

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

รายงานการศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคลสำหรับครูระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศ กรณีการประเมินเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู มีประเด็นที่อาจสรุปผลการศึกษาค้นคว้าต่อวัตถุประสงค์ทั้ง 4 ข้อ ดังนี้ 1) พัฒนาการของระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูที่สำคัญในประเทศไทย 2) ระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ 3) ความเหมือนและความแตกต่างของระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูในประเทศไทยกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ในต่างประเทศ และ 4) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 8 มาตรการ และแนวทางการกำหนดระเบียบและข้อกำหนดในการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครู พร้อมสรุปอภิปรายผลดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. พัฒนาการของระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูที่สำคัญในประเทศไทย

พัฒนาการของระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูที่สำคัญในประเทศไทย แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

1. ระยะที่ 1 ระหว่างปี พ.ศ. 2548 – 2551
2. ระยะที่ 2 ระหว่างปี พ.ศ. 2552 – 2560

พัฒนาการทั้ง 2 ระยะ สรุปเป็น 2 ส่วน คือ พัฒนาการของมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะและพัฒนาการของหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูที่สำคัญสามารถกล่าวโดยสรุปในแต่ละส่วน ดังนี้

พัฒนาการของมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ

พัฒนาการของมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะมีการเปลี่ยนแปลงใน 2 ช่วงเวลา ได้แก่ ช่วงที่ 1 ระหว่างปี พ.ศ. 2548 – พ.ศ. 2551 สำนักงาน ก.ค.ศ. ก็ได้ออกหนังสือเวียนเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะออกมา รวม 4 ฉบับ ได้แก่ ว 9/2548 ว 10/2548 ว 11/2548 และ ว 17/2548 ต่อมา มีการยกเลิก 3 ฉบับแรก ภายในระยะเวลา 1 เดือนเศษ โดยเปลี่ยนมาใช้ฉบับปรับปรุงที่กำหนดขึ้นใหม่ คือ ว 17/2548 ซึ่งถือเป็นหลักเกณฑ์สำคัญและยังมีผลบังคับใช้มาจนถึงปัจจุบัน

ช่วงที่ 2 ระหว่างปี พ.ศ. 2552 – พ.ศ. 2560 สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้บังคับใช้มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะตาม ว 17/2548 นับจนกระทั่งปัจจุบัน เป็นเวลา 8 ปีเศษ โดยในระหว่างนั้น ได้มีการปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะมาเป็นลำดับ รวม 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 ซึ่งถือเป็นฉบับสำคัญเนื่องจากมีผลบังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน

สาระสำคัญของพัฒนาการของมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะที่สำคัญทั้ง 2 ฉบับ คือ ว 17/2548 กับ ว 20/2560 มีดังนี้

1. มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะที่กำหนดไว้ในเอกสารทั้ง 2 ฉบับ ในภาพรวมพบว่า ไม่มีสาระสำคัญที่แตกต่างกัน คือ มีการกำหนดตำแหน่งสายงานการสอน คือ ตำแหน่งครูผู้ช่วยและครู โดยกำหนดระดับวิทยฐานะของครูไว้เหมือนกันทั้ง 4 ระดับ คือ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

2. มาตรฐานวิทยฐานะแต่ละวิทยฐานะที่กำหนดไว้ในเอกสารทั้ง 2 ฉบับ มีการเปลี่ยนแปลงในรายประเด็น ดังนี้

2.1 ประเด็นหน้าที่และความรับผิดชอบ พบว่า มีความเหมือนและแตกต่างเช่นเดียวกัน ในทุกวิทยฐานะ กล่าวคือ มีการคงประเด็นหลักส่วนใหญ่ที่กำหนดไว้ในเอกสารฉบับที่ 1 ไว้ โดยได้กำหนดคำอธิบายเพิ่มเติมใน 3 ประเด็นหลักได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน และการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และกำหนดประเด็นหลักในเอกสารฉบับที่ 2 เพิ่มเติม เพียงประเด็นเดียว ได้แก่ ประเด็นการอบรมป้อนนิสิตผู้เรียน

