

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคลสำหรับครู ระหว่างประเทศไทย กับต่างประเทศ กรณีการประเมินเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สรุปรายงานผลการวิจัยเป็น 4 ส่วน เพื่อตอบวัตถุประสงค์ทั้ง 4 ข้อ ดังนี้

1. พัฒนาการของระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูที่สำคัญในประเทศไทย (ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1)
2. ระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ (ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2)
3. ผลการเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในประเทศไทยกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ (ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3)
4. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครู (ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 4) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. พัฒนาการของระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูที่สำคัญในประเทศไทย

พัฒนาการของระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูที่สำคัญในประเทศไทย แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ระหว่างปี พ.ศ. 2548 – พ.ศ. 2551 เริ่มใช้ระเบียบหรือข้อกำหนดเกี่ยวกับวิทยฐานะฉบับแรก ในปี 2548

ระยะที่ 2 ระหว่างปี พ.ศ. 2552 - ปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงระเบียบหรือข้อกำหนดเกี่ยวกับวิทยฐานะที่สำคัญ 2 ครั้ง ในปี พ.ศ. 2552 และ ปี พ.ศ. 2560 สรุปเป็น 2 ส่วน ดังนี้

- 1.1 พัฒนาการของมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะที่สำคัญ
- 1.2 พัฒนาการของหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูที่สำคัญ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 พัฒนาการของมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะที่สำคัญ

ระยะที่ 1 ระหว่างปี พ.ศ. 2548 – พ.ศ. 2551

ระยะที่ 1 เป็นช่วงของการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะที่เกิดขึ้นระหว่างปี พ.ศ. 2548 เริ่มจาก ว 9/2548 ซึ่งบังคับใช้เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2548 ว 10/2548 บังคับใช้เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2548 และถูกยกเลิกการบังคับใช้ เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2548 โดย ว 17/2548 รวมระยะเวลาในการบังคับใช้ ประมาณ 1 เดือนเศษ และมีการกำหนดเฉพาะมาตรฐานวิทยฐานะเพิ่มเติม บังคับใช้เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2548 และถูกยกเลิกการบังคับใช้ เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2548 โดยมี ว 17/2548 รวมระยะเวลาในการบังคับใช้ 27 วัน จากนั้น สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้นำ ว 17/2548 ที่บังคับใช้เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2548 มาใช้บังคับ และใช้มาจนกระทั่งปัจจุบัน

ระยะที่ 2 ระหว่างปี พ.ศ. 2552 – ปัจจุบัน

ระยะที่ 2 เป็นช่วงของความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยได้มีการยกเลิกระเบียบหรือข้อกำหนดที่สำคัญ และมีการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดขึ้นใหม่ ได้แก่ ว 17/2552 หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ โดยมีการบังคับใช้เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2552 ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงทั้งมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะและหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะของครูในเวลาเดียวกัน

ต่อมา ได้มีการปรับปรุงการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดขึ้นใหม่อีก 1 ฉบับ ตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ในอันที่จะปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคลทั้งระบบ โดยเริ่มจากการปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอน ตาม ว 20/2560 บังคับใช้เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 จนถึงปัจจุบัน

กล่าวโดยสรุป คือ มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะได้มีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญใน 2 ช่วงเวลา ได้แก่

ช่วงที่ 1 ระหว่างปี พ.ศ. 2548 – 2551 สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้มีหนังสือเวียนเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะออกมา รวม 4 ฉบับ ได้แก่ ว 9/2548 ว 10/2548 ว 11/2548 และ ว 17/2548 ซึ่งมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ รวม 3 ฉบับแรก ซึ่งเป็นการกำหนดเพิ่มเติมตามตำแหน่งและวิทยฐานะ คือ ตำแหน่งครูผู้ช่วย ใน ว 9/2548 ตำแหน่งครูและครูชำนาญการใน ว 10/2548 ตำแหน่งอื่นๆ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งสายงานการสอน ใน ว 11/2548 และต่อมามีการยกเลิกไป ทั้ง 3 ฉบับ ที่กำหนดไว้เดิม ภายในระยะเวลา 1 เดือนเศษ โดยเปลี่ยนมาใช้ฉบับปรับปรุงที่กำหนดขึ้นใหม่ ตาม ว 17/2548

ช่วงที่ 2 ระหว่างปี พ.ศ. 2552 ถึงปัจจุบัน สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้บังคับใช้มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ ตาม ว 17/2548 นับจนกระทั่งปัจจุบันเป็นเวลา 8 ปีเศษ ในระหว่างนั้นได้มีการปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะมาเป็นลำดับ จำนวน 7 ฉบับ ตาม ว 12/2551 ว 28/ 2555 ว 15/2557 ว 20/2559 ว 26/2559 และ ว 5/2560 และล่าสุด คือ ว 20/2560

ผลการศึกษา พัฒนาการของมาตรฐานตำแหน่งที่สำคัญในเอกสารทั้ง 2 ฉบับ ได้แก่ ว 17/2548 กับ ว 20/2560 พบว่า มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะที่กำหนดไว้ในภาพรวมไม่มีสาระสำคัญที่แตกต่างกัน คือ กำหนดตำแหน่ง ครู ไว้เหมือนเดิม และกำหนดระดับวิทยฐานะไว้เหมือนกัน คือ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 พัฒนาการของมาตรฐานตำแหน่ง

มาตรฐานตำแหน่ง			
ตำแหน่ง	รายละเอียด		หมายเหตุ
	ว 17/2548	ว 20/2560	
ครู	✓	✓	-
ครูชำนาญการ	✓	✓	
ครูชำนาญการพิเศษ	✓	✓	
ครูเชี่ยวชาญ	✓	✓	
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	✓	✓	

อย่างไรก็ตาม หากศึกษาเอกสารทั้ง 2 ฉบับ คือ เอกสารฉบับที่ 1 ได้แก่ ว 17/2548 กับเอกสารฉบับที่ 2 ได้แก่ ว 20/2560 ในรายละเอียดที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับของมาตรฐานวิทยฐานะ พบว่ามีความแตกต่างกันในรายละเอียด ทั้ง 6 ประเด็น คือ ประเด็นหน้าที่และความรับผิดชอบ ประเด็นคุณภาพการปฏิบัติงาน ประเด็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ ประเด็นการให้ได้รับเงินเดือน ประเด็นระยะเวลาการปฏิบัติงานและประเด็นด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยมีรายละเอียดความแตกต่างของแต่ละประเด็นตามระดับวิทยฐานะดังต่อไปนี้

1. ระดับชำนาญการ พบว่า มีความแตกต่างของการกำหนดรายละเอียดของแต่ละประเด็นในบางส่วน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ประเด็นหน้าที่และความรับผิดชอบ

ผลการศึกษาประเด็นหน้าที่และความรับผิดชอบ พบว่า มีการคงประเด็นย่อยส่วนใหญ่ที่ปรากฏอยู่ในเอกสารฉบับที่ 1 ไว้ในเอกสารฉบับที่ 2 คือ กำหนดไว้ว่าครูชำนาญการต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ การประสานความร่วมมือ

กับผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการ รวมทั้งหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย แต่ในเอกสารฉบับที่ 2 ได้มีการกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติมขึ้นมาในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน และการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และยังได้มีการกำหนดประเด็นย่อยเพิ่มเติม อีก 1 ประเด็น คือ การอบรมบ่มนิสัยผู้เรียน

1.2 ประเด็นคุณภาพการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาประเด็นคุณภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ได้มีการคงประเด็นย่อยในเรื่องของการปฏิบัติงานตามสาระ รายวิชา กลุ่มสาระ การเรียนรู้ที่รับผิดชอบ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ การบริหารจัดการชั้นเรียน และการพัฒนาผู้เรียนไว้เหมือนเดิมในเอกสารฉบับที่ 2 แต่ยังมีการเปลี่ยนแปลงคำสำคัญในคำอธิบายรายละเอียดไว้ ดังนี้

ส่วนของการปฏิบัติงานตามสาระ รายวิชา กลุ่มสาระ การเรียนรู้ที่รับผิดชอบ มีการรวบรวมคำสำคัญ คำว่า “ความรู้ ความสามารถ ทักษะ” มาไว้ด้วยกัน และเพิ่มเติมคำว่า “หลักสูตร” ลงไปในคำอธิบาย ดังนี้ “มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ” ในรายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้หรือ “หลักสูตร” ที่รับผิดชอบ และยังได้เปลี่ยนระดับคุณภาพจาก “คุณภาพระดับพื้นฐาน” เป็น “คุณภาพสูงกว่าระดับพื้นฐาน” ทั้งในส่วนของการปฏิบัติงาน ตามสาระ รายวิชา กลุ่มสาระ การเรียนรู้ที่รับผิดชอบ และการพัฒนาผู้เรียน รวมทั้ง ได้เปลี่ยนจาก “คุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้” เป็น “ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร”

นอกจากนั้น ในเอกสารฉบับที่ 2 ยังได้มีการย้ายส่วนของวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพไปตั้งเป็นประเด็นหลัก และตัดประเด็นหลักส่วนของการออกแบบการเรียนรู้ ทักษะ การจัดการเรียนรู้ และทักษะการประเมินผลออก โดยเพิ่มเติมประเด็นอื่นๆ ได้แก่ การจัดการเรียน การสอน การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม ใช้วิธีการหลากหลาย การเป็นผู้เรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงต่อตนเอง และการบูรณาการความรู้สู่การปฏิบัติ

1.3 ประเด็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

ผลการศึกษาประเด็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ พบว่า มีการคงประเด็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการดำรงตำแหน่งอื่นในวิทยฐานะเดียวกันไว้ แต่มีความเปลี่ยนแปลงระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง จากเดิมมีการกำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันตามระดับวิทยฐานะในเอกสารฉบับที่ 1 และอนุญาตให้ผู้ขอ naik คุณวุฒิทางการศึกษามาปรับลดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเพื่อขอรับการประเมินได้เป็นการกำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเท่ากันในทุกวิทยฐานะ คือ กำหนดว่าต้องดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี (ปรับลดจาก 6 ปี) โดยไม่อนุญาตให้นำคุณวุฒิทางการศึกษา มาใช้ปรับลดจำนวนปีของการดำรงตำแหน่งเพื่อขอรับการประเมิน และเพิ่มเติมว่า “ให้ผ่านการพัฒนาและผ่านการประเมิน”

1.4 ประเด็นการให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ

ผลการศึกษาประเด็นการให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ พบว่า เอกสารทั้ง 2 ฉบับ กำหนดประเด็นการให้ได้รับเงินเดือนไว้เหมือนกัน คือ ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.2 โดยในเอกสาร ฉบับที่ 2 ได้ตัดคำว่า “เงินวิทยฐานะ” ออกจากประเด็นหลัก แต่ยังมีกำหนดไว้เช่นเดิม คือ ให้ได้รับ เงินวิทยฐานะชำนาญการ

1.5 ประเด็นระยะเวลาการปฏิบัติงาน

เอกสารฉบับที่ 2 ได้เพิ่มเติมประเด็นนี้ไว้ในทุกระดับวิทยฐานะ ซึ่งกำหนดรายละเอียดไว้ เหมือนกัน 2 เรื่อง ประกอบด้วย ภาระงานสอนตามที่ ก.ค.ศ.กำหนดและระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

1.6 ประเด็นวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ผลการศึกษาประเด็นวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า เอกสาร ฉบับที่ 2 ได้กำหนดเรื่องของวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ไว้เป็นประเด็นหลักและ ได้กำหนดรายละเอียดของประเด็นย่อยอื่นๆ เพิ่มเติม ได้แก่ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การมีจิตวิญญาณความเป็นครู การมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู และการมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 พัฒนาการของมาตรฐานวิทยฐานะของครูชำนาญการ

มาตรฐานวิทยฐานะครูชำนาญการ			
ประเด็น	รายละเอียด		หมายเหตุ
	ว 17/2548	ว 20/2560	
1. หน้าที่และความรับผิดชอบ (มีความเหมือนและแตกต่างเช่นเดียวกันทุกวิทยฐานะ)			
- ส่งเสริมการเรียนรู้	✓	✓	คงเดิม (ฉบับที่ 2 รายละเอียดกำหนดไว้ใน มาตรฐานตำแหน่งครู)
- พัฒนาผู้เรียน	✓	✓	
- ปฏิบัติงานทางวิชาการ ของสถานศึกษา	✓	✓	
- ประสานความร่วมมือ กับผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการ	✓	✓	
- บริการสังคมด้านวิชาการ	✓	✓	
- หน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย	✓	✓	
- อบรมป้อนนิสัยผู้เรียน	-	✓	เพิ่มเติม
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ			เพิ่มเติมรายละเอียด

มาตรฐานวิทยฐานะครูชำนาญการ			
ประเด็น	รายละเอียด		หมายเหตุ
	ว 17/2548	ว 20/2560	
- การจัดการเรียนการสอน	✓	✓	
- การบริหารจัดการชั้นเรียน	✓	✓	
- การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	✓	✓	
2. คุณภาพการปฏิบัติงาน			
- การปฏิบัติงานตามสาระรายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ	✓	✓	เปลี่ยนแปลง 1. เปลี่ยนจากความรู้ ความเข้าใจ เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเพิ่มเติมคำว่า หลักสูตร 2. เปลี่ยนจากคุณภาพระดับพื้นฐาน เป็นคุณภาพสูงกว่าระดับพื้นฐาน
- การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	✓	✓	
- การบริหารจัดการชั้นเรียน	✓	✓	คงเดิม
- พัฒนาผู้เรียน	✓	✓	เปลี่ยนแปลง การให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ เปลี่ยนเป็นให้มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร
- การออกแบบการเรียนรู้	✓	-	ตัดออก
- ทักษะการจัดการเรียนรู้	✓	-	
- ทักษะการประเมินผล	✓	-	
- มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	✓	-	นำไปตั้งเป็นประเด็นหลัก (ข้อ 6)
- การจัดการเรียนการสอน	-	✓	เพิ่มเติม
- ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม ใช้วิธีการหลากหลาย	-	✓	
- เป็นผู้เรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเอง	-	✓	
- บุรณาการความรู้สู่การปฏิบัติ	-	✓	

มาตรฐานวิทยฐานะครูชำนาญการ			
ประเด็น	รายละเอียด		หมายเหตุ
	ว 17/2548	ว 20/2560	
3. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ			
- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	✓	✓	เปลี่ยนแปลง เดิมกำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันตามระดับวิทยฐานะและอนุญาตให้ผู้ขออนุญาตศึกษาสามารถปรับลดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งได้ เป็นการกำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเท่ากันในทุกวิทยฐานะ คือ กำหนดว่าต้องดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี (ปรับลดจาก 6 ปี) โดยไม่อนุญาตให้นำคุณวุฒิทางการศึกษามาใช้ปรับลดจำนวนปีของการดำรงตำแหน่งเพื่อขอรับการประเมิน และเพิ่มว่าให้ผ่านการพัฒนาและการประเมิน
- ดำรงตำแหน่งอื่นในวิทยฐานะเดียวกัน	✓	✓	คงเดิม
4. การให้ได้รับเงินเดือน			
- ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. 2	✓	✓	คงเดิม
- ให้ได้รับเงินวิทยฐานะชำนาญการ	✓	✓	
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
- ภาระงานสอนตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด	-	✓	เพิ่มเติม
- ระยะเวลาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	-	✓	

มาตรฐานวิทยฐานะครูชำนาญการ			
ประเด็น	รายละเอียด		หมายเหตุ
	ว 17/2548	ว 20/2560	
6. วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ			
- มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	-	✓	ฉบับที่ 2 กำหนดเป็นประเด็นหลัก โดยย้ายมาจากประเด็นคุณภาพการปฏิบัติงานของฉบับที่ 1
- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	-	✓	เพิ่มเติม
- ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	-	✓	
- มีจิตวิญญาณความเป็นครู	-	✓	
- มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู	-	✓	
- มีจรรยาบรรณของวิชาชีพ	-	✓	

2) ระดับชำนาญการพิเศษ พบว่า มีความแตกต่างของการกำหนดเนื้อหารายละเอียดของแต่ละประเด็นในบางส่วน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ประเด็นหน้าที่และความรับผิดชอบ

ผลการศึกษาประเด็นหน้าที่และความรับผิดชอบ พบว่า มีความเหมือนและแตกต่างเช่นเดียวกันทุกวิทยฐานะ

2.2 ประเด็นคุณภาพการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาประเด็นคุณภาพการปฏิบัติงาน พบว่า มีการคงประเด็นการปฏิบัติงานตามสาระ รายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ การพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ การบริหารจัดการชั้นเรียน การออกแบบการเรียนรู้ ทักษะการประเมินผล และการปรับประยุกต์ที่กำหนดไว้ในเอกสารฉบับที่ 1 ไว้ แต่มีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดในบางประเด็น ดังนี้

ส่วนของการปฏิบัติงานตามสาระ รายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ มีการรวมคำสำคัญ คำว่า “ความรู้ ความสามารถ ทักษะ” มาไว้ด้วยกัน และเพิ่มเติมคำว่า “หลักสูตร” ลงไปในคำอธิบาย ดังนี้ “มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ” ในรายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้หรือ “หลักสูตร” ที่รับผิดชอบ และยังได้เปลี่ยนระดับคุณภาพจาก “คุณภาพระดับพื้นฐาน” เป็น “คุณภาพสูงกว่าระดับสูง”

ส่วนของการพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ มีการกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติม ได้แก่ การเป็นผู้นำทางวิชาการในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการเป็นผู้บริหารจัดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผู้เรียน

ส่วนของการบริหารจัดการชั้นเรียน มีการกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติม ได้แก่ การจัดบรรยากาศ การเรียนรู้ การดูแลช่วยเหลือและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

ส่วนของการออกแบบการเรียนรู้ มีการเพิ่มเติมเนื้อความว่า “...โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ...”

ส่วนของทักษะการประเมินผล มีการกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติม ได้แก่ การวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายและสอดคล้องกับหลักสูตร

นอกจากนั้นได้มีการตัดประเด็นหลัก 3 ประเด็นออก คือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพัฒนาผู้เรียน และทักษะการจัดการเรียนรู้ และเพิ่มเติมประเด็นหลักอื่นๆ ดังนี้ การบูรณาการ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง การพัฒนาหลักสูตร การสร้างนวัตกรรมจากการปฏิบัติงาน การคิดสรรและ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ การใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา การเรียนรู้

2.3 ประเด็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

ผลการศึกษาประเด็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ พบว่า มีการคงประเด็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการดำรงตำแหน่งอื่นในวิทยฐานะเดียวกันไว้ แต่เปลี่ยนแปลงระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง จากดำรงตำแหน่งครูชำนาญการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปี เป็น 5 ปี โดยผ่านการพัฒนา และการประเมิน

2.4 ประเด็นการให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ

ผลการศึกษาประเด็นการให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ พบว่า เอกสารทั้ง 2 ฉบับ กำหนดประเด็นการให้ได้รับเงินเดือนไว้เหมือนกัน คือ ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.3 โดยในเอกสารฉบับที่ 2 ได้ตัดคำว่า “เงินวิทยฐานะ” ออกจากประเด็นหลัก แต่ยังมีกำหนดเอาไว้เช่นเดิมในประเด็นการให้ได้รับเงินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

2.5 ประเด็นระยะเวลาการปฏิบัติงาน

เอกสารฉบับที่ 2 ได้เพิ่มเติมประเด็นนี้ไว้ในทุกระดับวิทยฐานะ ซึ่งกำหนดรายละเอียดไว้เหมือนกัน 2 เรื่อง ประกอบด้วย ภาระงานสอนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

2.6 ประเด็นวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ผลการศึกษาประเด็นวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า ในเอกสารฉบับที่ 2 ได้กำหนดเรื่องของวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ไว้เป็นประเด็นหลัก และได้กำหนดรายละเอียดของประเด็นย่อยอื่นๆ เพิ่มเติม ได้แก่ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรง ชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การมีจิตวิญญาณความเป็นครู การมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู และการมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 พัฒนาการของมาตรฐานวิทยฐานะของครูชำนาญการพิเศษ

มาตรฐานวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ			
ประเด็น	รายละเอียด		หมายเหตุ
	ว 17/2548	ว 20/2560	
1. หน้าที่และความรับผิดชอบ (มีความเหมือนและแตกต่างเช่นเดียวกันทุกวิทยฐานะ)			
2. คุณภาพการปฏิบัติงาน			
- การปฏิบัติงานตามสาระ รายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่รับผิดชอบ	✓	✓	เปลี่ยนแปลง 1. เปลี่ยนจากความรู้ ความเข้าใจ เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ เพิ่มเติมคำว่า หลักสูตร 2. เปลี่ยนจากคุณภาพระดับพื้นฐาน เป็นระดับสูง
- การพัฒนาตนและ พัฒนาวิชาชีพ	✓	✓	เพิ่มเติม 1. เป็นผู้นำทางวิชาการในชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2. เป็นผู้บริหารจัดการให้เกิด การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผู้เรียน
- การบริหารจัดการชั้นเรียน	✓	✓	เพิ่มเติม 1. จัดบรรยากาศการเรียนรู้ 2. ดูแลช่วยเหลือ และส่งเสริมการ เรียนรู้ของผู้เรียน
- การออกแบบการเรียนรู้	✓	✓	เพิ่มเติม เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- ทักษะการประเมินผล	✓	✓	เพิ่มเติม วัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย และสอดคล้องกับหลักสูตร
- การปรับประยุกต์	✓	✓	คงเดิม
- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	✓	-	ตัดออก
- พัฒนาผู้เรียน	✓	-	
- ทักษะการจัดการเรียนรู้	✓	-	
- มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	✓	-	นำไปตั้งเป็นประเด็นหลัก (ข้อ 6)
- การบูรณาการสู่การปฏิบัติ	-	✓	เพิ่มเติม

มาตรฐานวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ			
ประเด็น	รายละเอียด		หมายเหตุ
	ว 17/2548	ว 20/2560	
- การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง	-	✓	
- พัฒนาหลักสูตร	-	✓	
- สร้างนวัตกรรมจากการทำงาน	-	✓	
- คัดสรรและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และ แหล่งเรียนรู้	-	✓	
- การใช้กระบวนการวิจัย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	-	✓	
3. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ			
- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	✓	✓	เปลี่ยนแปลง การดำรงตำแหน่งครูชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี เป็น 5 ปี โดยผ่านการพัฒนาและการประเมิน
- ดำรงตำแหน่งอื่นในวิทยฐานะเดียวกัน	✓	✓	คงเดิม
4. การให้ได้รับเงินเดือน			
- ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. 3	✓	✓	คงเดิม
- ให้ได้รับเงินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	✓	✓	
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
- ภาระงานสอนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด	-	✓	เพิ่มเติม
- ระยะเวลาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	-	✓	

มาตรฐานวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ			
ประเด็น	รายละเอียด		หมายเหตุ
	ว 17/2548	ว 20/2560	
6. วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ			
- มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	-	✓	ฉบับที่ 2 กำหนดเป็นประเด็นหลัก โดยย้ายมาจากประเด็นคุณภาพ การปฏิบัติงานของฉบับที่ 1
- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	-	✓	เพิ่มเติม
- ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	-	✓	
- มีจิตวิญญาณความเป็นครู	-	✓	
- มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู	-	✓	
- มีจรรยาบรรณของวิชาชีพ	-	✓	

3. ระดับเชี่ยวชาญ พบว่า มีความแตกต่างของการกำหนดเนื้อหารายละเอียดของแต่ละประเด็นในบางส่วน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ประเด็นหน้าที่และความรับผิดชอบ

ผลการศึกษาประเด็นหน้าที่และความรับผิดชอบ พบว่า มีความเหมือนและแตกต่าง เช่นเดียวกันทุกวิทยฐานะ

3.2 ประเด็นคุณภาพการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาประเด็นคุณภาพการปฏิบัติงาน พบว่า มีการคงประเด็นการปฏิบัติงานตามสาระ รายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ การพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ การบริหารจัดการ ชั้นเรียน วิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดค้น วิจัยและนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนา นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในเอกสารฉบับที่ 1 ไว้ แต่มีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดในบาง ประเด็น ดังนี้

ส่วนของการปฏิบัติงานตามสาระ รายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ มีการรวบรวม คำสำคัญ คำว่า “ความรู้ ความสามารถ ทักษะ” มาไว้ด้วยกัน และเพิ่มเติมคำว่า “หลักสูตร” ลงไปใน คำอธิบาย ดังนี้ “มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ” ในรายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้หรือ “หลักสูตร” ที่รับผิดชอบ และยังได้เปลี่ยนระดับคุณภาพจาก “คุณภาพระดับสูง” เป็น “คุณภาพสูงกว่าระดับสูงมาก”

ส่วนของการพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ มีการกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติม ได้แก่ การเป็นพี่เลี้ยง ให้ครูในสถานศึกษา การสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายวิชาการหรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ

ส่วนของวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดค้น วิจัยและนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน มีการเพิ่มเติมเนื้อความว่า “...ใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน...”

ส่วนของการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ เพิ่มเติมเนื้อความว่า “...ให้เป็นต้นแบบการเรียนรู้แก่เพื่อนร่วมอาชีพ”

นอกจากนั้น ก็ได้มีการตัดประเด็นหลัก 3 ประเด็นออกไป คือ ประเด็นการพัฒนาผู้เรียน การออกแบบการเรียนรู้ และทักษะการจัดการเรียนรู้ และเพิ่มเติมประเด็นหลักอื่นๆ ดังนี้ มีผลงานเสนอในระดับชาติ การริเริ่มสร้างสรรค์ การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน การวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย และสอดคล้องกับหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร และการสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้

3.3 ประเด็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

ผลการศึกษาประเด็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ พบว่า มีการคงประเด็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการดำรงตำแหน่งอื่นในวิทยฐานะเดียวกันไว้ แต่เปลี่ยนแปลงระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง จากดำรงตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี เป็น 5 ปี โดยต้องผ่านการพัฒนาและการประเมินและยกเลิกกรณีดำรงตำแหน่งชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

3.4 ประเด็นการให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ

ผลการศึกษาประเด็นการให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ พบว่า เอกสารทั้ง 2 ฉบับ กำหนดประเด็นการให้ได้รับเงินเดือนไว้เหมือนกัน คือ ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.4 โดยในเอกสารฉบับที่ 2 ได้ตัดคำว่า “เงินวิทยฐานะ” ออกจากประเด็นหลัก แต่ยังมีกำหนดไว้เช่นเดิม คือ ให้ได้รับเงินวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

3.5 ประเด็นระยะเวลาการปฏิบัติงาน

เอกสารฉบับที่ 2 ได้เพิ่มเติมประเด็นนี้ไว้ในทุกระดับวิทยฐานะ ซึ่งกำหนดรายละเอียดไว้เหมือนกัน 2 เรื่อง ประกอบด้วย ภาระงานสอนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและระยะเวลาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

3.6 ประเด็นวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ผลการศึกษาประเด็นวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งปรากฏว่า ในเอกสารฉบับที่ 2 ได้กำหนดเรื่องของวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ไว้เป็นประเด็นหลัก และได้กำหนดรายละเอียดของประเด็นย่อยอื่นๆ เพิ่มเติม ได้แก่ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การมีจิตวิญญาณความเป็นครู และการมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู รวมถึงการมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 5 พัฒนาการของมาตรฐานวิทยฐานะของครูเชี่ยวชาญ

มาตรฐานวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ			
ประเด็น	รายละเอียด		หมายเหตุ
	ว 17/2548	ว 20/2560	
1. หน้าที่และความรับผิดชอบ (มีความเหมือนและแตกต่างเช่นเดียวกันทุกวิทยฐานะ)			
2. คุณภาพการปฏิบัติงาน			
- การปฏิบัติงานตามสาระ รายวิชา กลุ่มสาระการ เรียนรู้ที่รับผิดชอบ	✓	✓	เปลี่ยนแปลง 1. เปลี่ยนจากความรู้ ความเข้าใจ เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ เพิ่มเติมคำว่า หลักสูตร 2. เปลี่ยนจากคุณภาพพระดับสูง เป็นระดับสูงมาก
- การพัฒนาตนและ พัฒนาวิชาชีพ	✓	✓	เพิ่มเติม 1. เป็นพี่เลี้ยงให้ครูในสถานศึกษา 2. สร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่าย วิชาการหรือชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ 3. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อเพื่อน ร่วมวิชาชีพ
- วิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดค้น วิจัยและนำผลไปใช้ ในการพัฒนาการเรียนการ สอน	✓	✓	เพิ่มเติม ใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนา การเรียนการสอน
- พัฒนานวัตกรรมการ จัดการเรียนรู้	✓	✓	เพิ่มเติม ให้เป็นต้นแบบการเรียนรู้ แก่เพื่อนร่วมอาชีพ
- การบริหารจัดการชั้นเรียน	✓	✓	คงเดิม
- พัฒนาผู้เรียน	✓	-	ตัดออก
- การออกแบบการเรียนรู้	✓	-	
- ทักษะการจัดการเรียนรู้	✓	-	
- มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	✓	-	นำไปตั้งเป็นประเด็นหลัก (ข้อ 6)

มาตรฐานวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ			
ประเด็น	รายละเอียด		หมายเหตุ
	ว 17/2548	ว 20/2560	
- มีผลงานเสนอในระดับชาติ	-	✓	เพิ่มเติม
- ริเริ่มสร้างสรรค์	-	✓	
- สร้างแรงบันดาลใจให้ ผู้เรียน	-	✓	
- วัดและประเมินผล อย่างหลากหลายและ สอดคล้องกับหลักสูตร	-	✓	
- พัฒนาหลักสูตร	-	✓	
- สร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และ แหล่งเรียนรู้	-	✓	
3. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ			
- ระยะเวลาการดำรง ตำแหน่ง	✓	✓	เปลี่ยนแปลง การดำรงตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี เปลี่ยนเป็น 5 ปี โดยต้องผ่านการพัฒนาและ การประเมิน ยกเลิก กรณีดำรงตำแหน่งชำนาญการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี
- ดำรงตำแหน่งอื่น ในวิทยฐานะเดียวกัน	✓	✓	คงเดิม
4. การให้ได้รับเงินเดือน			
- ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. 4	✓	✓	คงเดิม
- ให้ได้รับเงินวิทยฐานะ เชี่ยวชาญ	✓	✓	
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
- ภาระงานสอนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด	-	✓	เพิ่มเติม
- ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	-	✓	

มาตรฐานวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ			
ประเด็น	รายละเอียด		หมายเหตุ
	ว 17/2548	ว 20/2560	
6. วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ			
- มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	-	✓	ฉบับที่ 2 กำหนดเป็นประเด็นหลัก โดยย้ายมาจากประเด็นคุณภาพ การปฏิบัติงานของฉบับที่ 1
- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	-	✓	เพิ่มเติม
- ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	-	✓	
- มีจิตวิญญาณความเป็นครู	-	✓	
- มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู	-	✓	
- มีจรรยาบรรณของวิชาชีพ	-	✓	

4. ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ พบว่า มีความแตกต่างของการกำหนดรายละเอียดของแต่ละประเด็นในบางส่วน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 ประเด็นหน้าที่และความรับผิดชอบ

ผลการศึกษาประเด็นหน้าที่และความรับผิดชอบ พบว่า มีความเหมือนและแตกต่าง เช่นเดียวกันทุกวิทยฐานะ

4.2 ประเด็นคุณภาพการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาประเด็นคุณภาพการปฏิบัติงาน พบว่า มีการคงประเด็นการปฏิบัติงานตามสาระ รายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ การพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ การบริหารจัดการ ชั้นเรียน การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น วิจัยและพัฒนา สร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยเผยแพร่อย่างกว้างขวาง มีการถ่ายทอดและได้รับการยอมรับที่กำหนดไว้ในเอกสารฉบับที่ 1 ไว้ แต่มีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดในบางประเด็น ดังนี้

ส่วนของการปฏิบัติงานตามสาระ รายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ มีการรวมคำสำคัญ คำว่า “ความรู้ ความสามารถ ทักษะ” มารวมไว้ด้วยกัน และเพิ่มเติมคำว่า “หลักสูตร” เข้าไปในคำอธิบาย ดังนี้ “มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ” ในรายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้หรือ “หลักสูตร” ที่รับผิดชอบและยังได้เปลี่ยนระดับคุณภาพจาก “คุณภาพระดับสูง” เป็น “คุณภาพระดับสูงมากเป็นพิเศษ”

ส่วนของการพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ มีการกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติมเหมือนกับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ได้แก่ การเป็นพี่เลี้ยงให้ครูในสถานศึกษา การสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายวิชาการหรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ

ส่วนของการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น มีการเพิ่มเติมเนื้อความว่า “...เป็นผู้นำการพัฒนานวัตกรรม...”

นอกจากนั้นได้มีการตัดประเด็นหลัก 3 ประเด็นออกเช่นเดียวกับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ คือ การพัฒนาผู้เรียน การออกแบบการเรียนรู้ และทักษะการจัดการเรียนรู้ และเพิ่มเติมประเด็นหลักอื่นๆ ดังนี้ มีผลงานเสนอในระดับชาติหรือนานาชาติ การเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ในสถานศึกษา การสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ การเสริมแรงให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเอง เกิดแรงบันดาลใจ มีความสุข มีความปลอดภัย และการเปลี่ยนแปลง ในทางที่ดี การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาหลักสูตร

4.3 ประเด็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

ผลการศึกษาประเด็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ พบว่า มีการคงประเด็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการดำรงตำแหน่งอื่นในวิทยฐานะเดียวกันไว้ แต่เปลี่ยนแปลงระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง จากดำรงตำแหน่งครูเชี่ยวชาญมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี เป็น 5 ปี โดยผ่านการพัฒนาและการประเมิน

4.4 ประเด็นการให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ

ผลการศึกษาประเด็นการให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ พบว่า เอกสารทั้ง 2 ฉบับ กำหนดประเด็นการให้ได้รับเงินเดือนไว้เหมือนกัน คือ ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.5 โดยในเอกสารฉบับที่ 2 ได้ตัดคำว่า “เงินวิทยฐานะ” ออกจากประเด็นหลัก แต่ยังมีกำหนดไว้เช่นเดิม คือ ให้ได้รับเงินวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

4.5 ประเด็นระยะเวลาการปฏิบัติงาน

เอกสารฉบับที่ 2 ได้เพิ่มเติมประเด็นนี้ไว้ในทุกระดับวิทยฐานะ ซึ่งกำหนดรายละเอียดไว้เหมือนกัน 2 เรื่อง ประกอบด้วย ภาระงานสอนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและระยะเวลาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

4.6 ประเด็นวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ผลการศึกษาประเด็นวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า ในเอกสารฉบับที่ 2 ได้กำหนดเรื่องของวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ไว้เป็นประเด็นหลัก และได้กำหนด รายละเอียดของประเด็นย่อยอื่นๆ เพิ่มเติม ได้แก่ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การมีจิตวิญญาณความเป็นครู รวมถึงการมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู และการมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 6 พัฒนาการของมาตรฐานวิทยฐานะของครูเชี่ยวชาญพิเศษ

มาตรฐานวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ			
ประเด็น	รายละเอียด		หมายเหตุ
	ว 17/2548	ว 20/2560	
1. หน้าที่และความรับผิดชอบ (มีความเหมือนและแตกต่างเช่นเดียวกันทุกวิทยฐานะ)			
2. คุณภาพการปฏิบัติงาน			
- การปฏิบัติงานตามสาระ รายวิชา กลุ่มสาระการ เรียนรู้ที่รับผิดชอบ	✓	✓	เปลี่ยนแปลง 1. เปลี่ยนจากความรู้ ความเข้าใจ เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ เพิ่มเติมคำว่า หลักสูตร 2. เปลี่ยนจากคุณภาพระดับสูง เป็นระดับสูงมากเป็นพิเศษ
- การพัฒนาตนและ พัฒนาวิชาชีพ	✓	✓	เพิ่มเติม 1. เป็นพี่เลี้ยงให้ครูในสถานศึกษา 2. สร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่าย วิชาการหรือชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ 3. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อเพื่อน ร่วมวิชาชีพ
- พัฒนานวัตกรรมการ จัดการเรียนรู้ เป็นแบบอย่าง แก่ผู้อื่น	✓	✓	เพิ่มเติม <u>เป็นผู้นำ</u> พัฒนานวัตกรรมการ
- การบริหารจัดการชั้นเรียน	✓	✓	คงเดิม
- วิจัยและพัฒนา สร้างองค์ ความรู้ใหม่เพื่อนำไปใช้ในการ พัฒนาการเรียนการสอน โดย เผยแพร่อย่างกว้างขวาง มีการ ถ่ายทอดและได้รับการยอมรับ	✓	✓	
- พัฒนาผู้เรียน	✓	-	ตัดออก
- การออกแบบการเรียนรู้	✓	-	
- ทักษะการจัดการเรียนรู้	✓	-	
- มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	✓	-	นำไปตั้งเป็นประเด็นหลัก (ข้อ 6)

มาตรฐานวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ			
ประเด็น	รายละเอียด		หมายเหตุ
	ว 17/2548	ว 20/2560	
- มีผลงานเสนอในระดับชาติ หรือนานาชาติ	-	✓	เพิ่มเติม
- เน้นการมีส่วนร่วมของ ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง	-	✓	
- สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ในสถานศึกษา	-	✓	
- สร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อใช้ ในการพัฒนาการเรียนรู้	-	✓	
- เสริมแรงให้ผู้เรียนมีความ มั่นใจในการพัฒนาตนเอง เกิดแรงบันดาลใจ มีความสุข มีความปลอดภัย และการ เปลี่ยนแปลงในทางที่ดี	-	✓	
- เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	-	✓	
- พัฒนาหลักสูตร	-	✓	
3. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ			
- ระยะเวลาการดำรง ตำแหน่ง	✓	✓	เปลี่ยนแปลง การดำรงตำแหน่งครูเชี่ยวชาญมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี เป็น 5 ปี โดยผ่าน การพัฒนาและการประเมิน
- ดำรงตำแหน่งอื่น ในวิทยฐานะเดียวกัน	✓	✓	คงเดิม
4. การให้ได้รับเงินเดือน			
- ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.5	✓	✓	คงเดิม
- ให้ได้รับเงินวิทยฐานะ เชี่ยวชาญพิเศษ	✓	✓	
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
- ภาระงานสอนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด	-	✓	เพิ่มเติม
- ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	-	✓	

มาตรฐานวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ			
ประเด็น	รายละเอียด		หมายเหตุ
	ว 17/2548	ว 20/2560	
6. วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ			
- มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	-	✓	ฉบับที่ 2 กำหนดเป็นประเด็นหลัก โดยย้ายมาจากประเด็นคุณภาพ การปฏิบัติงานของฉบับที่ 1
- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	-	✓	เพิ่มเติม
- ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	-	✓	
- มีจิตวิญญาณความเป็นครู	-	✓	
- มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู	-	✓	
- มีจรรยาบรรณของวิชาชีพ	-	✓	

กล่าวโดยสรุป คือ มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะที่สำคัญ มีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญใน 2 ช่วงเวลา ได้แก่

ช่วงที่ 1 ระหว่างปี พ.ศ. 2548 – 2551

ช่วงที่ 1 สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ออกหนังสือเวียนเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะออกมา รวม 4 ฉบับ ได้แก่ ว 9/2548 ว 10/2548 ว 11/2548 และ ว 17/2548 โดยมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ จำนวน 3 ฉบับแรก เป็นการกำหนดเพิ่มเติมตามตำแหน่งและวิทยฐานะ คือ ตำแหน่งครูผู้ช่วย ใน ว 9/2548 ตำแหน่งครูและครูชำนาญการใน ว 10/2548 ตำแหน่งอื่นๆ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งสายงานการสอน ใน ว 11/2548 ต่อมา มีการยกเลิกทั้ง 3 ฉบับ ที่กำหนดไว้เดิมภายในระยะเวลา 1 เดือนเศษ โดยเปลี่ยนมาใช้ฉบับปรับปรุงที่กำหนดขึ้นใหม่ ตาม ว 17/2548

ช่วงที่ 2 ระหว่างปี พ.ศ. 2552 - ปัจจุบัน

ช่วงที่ 2 สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้บังคับใช้มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะตาม ว 17/2548 นับจนกระทั่งปัจจุบัน เป็นเวลา 8 ปีเศษ โดยในระหว่างนั้น ได้มีการปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะมาเป็นลำดับ ตาม ว 12/2551 ว 28/ 2555 ว 15/2557 ว 20/2559 ว 26/2559 และ ว 5/2560 และล่าสุด คือ ว 20/2560

ผลการศึกษาพัฒนาการของมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ พบว่า หนังสือเวียนที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการของมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะที่สำคัญ มี 2 ฉบับ ได้แก่ ว 17/2548 กับ ว 20/2560 ดังมีสาระสำคัญของพัฒนาการดังนี้

1. มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะที่กำหนดไว้ในเอกสารทั้ง 2 ฉบับนั้น ในภาพรวม พบว่า ไม่มีสาระสำคัญที่แตกต่างกัน คือ มีการกำหนดตำแหน่งสายงานการสอน คือ ตำแหน่ง ครู และกำหนดระดับวิทยฐานะของครูไว้เหมือนกันทั้ง 4 ระดับ คือ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

2. มาตรฐานวิทยฐานะแต่ละวิทยฐานะที่กำหนดไว้ในเอกสารทั้ง 2 ฉบับ นั้น ได้มีการเปลี่ยนแปลงในรายประเด็น ดังนี้

2.1 ประเด็นหน้าที่และความรับผิดชอบ พบว่า มีความเหมือนและแตกต่าง เช่นเดียวกันในทุกวิทยฐานะ กล่าวคือ มีการคงประเด็นหลักส่วนใหญ่ที่กำหนดไว้ในเอกสารฉบับที่ 1 ไว้ โดยได้กำหนดคำอธิบายเพิ่มเติมใน 3 ประเด็นหลักได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน และการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และกำหนดประเด็นหลักในเอกสารฉบับที่ 2 เพิ่มเติมเพียงประเด็นเดียว ได้แก่ ประเด็นการอบรมปณิธานผู้เรียน

2.2 ประเด็นคุณภาพการปฏิบัติงาน พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดมากที่สุด และประเด็นการพัฒนาผู้เรียน ได้มีการกำหนดไว้เป็นประเด็นหลักในเอกสารทั้ง 2 ฉบับ เฉพาะในวิทยฐานะชำนาญการเท่านั้น โดยได้กำหนดไว้ในประเด็นหน้าที่และความรับผิดชอบด้วย แต่ได้ถูกปรับเปลี่ยนข้อความในประเด็นคุณภาพการปฏิบัติงานในวิทยฐานะอื่นๆในเอกสารฉบับที่ 2 ทำให้เกิดความไม่ชัดเจน อย่างไรก็ตาม ประเด็นที่กำหนดไว้ชัดเจนซึ่งปรากฏอยู่ในทุกวิทยฐานะมี 3 ประเด็น คือ การปฏิบัติงานตามสาระ รายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และการบริหารจัดการชั้นเรียน และในบางประเด็น มีการเพิ่มเติมรายละเอียดปลีกย่อย เพื่อเน้นให้เห็นถึงระดับคุณภาพของสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับการปฏิบัติงานของครู และตัดประเด็นย่อยบางประเด็นออก ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1) ประเด็นการปฏิบัติงานตามสาระ รายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ มีการรวบคำสำคัญ คำว่า “ความรู้ ความสามารถ ทักษะ” มาไว้ด้วยกัน และเพิ่มเติมคำว่า “หลักสูตร” ลงไปในคำอธิบาย เอาไว้ดังนี้ “มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ” ในรายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้หรือ “หลักสูตร” ที่รับผิดชอบ รวมทั้ง ได้เปลี่ยนความจาก “คุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้” เป็น “ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร” และเปลี่ยนระดับคุณภาพในทุกวิทยฐานะ ดังนี้

1.1) วิทยฐานะชำนาญการ เปลี่ยนจาก “คุณภาพระดับพื้นฐาน” เป็น “คุณภาพสูงกว่าระดับพื้นฐาน”

1.2) วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เปลี่ยนจาก “คุณภาพระดับพื้นฐาน” เป็น “คุณภาพสูงกว่าระดับสูง”

1.3) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ เปลี่ยนจาก “คุณภาพระดับสูง” เป็น “คุณภาพสูงกว่าระดับสูงมาก”

1.4) วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ เปลี่ยนจาก “คุณภาพระดับสูง” เป็น “คุณภาพสูงมากเป็นพิเศษ”

2) ประเด็นการพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ พบว่า ไม่มีการกำหนดรายละเอียดใดๆ ไว้ในวิทยฐานะชำนาญการ แต่ได้มีการกำหนดรายละเอียดอื่นๆเพิ่มเติมในวิทยฐานะอื่นๆ ดังนี้

2.1) วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ พบว่า มีการกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติม ได้แก่ การเป็นผู้นำทางวิชาการในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการเป็นผู้บริหารจัดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผู้เรียน

2.2) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ พบว่า มีการกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติม ได้แก่ การเป็นที่เลี้ยงให้ครูในสถานศึกษา และการสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายวิชาการหรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมถึงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ

2.3) วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ พบว่า มีการกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติมเหมือนกันกับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ได้แก่ การเป็นที่เลี้ยงให้ครูในสถานศึกษา การสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายวิชาการหรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ

3) ประเด็นการบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่า ไม่มีการกำหนดรายละเอียดใดๆ ไว้ในวิทยฐานะชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ แต่ได้มีการกำหนดรายละเอียดอื่นๆเพิ่มเติมในวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ได้แก่ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ และการดูแลช่วยเหลือและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

4) ประเด็นการออกแบบการเรียนรู้ในวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ พบว่า มีการเพิ่มเติม เนื้อความว่า “...โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ...”

5) ประเด็นทักษะการประเมินผลในวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ พบว่า มีการกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติม ได้แก่ การวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายและสอดคล้องกับหลักสูตร

6) ประเด็นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดค้น วิจัยและนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนในวิทยฐานะเชี่ยวชาญ พบว่า มีการเพิ่มเติมเนื้อความว่า “...ใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน...”

7) ประเด็นการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ พบว่า มีการเพิ่มเติมเนื้อความว่า “...ให้เป็นต้นแบบการเรียนรู้แก่เพื่อนร่วมอาชีพ” ในวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และเพิ่มเติมเนื้อความว่า “...เป็นผู้นำการพัฒนานวัตกรรม...” ในวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

8) ประเด็นหลักอื่นๆที่ถูกตัดออกในแต่ละวิทยฐานะ มีดังนี้

8.1) วิทยฐานะชำนาญการ พบว่า มีการตัดประเด็นหลักในส่วนการออกแบบการเรียนรู้ ทักษะการจัดการเรียนรู้ และทักษะการประเมินผลออก

8.2) วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ พบว่า มีการตัดประเด็นหลัก 3 ประเด็นออกไป คือ ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ การพัฒนาผู้เรียน และทักษะการจัดการเรียนรู้

8.3) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ พบว่า มีการตัดประเด็นหลัก 3 ประเด็นออกไป คือ การพัฒนาผู้เรียน การออกแบบการเรียนรู้ และทักษะการจัดการเรียนรู้

8.4) วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิเศษ พบว่า มีการตัดประเด็นหลัก 3 ประเด็นออกไป คือ การพัฒนาผู้เรียน การออกแบบการเรียนรู้ และทักษะการจัดการเรียนรู้

9) ประเด็นหลักอื่นๆที่กำหนดเพิ่มเติมในแต่ละวิทยฐานะ มีดังนี้

9.1) วิทยฐานะชำนาญการ พบว่า ได้เพิ่มเติมประเด็นการจัดการเรียน การสอน การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม ใช้วิธีการหลากหลาย และการเป็นผู้เรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงต่อตนเอง รวมถึงการบูรณาการความรู้สู่การปฏิบัติ

9.2) วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ พบว่า มีการเพิ่มเติมประเด็นหลักอื่นๆ ดังนี้ การบูรณาการ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง การพัฒนาหลักสูตร การสร้างนวัตกรรมจากการทำงาน การคิดสรร และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ รวมถึงการใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา การเรียนรู้

9.3) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ พบว่า ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในประเด็นหลักอื่นๆ ได้แก่ การมีผลงานเสนอในระดับชาติ การริเริ่มสร้างสรรค์ การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน ร่วมกับการวัดและการประเมินผลอย่างหลากหลายและสอดคล้องกับหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร และการสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้

9.4) วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ พบว่า ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมประเด็นหลักอื่นๆ ได้แก่ การมีผลงานเสนอในระดับชาติหรือนานาชาติ การเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ในสถานศึกษา การสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ การเสริมแรง ให้ผู้เรียน มีความมั่นใจในการพัฒนาตนเอง เกิดแรงบันดาลใจ มีความสุข มีความปลอดภัย และการเปลี่ยนแปลง ในทางที่ดี การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาหลักสูตร

2.3 ประเด็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ พบว่า มีความเหมือนและแตกต่าง เช่นเดียวกันในทุกวิทยฐานะ กล่าวคือ มีการคงประเด็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการดำรง ตำแหน่งอื่น ในวิทยฐานะเดียวกันไว้ โดย“ให้ผ่านการพัฒนาและผ่านการประเมิน” แต่เปลี่ยนแปลง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามระดับวิทยฐานะ ดังนี้

1) วิทยฐานะชำนาญการ เปลี่ยนจากระยะเวลาไม่น้อยกว่า 6 ปี เป็น 5 ปี โดยไม่ ปรับลด จำนวนปี ตามคุณวุฒิด้านการศึกษา

2) วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เปลี่ยนจากดำรงตำแหน่งครูชำนาญการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี เป็น 1 ปี

3) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ เปลี่ยนจากดำรงตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี เป็น 5 ปี และยกเลิกกรณีดำรงตำแหน่งชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

4) วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ เปลี่ยนจากดำรงตำแหน่งครูเชี่ยวชาญมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี เป็น 5 ปี

2.4 ประเด็นการให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ พบว่า เอกสารทั้ง 2 ฉบับ กำหนดไว้เหมือนกัน โดยในเอกสารฉบับที่ 2 ได้ตัดคำว่า “เงินวิทยฐานะ” ออก โดยกำหนดให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะตามอันดับและวิทยฐานะที่เปลี่ยนแปลงไป

2.5 ประเด็นระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นประเด็นที่ถูกกำหนดเพิ่มเติมไว้ในเอกสารฉบับที่ 2 โดยมีประเด็นย่อย 2 เรื่อง เหมือนกันทุกวิทยฐานะ ประกอบด้วย ภาระงานสอนและระยะเวลาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.6 ประเด็นวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นประเด็นเดิมที่อยู่ภายใต้ประเด็นคุณภาพการปฏิบัติงานในเอกสารฉบับที่ 1 โดยในเอกสารฉบับที่ 2 ได้นำมากำหนดไว้เป็นประเด็นหลักอีก 1 ประเด็น และได้กำหนดประเด็นย่อยอื่นๆ เพิ่มเติม ได้แก่ การประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตตามหลักการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การมีจิตวิญญาณในความเป็นครู การมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู และการมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

1.2 พัฒนาการของหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูที่สำคัญ

พัฒนาการของหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูที่สำคัญ แบ่งได้เป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ระหว่างปี พ.ศ. 2548 – พ.ศ. 2551 และระยะที่ 2 ระหว่างปี พ.ศ. 2552 - ปัจจุบัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ระหว่างปี พ.ศ. 2548 – 2551

ระยะที่ 1 เป็นช่วงของการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะของครูที่เกิดขึ้นระหว่างปี พ.ศ. 2548 เริ่มจาก ว 25/2548 หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งบังคับใช้เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2548 และถูกยกเลิกการบังคับใช้ เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2552 โดย ว 17/2552 รวมระยะเวลาในการบังคับใช้ ประมาณ 4 ปี 9 เดือน

ระยะที่ 2 ระหว่างปี พ.ศ. 2552 ถึงปัจจุบัน

ระยะที่ 2 เป็นช่วงของความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้วิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยได้มีการยกเลิกระเบียบหรือข้อกำหนดที่สำคัญ คือ ว 25/2548 และมีการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดขึ้นใหม่ ได้แก่ ว 17/2552 หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ บังคับใช้เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2552 ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลง ทั้งมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะและหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะของครูในเวลาเดียวกัน และยังมีผลบังคับใช้จนถึงปัจจุบัน

ว 17/2552 ที่ถูกกำหนดขึ้นใหม่ กำหนดประเด็นประเมินใน 3 ด้านสำคัญ ได้แก่

ด้านที่ 1 ด้านวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ โดยเน้นการประเมินเอกสารหลักฐานการมีส่วนร่วม ในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และคำรับรองของผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมกับประสบการณ์การทำงาน ที่ประกอบด้วย การดำรงตำแหน่ง รวมถึง การปฏิบัติหน้าที่และภาระงาน

ด้านที่ 2 ด้านความรู้ ความสามารถ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน กับความรู้ ความสามารถในการพัฒนาตนเอง

ด้านที่ 3 ด้านผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งประเมินจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่นๆ รายงานการสังเคราะห์ ผลการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน (สำหรับวิทยฐานะชำนาญการ) และผลงานทางวิชาการที่กำหนดจำนวน และรูปแบบไว้แตกต่างกัน เช่น รายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการวิจัยในชั้นเรียน และผลงานวิจัยและพัฒนา สำหรับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ตามรูปแบบที่หลักเกณฑ์กำหนดไว้ รวมถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการพัฒนา ก่อนแต่งตั้ง สำหรับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

การประเมินกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็นค่าร้อยละ โดยกำหนดให้ผู้ผ่านการประเมินแต่ละวิทยฐานะ ต้องผ่านการประเมินทุกด้านเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 65 70 75 และ 80 ตามลำดับ

ต่อมา ได้มีการเปลี่ยนแปลงการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดขึ้นใหม่อีก 1 ฉบับ ตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ในอันที่จะปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคล ทั้งระบบ โดยเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง และวิทยฐานะ ว 21/2560 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ บังคับใช้เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 จนถึงปัจจุบันอีกฉบับหนึ่ง

ว 21/2560 ที่ถูกกำหนดขึ้นล่าสุด มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิมในหลายประเด็น ดังนี้

กำหนดคุณสมบัติในการขอรับการประเมิน 5 ส่วน ต่อไปนี้

1. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและหรือการดำรงวิทยฐานะ
2. ชั่วโมงการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจนับรวมกับชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนทางวิชาชีพ
3. วินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ กำหนดว่า ผู้ขอรับการประเมินต้องเป็นผู้ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ
4. ผลการพัฒนา
5. ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ใน 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

นอกจากนั้น คือ การกำหนดให้มีการประเมินผลงานทางวิชาการสำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษตามรูปแบบที่หลักเกณฑ์กำหนดไว้

สำหรับการประเมิน จะมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็นค่าระดับคุณภาพตั้งแต่ระดับ 1 ถึง 5 โดยกำหนดให้ผู้ผ่านการประเมินแต่ละวิทยฐานะ ต้องผ่านการประเมินด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ เฉลี่ยตามที่หลักเกณฑ์กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป คือ พัฒนาการของหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ มีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญใน 2 ช่วงเวลา ได้แก่

ช่วงที่ 1 ระหว่างปี พ.ศ. 2548 – พ.ศ. 2551 มีหนังสือเวียนเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน จำนวน 1 ฉบับ คือ ว 25/2548 ซึ่งรวมระยะเวลาการบังคับใช้ ประมาณ 4 ปี เศษ

ช่วงที่ 2 ระหว่างปี พ.ศ. 2552 – ปัจจุบัน มีการยกเลิกหลักเกณฑ์ฉบับเดิมในช่วงที่ 1 คือ ว 25/2548 และปรับปรุงการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินตามหนังสือเวียน จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ ว 17/2552 และ ว 21/2560 ซึ่งทั้ง 2 ฉบับยังมีผลบังคับใช้อยู่จนปัจจุบัน โดย ว 17/2552 มีระยะเวลาการบังคับใช้ถึงปัจจุบัน 8 ปี เศษ จากนั้น จึงออก ว 21/2560 โดยมีระยะเวลาการบังคับใช้ถึงปัจจุบัน 4 เดือนเศษ แต่ไม่ได้ยกเลิก ว 17/2552 เดิม

พัฒนาการของหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะที่สำคัญทั้ง 3 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 ว 25/2548 ฉบับที่ 2 ว 17/2552 และฉบับที่ 3 ว 21/2560 มีสาระสำคัญ คือ

1. การกำหนดประเด็นการประเมิน พบว่า หลักเกณฑ์ทั้ง 3 ฉบับ มีการกำหนดประเด็นการประเมินรวม 4 ประเด็นหลัก ซึ่งประกอบไปด้วย 1) วินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ประสิทธิภาพการทำงาน 3) ความรู้ ความสามารถและคุณภาพการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ และคุณภาพการปฏิบัติงาน 4) ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ผลที่เกิดกับผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาการ กับผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วย งานวิจัยและรายงาน

2. ความแตกต่างในประเด็นหลักแต่ละประเด็นของหลักเกณฑ์ทั้ง 3 ฉบับ สรุปได้ดังนี้

2.1 ประเด็นวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า ในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 1 มีการกำหนดประเด็นย่อยไว้หลายประเด็นที่เน้นการประเมินตัวผู้ขอรับการประเมินเอง คือ การมีวินัย การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงตนอย่างเหมาะสม การรักและศรัทธาในวิชาชีพ รวมถึงการมีความรับผิดชอบ ส่วนฉบับที่ 2 และ 3 จะเน้นการประเมินผลการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือเสริมสร้างวินัยของผู้รับการประเมิน และฉบับที่ 3 คงเหลืออยู่ 2 ประเด็น คือ การไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ

2.2 ประเด็นประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า มีการกำหนดให้มีหลักเกณฑ์การประเมินด้านการพัฒนาตนเองเหมือนกันทั้ง 3 ฉบับ ในขณะที่ฉบับที่ 3 ตัดประเด็นประเมินระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ โดยนำชั่วโมงการสอน งานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และงานที่ตอบสนองนโยบายและจุดเน้นมาใช้เป็นประเด็นย่อยในการพิจารณาแทน

2.3 ประเด็นความรู้ ความสามารถและคุณภาพการปฏิบัติงาน พบว่า มีการกำหนดให้มีหลักเกณฑ์การประเมินด้านการพัฒนาตนเองเหมือนกันทั้ง 3 ฉบับ โดยกำหนดให้เป็นประเด็นย่อยด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน แต่ในฉบับที่ 3 ได้นำประเด็นด้านการพัฒนาตนเองไปกำหนดให้เป็นประเด็นย่อย

ด้านความรู้ ความสามารถ แต่ยังคงประเด็นประเมินความรู้ ความสามารถด้านการบริหารจัดการ ชั้นเรียน การออกแบบการเรียนรู้ และด้านสื่อและนวัตกรรม นอกจากนั้น ยังได้กำหนดประเด็นในการประเมินด้านความรู้ ความสามารถเพิ่มเติม คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม ได้ตัดประเด็นการประเมินด้านการพัฒนาผู้เรียน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี และการทำงานเป็นทีมที่ปรากฏในฉบับที่ 1 และ 2 ออกไปและบางส่วนนำไปกำหนดไว้ในประเด็นหลักอื่นๆ

2.4 ประเด็นผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย 1) ผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลที่เกิดกับผู้เรียน ผลการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาการ และ 2) ผลงานทางวิชาการ ได้แก่ งานวิจัยและรายงาน มีสาระสำคัญที่แตกต่างกันดังนี้

ด้านผลการปฏิบัติงาน ในส่วนของผลที่เกิดกับผู้เรียน พบว่า หลักเกณฑ์ฉบับที่ 3 ได้ตัดประเด็นการประเมินผลการเรียนหรือผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการของผู้เรียนและการพัฒนาผู้เรียน แบบองค์รวม พฤติกรรมผู้เรียน และการพัฒนางาน ปรับปรุง และเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษา เพื่อผู้เรียน และการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่นๆออก โดยได้กำหนดประเด็นประเมินเพิ่มเติมในเรื่องของคุณภาพผู้เรียน การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพิ่มเติม ในส่วนของการจัดการเรียนรู้ พบว่า ได้ตัดประเด็นการจัดการชั้นเรียนการพัฒนาวิชาการ และการให้บริการทางวิชาการออก และได้กำหนดให้มีการประเมินการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ประกอบแผนการสอนรายบุคคล และแผนการจัดประสบการณ์ รวมทั้ง กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งบางส่วนไปซ้ำซ้อนกับประเด็นย่อยในข้ออื่นๆ ในส่วนของการพัฒนาวิชาการ ได้ตัดประเด็นย่อยที่เคยกำหนดไว้เดิมทั้งหมดออก ได้แก่ การพัฒนาวิชาการและการให้บริการทางวิชาการ

ด้านผลงานทางวิชาการ ทั้งในส่วนของงานวิจัยและรายงาน หลักเกณฑ์ฉบับที่ 3 ได้กำหนดประเด็นการประเมินผลการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เพียงหัวข้อเดียว ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 7 พัฒนาการของหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะที่สำคัญ

ประเด็นการประเมิน	ว 25/48	ว 17/52	ว 21/60
วินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ			
- มีวินัย	✓	-	-
- ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ	-	-	✓
- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	✓	-	-
- ดำรงตนอย่างเหมาะสม	✓	-	-
- รักและศรัทธาในวิชาชีพ	✓	-	-
- มีความรับผิดชอบ	✓	-	-
- มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ	-	✓	✓
- มีส่วนร่วม ในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	-	✓	-

ประเด็นการประเมิน	ว 25/48	ว 17/52	ว 21/60
ประสบการณ์การทำงาน			
- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	✓	✓	✓
- ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่	✓	✓	-
- ภาระงาน	-	✓	✓
- ชั่วโมงสอนตามตารางสอน	-	-	✓
- งานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	-	-	✓
- ปฏิบัติงานบริหารวิชาการงานบุคคล งบประมาณ หรือบริหารงานทั่วไป	-	-	✓
- การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC)	-	-	✓
- งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น	-	-	✓
ความรู้ ความสามารถ/คุณภาพการปฏิบัติงาน			
ความรู้ ความสามารถ			
- ด้านหลักสูตร	-	✓	-
- การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	-	-	✓
- ด้านการจัดการเรียนการสอน	-	✓	-
- ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	✓	-	✓
- ด้านการออกแบบการเรียนรู้	✓	-	✓
- ด้านการวางแผนและนำไปใช้	-	✓	-
- ด้านสื่อและนวัตกรรม	-	✓	✓
- ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	-	-	✓
- ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	-	-	✓
- ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	-	-	✓
คุณภาพการปฏิบัติงาน			
- ด้านการพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓
- ด้านการพัฒนาผู้เรียน	✓	-	-
- ด้านการประเมินผู้เรียน	-	-	-
- ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	✓	-	-
- ด้านการบริการที่ดี	✓	-	-
- ด้านการทำงานเป็นทีม	✓	-	-

ประเด็นการประเมิน	จ 25/48	จ 17/52	จ 21/60
ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่			
ผลการปฏิบัติงาน ประเมินจาก..			
- ผลที่เกิดกับผู้เรียน			
- ผลการเรียนรู้/ผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการของผู้เรียน และการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม	✓	✓	-
- พฤติกรรมผู้เรียน	✓	-	-
- พัฒนางาน ปรับปรุง และเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาสำหรับผู้เรียน	-	✓	-
- คุณภาพผู้เรียน*	-	-	✓
- จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	-	-	✓
- พัฒนาผู้เรียนด้านอื่นๆ	-	✓	-
- การจัดการเรียนรู้			
- การจัดการชั้นเรียน	✓	-	-
- การออกแบบหน่วยการเรียนรู้	-	-	✓
- การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล แผนการสอนรายบุคคล แผนการจัดประสบการณ์	-	-	✓
- กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้	-	-	✓
- การพัฒนาวิชาการ			
- รักษาคุณภาพการสอนระดับสูง	-	-	-
- การพัฒนาวิชาการ	✓	✓	-
- การให้บริการทางวิชาการ	-	✓	-
ผลงานทางวิชาการ ประเมินจาก..			
- งานวิจัย			
- งานวิจัยและพัฒนา	✓	✓	-
- การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	-	-	✓
- รายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการวิจัยในชั้นเรียน หรือผลงานทางวิชาการลักษณะอื่น ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียนสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ ใช้แนวคิด ทฤษฎีและองค์ความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาไปสู่การคุ้มครองความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน	-	✓	-
- รายงาน			
- รายงานผลการเรียนการสอนหรือผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	-	✓	-
- รายงานการสังเคราะห์ผลการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	-	✓	-
- ผลการประเมินและหรือการทดสอบ ของวิชาที่สอนในระดับเขตหรือระดับประเทศ	-	✓	-
- รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่น ๆ	-	✓	-

2. ระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ

ระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ประเทศสิงคโปร์ มีประเด็นที่สำคัญ 2 ประเด็นที่สรุปได้ ดังนี้

1. การกำหนดตำแหน่งของครูในต่างประเทศ
2. การกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ

โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. การกำหนดตำแหน่งของครูในต่างประเทศ

ผลการศึกษาระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่งของครูในต่างประเทศ พบว่า การกำหนดตำแหน่งของต่างประเทศมีการกำหนดตำแหน่ง “ครู” เอาไว้เหมือนกัน โดยมีการจำแนกตำแหน่งครูไว้อย่างหลากหลาย เช่น ครูบรรจุ ครูประจำชั้น ครูบรรจุใหม่

ส่วนของระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวิทยฐานะ พบว่า ตำแหน่งครูในต่างประเทศ มีการแบ่งระดับตำแหน่งหรือวิทยฐานะเป็น 3 และ 4 ระดับ ดังนี้

- 1.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา มี 3 ระดับ เริ่มจากระดับชำนาญการ (Advanced) ระดับชำนาญการพิเศษ (Distinguished) ถึงระดับเชี่ยวชาญ (Expert)
- 1.2 ประเทศออสเตรเลีย มี 3 ระดับ เริ่มจากระดับชำนาญการ (Proficient) ระดับชำนาญการพิเศษ (Highly Accomplished) ถึงระดับหัวหน้า (Lead)
- 1.3 สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) มี 3 ระดับ เริ่มจากระดับต้น (Junior Level) ระดับกลาง (Middle Level) ถึงระดับสูง (Senior Level)
- 1.4 สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) มี 3 ระดับ โดยเริ่มจากระดับที่ 2 (2nd Grade Teacher) ระดับที่ 1 (1st Grade Teacher) ถึงระดับเชี่ยวชาญ (Master Teacher)
- 1.5 ประเทศสิงคโปร์ มี 4 ระดับ เริ่มจากระดับอาวุโส (Senior) ระดับหัวหน้า (Lead) ระดับเชี่ยวชาญ (Master) ถึงระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (Principle Master)

2. การกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ

การกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ จำแนกประเด็นในการพิจารณาผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของครู เป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความรู้ ความสามารถและคุณภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ ด้านการฝึกอบรม และด้านอื่นๆ โดยมีสาระสำคัญแยกแยะด้าน ดังนี้

2.1 ด้านวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ มีการกำหนดรายละเอียดของหลักเกณฑ์ฯ ในเรื่องของความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ และความมุ่งมั่นในการทำงานและการปฏิบัติหน้าที่

2.2 ด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีการกำหนดรายละเอียดของหลักเกณฑ์ฯ ในเรื่องของระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่

2.3 ด้านความรู้ ความสามารถและคุณภาพการปฏิบัติงาน มีการกำหนดรายละเอียดของหลักเกณฑ์ฯ ในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวางแผนและการนำแผนไปใช้ เนื้อหาวิชาที่สอนทักษะในการสอน การออกแบบการเรียนรู้ การสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การประเมินผู้เรียนและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

2.4 ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ มีการกำหนดรายละเอียดของหลักเกณฑ์ฯ ใน 2 เรื่อง ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ ดังนี้

1) ผลการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น 3 ด้าน คือ

(1) ด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน ผลการเรียนรู้หรือผลสัมฤทธิ์ ด้านวิชาการของผู้เรียน และการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม พฤติกรรมผู้เรียน พัฒนางาน ปรับปรุง และเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษา เพื่อผู้เรียน

(2) ด้านผลการจัดการเรียนรู้ การจัดการชั้นเรียน ศักยภาพด้านการสอนในชั้นเรียน ความสามารถในการสอน กระบวนการเรียนการสอน การส่งเสริมความเป็นเลิศด้วยประสิทธิภาพ การเรียนการสอน การปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน และ

(3) ด้านผลการพัฒนาวิชาการ การรักษาคุณภาพ การสอนในระดับสูง การร่วมแบ่งปัน กลยุทธ์และความคิด ความรับผิดชอบต่ออย่างมืออาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสนับสนุนเพื่อการพัฒนา เพื่อนร่วมงาน ทักษะคิดของครู ความพึงพอใจของผู้ปกครอง ทักษะการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน การส่งเสริมการสื่อสารระหว่างโรงเรียนและชุมชนและการสนับสนุนโรงเรียนและชุมชน

2) ผลงานทางวิชาการ มีการกำหนดรายละเอียดของหลักเกณฑ์ฯ ในเรื่องของรูปแบบของผลงานทางวิชาการ ซึ่งอาจจำแนกเป็น 2 ส่วน คือ

(1) งานวิจัย ได้แก่ งานวิจัย รายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการวิจัยในชั้นเรียน หรือผลงานทางวิชาการลักษณะอื่นที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียนสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ ใช้นวัตกรรม ทฤษฎีและองค์ความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาไปสู่การสรุปองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน ผลงานวิจัยและพัฒนา และเอกสารหรือผลการวิจัยในสิ่งสิ่งพิมพ์ระดับอำเภอที่มีการนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน

(2) รายงาน ได้แก่ รายงานผลการเรียนการสอนหรือผลการเรียนรู้ของผู้เรียน รายงานการคาดคะเนศักยภาพในอนาคตของครู รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี รายงานผลการประเมินความเป็นมืออาชีพ (การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ)

2.5 ด้านการฝึกอบรม มีการกำหนดรายละเอียดของหลักเกณฑ์ฯ ในเรื่องของการฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ในขณะที่สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) ได้กำหนดให้มีการเข้ารับการฝึกอบรมตามโปรแกรมที่กำหนด โดยกำหนดให้เป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ

2.6 ด้านอื่นๆ การศึกษางานวิจัยและเอกสารพบประเด็นอื่นๆ ที่ต่างประเทศกำหนดไว้ แตกต่างจากประเทศไทย สรุปได้ดังต่อไปนี้

- 1) ประเทศสหรัฐอเมริกา กำหนดรูปแบบการประเมินโดยใช้ผลจาก “รายงานการจัดอันดับประสิทธิภาพของครู (Highly Effective Rating)” ในการพิจารณา
- 2) สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) กำหนดรูปแบบการประเมินโดยการทดสอบ แบ่งเป็นการสอบข้อเขียน (120 นาที) โดยใช้แบบทดสอบ 2-3 แบบ ในด้านความรู้ ทักษะ วิธีสอน วิชาเฉพาะ และจิตวิทยา ร่วมกับการสอบสัมภาษณ์ (20 นาที)
- 3) สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) กำหนดรูปแบบการประเมินโดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม
- 4) ประเทศออสเตรเลีย กำหนดให้ “ความเป็นพลเมืองหรือชาวต่างชาติที่ได้รับวีซ่าอยู่อาศัยถาวร และได้รับการรับรองจากหน่วยงานที่ดูแลด้านครู” ซึ่งก็เป็นประเด็นหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ระเบียบหรือข้อกำหนดที่ว่าด้วยการประเมินผลจากการปฏิบัติงานของครู ในต่างประเทศ สามารถสรุปได้ คือ การกำหนดตำแหน่งของครูในต่างประเทศ พบว่า มีการจำแนกตำแหน่ง “ครู” ไว้อย่างหลากหลาย เช่น ครูบรรจุ ครูประจำชั้น ครูบรรจุใหม่ โดยแบ่งระดับตำแหน่งเป็น 3 และ 4 ระดับ โดยประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) และสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ซึ่งได้กำหนดไว้ 3 ส่วน ได้แก่ ประเทศสิงคโปร์ ได้กำหนดไว้ 4 ระดับ ส่วนการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ ส่วนใหญ่จำแนกประเด็นในการพิจารณาผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของครู เป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความรู้ ความสามารถและคุณภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติ หน้าที่ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ และด้านการฝึกอบรม ร่วมกันกับด้านอื่นๆ ในบางประเทศ เช่น สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) กำหนดรูปแบบการประเมินโดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม

3. ผลการเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในประเทศไทยกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ

ผลการศึกษาระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู ในประเทศไทยกับต่างประเทศที่ผ่านการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเปรียบเทียบประเทศต่างๆ จำนวน 5 ประเทศ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย สาธารณรัฐประชาชนจีน เมืองเซี่ยงไฮ้ สาธารณรัฐเกาหลี หรือ เกาหลีใต้ ประเทศสิงคโปร์ กับประเทศไทย ซึ่งอาจสรุปผลการเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างในประเด็นที่สำคัญ 2 ประเด็น ได้แก่

3.1 การกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของครู

3.2 การกำหนดหลักเกณฑ์การให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยมีรายละเอียดของผลการศึกษาเปรียบเทียบดังต่อไปนี้

3.1 การกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของครู

ผลการศึกษาเปรียบเทียบรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่ง พบว่าการกำหนดตำแหน่งของต่างประเทศกับประเทศไทยโดยส่วนใหญ่มีการกำหนดตำแหน่ง “ครู” ไว้เหมือนกัน โดยอาจมีบางประเทศที่มีการจำแนกตำแหน่งเฉพาะของ “ครู” ให้มีความแตกต่างกัน เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกากำหนดให้มีตำแหน่ง “ครูบรรจุ” ในขณะที่ประเทศสิงคโปร์กำหนดให้มีตำแหน่ง “ครูประจำชั้น” และประเทศออสเตรเลียกำหนดให้มีตำแหน่ง “ครูบรรจุใหม่”

ส่วนของผลการศึกษาเปรียบเทียบรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวิทยฐานะ พบว่าตำแหน่งครูในประเทศไทยและในต่างประเทศส่วนใหญ่ มีการแบ่งระดับตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่ใกล้เคียงกันโดยแบ่งเป็น 3 และ 4 ระดับ ตามลำดับดังนี้

1. ประเทศที่แบ่งระดับตำแหน่งหรือวิทยฐานะเป็น 3 ระดับ มี 4 ประเทศ ได้แก่

1.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา เริ่มจากระดับชำนาญการ (Advanced) ระดับชำนาญการพิเศษ (Distinguished) ถึงระดับเชี่ยวชาญ (Expert)

1.2 ประเทศออสเตรเลีย เริ่มจากระดับชำนาญการ (Proficient) ระดับชำนาญการพิเศษ (Highly Accomplished) ถึงระดับหัวหน้า (Lead)

1.3 สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) เริ่มจากระดับต้น (Junior level) ระดับกลาง (Middle Level) ถึงระดับสูง (Senior level)

1.4 สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ได้นับเริ่มจากระดับ 2 (2nd Grade Teacher) ไประดับ 1 (1st Grade Teacher) จนถึงระดับเชี่ยวชาญ (Master Teacher)

2. ประเทศที่แบ่งระดับตำแหน่งหรือวิทยฐานะเป็น 4 ระดับ มี 2 ประเทศ ซึ่งรวมถึงประเทศไทย ได้แก่

2.1 ประเทศสิงคโปร์ เริ่มจากระดับอาวุโส (Senior) ระดับหัวหน้า (Lead) ระดับเชี่ยวชาญ (Master) ถึงระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (Principle Master)

2.2 ประเทศไทย เริ่มจากระดับชำนาญการ (Professional) ระดับชำนาญการพิเศษ (Senior Professional) ระดับเชี่ยวชาญ (Expert) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (Senior Expert)

กล่าวโดยสรุป คือ ผลการเปรียบเทียบมาตรฐานตำแหน่ง ในภาพรวม พบว่า การกำหนดตำแหน่งของต่างประเทศกับประเทศไทยโดยส่วนใหญ่มีการกำหนดตำแหน่ง “ครู” ไว้เหมือนกัน โดยจำแนกตำแหน่งเฉพาะของ “ครู” ให้มีความแตกต่างกัน เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ที่กำหนดให้มีตำแหน่ง “ครูบรรจุ” ประเทศสิงคโปร์ที่กำหนดให้มีตำแหน่ง “ครูประจำชั้น” และประเทศออสเตรเลีย ที่กำหนดให้มีตำแหน่ง “ครูบรรจุใหม่” และผลการเปรียบเทียบมาตรฐานวิทยฐานะ ในภาพรวม พบว่า การกำหนดมาตรฐานวิทยฐานะของครู

ในประเทศไทยและในต่างประเทศส่วนใหญ่ มีการแบ่งระดับตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่ใกล้เคียงกัน โดยแบ่งเป็น 3 และ 4 ระดับ ส่วนประเทศที่แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ประเทศที่แบ่งเป็น 4 ระดับ มี 2 ประเทศ ได้แก่ ประเทศไทยและประเทศสิงคโปร์ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของครู

ประเทศ	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ
ประเทศไทย	ครู	ชำนาญการ (Professional) ชำนาญการพิเศษ (Senior Professional) เชี่ยวชาญ (Expert) เชี่ยวชาญพิเศษ (Senior Expert)
สหรัฐอเมริกา	ครู (Teacher) ครูบรรจุ (Established)	ชำนาญการ (Advanced) ชำนาญการพิเศษ (Distinguished) เชี่ยวชาญ (Expert)
สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้)	ครู	ระดับต้น (Junior Level) ระดับกลาง (Middle Level) ระดับสูง (Senior Level)
เกาหลีใต้	ครู	ระดับ 2 (2 nd Grade Teacher) ระดับ 1 (1 st Grade Teacher) เชี่ยวชาญ (Master Teacher)
สิงคโปร์	ครู ประจำชั้น (Classroom)	อาวุโส (Senior) หัวหน้า (Lead) เชี่ยวชาญ (Master) เชี่ยวชาญพิเศษ (Principle Master)
ออสเตรเลีย	ครู บรรจุใหม่ (Graduate)	ชำนาญการ (Proficient) ชำนาญการพิเศษ (Highly Accomplished) หัวหน้า (Lead)

3.2 การกำหนดหลักเกณฑ์การให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ผลการศึกษาเปรียบเทียบรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะของครู พบว่า หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย มีความใกล้เคียงกัน ในภาพรวม ซึ่งอาจจำแนกประเด็นหลักในการพิจารณาเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านประสบการณ์การทำงาน ด้านความรู้ ความสามารถและคุณภาพ การปฏิบัติงาน ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ ด้านการฝึกอบรมและด้านอื่นๆ โดยหากพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า มีความเหมือน ความต่าง และความซ้ำซ้อนกันในหลายประเด็นย่อย ซึ่งอาจสรุปรายละเอียดในแต่ละด้าน พร้อมสรุปรูปแบบการประเมินและประเด็นอื่นๆ ไว้ ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การประเมินให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครู
ในภาพรวม มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ

ผลการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะในด้านวินัย คุณธรรม
จรรยาบรรณวิชาชีพในภาพรวม พบว่า มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินในด้านวินัย คุณธรรม
จรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทย โดยประเทศที่พบว่ามีกำหนดหลักเกณฑ์
การประเมินด้านดังกล่าว เช่นเดียวกับประเทศไทย ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศสิงคโปร์
อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า มีประเด็นการประเมินที่กำหนดไว้แตกต่างกัน
จึงสรุปประเด็นการประเมินที่กำหนดไว้ใกล้เคียงและแตกต่างกันกับหลักเกณฑ์การประเมินของประเทศไทย
ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ประเด็นการประเมินที่กำหนดไว้ใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียดแยกเป็นส่วนของวินัย
คุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนี้

1.1 ส่วนวินัย คุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า ประเทศสิงคโปร์กำหนดไว้
ใกล้เคียงกับประเทศไทย ในประเด็น “การมีวินัย” “การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี” “การดำรงตน
อย่างเหมาะสม” “การมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ” “ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ” “การมีส่วนร่วม
ในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ” และ “การไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย
หรือจรรยาบรรณวิชาชีพ”

1.2 ส่วนจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศสิงคโปร์กำหนด
เกณฑ์การประเมินในประเด็น “ความรับผิดชอบ” และ “การมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ” ใกล้เคียง
กับประเทศไทย ในขณะที่ ประเทศสิงคโปร์กำหนดประเด็นเรื่องของ “ความรับผิดชอบต่อองค์กร ตลาด
[ผู้บริโภค: ผู้เรียน (ผู้วิจัย)] พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน และการสอน” และประเทศสหรัฐอเมริกาคำหนด
ประเด็นเรื่อง “ความมุ่งมั่นในการทำงานและการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย” ซึ่งแตกต่างกับประเทศไทย
ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบประเด็นการประเมินวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ

การเปรียบเทียบ	ประเด็นการประเมินวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ	ประเทศ
ความเหมือน	วินัย คุณธรรม <ul style="list-style-type: none"> - การมีวินัย (ว 25/2548) - การประพฤติดีเป็นแบบอย่างที่ดี (ว 25/2548) - การดำรงตนอย่างเหมาะสม (ว 25/2548) 	ประเทศไทย สิงคโปร์
	วินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ <ul style="list-style-type: none"> - ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ (ว 21/2560) 	
	จรรยาบรรณวิชาชีพ <ul style="list-style-type: none"> - การมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ (ว 25/2548) - ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ (ว 25/2548) - มีส่วนร่วม ในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (ว 17/2552) 	
	จรรยาบรรณวิชาชีพ <ul style="list-style-type: none"> - การมีความรับผิดชอบ (ว 25/2548) - การมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ (ว 17/2552) 	ประเทศไทย สหรัฐอเมริกา สิงคโปร์
ความแตกต่าง	จรรยาบรรณวิชาชีพ <ul style="list-style-type: none"> - มีความรับผิดชอบต่อองค์กร - มีความรับผิดชอบต่อตลาด [ผู้บริโภค: ผู้เรียน (ผู้วิจัย)] - มีความรับผิดชอบต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน - มีความรับผิดชอบต่อการสอน 	สิงคโปร์
	<ul style="list-style-type: none"> - ความมุ่งมั่นในการทำงานและการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 	สหรัฐอเมริกา

2. ด้านประสบการณ์การทำงาน

ผลการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะในด้านประสบการณ์การทำงานในภาพรวม พบว่า มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินในด้านประสบการณ์การทำงาน ทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทย และยังพบว่า ส่วนใหญ่มีการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาในเรื่องของ “ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่” ใกล้เคียงกันทั้งในประเทศไทย สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ประเทศออสเตรเลีย และประเทศสิงคโปร์

นอกจากนี้ พบว่า ประเทศไทยกับประเทศสิงคโปร์ได้กำหนดประเด็นอื่นๆที่สอดคล้องกัน
ในประเด็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและภาระงาน ได้แก่ ชั่วโมงสอนตามตารางสอนและงานสนับสนุน
การจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย การปฏิบัติงานบริหารวิชาการงานบุคคล งบประมาณ หรือบริหารงานทั่วไป
การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)” และงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบประเด็นการประเมินด้านประสิทธิภาพการทำงาน

การเปรียบเทียบ	ประเด็นด้านประสิทธิภาพการทำงาน	ประเทศ
ความเหมือน	- ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ (ว 25/2548)	ประเทศไทย สาธารณรัฐ ประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลี ใต้) ออสเตรเลีย สิงคโปร์
	- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ว 25/2548 / ว 21/2560) - ภาระงาน (ว 17/2552) <ul style="list-style-type: none"> ● ชั่วโมงสอนตามตารางสอน (ว 21/2560) ● งานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (ว 21/2560) <ol style="list-style-type: none"> (1) ปฏิบัติงานบริหารวิชาการ งานบุคคล งบประมาณ หรือ บริหารงานทั่วไป (ว 21/2560) (2) การมีส่วนร่วมในชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (ว 21/2560) (3) งานตอบสนองนโยบาย และจุดเน้น (ว 21/2560) 	ประเทศไทย สิงคโปร์

3. ด้านความรู้ ความสามารถและคุณภาพการปฏิบัติงาน

ผลการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะในด้านความรู้
ความสามารถและคุณภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่า มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินทั้ง 2 ด้าน
ทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทย โดยประเทศที่พบว่ามีกำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน
ด้านความรู้ ความสามารถ เช่นเดียวกับประเทศไทย ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ
ประเทศออสเตรเลีย และประเทศสิงคโปร์ และด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา

และประเทศอังกฤษ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า มีประเด็นการประเมินที่กำหนดไว้แตกต่างด้วยเช่นกัน จึงสรุปประเด็นการประเมินที่กำหนดไว้ใกล้เคียงและแตกต่างกันกับหลักเกณฑ์การประเมินของประเทศไทยไว้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ด้านความรู้ ความสามารถ

ประเด็นการประเมินด้านความรู้ ความสามารถที่กำหนดไว้ใกล้เคียงและแตกต่างกันสรุปได้ดังนี้

1) ประเด็นในการประเมินที่ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย และประเทศสิงคโปร์กำหนดไว้ใกล้เคียงกับประเทศไทย ได้แก่ “ด้านการจัดการเรียนการสอน” และ “ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน” โดยกำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 1 ตาม ว 25/2548 และฉบับที่ 4 ตาม ว 21/2560 ตามลำดับ และ “ด้านการวางแผนและการนำไปใช้” ซึ่งก็ได้กำหนดเอาไว้ภายใต้หลักเกณฑ์ฉบับที่ 1 ตาม ว 25/2548 นอกจากนี้ ในส่วนของการบริหารจัดการชั้นเรียนก็ได้มีการกำหนดหัวข้อย่อยในเรื่องของการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน และการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชาไว้เพิ่มเติมในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 4 ตาม ว 21/2560

2) ประเด็นในการประเมินอื่นๆที่ประเทศไทยกำหนดไว้ใกล้เคียงกับประเทศสิงคโปร์ ได้แก่ “ด้านหลักสูตร” พร้อมประเด็นย่อยเรื่องของการสร้างและพัฒนาหลักสูตร และ “ด้านสื่อและนวัตกรรม” นอกจากนี้ ยังได้มีการกำหนด “ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ” “ด้านการออกแบบการเรียนรู้” “ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้” และ “ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้” ไว้เพิ่มเติมในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 4 ตาม ว 21/2560

3) ประเด็นในการประเมินอื่นๆ ที่ต่างประเทศได้กำหนดไว้แตกต่างจากประเทศไทย ได้แก่ “ด้านเนื้อหาวิชาที่สอน” และ “ด้านทักษะในการสอน” (ประเทศสหรัฐอเมริกา) และ “ด้านการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้” (ประเทศสิงคโปร์และประเทศออสเตรเลีย) ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบประเด็นการประเมินด้านความรู้ ความสามารถ

การเปรียบเทียบ	ประเด็นการประเมินด้านความรู้ ความสามารถ	ประเทศ
ความเหมือน	<ul style="list-style-type: none"> - ด้านการจัดการเรียนการสอน (ว 25/2548) - ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (ว 21/2560) <ul style="list-style-type: none"> ▪ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ▪ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา - ด้านการวางแผนและการนำไปใช้ (ว 25/2548) 	ประเทศไทย สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ออสเตรเลีย สิงคโปร์

การเปรียบเทียบ	ประเด็นการประเมินด้านความรู้ ความสามารถ	ประเทศ
	<ul style="list-style-type: none"> - ด้านหลักสูตร (ว 17/2552) ▪ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร (ว 21/2560) - ด้านสื่อและนวัตกรรม (ว 17/2552 / ว 21/2560) - ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (ว 21/2560) - ด้านการออกแบบการเรียนรู้ (ว 25/2548 / ว 21/2560) - ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (ว 21/2560) - ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (ว 21/2560) 	ประเทศไทย สิงคโปร์
ความแตกต่าง	<ul style="list-style-type: none"> - ด้านเนื้อหาวิชาที่สอน - ด้านทักษะในการสอน 	สหรัฐอเมริกา
	<ul style="list-style-type: none"> - ด้านการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ 	สิงคโปร์ ออสเตรเลีย

3.2 ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน

ประเด็นการประเมินด้านคุณภาพการปฏิบัติงานเมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นการประเมินที่ประเทศสิงคโปร์กำหนดไว้ตรงกันกับประเทศไทย ได้แก่ คุณภาพ “ด้านการพัฒนาตนเอง” ในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 2 ตาม ว 17/2552 “ด้านการพัฒนาผู้เรียน” “ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์” “ด้านการบริการที่ดี” และ “ด้านการทำงานเป็นทีม” โดยกำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 1 ตาม ว 25/2548

ประเด็นที่ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศสิงคโปร์ กำหนดไว้นอกเหนือจากที่ประเทศไทย กำหนดไว้ ได้แก่ ส่วนของคุณภาพการปฏิบัติงาน “ด้านการประเมินผู้เรียน” และ “ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน” ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบประเด็นการประเมินด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน

การเปรียบเทียบ	ประเด็นการประเมินด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน	ประเทศ
ความเหมือน	<ul style="list-style-type: none"> - ด้านการพัฒนาตนเอง (ว 25/2548 / ว 17/2552 / ว 21/2560) - ด้านการพัฒนาผู้เรียน (ว 25/2548) - ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ว 25/2548) - ด้านการบริการที่ดี (ว 25/2548) - ด้านการทำงานเป็นทีม (ว 25/2548) 	ประเทศไทย สิงคโปร์
ความแตกต่าง	<ul style="list-style-type: none"> - ด้านการประเมินผู้เรียน - ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน 	สหรัฐอเมริกา สิงคโปร์

4. ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่

ผลการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะในด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวม พบว่า ส่วนใหญ่มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินในด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทย โดยประเทศที่พบว่ามีกำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน ด้านดังกล่าวเช่นเดียวกับประเทศไทย ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) และประเทศสิงคโปร์ อย่างไรก็ตาม อาจจำแนกประเด็นออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่ ประเด็นผลการปฏิบัติงานและประเด็นผลงานทางวิชาการ จึงสรุปประเด็นการประเมินที่กำหนดไว้ใกล้เคียงและแตกต่างกันกับหลักเกณฑ์การประเมินของประเทศไทยไว้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 ประเด็นผลการปฏิบัติงาน อาจจำแนกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน ด้านผลการจัด การเรียนรู้ และด้านผลการพัฒนาวิชาการ อาจสรุปประเด็นการประเมินที่กำหนดไว้ใกล้เคียงและแตกต่างกันกับหลักเกณฑ์การประเมินของประเทศไทยได้ ดังนี้

1) ด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน พบว่า หลักเกณฑ์การประเมินของประเทศไทย ทั้ง 3 ฉบับ มีการกำหนดประเด็นการประเมินที่ใกล้เคียงกับหลักเกณฑ์ของต่างประเทศ ได้แก่ ประเด็นในการประเมินด้านผลที่เกิดกับผู้เรียนที่ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ และประเทศสิงคโปร์ ในประเด็นย่อย คือ “ผลการเรียนหรือผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการของผู้เรียนและการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม” ในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 1 ตาม ว 25/2548 ฉบับที่ 2 ตาม ว 17/2552 ประเด็น “พฤติกรรมผู้เรียน” ในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 1 ตาม ว 25/2548 และ “พัฒนางาน ปรับปรุง และเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาเพื่อผู้เรียน” ในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 2 ตาม ว 17/2552

นอกจากนั้น ยังได้มีการกำหนดหัวข้อการประเมินเรื่องของ “คุณภาพผู้เรียน” ไว้เพิ่มเติมในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 4 ตาม ว 21/2560 โดยกำหนดเป็นหัวข้อหนึ่งภายใต้ประเด็นการจัดการเรียนรู้ และกำหนดประเด็นเรื่อง “ผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่นๆ” เพิ่มเติมไว้ในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 2 ตาม ว 17/2552 ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบประเด็นการประเมินด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน

การเปรียบเทียบ	ประเด็นในการประเมินด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน	ประเทศ
ความเหมือน	- ผลการเรียนรู้หรือผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการของผู้เรียน และการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม (ว 25/2548 / ว 17/2552 / ว 21/2560)	ประเทศไทย สหรัฐอเมริกา สิงคโปร์
	- พฤติกรรมผู้เรียน (ว 25/2548) - พัฒนางาน ปรับปรุง และเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาสำหรับผู้เรียน (ว 17/2552)	
	- คุณภาพผู้เรียน (ว 21/2560) - ผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่นๆ (ว 17/2552)	ประเทศไทย สิงคโปร์

2) ด้านผลการจัดการเรียนรู้ พบว่า มีการกำหนดประเด็นการประเมินของประเทศไทยที่สอดคล้องกับประเด็นการประเมินของต่างประเทศ คือ ประเทศสหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) และประเทศสิงคโปร์ ได้แก่ ประเด็น “การจัดการชั้นเรียน” ที่ปรากฏอยู่ในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 1 ตาม ว 25/2548 รวมทั้ง มีการกำหนดประเด็นเพิ่มเติมในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 3 ตาม ว 21/2560 ได้แก่ ประเด็น “การออกแบบหน่วยการเรียนรู้” “การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล แผนการสอนรายบุคคล แผนการจัดประสบการณ์” และ “กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้”

ส่วนประเด็นการประเมินของประเทศไทย สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) และประเทศสิงคโปร์ ในด้านผลการจัดการเรียนรู้ที่ปรากฏนอกเหนือจากนี้และแตกต่างจากประเทศไทย ได้แก่ ประเด็น “ศักยภาพการสอนในชั้นเรียน” “ความสามารถในการสอน” “กระบวนการเรียนการสอน” “การส่งเสริมความเป็นเลิศด้วยประสิทธิภาพการเรียนการสอน” และ “การปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน” ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบประเด็นการประเมินด้านผลการจัดการเรียนรู้

การเปรียบเทียบ	ประเด็นการประเมินด้านผลการจัดการเรียนรู้	ประเทศ
ความเหมือน	- การจัดการชั้นเรียน (ว 25/2548)	ประเทศไทย สหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) สิงคโปร์
	- การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ (ว 21/2560) - การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล แผนการสอนรายบุคคล แผนการจัดประสบการณ์ (ว 21/2560) - กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ (ว 21/2560)	ประเทศไทย สิงคโปร์
ความแตกต่าง	- ศักยภาพการสอนในชั้นเรียน - ความสามารถในการสอน - กระบวนการเรียนการสอน - การส่งเสริมความเป็นเลิศด้วยประสิทธิภาพการเรียนการสอน - การปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน	สหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) สิงคโปร์

3) ด้านผลการพัฒนาวิชาการ พบว่า มีประเด็นการประเมินที่ประเทศสิงคโปร์ กำหนดไว้ตรงกันกับประเทศไทย ได้แก่ “การพัฒนาวิชาการ” ในหลักเกณฑ์ทั้ง 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 ตาม ว 25/2548 และฉบับที่ 2 ตาม ว 17/2552 และกำหนดประเด็น “การให้บริการทางวิชาการ” เพิ่มเติมไว้ในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 2 ตาม ว 17/2552 ในส่วนของต่างประเทศ พบว่า ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศสิงคโปร์ สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) และประเทศออสเตรเลีย ได้กำหนดประเด็นประเมินด้านพัฒนาวิชาการไว้สอดคล้องกันหลายประเด็น นอกเหนือจากที่มีการกำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ของประเทศไทย ได้แก่ ประเด็น “การรักษาคุณภาพการสอนระดับสูง” “การร่วมแบ่งปันกลยุทธ์และความคิด” “ความรับผิดชอบต่ออย่างมืออาชีพ” “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล” “การส่งเสริมการสื่อสารระหว่างโรงเรียนและชุมชนและการสนับสนุนโรงเรียนและชุมชน” “การสนับสนุนเพื่อการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน” “ทัศนคติของครู” “ความพึงพอใจของผู้ปกครอง” และ “ทักษะการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน” ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบประเด็นการประเมินด้านผลการพัฒนาวิชาการ

การเปรียบเทียบ	ประเด็นการประเมินด้านผลการพัฒนาวิชาการ	ประเทศ
ความเหมือน	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาวิชาการ (ว 25/2548 / ว 17/2552) - การให้บริการทางวิชาการ (ว 17/2552) 	<p>ประเทศไทย</p> <p>สิงคโปร์</p>
ความแตกต่าง	<ul style="list-style-type: none"> - การรักษาคุณภาพการสอนระดับสูง - การร่วมแบ่งปันกลยุทธ์และความคิด - ความรับผิดชอบอย่างมืออาชีพ - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล - การส่งเสริมการสื่อสารระหว่างโรงเรียนและชุมชนและการสนับสนุนโรงเรียนและชุมชน 	<p>สหรัฐอเมริกา</p> <p>สิงคโปร์</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - ทักษะคติของครู 	<p>สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้)</p> <p>สิงคโปร์</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - ทักษะการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน 	<p>ออสเตรเลีย</p> <p>สิงคโปร์</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - การสนับสนุนเพื่อการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน - ความพึงพอใจของผู้ปกครอง 	<p>สิงคโปร์</p>

4.2. ประเด็นผลงานทางวิชาการ พบว่า มีการกำหนดประเด็นการประเมินในด้านของผลงานทางวิชาการในภาพรวม ทั้งในต่างประเทศและประเทศไทย แต่มีความหลากหลายในเรื่องของรูปแบบของผลงานทางวิชาการ ซึ่งอาจจำแนกเป็น 4 ส่วน คือ งานวิจัย รายงาน ผลงานดีเด่น และเพิ่มสะสมผลงาน โดยอาจสรุปประเด็นการประเมินทั้ง 4 ส่วน ที่กำหนดไว้ใกล้เคียงและแตกต่างกันกับหลักเกณฑ์การประเมินของประเทศไทยได้ ดังนี้

1) ส่วนของงานวิจัย พบว่า ในภาพรวมประเทศไทยกำหนดให้เสนอ “ผลงานวิจัย” เป็นส่วนหนึ่งของหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะในหลักเกณฑ์ทั้ง 3 ฉบับ โดยในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 1 ตาม ว 25/2548 กำหนดให้เสนอ “งานวิจัย” สำหรับการเสนอขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ส่วนการเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้เสนอ “ผลงานวิจัยและพัฒนา” เป็นส่วนหนึ่งของหลักเกณฑ์การประเมิน ในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 1 ตาม ว 25/2548 และหลักเกณฑ์ฉบับที่ 2 ตาม ว 17/2552 ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินของสาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) และประเทศสิงคโปร์ ในขณะที่ มีปรากฏในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 2 ตาม ว 17/2552 มีการกำหนดให้ใช้ “รายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการวิจัยในชั้นเรียน หรือผลงานทางวิชาการลักษณะอื่นที่มี

จุดมุ่งหมายเพื่อแก้ไขปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียนสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ ใช้แนวคิด ทฤษฎีและองค์ความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหานำไปสู่การสรุปองค์ความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน” และ ว 21/2560 กำหนดให้ใช้การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อในการเสนอขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของประเทศสิงคโปร์

นอกจากนั้น ยังมีการกำหนดรูปแบบของงานวิจัยในการเสนอขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะในรูปแบบอื่นๆ ในสาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) และประเทศสิงคโปร์ ที่กำหนดให้เสนอ “เอกสารหรือผลการวิจัยในสิ่งพิมพ์ ระดับอำเภอ ที่มีการนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน” เพื่อขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบประเด็นการประเมินด้านผลงานวิจัย

การเปรียบเทียบ	ประเด็นการประเมินด้านผลงานวิจัย	ประเทศ
ความเหมือน	- งานวิจัย (เชี่ยวชาญ)	ประเทศไทย สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) สิงคโปร์
	- ผลงานวิจัยและพัฒนา (เชี่ยวชาญพิเศษ) (ว 25/2548)	
	- รายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการวิจัย ในชั้นเรียน หรือผลงานทางวิชาการลักษณะอื่น ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ไขปัญหาด้านการเรียน ของผู้เรียนสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ ใช้แนวคิด ทฤษฎีและองค์ความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหา นำไปสู่การสรุปองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน (ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ) (ว 17/2552) - งานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ (ว 21/2560)	ประเทศไทย สิงคโปร์
ความแตกต่าง	- เอกสารหรือผลการวิจัยในสิ่งพิมพ์ ระดับอำเภอ ที่มีการนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงการเรียน การสอน	สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) สิงคโปร์

2) ส่วนของรายงาน พบว่า ประเทศไทยกำหนดให้เสนอ “รายงานผลการเรียนการสอนหรือผลการเรียนรู้ของผู้เรียน” เป็นส่วนหนึ่งของหลักเกณฑ์การประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับที่ประเทศออสเตรเลีย และประเทศสิงคโปร์ กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังมีรูปแบบของรายงานที่กำหนดไว้แตกต่างหลากหลาย ทั้งในต่างประเทศและประเทศไทย นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ข้างต้น ดังต่อไปนี้

2.1) ประเทศสิงคโปร์กำหนดรูปแบบอื่นๆของรายงานไว้ดังนี้

(1) “รายงานการคาดคะเนศักยภาพในอนาคตของครู”

(2) “รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี”

(3) “รายงานผลการประเมินความเป็นมืออาชีพ (การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้
อย่างมืออาชีพ)” โดยรูปแบบในข้อ (2) และ (3) กำหนดไว้สอดคล้องกับประเทศออสเตรเลีย

2.2) ประเทศไทยกำหนดรูปแบบอื่นๆของรายงานที่ตรงกับประเทศสิงคโปร์ไว้ดังนี้

(1) “รายงานการสังเคราะห์ผลการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน” โดยกำหนด
ไว้ในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 2 ตาม ว 17/2552

(2) “รายงานผลการประเมินและหรือการทดสอบของวิชาที่สอนในระดับเขต
หรือระดับประเทศ” และ “รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่นๆ” โดยกำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 2
ตาม ว 17/2552 ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบประเด็นการประเมินด้านรายงาน

การเปรียบเทียบ	ประเด็นการประเมินด้านรายงาน	ประเทศ
ความเหมือน	- รายงานผลการเรียนการสอนหรือผลการเรียนรู้ ของผู้เรียน (ว 17/2552)	ประเทศไทย ออสเตรเลีย สิงคโปร์
	- รายงานการสังเคราะห์ผลการแก้ปัญหา และพัฒนาผู้เรียน (ว 17/2552) - รายงานผลการประเมินและหรือการทดสอบ ของวิชาที่สอนในระดับเขตหรือระดับประเทศ (ว 17/2552) - รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่นๆ (ว 17/2552)	ประเทศไทย สิงคโปร์
ความแตกต่าง	- รายงานการคาดคะเนศักยภาพในอนาคตของครู - รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี - รายงานผลการประเมินความเป็นมืออาชีพ (การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ)	สิงคโปร์ ออสเตรเลีย

2.3) ประเทศไทยและประเทศสิงคโปร์ มีความเหมือนกันในเรื่องของการนำรางวัลผลงานดีเด่นที่แสดงการพัฒนางานและแฟ้มสะสมงานซึ่งกำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การประเมินฉบับที่ 2 ตาม ว 17/2552 มาใช้ในการพิจารณา ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบประเด็นการประเมินด้านผลงานดีเด่นและแฟ้มสะสมงาน

การเปรียบเทียบ	ประเด็นการประเมินผลงานดีเด่นและแฟ้มสะสมงาน	ประเทศ
ความเหมือน	- รางวัลผลงานดีเด่นที่แสดงการพัฒนางาน	ประเทศไทย สิงคโปร์
ความแตกต่าง	- แฟ้มสะสมงาน	ประเทศไทย สิงคโปร์

5. ด้านการฝึกอบรม

ผลการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะในด้านการฝึกอบรม ในภาพรวม พบว่า มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินในด้านการฝึกอบรมทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทยโดยประเทศที่พบว่ามีกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินด้านดังกล่าวเช่นเดียวกับประเทศไทย ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) และสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ใกล้เคียงกันกับที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การประเมินของประเทศไทย แต่แตกต่างกันที่ประเทศไทย กำหนดให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตาม ว 17/2552 และนำมาใช้เป็นคุณสมบัติเพื่อขอรับการประเมิน

ต่อมา มีการกำหนดให้ครูได้รับการพัฒนาให้ครบ 100 ชั่วโมง โดยจัดทำแผนพัฒนา รายปี เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติด้านผลที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในการขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์ และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตาม ว 21/2560 ในขณะที่ ต่างประเทศกำหนดให้ครูต้องเข้ารับการฝึกอบรมตามโปรแกรมที่กำหนด ซึ่งประเทศสหรัฐอเมริกากำหนดให้มีการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมอาชีพ ในขณะที่สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) กำหนดให้มีการเข้ารับการฝึกอบรมตามโปรแกรมที่กำหนด โดยกำหนดให้เป็นกิจกรรมหนึ่ง ในกระบวนการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ส่วนสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) กำหนดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน โดยให้น้ำหนักที่ร้อยละ 15 (Results of In-Service Training = 15 %) และเปิดโอกาสให้ครูที่เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำ ผลการฝึกอบรมและประกาศนียบัตรหรือใบรับรองที่ได้จากการฝึกอบรม มาใช้ในการเลื่อนตำแหน่งและ เพิ่มค่าตอบแทนได้ ส่วนของประเทศสิงคโปร์จะเชื่อมโยงการประเมินกับการพัฒนาอยู่ในกระบวนการวัด และประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย

6. ด้านอื่นๆ

นอกเหนือจากผลการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะทั้งในประเด็นหลักและประเด็นย่อยของประเทศไทยกับต่างประเทศที่สรุปไว้ข้างต้นแล้ว การศึกษางานวิจัยและเอกสารยังพบว่า ในต่างประเทศมีการกำหนดรูปแบบการประเมินที่มีความแตกต่างจากรูปแบบการประเมินของประเทศไทย สรุปได้ดังต่อไปนี้

6.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา กำหนดรูปแบบการประเมินโดยใช้ผลจาก “รายงานการจัดอันดับประสิทธิภาพของครู (Highly Effective Rating)” ในการพิจารณา

6.2 สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) กำหนดรูปแบบการประเมินโดยการทดสอบแบ่งเป็นการสอบข้อเขียน (120 นาที) โดยใช้แบบทดสอบ 2-3 แบบ ในด้านความรู้ ทักษะ วิธีสอน วิชาเฉพาะ และจิตวิทยา ร่วมกับการสอบสัมภาษณ์ (20 นาที)

6.3 สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) กำหนดรูปแบบการประเมินโดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม

6.4 ประเทศออสเตรเลีย กำหนดให้ “ความเป็นพลเมืองหรือชาวต่างชาติที่ได้รับวีซ่าอยู่อาศัยถาวร และได้รับการรับรองจากหน่วยงานที่ดูแลด้านครู” เป็นประเด็นหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การประเมิน เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ

กล่าวโดยสรุป คือ ผลการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การประเมินให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครู ในภาพรวม พบว่า ประเทศไทยได้กำหนดประเด็นหลักในการพิจารณาไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) วินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ประสิทธิภาพการทำงาน 3) ความรู้ ความสามารถและคุณภาพการปฏิบัติงาน และ 4) ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ในขณะที่ต่างประเทศส่วนใหญ่ กำหนดไว้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ด้านประสิทธิภาพการทำงาน 3) ด้านความรู้ ความสามารถและคุณภาพการปฏิบัติงาน 4) ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน และผลงานทางวิชาการ 5) ด้านการฝึกอบรม และ 6) ด้านอื่นๆ ซึ่งมีรายละเอียดบางประเด็นของประเทศไทยที่สามารถเทียบเคียงกับของต่างประเทศได้ แต่มีความแตกต่างกันในเนื้อหาสาระ เช่น ในประเด็นด้านการฝึกอบรม

ผลการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การประเมินให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูด้านมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ

ประเด็นการประเมินด้านวินัย คุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่พบจากการศึกษาเปรียบเทียบ มีทั้งประเด็นที่ใกล้เคียงและแตกต่างกับต่างประเทศ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1.1 ประเด็นที่ประเทศไทยกำหนดไว้ใกล้เคียงกับประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศสิงคโปร์ ในส่วนของวินัยและคุณธรรม ได้แก่ การมีวินัย การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงตนอย่างเหมาะสม และการไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ ในส่วนของจรรยาบรรณ

วิชาชีพ ได้แก่ การมีความรับผิดชอบ การมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ การมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.2 ประเด็นอื่นๆ ที่ต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศสิงคโปร์และประเทศสหรัฐอเมริกา กำหนดไว้นอกเหนือจากที่ประเทศไทยกำหนด ในส่วนของจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อองค์กร ตลาด [ผู้บริโภค: ผู้เรียน (ผู้วิจัย)] พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน และการสอน (ประเทศสิงคโปร์) และความมุ่งมั่นในการทำงานและการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (ประเทศสหรัฐอเมริกา)

2. ด้านประสบการณ์การทำงาน

ประเด็นการประเมินด้านประสบการณ์การทำงานจากการศึกษาเปรียบเทียบ พบว่าไม่มีประเด็นที่แตกต่างกับต่างประเทศ และประเด็นที่ประเทศไทยกำหนดไว้ใกล้เคียงกับสาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ประเทศออสเตรเลีย และประเทศสิงคโปร์ คือ ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และภาระงาน ได้แก่ ชั่วโมงสอนตามตารางสอน และงานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย การปฏิบัติงานบริหารวิชาการ งานบุคคล งบประมาณ หรือบริหารงานทั่วไป การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และงานตอบสนองนโยบาย และจุดเน้น

3. ด้านความรู้ ความสามารถ

ประเด็นการประเมินด้านความรู้ ความสามารถที่พบจากการศึกษาเปรียบเทียบ มีทั้งประเด็นที่ใกล้เคียงและแตกต่างกับต่างประเทศ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

3.1 ประเด็นที่ประเทศไทยกำหนดไว้เหมือนกับของประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ ประเทศออสเตรเลีย และประเทศสิงคโปร์ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วยประเด็นย่อย 2 ประเด็น คือ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนและการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา ด้านการวางแผน และการนำแผน ไปใช้ ด้านหลักสูตร ด้านสื่อและนวัตกรรม ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ

3.2 ประเด็นในการประเมินอื่นๆที่ต่างประเทศกำหนดไว้แตกต่างจากประเทศไทย ได้แก่ “ด้านเนื้อหาวิชาที่สอน”และ “ด้านทักษะในการสอน” (ประเทศสหรัฐอเมริกา) และ “ด้านการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้” (ประเทศสิงคโปร์และประเทศออสเตรเลีย)

4. ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน

ประเด็นการประเมินด้านคุณภาพการปฏิบัติงานที่พบจากการศึกษาเปรียบเทียบ พบว่ามีทั้งประเด็นที่ใกล้เคียงและแตกต่างกับต่างประเทศ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

4.1 ประเด็นที่ประเทศไทยกำหนดไว้เหมือนกับประเทศสิงคโปร์ ได้แก่ ประเด็นคุณภาพการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านการทำงานเป็นทีม

4.2 ประเด็นอื่นๆ ที่ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศสิงคโปร์ กำหนดไว้นอกเหนือจากที่ประเทศไทยกำหนด ได้แก่ การประเมินผู้เรียนและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

5. ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่

ประเด็นการประเมินด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกออกเป็นประเด็นด้านผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ผลที่เกิดกับผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาการ กับผลงานทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย งานวิจัยและรายงาน สรุปความเหมือนและแตกต่างรายประเด็นได้ดังนี้

5.1 ผลการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การประเมินด้านผลที่เกิดกับผู้เรียนที่พบจากการศึกษาเปรียบเทียบ พบว่าหลักเกณฑ์การประเมินของประเทศไทย ทั้ง 3 ฉบับ มีการกำหนดประเด็นการประเมินที่ใกล้เคียงกับหลักเกณฑ์ของประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศสิงคโปร์ ได้แก่ ผลการเรียนรู้หรือผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการของผู้เรียนและการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม พฤติกรรมผู้เรียน คุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนาที่ปฏิบัติ การปรับปรุงและเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาเพื่อผู้เรียน และผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่นๆ

ส่วนที่ 2 การประเมินด้านผลการจัดการเรียนรู้ พบว่า มีประเด็นการประเมินของประเทศไทย ที่สอดคล้องกับประเด็นการประเมินของต่างประเทศ คือ ประเทศสหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) และประเทศสิงคโปร์ ได้แก่ ประเด็นการจัดการชั้นเรียน การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล แผนการสอนรายบุคคล แผนการจัดประสบการณ์และกลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ ส่วนประเด็นการประเมินของประเทศสหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) และประเทศสิงคโปร์ ด้านผลการจัดการเรียนรู้ที่ปรากฏนอกเหนือจากนี้และแตกต่างจากประเทศไทย ได้แก่ ประเด็นศักยภาพการสอนในชั้นเรียน ความสามารถในการสอน การจัดกระบวนการเรียนการสอน การส่งเสริมความเป็นเลิศ ด้วยประสิทธิภาพการเรียนการสอน และการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน

ส่วนที่ 3 การประเมินด้านผลการพัฒนาวิชาการ พบว่า มีประเด็นการประเมินที่ประเทศสิงคโปร์กำหนดไว้ตรงกันกับประเทศไทย ได้แก่ การพัฒนาวิชาการ การให้บริการทางวิชาการ และในส่วนของต่างประเทศ พบว่า ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศสิงคโปร์ สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) และประเทศออสเตรเลีย ได้กำหนดประเด็นประเมินด้านพัฒนาวิชาการนอกเหนือจากที่มีการกำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ของประเทศไทย ซึ่งมีความสอดคล้องกันหลายประเด็น ได้แก่ ประเด็นการรักษาคุณภาพ

การสอนระดับสูง การร่วมแบ่งปันกลยุทธ์และความคิด ความรับผิดชอบอย่างมืออาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การส่งเสริมการสื่อสารระหว่างโรงเรียนและชุมชนและการสนับสนุนโรงเรียนและชุมชน การสนับสนุนเพื่อการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน ทักษะการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน

5.2 ผลงานทางวิชาการ กำหนดรูปแบบของผลงานทางวิชาการจำแนกเป็น 4 ส่วน คือ งานวิจัย รายงาน ผลงานดีเด่น และแฟ้มสะสมผลงาน

ส่วนที่ 1 งานวิจัย พบว่า ในภาพรวมประเทศไทยกำหนดให้เสนอผลงานวิจัย ได้แก่ ผลงานวิจัยและพัฒนา การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และรายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการวิจัย ในชั้นเรียนหรือผลงานทางวิชาการลักษณะอื่นที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียน สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ มีการใช้แนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหา และนำไปสู่การสรุปองค์ความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน เป็นส่วนหนึ่งในการเสนอขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ในหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ในหลักเกณฑ์ ทั้ง 3 ฉบับ ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินของสาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) และประเทศสิงคโปร์

นอกจากนั้น สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) และประเทศสิงคโปร์ มีการกำหนดรูปแบบของงานวิจัยในการเสนอขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งในรูปแบบอื่นๆ ได้แก่ เอกสารหรือผลการวิจัยในสื่อสิ่งพิมพ์ ระดับอำเภอ ที่มีการนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน

ส่วนที่ 2 รายงาน พบว่า ประเทศไทยกำหนดให้เสนอรายงานผลการเรียนการสอนหรือผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นส่วนหนึ่งของหลักเกณฑ์การประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับที่ประเทศออสเตรเลีย และประเทศสิงคโปร์กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังมีรูปแบบของรายงานที่กำหนดไว้แตกต่างกันหลายทั้งในต่างประเทศและประเทศไทย นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ข้างต้น ได้แก่ รายงานการคาดคะเนศักยภาพในอนาคตของครู รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี รายงานผลของการประเมินความเป็นมืออาชีพ (การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ) รายงานการสังเคราะห์ผลการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งรายงานผลการประเมินและหรือการทดสอบของวิชาที่สอนในระดับเขตหรือระดับประเทศ และรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่นๆ

ส่วนที่ 3 ผลงานดีเด่น พบว่า ประเทศไทยได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมให้ครูเสนอรางวัลที่แสดงการพัฒนางาน ตาม ว 5/2554 และ ว 13/2556 เพื่อขอรับการประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะเป็นกรณีพิเศษได้อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของประเทศสิงคโปร์

ส่วนที่ 4 แฟ้มสะสมงาน พบว่า ประเทศไทยได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมให้ครูเสนอแฟ้มสะสมงาน ตาม ว 17/2552 ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของประเทศสิงคโปร์

6. ด้านการฝึกอบรม

ผลการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะในด้านการฝึกอบรม ในภาพรวม พบว่า มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินในด้านการฝึกอบรมทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทยโดยประเทศที่พบว่ามีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินด้านดังกล่าวเช่นเดียวกับประเทศไทย ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศจีน (เซี่ยงไฮ้) ประเทศสิงคโปร์ และสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ซึ่งมีความใกล้เคียงกันกับที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การประเมินของประเทศไทย แต่แตกต่างกับที่ประเทศไทย กำหนดให้ใช้ผลการฝึกอบรม พัฒนาเป็นคุณสมบัติเพื่อขอรับการประเมินให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเท่านั้น ในขณะที่ ต่างประเทศกำหนดให้การฝึกอบรมพัฒนาเป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง โดยเปิดโอกาสให้ครูผู้ผ่านการฝึกอบรม สามารถนำผลคะแนน มาใช้ในการขอเลื่อนตำแหน่งได้

7. ด้านอื่นๆ

การศึกษางานวิจัยและเอกสารพบประเด็นอื่นๆ ที่ต่างประเทศกำหนดไว้แตกต่างจากประเทศไทย สรุปได้ดังต่อไปนี้

7.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา กำหนดรูปแบบการประเมินโดยใช้ผลจาก “รายงานการจัดอันดับประสิทธิภาพของครู (Highly Effective Rating)” ในการพิจารณา

7.2 ประเทศจีน กำหนดรูปแบบการประเมินโดยการทดสอบ แบ่งเป็นการสอบข้อเขียน (120 นาที) โดยใช้แบบทดสอบ 2-3 แบบ ในด้านความรู้ ทักษะ วิธีสอน วิชาเฉพาะ และจิตวิทยา ร่วมกับการสอบสัมภาษณ์ (20 นาที)

7.3 ประเทศออสเตรเลีย กำหนดให้ “ความเป็นพลเมืองหรือชาวต่างชาติที่ได้รับวีซ่าอยู่อาศัยถาวร และได้รับการรับรองจากหน่วยงานที่ดูแลด้านครู” เป็นประเด็นหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การประเมิน เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การให้มิตวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูประเทศไทยกับต่างประเทศ

ประเด็นการประเมิน	ประเทศ								
	ไทย				อเมริกา	จีน	เกาหลีใต้	สิงคโปร์	ออสเตรเลีย
	ว 25/48	ว 17/52	ว 1/59	ว 21/60					
วินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ									
- มีวินัย	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-
- ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-
- ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-
- ดำรงตนอย่างเหมาะสม	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-
- รักและศรัทธาในวิชาชีพ	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-
- มีความมุ่งมั่นในการทำงานและการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-
- มีความรับผิดชอบ	✓	-	-	-	✓	-	-	✓	-
- ต่อวิชาชีพ	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-
- ต่อองค์กร	-	-	-	-	-	-	-	✓	-
- ต่อตลาด [ผู้บริโภคร: ผู้เรียน(ผู้วิจัย)]	-	-	-	-	-	-	-	✓	-
- ต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน	-	-	-	-	-	-	-	✓	-
- ต่อการสอน	-	-	-	-	-	-	-	✓	-
- มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ	-	✓	-	✓	✓	-	-	✓	-
- ให้ความร่วมมือกับโรงเรียนและหน่วยอื่นๆ	-	-	-	-	-	-	-	✓	-
- มีส่วนร่วม ในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	-	✓	-	-	-	-	-	✓	-

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การให้มิตวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูประเทศไทยกับต่างประเทศ (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ประเทศ								
	ไทย				อเมริกา	จีน	เกาหลีใต้	สิงคโปร์	ออสเตรเลีย
	ว 25/48	ว 17/52	ว 1/59	ว 21/60					
ประสบการณ์การทำงาน									
- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	✓	✓	-	✓	-	-	-	✓	-
- ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓	✓
- ภาระงาน	-	✓	-	✓	-	-	-	✓	-
- ชั่วโมงสอนตามตารางสอน	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-
- งานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-
- ปฏิบัติงานบริหารวิชาการงานบุคคล งบประมาณ หรือบริหารงานทั่วไป	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-
- การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC)	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-
- งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-
ความรู้ ความสามารถ/คุณภาพการปฏิบัติงาน	**				**				**
ความรู้ ความสามารถ	*				*				*
- ด้านเนื้อหาวิชาที่สอน	-	-	-	-	✓	-	-	✓	✓
- ด้านหลักสูตร	-	✓	-	-	-	-	-	✓	-
- การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-
- ด้านทักษะในการสอน	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-
- ด้านการจัดการเรียนการสอน	-	✓	-	-	✓	-	-	✓	-

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การให้มิตวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูประเทศไทยกับต่างประเทศ (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ประเทศ								
	ไทย				อเมริกา	จีน	เกาหลีใต้	สิงคโปร์	ออสเตรเลีย
	ว 25/48	ว 17/52	ว 1/59	ว 21/60					
ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่	**	**	**		**		**	**	
ผลการปฏิบัติงาน ประเมินจาก..	*	*	*		*		*	*	
- ผลที่เกิดกับผู้เรียน	*	*			*			*	
- ผลการเรียนรู้/ผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการของผู้เรียน และการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม	✓	✓	✓	-	✓	-	-	✓	-
- พฤติกรรมผู้เรียน	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-
- พัฒนางาน ปรับปรุง และเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาสำหรับผู้เรียน	-	✓	-	-	✓	-	-	✓	-
- คุณภาพผู้เรียน	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-
- จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-
- พัฒนาผู้เรียนด้านอื่นๆ	-	✓	-	-	-	-	-	✓	-
- การจัดการเรียนรู้									
- ศักยภาพการสอนในชั้นเรียน	-	-	-	-	✓	-	✓	✓	-
- ความสามารถในการสอน	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-
- กระบวนการเรียนการสอน	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-
- การจัดการชั้นเรียน	✓	-	-	-	✓	-	✓	✓	-
- การส่งเสริมความเป็นเลิศ	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-
ด้วยประสิทธิภาพการเรียนการสอน									
- ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-
- การออกแบบหน่วยการเรียนรู้	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การให้มิตวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูประเทศไทยกับต่างประเทศ (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ประเทศ								
	ไทย				อเมริกา	จีน	เกาหลีใต้	สิงคโปร์	ออสเตรเลีย
	ว 25/48	ว 17/52	ว 1/59	ว 21/60					
- ทักษะการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓
- ความพึงพอใจของผู้ปกครอง	-	-	-	-	-	-	-	✓	-
ผลงานทางวิชาการ ประเมินจาก..									
- งานวิจัย									
- งานวิจัยและพัฒนา	✓	✓	-	-	-	✓	-	✓	-
- การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-
- เอกสารหรือผลการวิจัยในสิ่งพิมพ์ ระดับอำเภอ และนำผลการวิจัยไปใช้ ปรับปรุงการเรียนการสอน	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-
- รายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการวิจัย ในชั้นเรียน หรือผลงานทางวิชาการลักษณะอื่น ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาด้านการเรียน ของผู้เรียนสอดคล้องกับแผนการจัดการ เรียนรู้ ใช้แนวคิด ทฤษฎีและองค์ความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาไปสู่การสรุปองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน	-	✓	-	-	-	-	-	✓	-

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การให้มิตวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูประเทศไทยกับต่างประเทศ (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ประเทศไทย					ประเทศ				
	ไทย				อเมริกา	จีน	เกาหลีใต้	สิงคโปร์	ออสเตรเลีย	
	ว 25/48	ว 17/52	ว 1/59	ว 21/60						
- รายงาน										
- รายงานผลการประเมิน การปฏิบัติงานประจำปี	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	
- รายงานการคาดคะเนศักยภาพในอนาคตของครู	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	
- รายงานผลการประเมินความเป็นมืออาชีพ (การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ)	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	
- รายงานผลการเรียนการสอนหรือผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	-	✓	-	-	-	-	-	✓	✓	
- รายงานการสังเคราะห์ผลการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	-	✓	-	-	-	-	-	✓	-	
- ผลการประเมินและหรือการทดสอบของวิชาที่สอนในระดับเขตหรือระดับประเทศ	-	✓	✓	-	-	-	-	✓	-	
- รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่น ๆ	-	✓	✓	-	-	-	-	✓	-	
ผลงานดีเด่น										
- รางวัลผลงานดีเด่นที่แสดงการพัฒนางาน	-	-	✓	-	-	-	-	✓	-	
เพิ่มเติมผลงาน										
*										

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การให้มหาวิทยาลัยและเลื่อนวิทยฐานะของครูประเทศไทยกับต่างประเทศ (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ประเทศไทย					ประเทศ				
	ไทย				อเมริกา	จีน	เกาหลีใต้	สิงคโปร์	ออสเตรเลีย	
	ว 25/48	ว 17/52	ว 1/59	ว 21/60						
การฝึกอบรม										
- การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพให้ป็นมืออาชีพ	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-	
- การอบรมตามโปรแกรมที่กำหนด	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	
รูปแบบการประเมิน										
- รายงานการจัดอันดับประสิทธิภาพของครู (Highly Effective Rating)	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-	
- การทดสอบ	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	
- ข้อเขียน (120 นาที): แบบทดสอบ 2-3 แบบ (ความรู้ ทักษะ วิธีสอน วิชาเฉพาะ จิตวิทยา)	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	
- สัมภาษณ์ (20 นาที)	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	
- การพิจารณาองค์ประกอบ 3 ประการได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	
อื่นๆ										
ความเป็นพลเมืองหรือชาวต่างชาติที่ได้รับวีซ่า อยู่อาศัยถาวร และได้รับการรับรอง จากหน่วยงานที่ดูแลด้านครู	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	

หมายเหตุ ข้อมูลปี 2560

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาความเหมือนและความต่างของระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครูข้างต้น มาสังเคราะห์เป็น (ร่าง) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ประกอบด้วย (ร่าง) แนวทางการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครูและ (ร่าง) มาตรการสำคัญ พร้อมเหตุผลและความจำเป็น และสรุปข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และจัดประชุมกลุ่มสนทนา ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ รวม 9 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคลของครู 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยฐานะเชี่ยวชาญ 1 คน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ 2 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหาทั้ง 2 ส่วน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผลการสังเคราะห์แนวทางการกำหนดมาตรฐานตำแหน่ง พบว่า นอกเหนือจากการกำหนดตำแหน่ง “ครู” แล้ว ยังได้มีการแยกการกำหนดตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ด้วย และพบว่า หลายประเทศส่วนใหญ่มีการกำหนดตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ไว้เหมือนกัน แต่มีบางประเทศที่มีการเรียกตำแหน่งเฉพาะของ “ครูผู้ช่วย” แตกต่างกัน เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ใช้คำเรียกว่า “ครูบรรจุ” และประเทศออสเตรเลียเรียกว่า “ครูบรรจุใหม่” จึงให้รายละเอียดเพิ่มเติมไว้ในรายงานนี้อีกตำแหน่งหนึ่งเพื่อเป็นข้อมูลที่อาจเป็นประโยชน์ ในส่วนตำแหน่ง “ครู” พบว่า ทุกประเทศกำหนดไว้เหมือนกันทั้งหมด แม้บางประเทศ เช่น สิงคโปร์ จะมีกำหนดประเภทเฉพาะของตำแหน่ง “ครู” เป็น “ครูประจำชั้น” (ตารางที่ 20)

ตารางที่ 20 ผลการสังเคราะห์แนวทางการกำหนดมาตรฐานตำแหน่ง

แนวทางการกำหนดมาตรฐานตำแหน่ง								
ตำแหน่ง	ความเหมือนความต่าง						รายละเอียด	หมายเหตุ
	T	US	AUS	CN	SK	SG		
ครูผู้ช่วย	✓	✓	✓	-	-	✓	ครูผู้ช่วย ครูบรรจุ ครูบรรจุใหม่	ส่วนใหญ่มีการกำหนดตำแหน่ง ครูผู้ช่วย มีบางประเทศที่มีการจำแนกตำแหน่งเฉพาะของ “ครูผู้ช่วย” ให้มีความแตกต่างกัน เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา กำหนดให้มีตำแหน่ง “ครูบรรจุ” และประเทศออสเตรเลียกำหนดให้มีตำแหน่ง “ครูบรรจุใหม่”
ครู	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ครู ครูประจำชั้น	ทุกประเทศมีการกำหนดตำแหน่ง “ครู” ไว้เหมือนกันประเทศสิงคโปร์กำหนดให้มีตำแหน่ง “ครูประจำชั้น”

หมายเหตุ T = Thailand, US = The United States of America, AUS = Australia, CN = China, SK = South Korea, SG = Singapore

ผลการสังเคราะห์แนวทางการกำหนดมาตรฐานวิทยฐานะ แปรการกำหนดมาตรฐานวิทยฐานะ เป็น 2 ประเด็นหลัก ได้แก่ ประเด็นด้านคุณสมบัติทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย 1) การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ 2) การมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และในส่วนของประเด็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ ประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพการทำงาน 2) ความรู้ ความสามารถ และทักษะ 3) คุณภาพในการปฏิบัติงาน และ 4) ผลการปฏิบัติงานหรือผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งยังพบว่า มาตรฐานวิทยฐานะที่ประเทศไทยกำหนดไว้มีความใกล้เคียงกับต่างประเทศทั้ง 2 ประเด็น รวมถึงในบางประเด็นย่อย โดยเฉพาะประเด็นย่อยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานและความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่กำหนดไว้เหมือนกันทุกประเทศ ดังที่มีผลงานวิจัยระบุไว้ว่า คุณลักษณะสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงพลังในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ คุณลักษณะด้านความรู้ (Cognitive aspects) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านเนื้อหาวิชาและทักษะการสอน (Subject or content knowledge and teaching skills) รวมถึงเทคนิคในการสอนของครู (Technical work of teaching) (Day, 1999; Hargreaves, 2006) อย่างไรก็ตามก็ยังมีงานวิจัยที่ระบุว่า ไม่เพียงเฉพาะคุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านเนื้อหาวิชาการเท่านั้นที่สะท้อนถึงพลังในการปฏิบัติงานของครู แต่อย่างไรก็ดีคุณลักษณะด้านความมีวินัย (Discipline) อุปนิสัย (Characteristic) คุณธรรม (Moral) และจรรยาบรรณ (Ethic) และทัศนคติ (Attitude) ที่ดีของครูนั้น ก็จะส่งผลสำคัญต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยเช่นกัน (Keejoon Yoon, 2016; Jung & Choi, 2016; Evans, 2008; Korthagen, 2004; Day, 2004; Day, 1999; Sockett, 1996; Fullan, 1993) ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Mizuno (1999) ที่สรุปว่าคุณภาพการสอนของครูนั้น โดยหลักแล้วจะขึ้นอยู่กับคุณภาพ ความสามารถ คุณสมบัติ รวมถึงบุคลิกภาพที่เหมาะสมของครู ซึ่งในส่วนของความเหมาะสมในด้านของคุณภาพ (Quality) ความสามารถ (Ability) คุณสมบัติ (Qualification) บุคลิกภาพ (Personality) อุปนิสัย (Characteristic) ของครูนี้ ก็จะยังสามารถส่งผลกระทบและมีอิทธิพลอย่างมากต่อผู้เรียน (Koike, 1988) ดังนั้น ในการที่จะกำหนดมาตรฐานวิทยฐานะใน 2 ประเด็นข้างต้น จึงมีความจำเป็นและเหมาะสม ซึ่งจะสามารถเชื่อมโยงไปสู่การกำหนดประเด็นการประเมินของหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ดังปรากฏในตารางผลการสังเคราะห์แนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ (ตารางที่ 21)

ตารางที่ 21 ผลการสังเคราะห์แนวทางการกำหนดมาตรฐานวิทยฐานะ

แนวทางการกำหนดมาตรฐานวิทยฐานะ								
ประเด็น/รายละเอียด	ความเหมือนความต่าง						รายละเอียด	หมายเหตุ
	T	US	AUS	CN	SK	SG		
1. คุณสมบัติทั่วไป	✓	-	-	-	-	✓	1.1 การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม	2 นักวิจัย Day (1999) และ Hargreaves (2006) ระบุว่า คุณลักษณะสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงพลังในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ คุณลักษณะด้านความรู้ (Cognitive aspects) โดยเฉพาะในด้านเนื้อหาวิชาและทักษะการสอน (Subject or content knowledge and teaching skills) รวมถึงเทคนิคด้านการสอน (Technical work of teaching) อย่างไรก็ตาม มีงานวิจัยที่ระบุว่า ไม่เพียงเฉพาะคุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านเนื้อหาวิชาการเท่านั้น ที่สะท้อนถึงพลังในการปฏิบัติงานของครู แต่คุณลักษณะด้านความมีวินัย (Discipline) อุปนิสัย (Characteristic) คุณธรรม (Moral) และจรรยาบรรณ (Ethic) และทัศนคติ (Attitude) ของครู ก็ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยเช่นกัน (Keejoon Yoon, 2016; Jung & Choi, 2016; Evans, 2008; Korthagen, 2004; Day, 2004; Day, 1999; Sockett, 1996; Fullan, 1993) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ
	✓	✓	-	-	-	✓	1.2 การมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	
2. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2.1 ประสิทธิภาพการทำงาน	
	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2.2 ความรู้ ความสามารถ ทักษะ	
	✓	✓	-	-	-	✓	2.3 คุณภาพการปฏิบัติงาน	
	✓	✓	-	-	✓	✓	2.4 ผลการปฏิบัติงาน/ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่	

ตารางที่ 21 ผลการสังเคราะห์แนวทางการกำหนดมาตรฐานวิทยฐานะ (ต่อ)

แนวทางการกำหนดมาตรฐานวิทยฐานะ							รายละเอียด	หมายเหตุ
ประเด็น/รายละเอียด	ความเหมือนความต่าง					SG		
	T	US	AUS	CN	SK			
							<p>Mizuno (1999) ที่สรุปว่า คุณภาพการสอนของครูขึ้นอยู่กับคุณภาพ ความสามารถ คุณสมบัติ รวมถึงบุคลิกภาพที่เหมาะสมของครู ซึ่งความเหมาะสมของคุณภาพ (Quality) ความสามารถ (Ability) คุณสมบัติ (Qualification) บุคลิกภาพ (Personality) รวมถึงอุปนิสัย (Characteristic) ของครูนี้ ส่งผลกระทบต่อและมีอิทธิพลอย่างมากต่อผู้เรียน (Koike, 1988)</p>	

ผลการสังเคราะห์แนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ เชื่อมโยงมาจากแนวคิดการกำหนดมาตรฐานวิทยฐานะที่กำหนดประเด็นไว้ 2 ประเด็นหลัก คือ ประเด็น คุณสมบัติทั่วไป ประกอบด้วย 1) การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ 2) การมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และประเด็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ ประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพการทำงาน 2) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ 3) คุณภาพการปฏิบัติงาน และ 4) ผลการปฏิบัติงาน/ผลงาน ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ โดยในการสังเคราะห์เปรียบเทียบส่วนของหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ จะเปรียบเทียบให้เห็นความเหมือน ความต่างระหว่างประเทศไทยและต่างประเทศ โดยจำแนกประเด็นหลักข้างต้นออกเป็นประเด็นย่อย พร้อมผลการวิจัยสนับสนุน

ผลการสังเคราะห์เปรียบเทียบความเหมือนความต่างในส่วนของคุณสมบัติทั่วไป พบว่า หลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของประเทศไทยมีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินของประเทศสิงคโปร์ในทุกประเด็น และนอกจากนั้น ยังพบว่า มีประเด็นอื่นๆ ที่สอดคล้องกับประเทศสหรัฐอเมริกา จึงถือได้ว่าประเด็นการประเมินดังกล่าว มีความเป็นสากลและมีคุณภาพใกล้เคียงกับมาตรฐานของประเทศซึ่งมีระดับคุณภาพด้านการศึกษาในระดับดีมาก ไม่เพียงเท่านั้น หลักเกณฑ์ดังกล่าว ยังมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ระบุไว้ว่า คุณลักษณะของครูด้านความมีวินัย (Discipline) ด้านอุปนิสัย (Characteristic) คุณธรรม (Moral) และจรรยาบรรณ (Ethic) และทัศนคติ (Attitude) ของครูนั้น ยังส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Keejoon Yoon, 2016; Jung & Choi, 2016; Evans, 2008; Korthagen, 2004; Day, 2004; Day, 1999; Sockett, 1996; Fullan, 1993) และคุณภาพการสอนของครู ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติ รวมถึง บุคลิกภาพ (Personality) อุปนิสัย (Characteristic) ที่เหมาะสมของครู ส่งผลกระทบต่อและมีอิทธิพลอย่างมากต่อผู้เรียน (Mizuno, 1999; Koike, 1988)

ผลการสังเคราะห์เปรียบเทียบความเหมือนความต่างในส่วนของคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ พบว่า หลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของประเทศไทยมีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินของประเทศสิงคโปร์ในทุกประเด็น นอกจากนี้ ยังพบว่า มีประเด็นที่สอดคล้องกับประเทศอื่นๆ จึงอาจถือได้ว่าประเด็นการประเมินดังกล่าว มีความเป็นสากลและมีคุณภาพใกล้เคียงกับมาตรฐานของประเทศซึ่งมีระดับคุณภาพด้านการศึกษาในระดับดีมาก และไม่เพียงเท่านั้น ประเด็นหลักของหลักเกณฑ์ดังกล่าว ยังมีความสอดคล้อง กับผลการวิจัยของ Day (1999) และ Hargreaves (2006) ที่ระบุว่า คุณลักษณะสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงพลังในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ คุณลักษณะด้านความรู้ (Cognitive aspects) โดยเฉพาะในด้านเนื้อหาวิชาและทักษะการสอน (Subject or content knowledge and teaching skills) รวมถึงเทคนิคด้านการสอน (Technical work of teaching) รวมไปถึงการสังเคราะห์ความสอดคล้องในส่วนของประเด็นย่อยอื่นๆ สรุปได้ดังนี้

1. การกำหนดประเด็นระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งประกอบด้วย ภาระงาน ได้แก่ 1) ชั่วโมงสอนตามตารางสอน 2) งานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่ การปฏิบัติงานบริหารวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ หรือบริหารงานทั่วไปกับการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC และ 3) งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Heneman, Anthony, Kimball & Odden (2006) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบการประเมินกับการปฏิบัติการสอนของครู พบว่า ระบบการประเมินมีผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติการสอนของครู โดยสามารถสะท้อนผลของการปฏิบัติการสอนของครูได้มากขึ้น นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนที่ดีขึ้นของครู และสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญช่วย ภักดี (2551) ที่ทำการศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ถึงคุณภาพการสอนของครู ชำนาญการและครูชำนาญการพิเศษในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ก่อนและหลังได้รับการเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ พบว่า คุณภาพการสอนของครูด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ภายหลังได้รับการเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพการสอนสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนได้รับการเลื่อนวิทยฐานะ

อย่างไรก็ดี จึงควรต้องนำมาศึกษาวิจัยเชิงลึกเพื่อให้ทราบถึงข้อดี ข้อด้อย ผลกระทบ รวมไปถึงความเป็นไปได้ในการดำเนินการและการนำมาใช้ประเมิน โดยต้องกำหนดนิยาม ขอบเขต วิธีการ การนำไปใช้ การกำกับดูแลการประเมินผลของแต่ละประเด็น แม้บางประเด็นจะมีผลงานวิจัยรองรับ แต่เนื่องจากพบว่ามีข้อสรุปที่ไม่ชัดเจนในด้านคุณภาพของผลการดำเนินการอยู่บ้าง (บุญช่วย ภักดี, 2551; Heneman, Anthony, Kimball & Odden, 2006)

2. การกำหนดประเด็นด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการพัฒนาพฤติกรรมผู้เรียน ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่พบว่ามีผลสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ismail Hussein Amzat (2015) ซึ่งระบุว่าสไตล์การบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นตัวชี้วัดที่มีนัยสำคัญมากที่สุดในการสะท้อนผลการปฏิบัติงานของครู และนำมาจากประเด็นการประเมินด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน เนื่องจากคุณภาพการพัฒนาทั้ง 2 ด้านจะสะท้อนไปยังผลที่เกิดกับผู้เรียน เช่นเดียวกับประเด็นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งผลลัพธ์ควรเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

3. การกำหนดประเด็นด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน และด้านการพัฒนางานปรับปรุงและเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาเพื่อผู้เรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Heneman, Anthony, Kimball & Odden (2006) ที่ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างระบบการประเมินกับการปฏิบัติ

การสอนของครู พบว่า ระบบการประเมินมีผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติการสอนของครู โดยสามารถสะท้อนผลของการปฏิบัติการสอนของครูได้มากขึ้น นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการห้องเรียนที่ดีขึ้นของครู และ Park (2010) ที่ระบุว่า การประเมินควรมีการใช้วิธีการประเมินแบบหลายมิติ

4. การกำหนดประเด็นด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน ด้านผลการเรียนหรือผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการของผู้เรียนและการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม มีความสอดคล้องกับการกำหนดประเด็นของประเทศสหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐเกาหลี ประเทศสิงคโปร์กำหนดประเด็นย่อย ดังนี้ ศักยภาพการสอนในชั้นเรียนความสามารถในการสอน และกระบวนการเรียนการสอนการส่งเสริมความเป็นเลิศด้วยประสิทธิภาพการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอัลพล อินตะเสนา (2552) ที่ระบุไว้ว่า การกำหนดให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นประเด็นในการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะมีความเหมาะสม เนื่องจากการศึกษาวิจัย พบว่า การที่ครูได้รับการประเมินให้เลื่อนวิทยฐานะส่งผลต่อการเรียนการสอนด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และรัตนา ศรีเหรียญ (2553) พบว่า การเลื่อนระดับวิทยฐานะของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลทดสอบทางการศึกษาของผู้เรียนที่ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ รวมถึง Heneman, Anthony, Kimball & Odden (2006) ก็ระบุถึงความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างคะแนนผลการปฏิบัติงานแบบอิงมาตรฐานของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

5. การกำหนดประเด็นด้านผลการพัฒนาวิชาการ การพัฒนาวิชาการ และด้านการบริการทางวิชาการและผลงานทางวิชาการ ซึ่งหมายถึงงานวิจัย มีความสอดคล้องกับการกำหนดประเด็นประเมินของประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย สาธารณรัฐเกาหลี สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) และประเทศสิงคโปร์ที่กำหนดประเด็นย่อยๆไว้ ได้แก่ การรักษาคุณภาพการสอนระดับสูง การร่วมแบ่งปันกลยุทธ์และความคิด การส่งเสริมการสื่อสารระหว่างโรงเรียนและชุมชนหรือการสนับสนุนโรงเรียนและชุมชน ความรับผิดชอบอย่างมืออาชีพ ทักษะคิดของครู ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลการสนับสนุนเพื่อการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน ทักษะการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน ความพึงพอใจของผู้ปกครอง รวมถึงการกำหนดให้ใช้เอกสารหรือผลการวิจัยในสื่อสิ่งพิมพ์ระดับอำเภอ และการนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุธี ประจงศักดิ์ (2554) ที่สรุปไว้ในผลการศึกษาวิจัยความว่า แม้ครูจะมีภาระงานมากแต่ก็สามารถมีส่วนร่วม กับชุมชน พัฒนาชุมชน โดยวิธีการให้ความรู้ และสืบสานวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามได้เป็นอย่างดี รวมถึงการมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษาโดยผ่านครู นอกจากจะทำให้เกิดความสามัคคีแล้ว ยังเป็นการพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์เพื่อที่จะนำมาใช้ในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะได้เป็นอย่างดี

6. การกำหนดประเด็นด้านผลงานทางวิชาการ ได้แก่ รายงานในรูปแบบต่างๆ มีความสอดคล้องกับการกำหนดประเด็นของประเทศออสเตรเลียและประเทศสิงคโปร์ที่กำหนดให้ใช้รายงานการคาดคะเนศักยภาพในอนาคตของครู รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี และรายงานผลการประเมินด้านความเป็นมืออาชีพ (การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ) ในการยื่นเสนอขอรับการประเมิน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของสุธี ประจงศักดิ์ (2554) ในสรุปผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาระบบการพัฒนาวิทยฐานะครูชำนาญการไปสู่ตำแหน่งวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ที่ระบุว่า การที่ครูมีวิทยฐานะทำให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเพิ่มขึ้นได้ เนื่องจากการที่จะมีวิทยฐานะได้นั้น ครูต้องมีการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการด้านพฤติกรรมการเรียนรู้และด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

7. การกำหนดประเด็นด้านผลการฝึกอบรม สอดคล้องกับการกำหนดประเด็นของประเทศสหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) และประเทศสิงคโปร์ ซึ่งกำหนดให้การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพและการอบรมตามโปรแกรมที่กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยสามารถนำผลคะแนนมาใช้ในการขอเลื่อนตำแหน่งได้ ทำให้สอดคล้องกับบทความและผลการวิจัยของ NCEE (2017) และ Heneman, Anthony, Kimball & Odden (2006) ที่สะท้อนให้เห็นว่า ควรมีการฝึกอบรมครูที่เน้นการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาและการแสดงออกของครูด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยมีเงื่อนไขความสำเร็จของการอบรมและพัฒนา ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 22 ผลการสังเคราะห์แนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ

แนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ								
ประเด็น/รายละเอียด	ความเหมือนความต่าง						รายละเอียด	หมายเหตุ
	T	US	AUS	CN	SK	SG		
1. คุณสมบัติทั่วไป	✓	-	-	-	-	✓	1.1 การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม	1. ประเมินจากประวัติหรือ รายงานผลการปฏิบัติงาน หลักฐานอื่นๆหรือ ที่เกี่ยวข้อง 2. ประเทศสหรัฐอเมริกาและ ประเทศสิงคโปร์กำหนด รายละเอียดหน้าที่ ตาม จรรยาบรรณวิชาชีพเรื่อง ความมุ่งมั่นในการทำงานและ การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย 3. ประเทศสิงคโปร์กำหนด รายละเอียดความรับผิดชอบ ดังนี้ ความรับผิดชอบต่อองค์กร ต่อตลาด [ผู้บริหาร: ผู้เรียน (ผู้วิจัย)] ต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน และต่อการสอน
	✓	-	-	-	-	✓	1.1.1 การมีวินัย	
	✓	-	-	-	-	✓	1.1.2 การดำรงตนอย่างเหมาะสม	
	✓	-	-	-	-	✓	1.1.3 การประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี	
	✓	-	-	-	-	✓	1.1.4 ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ	
	✓	✓	-	-	-	✓	1.2 การมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	
	✓	✓	-	-	-	✓	1.2.1 หน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	
	✓	✓	-	-	-	✓	1) การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	
	✓	-	-	-	-	✓	2) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ	
	✓	-	-	-	-	✓	3) การมีส่วนร่วม ในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ	
	✓	-	-	-	-	✓	4) การมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ	
	✓	✓	-	-	-	✓	1.2.2 ความรับผิดชอบตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	
	✓	✓	-	-	-	✓	1) การมีความรับผิดชอบ	
✓	✓	-	-	-	✓	2) การมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ		

ตารางที่ 22 ผลการสังเคราะห์แนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ (ต่อ)

แนวทางการกำหนดแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ								
ประเด็น/รายละเอียด	ความเหมือนความต่าง						รายละเอียด	หมายเหตุ
	T	US	AUS	CN	SK	SG		
2. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2.1 ประสบการณ์การทำงาน	1. ประเด็นระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ที่ประกอบด้วย ภาระงาน ได้แก่ 1) ชั่วโมง สอนตามตารางสอน 2) งานสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การปฏิบัติงาน บริหารวิชาการ งานบุคคล งบประมาณ บริหารงานทั่วไป การมีส่วนร่วมในชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) งานสอนอง นโยบายและจุดเน้น ควรศึกษาวิจัยเชิงลึก เพื่อให้ทราบถึงข้อดี ข้อด้อย ผลกระทบ และความเป็นไปได้ในการดำเนินการ และใช้ประเมิน โดยกำหนดนิยาม ขอบเขต วิธีการ การนำไปใช้ การกำกับ ดูแลการประเมินผล ของแต่ละประเด็น แม้บางประเด็นจะมีผลงานวิจัยรองรับ แต่เนื่องจาก ยังมีข้อสรุปที่ไม่ชัดเจน ของคุณภาพของผลการดำเนินการ (บุญช่วย ภักดิ์, 2551; Heneman, Anthony, Kimball & Odden, 2006)
	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2.1.1 ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่	
	✓	-	-	-	-	✓	2.1.2 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	
	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2.2 ความรู้ ความสามารถ และทักษะ	
	✓	✓	✓	-	✓	✓	2.2.1 ด้านการจัดการเรียนรู้/การจัดการเรียนการสอน ¹	
	✓	-	-	-	-	✓	1) ด้านหลักสูตร	
	✓	-	-	-	-	✓	- การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	
	✓	-	-	-	-	✓	2) ด้านการออกแบบการเรียนรู้/หน่วยการเรียนรู้	
	✓	✓	✓	-	✓	✓	3) ด้านการวางแผนและนำไปใช้	
	✓	-	-	-	-	✓	- การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แผนการจัดการศึกษา เฉพาะบุคคล แผนการสอนรายบุคคล แผนการจัด ประสบการณ์	
	-	✓	-	-	-	-	4) ด้านเนื้อหาวิชาที่สอน	
	-	✓	-	-	-	-	5) ด้านทักษะในการสอน	
	✓	-	-	-	-	✓	6) ด้านสื่อและนวัตกรรม	

ตารางที่ 22 ผลการสังเคราะห์แนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ (ต่อ)

แนวทางการกำหนดแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ								
ประเด็น/รายละเอียด	ความเหมือนความต่าง						รายละเอียด	หมายเหตุ
	T	US	AUS	CN	SK	SG		
	✓	-	-	-	-	✓	7) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	2. เพิ่มเติมโดยนำมาจากการประเมินผลที่เกิดกับผู้เรียนคุณภาพการพัฒนาและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่ผลลัพธ์ควรสะท้อนไปยังผลที่เกิดกับผู้เรียน เช่นเดียวกับ (Smail Hussein Amzat, 2015)
	✓	✓	✓	-	✓	✓	2.2.2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ²	
	-	-	✓	-	-	✓	1) ด้านการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้	
	✓	✓	✓	-	✓	✓	2) การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	
	✓	✓	✓	-	✓	✓	3) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา	
	✓	-	-	-	-	✓	4) กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้	
	✓	-	-	-	-	✓	2.2.3 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	
	✓	-	-	-	-	✓	2.2.4 ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	
	✓	✓	-	-	-	✓	2.3 คุณภาพการปฏิบัติงาน	
	✓	-	-	-	-	✓	2.3.1 ด้านการพัฒนาผู้เรียน	
	✓	-	-	-	-	✓	1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	
	✓	✓	-	-	-	✓	2) ด้านการพัฒนาพฤติกรรมผู้เรียน ²	
	✓	-	-	-	-	✓	3) ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ²	
	✓	-	-	-	-	✓	2.3.2 ด้านการพัฒนาตนเอง	

ตารางที่ 22 ผลการสังเคราะห์แนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ (ต่อ)

แนวทางการกำหนดแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ								
ประเด็น/รายละเอียด	ความเหมือนความต่าง						รายละเอียด	หมายเหตุ
	T	US	AUS	CN	SK	SG		
	✓	-	-	-	-	✓	1) ด้านการบริการที่ดี	3. เพิ่มเติม ประเด็นการประเมินด้านผล ที่เกิดกับผู้เรียน (Heneman, Anthony, Kimball & Odden, 2006) 4. ประเทศสหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐเกาหลี ประเทศสิงคโปร์มีประเด็นย่อย ดังนี้ ศักยภาพการสอนในชั้นเรียน ความสามารถ ในการสอน กระบวนการเรียนการสอน การส่งเสริมความเป็นเลิศด้วยประสิทธิภาพ การเรียนการสอน(กนิษฐ์ ศรีเคสิทธิ์, 2553; รัตนา ศรีเหรียญ, 2553; อัญชล อินต๊ะเสนา, 2552; Heneman, Anthony, Kimball & Odden, 2006; Williams and Engel, 2013)
	✓	-	-	-	-	✓	2) ด้านการทำงานเป็นทีม	
	-	✓	-	-	-	✓	3) ด้านการประเมินผู้เรียน	
	✓	✓	-	-	-	✓	4) ด้านการพัฒนางาน ปรับปรุง และเสริมสร้างโอกาส ทางการศึกษาสำหรับผู้เรียน ³	
	✓	✓	-	-	✓	✓	2.4 ผลการปฏิบัติงาน	
	✓	✓	-	-	-	✓	2.4.1 ด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน	
	✓	✓	-	-	-	✓	1) ด้านผลการเรียนหรือผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการของผู้เรียนและ การพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ⁴	
	✓	✓	-	-	-	✓	2) ด้านพฤติกรรมผู้เรียน	
	✓	-	-	-	-	✓	3) ด้านคุณภาพผู้เรียน	
	✓	-	-	-	-	✓	4) ผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่นๆ	
	✓	✓	-	-	✓	✓	2.4.2 ด้านผลการจัดการเรียนรู้	
	-	✓	-	-	✓	✓	1) ด้านการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ⁴	
	✓	✓	-	-	✓	✓	2) ด้านการปรับปรุงคุณภาพการจัดการชั้นเรียน	

ตารางที่ 22 ผลการสังเคราะห์แนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ (ต่อ)

แนวทางการกำหนดแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ								
ประเด็น/รายละเอียด	ความเหมือนความต่าง						รายละเอียด	หมายเหตุ
	T	US	AUS	CN	SK	SG		
	✓	-	-	-	-	✓	2.4.3 ผลการพัฒนางานวิชาการ ⁵	5. ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย สาธารณรัฐเกาหลี และประเทศสิงคโปร์ กำหนดประเด็นย่อย ดังนี้ รักษาคุณภาพการสอนระดับสูง ร่วมแบ่งปันกลยุทธ์และความคิด การส่งเสริมการสื่อสารระหว่างโรงเรียน และชุมชนหรือการสนับสนุนโรงเรียน และชุมชน ความรับผิดชอบอย่างมืออาชีพ ทักษะของครู ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลการสนับสนุนเพื่อการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน ทักษะการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน ความพึงพอใจของผู้ปกครอง (สุธี ประจักษ์ศักดิ์, 2554)
	✓	-	-	-	-	✓	1) การพัฒนางานวิชาการ ⁵	
	✓	-	-	-	-	✓	2) การบริการทางวิชาการ ⁶	
	✓	-	-	✓	-	✓	2.5 ผลงานทางวิชาการ ⁷	
	✓	-	-	✓	-	✓	2.5.1 งานวิจัย ⁶	
	✓	-	-	✓	-	✓	1) งานวิจัยและพัฒนา	
	✓	-	-	-	-	✓	2) งานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	
	✓	-	-	-	-	✓	3) รายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการวิจัยในชั้นเรียน หรือ ผลงานทางวิชาการลักษณะอื่น ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหา ด้านการเรียนของผู้เรียนสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ใช้ แนวคิด ทฤษฎีและองค์ความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาไปสู่การสรุป องค์ความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน	
	✓	-	✓	-	-	✓	2.5.2 รายงาน ⁷	
	✓	-	✓	-	-	✓	1) รายงานผลการเรียนการสอนหรือผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	

ตารางที่ 22 ผลการสังเคราะห์แนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ (ต่อ)

แนวทางการกำหนดแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ								
ประเด็น/รายละเอียด	ความเหมือนความต่าง						รายละเอียด	หมายเหตุ
	T	US	AUS	CN	SK	SG		
	✓	-	-	-	-	✓	2) รายงานการสังเคราะห์ผลการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	<p>6. สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) และประเทศสิงคโปร์ กำหนดให้ใช้เอกสารหรือผลการวิจัยในสื่อสิ่งพิมพ์ ระดับอำเภอ และนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน (สุธี ประจงศักดิ์, 2554)</p> <p>7. ประเทศออสเตรเลีย และประเทศสิงคโปร์ กำหนดให้ใช้รายงานการคาดคะเนศักยภาพในอนาคตของครู รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี รายงานผลการประเมินความเป็นมืออาชีพ (การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ) (กนิษฐ์ ศรีเคลือบ, 2553; ปัทมา จันทร์แก้ว, 2554; สุธี ประจงศักดิ์, 2554)</p> <p>8. ประเทศสหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) และประเทศสิงคโปร์ กำหนดให้การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพและการอบรมตามโปรแกรมที่กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน นำผลคะแนนมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่งได้ (Heneman, Anthony, Kimball & Odden, 2006; NCEE, 2017)</p>
	✓	-	-	-	-	✓	3) รายงานผลการประเมินและหรือการทดสอบของวิชาที่สอนในระดับเขตหรือระดับประเทศ	
	✓	-	-	-	-	✓	4) รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่น ๆ	
							2.6 ผลการฝึกอบรม	

ผลการสังเคราะห์ทั้ง 3 ตาราง ได้นำไปสรุปเป็น (ร่าง) แนวทางการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครูและมาตรการสำคัญ ดังนี้

ส่วนที่ 1 (ร่าง) แนวทางการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครู

มาตรฐานตำแหน่ง

ตำแหน่ง ครู

มาตรฐานวิทยฐานะ

1. คุณสมบัติทั่วไป

1.1 การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม

1.2 การมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

2.1 ประสบการณ์การทำงาน

2.2 ความรู้ ความสามารถ ทักษะ

2.3 คุณภาพการปฏิบัติงาน

2.4 ผลการปฏิบัติงาน/ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่

หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ

1. คุณสมบัติทั่วไป

1.1 การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม

1) การมีวินัย

2) การดำรงตนอย่างเหมาะสม

3) การประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี

4) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.2 การมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

1) หน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.1) การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

1.2) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ

1.3) การมีส่วนร่วม ในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.4) การมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

2) ความรับผิดชอบต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.1) การมีความรับผิดชอบต่อ

2.2) การมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ

2. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

2.1 ประสบการณ์การทำงาน

- 1) ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่
- 2) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

2.2 ความรู้ ความสามารถ และทักษะ

1) ด้านการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการเรียนการสอน

1.1) ด้านหลักสูตร

- การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

1.2) ด้านการออกแบบการเรียนรู้หรือหน่วยการเรียนรู้

1.3) ด้านการวางแผนและนำไปใช้

- การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล

แผนการสอนรายบุคคล แผนการจัดประสบการณ์

1.4) ด้านเนื้อหาวิชาที่สอน

1.5) ด้านทักษะในการสอน

1.6) ด้านสื่อและนวัตกรรม

1.7) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

2.1) ด้านการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

2.2) การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

2.3) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา

2.4) กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้

3) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

4) ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

2.3 คุณภาพการปฏิบัติงาน

1) ด้านการพัฒนาผู้เรียน

1.1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

1.2) ด้านการพัฒนาพฤติกรรมผู้เรียน

1.3) ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2) ด้านการพัฒนาตนเอง

2.1) ด้านการบริการที่ดี

2.2) ด้านการทำงานเป็นทีม

2.3) ด้านการประเมินผู้เรียน

2.4) ด้านการพัฒนางาน ปรับปรุง และเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาเพื่อผู้เรียน

2.4 ผลการปฏิบัติงาน

1) ด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน

1.1) ด้านผลการเรียนหรือผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการของผู้เรียนและการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

1.2) ด้านพฤติกรรมผู้เรียน

1.3) ด้านคุณภาพผู้เรียน

1.4) ผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่นๆ

2) ด้านผลการจัดการเรียนรู้

2.1) ด้านการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน

2.2) ด้านการปรับปรุงคุณภาพการจัดการชั้นเรียน

3) ผลการพัฒนาวิชาการ

3.1) ด้านการพัฒนาวิชาการ

3.2) ด้านการบริการทางวิชาการ

2.5 ผลงานทางวิชาการ

1) งานวิจัย ประกอบด้วย

1.1) งานวิจัยและพัฒนา

1.2) งานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

1.3) รายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการวิจัยในชั้นเรียน หรือผลงานทางวิชาการลักษณะอื่น ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียนสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ ใช้แนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาไปสู่การสรุปองค์ความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

2) รายงาน ประกอบด้วย

2.1) รายงานผลการเรียนการสอนหรือผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.2) รายงานการสังเคราะห์ผลการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

2.3) รายงานผลการประเมินและหรือการทดสอบของวิชาที่สอนในระดับเขตหรือระดับประเทศ

2.4) รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่น ๆ

2.6 ผลการฝึกอบรม

ส่วนที่ 2 (ร่าง) มาตรการสำคัญ พร้อมเหตุผลและความจำเป็น และสรุปข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

มาตรการสำคัญในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ที่ได้จากการสังเคราะห์ผลการศึกษาเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างระหว่างหลักเกณฑ์ที่ถูกกำหนดขึ้นของประเทศไทยและประเทศต่างๆ รวม 5 ประเทศ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ประเทศสิงคโปร์ สรุปโดยคำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐ 4 ประการ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2556) ได้แก่

1. การมีนโยบายหรือกฎหมายสนับสนุนการดำเนินการ (Operation Policy) ที่ชัดเจน
2. การปรับปรุงองค์กรที่เกี่ยวข้อง (Institutional Change) เพื่อรองรับการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐ
3. การพัฒนาความรู้ ความสามารถของทรัพยากรบุคคล (Human Resource) ให้มีคุณภาพ
4. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสังคมในทุกภาคส่วน (Social Participation) เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีผลการดำเนินการดังนี้

1. การมีนโยบายหรือกฎหมายสนับสนุนการดำเนินการ (Operation Policy) ที่ชัดเจน

มาตรการที่ 1 สร้างระเบียบหรือข้อกำหนดเพื่อสนับสนุนการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะครูที่ชัดเจน

เหตุผลความจำเป็น

การกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะครูที่เป็นสากล มีความเหมาะสมและเป็นธรรม มีประเด็นการประเมินที่ชัดเจน ไม่ยากเกินไป ครอบคลุมและสอดคล้องกับงานที่ครูปฏิบัติ และส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู คุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา สามารถคัดกรองผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ ตรงตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น มีความสำคัญและจำเป็นต่อการที่จะสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่น ตั้งใจและรับผิดชอบ เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและผู้ร่วมงาน และพัฒนาชุมชน

ข้อเสนอแนะ

ในการสร้างระเบียบหรือข้อกำหนดเพื่อสนับสนุนให้มีการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะครูที่ชัดเจน อาจดำเนินการดังนี้

1. กำหนดประเด็นการประเมินโดยยึดเจตนารมณ์ของกฎหมายที่จะพิจารณาความสามารถ (Ability) และผลการปฏิบัติงาน (Performance) มากกว่าการพิจารณาจากความอาวุโส (Seniority) เพื่อลดข้อด้อยของระบบการประเมินเลื่อนตำแหน่งแบบเดิม

2. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่คำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพ คุณวุฒิการศึกษา การอบรม ประสบการณ์ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน คุณภาพการปฏิบัติงาน หรือผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

3. กำหนดหลักเกณฑ์ที่เน้นมาตรฐาน ความเป็นสากล โปร่งใส เป็นธรรม มี ประเด็น ที่ชัดเจน ไม่ยากเกินไป ครอบคลุม และสอดคล้องกับงานที่ครูทำในแต่ละสายงาน ยืดความหลากหลาย สามารถปฏิบัติได้อย่างอิสระและเป็นรูปธรรม

มาตรการที่ 2 พัฒนาและปรับปรุงระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน

เหตุผลความจำเป็น

การพัฒนาและปรับปรุงระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะครู ให้มีความทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ความเป็นสากล มีความเหมาะสมและเป็นธรรม มีประเด็นการประเมินที่ชัดเจน ไม่ยากเกินไป ครอบคลุม และสอดคล้องกับงานที่ครูปฏิบัติ และส่งผล ต่อการพัฒนาตนเองของครู คุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา สามารถคัดกรองผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ เพื่อให้ทันต่อ สภาพการณ์และสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ตรงตามเจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น มีความสำคัญจำเป็นต่อการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับครูในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่น ตั้งใจและรับผิดชอบ เกิดแรงจูงใจในการพัฒนา ตนเอง พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและผู้ร่วมงาน และพัฒนาชุมชน

ข้อเสนอแนะ

ในการพัฒนาและปรับปรุงระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะครูให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบันอาจดำเนินการดังนี้

1. กำหนดประเด็นคุณภาพของผู้เรียนเป็นประเด็นหลักในการประเมิน
2. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่มีฐานจากงานวิจัยและการสะท้อนผลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับ (ระดับภาค ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชน ระดับครอบครัวและระดับบุคคล) โดยคำนึงถึงความแตกต่างของสภาพเฉพาะของงานที่ปฏิบัติ ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละสายงานหรือสาระการเรียนรู้

3. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเฉพาะสำหรับครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีความพิเศษหรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน เช่น สถานศึกษาในเขตพื้นที่เสี่ยงภัย สถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษ สถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล หรือสถานศึกษาที่มีความพิเศษและความยากลำบากในการจัดการศึกษาด้านอื่นๆ

4. ศึกษาเจาะลึกในกระบวนการบริหารงานบุคคลของครูแต่ละกระบวนการ เช่น การกำหนดเกณฑ์การสรรหาครู การกำหนดค่าวิทยฐานะและค่าตอบแทนครู การกำหนดเกณฑ์การย้าย โอน และการพัฒนา เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นฐานในการกำหนดเกณฑ์

5. กำหนดให้มีหลักเกณฑ์เรื่องค่าตอบแทนพิเศษหรือเงินพิเศษเพิ่มเติม (Bonus) นอกเหนือจากเงินเดือนปกติ สำหรับครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาที่มีความพิเศษหรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน เช่น สถานศึกษาในเขตพื้นที่เสี่ยงภัย สถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษ สถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล สถานศึกษาชายขอบ หรือสถานศึกษาที่มีความพิเศษและความยากลำบากในการจัดการศึกษาด้านอื่นๆ

6. กำหนดให้ความสำเร็จของงานวิจัย (Research Achievement) เป็นประเด็นในการประเมินในทุกระดับ เนื่องจากมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพของการปฏิบัติงานของครู และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยมีเงื่อนไขว่าควรกำหนดรูปแบบอย่างหลากหลาย เพื่อสร้างทางเลือกให้ครูหรือนักงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานที่ครูปฏิบัติ ไม่เบียดบังเวลาในการเรียนการสอน สามารถทำไปพร้อมกับการปฏิบัติงานประจำวันได้ ตรงตามสายงาน และสะท้อนผลสู่การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน และคุณภาพผู้เรียน

7. กำหนดให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (Student Achievement) จากการประเมินผลการเรียนการสอนในระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขต ระดับชาติหรือระดับนานาชาติ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนาวิชาการและการบริการทางวิชาการให้กับชุมชนเป็นประเด็นในการประเมิน เนื่องจากพบว่าเป็นแนวโน้มที่หลายประเทศใช้อยู่และการประเมินเพื่อเลื่อนระดับมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

8. กำหนดให้การประเมินเป็นการประเมินทั้งผลการปฏิบัติหน้าที่ที่ผ่านมาและผลการประเมิน ความคาดหวังของสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่และการสร้างประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ของตนในระดับที่สูงขึ้นในอนาคต อาจอยู่ในรูปแบบของสัญญาหรือข้อตกลงร่วม เพื่อขอรับการประเมินด้วย

9. กำหนดให้นำผลการประเมินจากการเข้ารับการฝึกอบรมในเนื้อหาวิชาการอย่างเข้ม มาใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มค่าตอบแทน โดยกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำและเกณฑ์การวัดผลที่มีประสิทธิภาพไว้อย่างชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

10. การประเมินควรมีการใช้วิธีประเมินแบบหลายมิติ เช่น มีการกลั่นกรองจากเอกสาร (Document Screening) การนำแบบสอบถามทั้งแบบที่เป็นอัตนัย (Subjective) และแบบรายการ (Checklist) และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เช่น ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และเพื่อนร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นผู้ประเมิน โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์เพื่อนร่วมงาน (Peer Interview) หรือเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและนักเรียนให้ความเห็นสะท้อนผลความพึงพอใจ หรือ

สังเกตการณ์เพื่อประเมินความสามารถด้านการสอน (Teaching Capability Observation) และการสัมภาษณ์ครูผู้ขอรับการประเมินเชิงลึก (In-depth Interview with the Teacher) การให้ครูประเมินตนเอง

11. กำหนดให้มีการประเมินโดยไม่ให้ผู้ถูกประเมินทราบก่อนล่วงหน้า เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลและได้เห็นสภาพการปฏิบัติงานที่แท้จริง

มาตรการที่ 3 สร้างกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู

เหตุผลความจำเป็น

การสร้างกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติของหน่วยปฏิบัติ นับว่าเป็นขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญไม่น้อยกว่าการสร้าง พัฒนา และปรับปรุงระเบียบหรือข้อกำหนด เนื่องจากหากหน่วยปฏิบัติขาดความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาและวิธีดำเนินการของระเบียบหรือข้อกำหนดที่สร้างขึ้นโดยละเอียดถี่ถ้วนแล้ว จะไม่สามารถดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ที่ถูกกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติ ยกแก่การควบคุม ตรวจสอบ อันจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครู ไม่นำไปสู่การพัฒนา ตนเองของครู คุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา ไม่สามารถคัดกรองผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ได้อย่างแท้จริง และไม่ตอบสนองต่อเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ในการสร้างกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู อาจดำเนินการดังนี้

1. องค์กรกลางด้านการบริหารงานบุคคลควรกำหนดกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนหลักเกณฑ์อย่างหลากหลาย มีประสิทธิภาพ ชัดเจน ครอบคลุม เจาะลึก เพื่อส่งเสริมให้เกิดผลที่สะท้อนถึงคุณภาพครู

2. จัดรับฟังความคิดเห็น พร้อมทั้งให้ความรู้ สะท้อนผลการนำหลักเกณฑ์ไปใช้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับ (ระดับนานาชาติ ระดับชาติ ระดับภาค ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชน ระดับครอบครัว และระดับบุคคล) หน่วยปฏิบัติที่มีความพิเศษหรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน เช่น สถานศึกษาในเขตพื้นที่เสี่ยงภัย สถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษ สถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลหรือสถานศึกษาที่มีความพิเศษและความยากลำบากในการจัดการศึกษาด้านอื่นๆ

3. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังปัญหาและช่วยเหลือในการแก้ปัญหาเฉพาะพื้นที่

4. จัดให้มีหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูทั้งกระบวนการเกี่ยวกับการให้
วิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการ

5. นำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการส่งเสริมการขับเคลื่อน
การดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้วิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู

2. การปรับปรุงองค์กรที่เกี่ยวข้อง (Institutional Change) เพื่อรองรับการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐ

มาตรการที่ 4 สร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการตามระเบียบ
หรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้วิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับหน่วยปฏิบัติ (Node)

เหตุผลความจำเป็น

การสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการตามระเบียบ
หรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้วิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับหน่วยปฏิบัติ (Node) ซึ่งจะ
นับว่าเป็นอีกขั้นตอนสำคัญเพื่อที่จะทำให้การดำเนินการตามกระบวนการสร้างกลไกการขับเคลื่อนการ
ดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้วิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูประสบกับ
ผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล เนื่องจากมีหน่วยปฏิบัติ หรือ Node ที่มีความ
เข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้วิทย
ฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู จะเป็นกำลังที่เข้มแข็งในการนำระเบียบหรือข้อกำหนดไปสู่การปฏิบัติ หาก
หน่วยปฏิบัติขาดความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาและวิธีดำเนินการของระเบียบหรือข้อกำหนดที่สร้างขึ้นโดย
ละเอียดลออแก่แล้ว จะไม่สามารถดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ที่ถูกกำหนดไว้ได้ ทำให้เกิดปัญหาในการ
ปฏิบัติ ยากแก่การควบคุม ตรวจสอบ อันจะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของครู ไม่นำไปสู่การพัฒนาตนเอง
ของครู คุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา ไม่สามารถคัดกรองผู้ที่มี
ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ได้อย่างแท้จริง ไม่ตอบสนองต่อ
เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ในการสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการตามระเบียบ
หรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้วิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับหน่วยปฏิบัติ (Node)
อาจดำเนินการดังนี้

1. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ ช่วยแก้ปัญหา และสร้างความ
เข้าใจเกี่ยวกับเงื่อนไขในการดำเนินการต่างๆ ในการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับ
การให้วิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับหน่วยปฏิบัติ (Node)

2. จัดสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็น พร้อมทั้ง สะท้อนผลการนำหลักเกณฑ์ไปใช้
จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับ (ระดับภาค ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชน ระดับ
ครอบครัว และระดับบุคคล) หน่วยปฏิบัติที่มีความพิเศษหรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน
เช่น สถานศึกษาในเขตพื้นที่เสี่ยงภัย สถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษ สถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลหรือ
สถานศึกษาที่มีความพิเศษ และความยาก ลำบากในการจัดการศึกษาด้านอื่นๆ

มาตรการที่ 5 สร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการประเมินตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับผู้ประเมิน

เหตุผลความจำเป็น

การสร้างความรู้ความเข้าใจด้านความรู้ ความเข้าใจในการประเมินตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับผู้ประเมิน นับว่าเป็นอีกขั้นตอนสำคัญ เนื่องจากการสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการประเมินให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูจะสนับสนุนให้ผู้ประเมินสามารถคัดกรองผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะ ในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และมีคุณภาพ ให้ครูเหล่านั้นได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพครู คุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา ตรงตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ในการสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการประเมินตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับผู้ประเมิน อาจดำเนินการได้ดังนี้

1. จัดทำฐานข้อมูลผู้ทรงคุณวุฒิส่วนกลางในทุกกลุ่มสาระ ทุกสาขาวิชา โดยมีคณะกรรมการ พิจารณากลั่นกรองหรือคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสม เพื่อเป็นผู้ประเมินในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
2. จัดทำฐานข้อมูลครูผู้ผ่านการประเมินให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครู โดยมีคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองหรือคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสม เพื่อเป็นผู้ประเมินในภูมิภาค
3. จัดสัมมนา ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนกลาง รวมทั้งผู้ประเมินหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับภาค ระดับจังหวัด ระดับเขตพื้นที่ ระดับสถานศึกษา ระดับทีม และระดับบุคคล ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามวิธีการในระเบียบหรือข้อกำหนด เพื่อกำหนดข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ประเมิน มีการให้ความรู้ และอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประเมินและสะท้อนผลการปฏิบัติหน้าที่ ในประเด็นต่างๆ เช่น การกำหนดวิธีการและรูปแบบการประเมินที่หลากหลาย อาทิ การรวบรวมเอกสารข้อมูล การนำหลักเกณฑ์การประเมินไปใช้ การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน การประเมินเพื่อนร่วมงาน ไปจนถึงการประเมินตนเอง
4. จัดทำเกณฑ์ประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกระดับ โดยกำหนดให้ผู้ประเมินต้องสมัครสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก มีการทดสอบความรู้ ความสามารถ และทัศนคติ และมีระบบแรงจูงใจให้คนดี คนเก่งสมัครสอบ ระบบการพัฒนา ฝึกอบรม การติดตาม ประเมินผล และระบบการดำรงรักษา เช่นเดียวกับครูผู้รับการประเมิน

5. นำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการประเมินตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับผู้ประเมิน

3. การพัฒนาความรู้ ความสามารถของทรัพยากรบุคคล (Human Resource) ให้มีคุณภาพ

มาตรการที่ 6 สร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครูให้มีคุณภาพ

เหตุผลความจำเป็น

การสร้างความเข้มแข็งและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเนื้อหาสาระที่สัมพันธ์กับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูเป็นสิ่งสำคัญจำเป็นที่สุดในกระบวนการประเมินเพื่อให้ครูมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ การจะสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครูได้ ต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจให้กับครู เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ครูอยากพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความสามารถ หากครูสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง จะทำให้การปฏิบัติงานของครูมีคุณภาพ และเมื่องานที่ได้มีคุณภาพ ครูก็สามารถจะนำผลการปฏิบัติงานนั้น มาขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ เป็นการส่งเสริมให้ครู ผู้มีความรู้ ความสามารถ มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจและทำให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ อย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพครู คุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ตรงตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ในการสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครูให้มีคุณภาพ อาจดำเนินการได้ดังนี้

1. จัดอบรมครูทั้งในด้านเนื้อหาวิชาการ การจัดการเรียนการสอนทั้งในระบบโรงเรียนและระบบออนไลน์ การจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยเฉพาะงานวิจัย ทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาวเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองในด้านเนื้อหาวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมให้นำผลการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดทำวิจัย ที่มุ่งผลเพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ครูสามารถจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยเฉพาะงานวิจัยที่มีคุณภาพ เนื่องจากคุณภาพของครูสามารถสะท้อนออกมาจากผลงานทางวิชาการ และหากผลงานทางวิชาการมีคุณภาพ คุณภาพของผู้เรียนก็ได้รับการพัฒนาเช่นกัน

2. สนับสนุนด้านความยั่งยืนของเงินทุนเพื่อการพัฒนาครู (Funding Sustainability) อาทิ การส่งเสริมด้านแหล่งทุนและการวางแผนการใช้เงิน

3. ส่งเสริมความร่วมมือทุกด้าน ทุกระดับ (ระดับนานาชาติ ระดับชาติ ระดับภาค ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชน ระดับครอบครัว และระดับบุคคล) เช่น จัดเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในประเทศและระหว่างประเทศ การแลกเปลี่ยนบุคลากร ฯลฯ

4. นำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการสร้างความเข้มแข็ง ด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครูให้มีคุณภาพ

มาตรการที่ 7 สร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับครู

เหตุผลความจำเป็น

การสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับครู จะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาประเมิน ไม่ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติ และการรายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อขอรับการตรวจสอบและประเมินเป็นไปตามลำดับขั้นตอนที่ถูกต้อง ทำให้การประเมินสามารถคัดกรองผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมอย่างแท้จริง ตอบสนองต่อเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ในการสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับครู อาจดำเนินการได้ดังนี้

1. จัดการอบรมสัมมนาครูที่เน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเงื่อนไขในการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับครู

2. นำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับครู

4. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสังคมในทุกภาคส่วน (Social Participation)

มาตรการที่ 8 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู

เหตุผลความจำเป็น

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู ด้วยการเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมรับฟังปัญหา ความต้องการ และความพร้อมในทุก ระดับ ตั้งแต่ระดับกระทรวง ระดับภาค ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชน ระดับครอบครัวและระดับบุคคล โดยยึดโยงกับสากล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ การ

พัฒนาหลักเกณฑ์ การพัฒนาวิชาการ การให้บริการ ทางวิชาการ การเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ด้วยการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสะท้อนผลการแบ่งปันการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ วิธีการจัดการกับปัญหาต่างๆ ให้การดำเนินการเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครู เป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม ครอบคลุม และเหมาะสม สามารถขับเคลื่อนการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ตามหลักคิดที่ว่า “การศึกษาไทย จะไม่มีใครถูกทิ้งไว้ข้างหลัง” และสะท้อนผลต่อคุณภาพครู คุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา ตรงตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานอกจากนั้น ยังทำให้เกิดความรัก สามัคคีไว้ได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะครู อาจดำเนินการดังนี้

1. กำหนดให้มีรับฟังความคิดเห็นและการสะท้อนผลจากทุกระดับ (ระดับกระทรวง ระดับภาค ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชน ระดับครอบครัว และระดับบุคคล)
2. กำหนดให้มีรับฟังความคิดเห็นและการสะท้อนผลจากหน่วยปฏิบัติที่มีความพิเศษหรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน เช่น สถานศึกษาในเขตพื้นที่เสี่ยงภัย สถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษ สถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล หรือสถานศึกษาที่มีความพิเศษและความยากลำบากในการจัดการศึกษาด้านอื่นๆ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและครอบคลุม สร้างขวัญกำลังใจให้กับครูผู้ปฏิบัติงาน
3. สร้างเครือข่ายการสื่อสารจากหน่วยบนลงสู่หน่วยปฏิบัติในทุกระดับ (ระดับกระทรวง ระดับภาค ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชน ระดับครอบครัว และระดับบุคคล) เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4. กำหนดให้มีการประเมินการพัฒนาวิชาการและการให้บริการทางวิชาการให้กับชุมชน
5. กำหนดให้มีการประเมินในเรื่องของการส่งเสริมการสื่อสารระหว่างโรงเรียน และชุมชน การสนับสนุนโรงเรียนและชุมชน ความพึงพอใจของผู้ปกครอง ทักษะการสื่อสารกับผู้ปกครอง และชุมชน
6. กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู และนำผลการดำเนินการมาใช้ในการขอรับการประเมินได้
7. กำหนดวิธีประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียครอบคลุมในทุกภาคส่วน

8. นำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู

จากนั้น ผู้วิจัยได้นำ (ร่าง) แนวทางการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะครู และมาตรการสำคัญ พร้อมเหตุผลและความจำเป็น และสรุปข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เสนอที่ประชุมสนทนากลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องโดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า (ร่าง) แนวทางการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครูและมาตรการสำคัญ มีความสอดคล้องกันในเกณฑ์ที่ใช้ได้ โดยมีข้อสังเกตให้ปรับปรุงเพิ่มเติม สรุปได้ดังนี้

ข้อสังเกตเกี่ยวกับ (ร่าง) แนวทางการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครู

ที่ประชุมพิจารณา (ร่าง) แนวทางการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครูแล้ว มีข้อสังเกตให้ปรับปรุงเพิ่มเติม ดังนี้

1. มาตรฐานตำแหน่ง ที่ประชุมไม่มีข้อสังเกตเพิ่มเติม
2. มาตรฐานวิทยฐานะ ที่ประชุมไม่มีข้อสังเกตเพิ่มเติม
3. หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ
 - 3.1 คุณสมบัติทั่วไป ข้อ 1.1 การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ที่ประชุมเห็นว่าหากกำหนดให้ใช้เพียงข้อ 1.1.4 ข้อเดียวตามหลักเกณฑ์ ว 21 จะไม่ครอบคลุมถึงการประพฤติผิดในกรณีที่ไม่ร้ายแรงถึงขั้นถูกลงโทษทางวินัย จึงให้คงข้อ 1.1.1 – 1.1.3 ไว้ตาม (ร่าง) แนวทางการกำหนดระเบียบฯ ที่เสนอ
 - 3.2 คุณสมบัติทั่วไป ข้อ 1.2.1 หน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่ประชุมให้ข้อเสนอแนะให้นำข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 มาใช้เป็นข้อมูลเทียบเคียง
 - 3.3 คุณสมบัติทั่วไป ข้อ 1.2.2 ความรับผิดชอบตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่ประชุมเห็นควรตัดข้อ 1 การมีความรับผิดชอบ ออก และคงเหลือเพียงข้อ 2 การมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ
 - 3.4 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ ข้อ 2.2 ความรู้ ความสามารถ และทักษะ
 - ข้อ 2.2.1 ข้อ 1) ด้านหลักสูตร ประเด็น การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อสังเกต เรื่อง การสร้างหลักสูตรของครูผู้สอน ว่าจำเป็นต้องกำหนดไว้หรือไม่ เนื่องจากอาจเป็นประเด็นที่นอกเหนือจากเรื่องของการจัดการเรียนการสอน แต่ที่ประชุมได้มีการอภิปรายกันอย่างกว้างขวางว่า เนื่องจากครูผู้สอนต้องสร้างหลักสูตรชั้นเรียนและต้องมีการพัฒนาหลักสูตรดังกล่าวทุกปี จึงให้คงประเด็นการสร้างและพัฒนาหลักสูตรไว้เหมือนเดิม
 - 3.5 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ ข้อ 2.2 ความรู้ ความสามารถ และทักษะ ข้อ 2.2.4 การพัฒนาตนเองและพัฒนางานวิชาชีพ ที่ประชุมเห็นว่ามีความซ้ำซ้อนกับคุณสมบัติทั่วไป ข้อ

1.2.1 ข้อ 1) ซึ่งในกรณีนี้ ผู้วิจัยอภิปรายให้ความเห็นว่า ทั้ง 2 ข้อ มีความแตกต่างกันที่ประเด็นหลัก คือ หน้าที่ในการพัฒนา ตนเองและพัฒนาวิชาชีพ กับ ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพที่ประชุมเห็นควร คงประเด็นดังกล่าวไว้ แต่ให้ผู้วิจัยปรับข้อความไม่ให้ซ้ำซ้อนกัน เพื่อประโยชน์ในการตั้งหัวข้อในการประเมินให้คะแนนและการคำนวณค่าสถิติ

3.6 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ ข้อ 2.4.1 ด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน ที่ประชุมเห็นว่า ให้นำข้อ 3) ด้านคุณภาพผู้เรียน มาเป็นประเด็นหลัก และระบุให้ ข้อ 1) 2) และ 4) เป็นประเด็นย่อยภายใต้ประเด็นดังกล่าว

ข้อสังเกตเกี่ยวกับ (ร่าง) มาตรการสำคัญ พร้อมเหตุผลและความจำเป็น และสรุปข้อเสนอแนะในการกำหนด นโยบายเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครู

ที่ประชุมได้พิจารณา (ร่าง) มาตรการสำคัญ พร้อมเหตุผลและความจำเป็น และสรุปข้อเสนอแนะในการกำหนด นโยบายเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูแล้ว มีข้อสังเกตให้ปรับปรุงเพิ่มเติม ดังนี้

1. เหตุผลความจำเป็นและข้อเสนอแนะข้อ 3 ในมาตรการที่ 1 และเหตุผลความจำเป็นในมาตรการที่ 2 ให้ปรับคำว่า “ไม่ยากเกินไป” เป็นคำว่า “ มีความเหมาะสม” เนื่องจากแต่ละวิทยฐานะมีความยากง่ายต่างกัน

2. ข้อเสนอแนะข้อ 2 ในมาตรการที่ 2 ควรเพิ่มเติม ดังนี้ “คุณภาพของผู้เรียน การทำหน้าที่ และความรับผิดชอบของครู ผลการพัฒนาทางด้านวิชาการของครูและผู้เรียน”

3. ข้อเสนอแนะข้อ 6 ในมาตรการที่ 2 ให้ขยายความคำว่า “ในทุกระดับ” โดยระบุเป็นระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ

4. ข้อเสนอแนะข้อ 9 ในมาตรการที่ 2 ควรเพิ่มเติมข้อความ ดังนี้ “เพื่อให้เกิดทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น โดยวัดและประเมินผลการพัฒนาหลังการฝึกอบรม”

5. ข้อเสนอแนะข้อ 10 ในมาตรการที่ 2 ควรเพิ่มเติมข้อความ ดังนี้ “... มีส่วนร่วมในการเป็นผู้ประเมิน โดยกำหนดประเด็นที่จะให้ประเมินที่ชัดเจน”

6. ข้อเสนอแนะข้อ 11 ในมาตรการที่ 2 ควรเพิ่มเติมข้อความ ดังนี้ “โดยกำหนดเกณฑ์ว่าจะเป็นการประเมินด้านใดบ้าง ผู้ประเมินคือใคร ซึ่งควรเป็นผู้ที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการประเมิน”

7. ข้อเสนอแนะที่ 2 ในมาตรการที่ 6 ควรระบุให้ชัดเจนว่าการสนับสนุนด้านเงินทุนฯ มีความเกี่ยวข้องกับมาตรการอย่างไร

8. ข้อเสนอแนะที่ 1 ในมาตรการที่ 8 ควรอธิบาย “ระดับครอบครัว” หรืออาจตัดออก

จากนั้น ผู้วิจัยได้นำข้อสังเกตของที่ประชุมกลุ่มสนทนามาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา โดยมีผลการปรับปรุงและพัฒนา ดังรายละเอียดในข้อ 4. ต่อไปนี้

4. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครู

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายนี้ สืบเคราะห์จากการศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคลสำหรับครู ระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณี การให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสายงานการสอน ซึ่งจัดทำโดยภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการกำหนดระเบียบและข้อกำหนดเกี่ยวกับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยมีหลักคิดพื้นฐานว่าการบริหารงานบุคคลของครู ถือเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพครู ผู้เรียน และการศึกษา ดังนั้น การส่งเสริมความก้าวหน้าในการให้ข้าราชการครูได้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่จะสร้างเสริมให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการทุ่มเท อุทิศตนปฏิบัติงานและพัฒนางานให้ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ผู้เรียน และการศึกษา ตามเจตนารมณ์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย นำเสนอเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แนวทางการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครู เพื่อใช้ประกอบการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงการกำหนดระเบียบและข้อกำหนดเกี่ยวกับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครู

ส่วนที่ 2 มาตรการสำคัญ พร้อมเหตุผลและความจำเป็น และสรุปข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แนวทางการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครู เพื่อใช้ประกอบการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงการกำหนดระเบียบและข้อกำหนดเกี่ยวกับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครู

แนวทางการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูที่อาจนนำมาใช้ประกอบการพิจารณากำหนดประเด็นการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ มาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และหลักเกณฑ์การให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู ดังนี้

แนวทางการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครู

แนวทางการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครู กำหนดเป็น 3 ส่วนหลักๆ ได้แก่ ส่วนมาตรฐานตำแหน่ง ส่วนมาตรฐานวิทยฐานะ และส่วนหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

มาตรฐานตำแหน่ง

กำหนดเป็นตำแหน่ง ครู

มาตรฐานวิทยฐานะ

กำหนดเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณสมบัติทั่วไปและด้านคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ รายละเอียดดังนี้

1. คุณสมบัติทั่วไป กำหนดเป็น 2 ประเด็น ประกอบด้วย
 - 1.1 การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม
 - 1.2 การมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
2. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ กำหนดเป็น 4 ประเด็น ประกอบด้วย
 - 2.1 ประสบการณ์การทำงาน
 - 2.2 ความรู้ ความสามารถ ทักษะ
 - 2.3 คุณภาพการปฏิบัติงาน
 - 2.4 ผลการปฏิบัติงานหรือผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่

หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ

กำหนดเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณสมบัติทั่วไปและด้านคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ รายละเอียดดังนี้

1. คุณสมบัติทั่วไป กำหนดเป็น 2 ประเด็น ประกอบด้วย การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการมีหน้าที่

และความรับผิดชอบตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

 - 1.1 การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม กำหนดเป็น 4 ประเด็น ประกอบด้วย
 - 1) การมีวินัย
 - 2) การดำรงตนอย่างเหมาะสม
 - 3) การประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี
 - 4) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 1.2 การมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามจรรยาบรรณวิชาชีพ กำหนดเป็น 2 ประเด็น ประกอบด้วย
 - 1) หน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ แยกเป็น 4 ประเด็นย่อย ดังนี้
 - 1.1) หน้าที่ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

- 1.2) หน้าที่ในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ
- 1.3) หน้าที่ในการมีส่วนร่วม ในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ
- 1.4) หน้าที่ในการมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

2) ความรับผิดชอบตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มี 1 ประเด็นย่อย ได้แก่ การมีความ รับผิดชอบต่อวิชาชีพ

2. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ กำหนดเป็น 6 ประเด็น ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการทำงาน ความรู้ ความสามารถ และทักษะ คุณภาพการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน ผลงานทางวิชาการ และผล การฝึกอบรม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ประสิทธิภาพการทำงาน แยกเป็น 2 ประเด็นย่อย ประกอบด้วย

- 1) ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่
- 2) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

2.2 ความรู้ ความสามารถ และทักษะ แยกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการเรียนการสอน

ได้แก่

1.1) ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านหลักสูตร

- การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

1.2) ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการออกแบบการเรียนรู้หรือหน่วย

การเรียนรู้

1.3) ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการวางแผนและนำไปใช้

- การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล

แผนการสอนรายบุคคล แผนการจัดประสบการณ์

1.4) ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านเนื้อหาวิชาที่สอน

1.5) ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการสอน

1.6) ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านสื่อและนวัตกรรม

1.7) ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2) ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ได้แก่

2.1) ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อม

การเรียนรู้

2.2) ความรู้ ความสามารถ และทักษะการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

2.3) ความรู้ ความสามารถ และทักษะการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสาร
ประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา

2.4) ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านกลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้

3) ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

4) ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

2.3 คุณภาพการปฏิบัติงาน แยกเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย

1) คุณภาพด้านการพัฒนาผู้เรียน ได้แก่

1.1) คุณภาพด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

1.2) คุณภาพด้านการพัฒนาพฤติกรรมผู้เรียน

1.3) คุณภาพด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2) คุณภาพด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่

2.1) คุณภาพด้านการบริการที่ดี

2.2) คุณภาพด้านการทำงานเป็นทีม

2.3) คุณภาพด้านการประเมินผู้เรียน

2.4) คุณภาพด้านการพัฒนางาน ปรับปรุง และเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษา

เพื่อผู้เรียน

2.4 ผลการปฏิบัติงาน แยกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

1) ผลการปฏิบัติงานด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน ได้แก่

1.1) ด้านผลการเรียนหรือผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการของผู้เรียนและการพัฒนา

ผู้เรียนแบบองค์รวม

1.2) ด้านพฤติกรรมผู้เรียน

1.3) ผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่นๆ

2) ผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ ได้แก่

2.1) ด้านการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน

2.2) ด้านการปรับปรุงคุณภาพการจัดการชั้นเรียน

3) ผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาวิชาการ ได้แก่

3.1) ด้านการพัฒนาวิชาการ

3.2) ด้านการบริการทางวิชาการ

4) ผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพผู้เรียน

2.5 ผลงานทางวิชาการ แยกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

1) งานวิจัย ได้แก่

1.1) งานวิจัยและพัฒนา
 1.2) งานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
 1.3) รายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการวิจัยในชั้นเรียน หรือผลงานทางวิชาการลักษณะอื่น ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียนสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ใช้แนวคิด ทฤษฎีและองค์ความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหานำไปสู่การสรุปองค์ความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

2) รายงาน ได้แก่

2.1) รายงานผลการเรียนการสอนหรือผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
 2.2) รายงานการสังเคราะห์ผลการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน
 2.3) รายงานผลการประเมินและหรือการทดสอบของวิชาที่สอนในระดับเขตหรือระดับประเทศ

2.4) รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่น ๆ

2.6 ผลการฝึกอบรม

ส่วนที่ 2 มาตรการสำคัญ พร้อมเหตุผลและความจำเป็น และสรุปข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

มาตรการสำคัญในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ที่ได้จากการสังเคราะห์ผลการศึกษาเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างระหว่างหลักเกณฑ์ที่ถูกกำหนดขึ้นของประเทศไทยและประเทศต่างๆ รวม 5 ประเทศ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ประเทศสิงคโปร์ สรุปโดยคำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐ 4 ประการ ได้แก่

1. การมีนโยบายหรือกฎหมายสนับสนุนการดำเนินการ (Operation Policy) ที่ชัดเจน
2. การปรับปรุงองค์กรที่เกี่ยวข้อง (Institutional Change) เพื่อรองรับการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐ
3. การพัฒนาความรู้ ความสามารถของทรัพยากรบุคคล (Human Resource) ให้มีคุณภาพ
4. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสังคมในทุกภาคส่วน (Social Participation) เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีผลการดำเนินการดังนี้

1. การมีนโยบายหรือกฎหมายสนับสนุนการดำเนินการ (Operation Policy) ที่ชัดเจน

มาตรการที่ 1 สร้างระเบียบหรือข้อกำหนดเพื่อสนับสนุนการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูที่ชัดเจน

เหตุผลความจำเป็น

การกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูที่เป็นสากล มีความเหมาะสมและเป็นธรรม มีประเด็นการประเมินที่ชัดเจน ครอบคลุม และ

สอดคล้องกับงานที่ครูปฏิบัติ และส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู คุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา สามารถคัดกรองผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ ตรงตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น มีความสำคัญจำเป็นต่อการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่น ตั้งใจและรับผิดชอบเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและผู้ร่วมงาน และพัฒนาชุมชน

ข้อเสนอแนะ

ในการสร้างระเบียบหรือข้อกำหนดเพื่อสนับสนุนการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูที่ชัดเจน อาจดำเนินการดังนี้

1. กำหนดประเด็นการประเมินโดยยึดเจตนารมณ์ของกฎหมายที่จะพิจารณาความสามารถ (Ability) และผลการปฏิบัติงาน (Performance) มากกว่าการพิจารณาจากความอาวุโส (Seniority) เพื่อลดข้อดีของระบบการประเมินเลื่อนตำแหน่งแบบเดิม
2. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่คำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพ คุณวุฒิการศึกษา การอบรม ประสบการณ์ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน คุณภาพการปฏิบัติงาน หรือผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย
3. กำหนดหลักเกณฑ์ที่เน้นมาตรฐาน มีความเป็นสากล โปร่งใส เป็นธรรม มีประเด็นที่ชัดเจน มีความเหมาะสม ครอบคลุม และสอดคล้องกับงานที่ครูทำในแต่ละสายงาน ยึดความหลากหลาย สามารถปฏิบัติได้อย่างอิสระและเป็นรูปธรรม

มาตรการที่ 2 พัฒนาและปรับปรุงระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน

เหตุผลความจำเป็น

การพัฒนาและปรับปรุงระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้มีความทันสมัยและเป็นปัจจุบัน มีความเป็นสากล มีความเหมาะสมและเป็นธรรม มีประเด็นการประเมินที่ชัดเจน มีความเหมาะสม ครอบคลุม และสอดคล้องกับงานที่ครูปฏิบัติ และส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู คุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา สามารถคัดกรองผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ เพื่อให้ทันต่อสภาพการณ์ และสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ตรงตามเจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น มีความสำคัญจำเป็นต่อการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่น ตั้งใจและรับผิดชอบ เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและผู้ร่วมงาน และพัฒนาชุมชน

ข้อเสนอแนะ

ในการพัฒนาและปรับปรุงระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบันอาจดำเนินการดังนี้

1. กำหนดประเด็นคุณภาพของผู้เรียนเป็นประเด็นหลักในการประเมิน
2. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่มีฐานจากงานวิจัยและการสะท้อนผลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับ (ระดับภาค ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชน และระดับบุคคล) โดยคำนึงถึงความแตกต่างของสภาพเฉพาะของงานที่ปฏิบัติให้มีความเหมาะสมกับแต่ละสายงานหรือสาระการเรียนรู้ คุณภาพของผู้เรียน การทำหน้าที่และความรับผิดชอบของครู และผลการพัฒนางานด้านวิชาการของครูและผู้เรียน
3. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเฉพาะสำหรับครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีความพิเศษหรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน เช่น เกณฑ์สถานศึกษาในเขตพื้นที่เสี่ยงภัย สถานศึกษาที่จัด การศึกษาพิเศษ สถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล หรือสถานศึกษาที่มีความพิเศษและความยากลำบากในการจัดการศึกษาด้านอื่นๆ
4. ศึกษาเจาะลึกในกระบวนการบริหารงานบุคคลของครูในแต่ละกระบวนการ อาทิ การกำหนดเกณฑ์การสรรหาครู การกำหนดค่าวิทยฐานะและค่าตอบแทนครู การกำหนดเกณฑ์การย้าย โอน และการพัฒนาเพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นฐานในการกำหนดเกณฑ์
5. กำหนดให้มีหลักเกณฑ์เรื่องค่าตอบแทนพิเศษหรือเงินพิเศษเพิ่มเติม (Bonus) นอกเหนือจากเงินเดือนปกติ สำหรับครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาที่มีความพิเศษหรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน เช่น เกณฑ์สถานศึกษาในเขตพื้นที่เสี่ยงภัย สถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษ สถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล สถานศึกษาชายขอบ หรือสถานศึกษาที่มีความพิเศษและความยากลำบากในการจัดการศึกษาด้านอื่นๆ
6. กำหนดให้ความสำเร็จของงานวิจัย (Research Achievement) เป็นประเด็นสำคัญในการประเมิน ครูทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ เนื่องจากมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพของการปฏิบัติงานของครูและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยมีเงื่อนไขว่าควรกำหนดรูปแบบอย่างหลากหลายเพื่อสร้างทางเลือกให้ครูหรือนักงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานที่ครูปฏิบัติ ไม่เบียดบังเวลาในการเรียนการสอน สามารถทำไปพร้อมกับการปฏิบัติงานประจำวันได้ ตรงตามสายงาน และสะท้อนผลสู่การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนและคุณภาพผู้เรียน
7. กำหนดให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (Student Achievement) จากการประเมินผลการเรียนการสอนในระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขต ระดับชาติหรือระดับนานาชาติ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนาวิชาการ รวมทั้งการบริการ

ทางวิชาการให้กับชุมชนเป็นประเด็นในการประเมิน เนื่องจากพบว่าเป็นแนวโน้มที่หลายประเทศใช้อยู่และการประเมินเพื่อเลื่อนระดับมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

8. กำหนดให้การประเมินเป็นการประเมินทั้งผลการปฏิบัติหน้าที่ที่ผ่านมาร่วมกับผลการประเมินความคาดหวังของสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่และการสร้างประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ของตนในระดับที่สูงขึ้นในอนาคต อาจอยู่ในรูปแบบของสัญญาหรือข้อตกลงร่วม เพื่อขอรับการประเมินด้วย

9. กำหนดให้มีการประเมินคุณลักษณะที่เหมาะสม ทั้งในด้านความมีวินัย (Discipline) คุณธรรม (Moral) และจรรยาบรรณ (Ethic) บุคลิกภาพ (Personality) อุปนิสัย (Characteristic) และทัศนคติ (Attitude) กับด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะ ควบคู่กันไปเสมอ

10. กำหนดให้นำผลการประเมินจากการเข้ารับการฝึกอบรมในเนื้อหาวิชาการอย่างเข้ม มาใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มค่าตอบแทน โดยกำหนด ระยะเวลาขั้นต่ำและเกณฑ์การวัดผลที่มีประสิทธิภาพไว้อย่างชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้เกิดทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น โดยวัดและประเมินผลการพัฒนาหลังการฝึกอบรม

11. การประเมินควรมีการใช้วิธีประเมินแบบหลายมิติ เช่น มีการถ่วงน้ำหนัก เอกสาร (Document Screening) การนำแบบสอบถามทั้งแบบที่เป็นอัตนัย (Subjective) และแบบรายการ (Checklist) และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เช่น ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และเพื่อนร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นผู้ประเมิน โดยกำหนดประเด็นที่จะให้ประเมินที่ชัดเจน โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์เพื่อนร่วมงาน (Peer Interview) หรือเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและนักเรียนให้ความเห็นสะท้อนผล ความพึงพอใจหรือสังเกตการณ์ เพื่อประเมินความสามารถของครูในด้านการสอน (Teaching Capability Observation) ร่วมกับการสัมภาษณ์ครูผู้ขอรับการประเมินเชิงลึก (In-depth Interview with the Teacher) และการประเมินตนเอง

12. กำหนดให้มีการประเมินโดยไม่ให้ผู้ถูกประเมินทราบก่อนล่วงหน้าเพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลและได้เห็นสภาพการปฏิบัติงานที่แท้จริง โดยการกำหนดเกณฑ์ที่จะเป็นการประเมินด้านใดบ้าง ผู้ประเมินคือใคร ซึ่งควรเป็นผู้ที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการประเมิน

มาตรการที่ 3 สร้างกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู

เหตุผลความจำเป็น

การสร้างกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติของหน่วยปฏิบัติ นั้น นับว่าเป็นขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญไม่น้อยกว่าการสร้าง พัฒนา และปรับปรุงระเบียบหรือข้อกำหนด เนื่องจากหากว่าหน่วยปฏิบัติ ขาดความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาและวิธีดำเนินการของระเบียบหรือข้อกำหนดที่สร้างขึ้นโดยละเอียดถี่ถ้วนแล้ว จะไม่สามารถดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ที่ถูกกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ

เกิดประสิทธิผล ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติ ยากแก่การควบคุม ตรวจสอบ อันจะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของครู ไม่นำไปสู่ การพัฒนาตนเองของครู คุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา ไม่สามารถคัดกรองผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ได้อย่างแท้จริง ไม่ตอบสนองต่อเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ในการสร้างกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู อาจดำเนินการดังนี้

1. องค์กรกลางด้านการบริหารงานบุคคลควรกำหนดกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนหลักเกณฑ์อย่างหลากหลาย มีประสิทธิภาพ ชัดเจน ครอบคลุม เจาะลึก เพื่อส่งเสริมให้เกิดผลที่สะท้อนถึงคุณภาพครู
2. จัดรับฟังความคิดเห็น พร้อมทั้งให้ความรู้ สะท้อนผลการนำหลักเกณฑ์ไปใช้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับ (ระดับนานาชาติ ระดับชาติ ระดับภาค ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชน และระดับบุคคล) หน่วยปฏิบัติที่มีความพิเศษหรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน เช่น สถานศึกษาในเขตพื้นที่เสี่ยงภัย สถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษ สถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลหรือสถานศึกษาที่มีความพิเศษและความยากลำบากในการจัดการศึกษาด้านอื่นๆ
3. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังปัญหาและช่วยเหลือในการแก้ปัญหาเฉพาะพื้นที่
4. จัดให้มีหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูทั้งกระบวนการเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการ
5. นำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการส่งเสริมการขับเคลื่อนการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู

2. การปรับปรุงองค์กรที่เกี่ยวข้อง (Institutional Change) เพื่อรองรับการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐ

มาตรการที่ 4 สร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับหน่วยปฏิบัติ (Node)

เหตุผลความจำเป็น

การสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับหน่วยปฏิบัติ (Node) นับว่าเป็นอีกขั้นตอนสำคัญเพื่อที่จะทำให้การดำเนินการตามกระบวนการสร้างกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนด ที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เนื่องจากหน่วยปฏิบัติ หรือ Node ที่มีความเข้มแข็งทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทย

ฐานะครู จะเป็นกำลังที่เข้มแข็งในการนำระเบียบหรือข้อกำหนดไปสู่การปฏิบัติ หากหน่วยปฏิบัติขาดความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาและวิธีดำเนินการของระเบียบหรือข้อกำหนดที่สร้างขึ้นโดยละเอียดองแท้แล้ว จะไม่สามารถดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ที่ถูกกำหนดไว้ได้ ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติ ยากแก่การควบคุม ตรวจสอบ อันจะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของครู ไม่นำไปสู่การพัฒนาตนเองของครู คุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา ไม่สามารถคัดกรองผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ได้อย่างแท้จริง ไม่ตอบสนองต่อเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ในการสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับหน่วยปฏิบัติ (Node) อาจดำเนินการดังนี้

1. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ ช่วยแก้ปัญหา และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเงื่อนไขในการดำเนินการต่างๆ ในการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับหน่วยปฏิบัติ (Node)
2. จัดสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็น พร้อมทั้ง สะท้อนผลการนำหลักเกณฑ์ไปใช้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับ (ระดับภาค ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชน และระดับบุคคล) หน่วยปฏิบัติที่มีความพิเศษหรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน เช่น สถานศึกษาในเขตพื้นที่เสี่ยงภัย สถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษ สถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล หรือสถานศึกษาที่มีความพิเศษและความยากลำบากในการจัดการศึกษาด้านอื่นๆ

มาตรการที่ 5 สร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการประเมินตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับผู้ประเมิน

เหตุผลความจำเป็น

การสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการประเมินตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับผู้ประเมิน นับว่าเป็นอีกขั้นตอนสำคัญ เนื่องจากการสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการประเมินให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูจะสนับสนุนให้ผู้ประเมินสามารถคัดกรองผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และมีคุณภาพ ให้ครูเหล่านั้นได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ อันจะนำไปสู่ การพัฒนาคุณภาพครู คุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา ตรงตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ในการสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการประเมินตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับผู้ประเมิน อาจดำเนินการได้ดังนี้

1. จัดทำฐานข้อมูลผู้ทรงคุณวุฒิส่วนกลางในทุกกลุ่มสาระ ทุกสาขาวิชา โดยมีคณะกรรมการ พิจารณากลับกรองหรือคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสม เพื่อเป็นผู้ประเมินในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

2. จัดทำฐานข้อมูลครูผู้ผ่านการประเมินให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครู โดยมีคณะกรรมการ พิจารณากลับกรองหรือคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสม เพื่อเป็นผู้ประเมินในภูมิภาค

3. จัดสัมมนา ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนกลาง รวมทั้งผู้ประเมินหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับภาค ระดับจังหวัด ระดับเขตพื้นที่ ระดับสถานศึกษา ระดับทีม และระดับบุคคล ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามวิธีการในระเบียบหรือข้อกำหนด เพื่อกำหนดข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ประเมิน มีการให้ความรู้ และอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประเมินและสะท้อนผลการปฏิบัติหน้าที่ ในประเด็นต่างๆ เช่น การกำหนดวิธีการและรูปแบบการประเมินที่หลากหลาย อาทิ การรวบรวมเอกสารข้อมูล การนำหลักเกณฑ์การประเมินไปใช้ การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน การประเมินเพื่อนร่วมงาน ไปจนถึงการประเมินตนเอง

4. จัดทำเกณฑ์ประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกระดับ โดยกำหนดให้ผู้ประเมินต้องสมัครสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก มีการทดสอบความรู้ ความสามารถ และทัศนคติ และมีระบบแรงจูงใจให้คนดี คนเก่งสมัครสอบ ระบบการพัฒนา ฝึกอบรม การติดตามประเมินผล และระบบการจรรยาบรรณ เช่นเดียวกับครูผู้รับการประเมิน

5. นำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการประเมินตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับผู้ประเมิน

3. การพัฒนาความรู้ ความสามารถของทรัพยากรบุคคล (Human Resource) ให้มีคุณภาพ

มาตรการที่ 6 สร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครูให้มีคุณภาพ

เหตุผลความจำเป็น

การสร้างความเข้มแข็งและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเนื้อหาสาระที่สัมพันธ์กับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดในกระบวนการประเมินเพื่อให้ครูมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้ครูอยากพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานของครูมีคุณภาพ และเมื่องานมีคุณภาพ ครูก็สามารถจะนำผลการปฏิบัติงาน

นั้น มาขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ เป็นการส่งเสริมให้ครูผู้มีความรู้ความสามารถมีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจและทำให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ อย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพครู คุณภาพการจัด การเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ตรงตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ในการสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครูให้มีคุณภาพ อาจดำเนินการได้ดังนี้

1. จัดอบรมครูเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่เหมาะสม ทั้งในด้านความมีวินัย (Discipline) อุปนิสัย (Characteristic) คุณธรรม (Moral) และจรรยาบรรณ (Ethic) บุคลิกภาพ (Personality) รวมถึง ทักษะ (Attitude) และในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะ โดยเน้นการให้ความรู้ด้านเนื้อหาวิชาการ การจัดการเรียนการสอนทั้งในระบบโรงเรียนและระบบออนไลน์ การจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยเฉพาะงานวิจัย ทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองในด้านเนื้อหาวิชาการ รวมถึง ด้านการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมให้นำผลการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดทำวิจัยที่มุ่งผลเพื่อแก้ปัญหา การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ครูสามารถจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยเฉพาะงานวิจัยที่มีคุณภาพ เนื่องจากคุณภาพของครูสามารถสะท้อนออกมาจากผลงานทางวิชาการ และหากผลงานทางวิชาการของครูมีคุณภาพ คุณภาพของผู้เรียนก็ได้รับการพัฒนาเช่นกัน

2. สนับสนุนด้านความยั่งยืนของเงินทุนเพื่อการพัฒนาครู (Funding Sustainability) อาทิ การส่งเสริมด้านแหล่งทุนและการวางแผนการใช้เงินสำหรับพัฒนาครูหรือการพัฒนาตนเองของครู เพื่อช่วยให้การพัฒนาคุณภาพครูมีความต่อเนื่องและยั่งยืน

3. ส่งเสริมความร่วมมือทุกด้าน ทุกระดับ (ระดับนานาชาติ ระดับชาติ ระดับภาค ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชน และระดับบุคคล) เช่น จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในประเทศและระหว่างประเทศ การแลกเปลี่ยนบุคลากร ฯลฯ

4. นำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการสร้างความเข้มแข็งในด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครูให้มีคุณภาพ

มาตรการที่ 7 สร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง กกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับครู

เหตุผลความจำเป็น

การสร้างเสริมความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับครู จะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาประเมิน ไม่ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติ และการรายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อขอรับการตรวจสอบและประเมินเป็นไปตามลำดับขั้นตอนที่ถูกต้อง ทำให้การประเมินสามารถคัดกรองผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมอย่างแท้จริง เพื่อจะได้ตอบสนองต่อเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ในการสร้างเสริมความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับครู อาจดำเนินการได้ดังนี้

1. จัดการอบรมสัมมนาครูที่เน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเงื่อนไขในการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับครู

2. นำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการสร้างเสริมความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับครู

4. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสังคมในทุกภาคส่วน (Social Participation)

มาตรการที่ 8 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อน วิทยฐานะครู

เหตุผลความจำเป็น

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู ด้วยการเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วม รับฟังปัญหา ความต้องการ และความพร้อมในทุกๆ ระดับ ตั้งแต่ระดับกระทรวง ระดับภาค ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชน และระดับบุคคล โดยยึดโยงกับสากล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ การพัฒนาหลักเกณฑ์ การพัฒนาวิชาการ การให้บริการทางวิชาการ การเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ด้วยการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสะท้อนผล การแบ่งปันการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ วิธีการจัดการกับปัญหาต่างๆ ให้การดำเนินการเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครู เป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม ครอบคลุม และเหมาะสม สามารถขับเคลื่อนการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ตามหลักคิดที่ว่า “การศึกษาไทย จะไม่มีใครถูกทิ้งไว้ข้างหลัง” และสะท้อนผลต่อคุณภาพครู คุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาได้ตรงตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานอกจากนั้น ยังทำให้เกิดความรัก สามัคคี และสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามไว้ได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู อาจดำเนินการดังนี้

1. กำหนดให้มีรับฟังความคิดเห็นและการสะท้อนผลจากทุกระดับ (ระดับกระทรวง ระดับภาค ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชน และระดับบุคคล)
2. กำหนดให้มีรับฟังความคิดเห็นและการสะท้อนผลจากหน่วยปฏิบัติที่มีความพิเศษหรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน อันได้แก่สถานศึกษาในเขตพื้นที่เสี่ยงภัย สถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษ สถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล หรือสถานศึกษาที่มีความพิเศษและความยากลำบากในการจัดการศึกษาด้านอื่นๆ เพื่อการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและครอบคลุม สร้างขวัญกำลังใจให้กับครูผู้ปฏิบัติงาน
3. สร้างเครือข่ายการสื่อสารจากหน่วยบนลงสู่หน่วยปฏิบัติในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับกระทรวง ระดับภาค ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชน ไปจนกระทั่งระดับบุคคล เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4. กำหนดให้มีการประเมินการพัฒนาวิชาการและการให้บริการทางวิชาการให้กับชุมชน
5. กำหนดให้มีการประเมินในเรื่องของการส่งเสริมการสื่อสารระหว่างโรงเรียนและชุมชน การสนับสนุนโรงเรียนและชุมชน ความพึงพอใจของผู้ปกครอง และทักษะการสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชน
6. กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการให้การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู และนำผลการดำเนินการมาใช้ในการขอรับการประเมินได้
7. กำหนดวิธีการประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จำเป็นต้องมีความครอบคลุมในทุกภาคส่วน
8. นำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู

กล่าวโดยสรุป ข้อเสนอเชิงนโยบายข้างต้น นำเสนอข้อค้นพบเกี่ยวกับมาตรการในเชิงนโยบาย กฎหมาย รวมถึงแนวทางการพัฒนาหลักเกณฑ์ที่ผ่านการสังเคราะห์ความสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยและการดำเนินการที่มีปฏิบัติกันอยู่เป็นสากล ซึ่งถือเป็นองค์ความรู้สำคัญที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการกำหนดระเบียบและข้อกำหนดเกี่ยวกับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูโดยมีผลการวิจัยเป็นฐาน สรุปนำเสนอไว้ 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แนวทางการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อน

วิเทศฐานะครู เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงการกำหนดระเบียบ และข้อกำหนดเกี่ยวกับการประเมินเพื่อให้มีวิเทศฐานะและเลื่อนวิเทศฐานะของครู และส่วนที่ 2 มาตรการสำคัญ พร้อมเหตุผลและความจำเป็น นอกจากนี้ยังได้สรุปข้อเสนอแนะในการกำหนด นโยบายเกี่ยวกับการให้มีวิเทศฐานะและการเลื่อนวิเทศฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครู และการกำหนดประเด็นการประเมินตามความเหมาะสมกับบริบทของการปฏิบัติงานของครู และบริบทของแต่ละพื้นที่ที่สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุง การปฏิบัติงานใดๆที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิเทศฐานะและเลื่อนวิเทศฐานะของครู ตามศักยภาพและความพร้อมของแต่ละหน่วยปฏิบัติ