2.2 ประเด็นคุณภาพการปฏิบัติงาน พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดมากที่สุด และประเด็นการพัฒนาผู้เรียน ได้มีการกำหนดไว้เป็นประเด็นหลักในเอกสารทั้ง 2 ฉบับ เฉพาะในวิทยฐานะชำนาญการเท่านั้น โดยได้กำหนดไว้ในประเด็นหน้าที่และความรับผิดชอบด้วย แต่ได้ถูกตัดออกจากประเด็นคุณภาพการปฏิบัติงานในวิทยฐานะอื่นๆในเอกสารฉบับที่ 2 อย่างไรก็ตาม มีประเด็นที่ถูกคงไว้ในทุกวิทยฐานะอยู่ 3 ประเด็น คือ การปฏิบัติงานตามสาระ รายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และการบริหารจัดการชั้นเรียน และในบางประเด็นมีการเพิ่มเติมรายละเอียดปลีกย่อย เพื่อที่จะเน้นให้เห็นถึงระดับคุณภาพของสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งได้ตัดประเด็นย่อยบางประเด็นออก

2.3 ประเด็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ พบว่า มีความเหมือนและแตกต่างเช่นเดียวกันในทุกวิทยฐานะ กล่าวคือ มีการคงประเด็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการดำรงตำแหน่งอื่นในวิทยฐานะเดียวกันไว้ โดย“ให้ผ่านการพัฒนาและผ่านการประเมิน” แต่มีการเปลี่ยนแปลงเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามระดับวิทยฐานะ

2.4 ประเด็นการให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ พบว่า ในเอกสารทั้ง 2 ฉบับนั้น 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 การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การมีจิตวิญญาณความเป็นครู และการที่ครูมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบในวิชาชีพครู รวมทั้งการมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

พัฒนาการของหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

พัฒนาการของหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะมีการเปลี่ยนแปลงใน 2 ช่วงเวลา ได้แก่

ช่วงที่ 1 ระหว่างปี พ.ศ. 2548 – พ.ศ. 2551 ได้มีหนังสือเวียนเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน จำนวน 1 ฉบับ คือ ว 25/2548 ซึ่งรวมระยะเวลาการบังคับใช้ ประมาณ 4 ปีเศษ ซึ่งถือเป็นฉบับสำคัญเนื่องจากเป็นฉบับที่มีการบังคับใช้ครั้งแรกหลังการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

ช่วงที่ 2 ระหว่างปี พ.ศ. 2552 – ปัจจุบัน มีการยกเลิกหลักเกณฑ์ฉบับเดิมของช่วงที่ 1 คือ ว 25/2548 และปรับปรุงการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินตามหนังสือเวียน รวม 2 ฉบับ ได้แก่ ว 17/2552 และ ว 21/2560 ซึ่งทั้ง 2 ฉบับยังมีผลบังคับใช้อยู่จนปัจจุบัน โดย ว 17/2552 มีระยะเวลาการบังคับใช้ถึงปัจจุบัน 8 ปีเศษ จากนั้น จึงออก ว 21/2560 โดยมีระยะเวลาการบังคับใช้ถึงปัจจุบัน 4 เดือนเศษ แต่มิได้ยกเลิก ว 17/2552 ซึ่งถือว่าทั้ง 2 ฉบับเป็นฉบับสำคัญเนื่องจากยังมีผลบังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน ทั้ง 2 ฉบับ

สาระสำคัญของพัฒนาการของหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะที่สำคัญ ทั้ง 3 ฉบับ ได้แก่ ว 25/2548 ว 17/2548 กับ ว 21/2560 มีดังนี้

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

2. ความแตกต่างในประเด็นหลักแต่ละประเด็นของหลักเกณฑ์ทั้ง 3 ฉบับ สรุปได้ดังนี้

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

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

2.3 ประเด็นความรู้ ความสามารถและคุณภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ได้มีการกำหนดให้มีหลักเกณฑ์การประเมินด้านการพัฒนาตนเองเหมือนกันทั้ง 3 ฉบับ โดยกำหนดให้เป็นประเด็นย่อยด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน แต่ในฉบับที่ 3 ได้นำประเด็นด้านการพัฒนาตนเองไปกำหนดให้เป็นประเด็นย่อยด้านความรู้ ความสามารถ แต่ยังคงประเด็นประเมินความรู้ ความสามารถด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน การออกแบบการเรียนรู้ และด้านสื่อและนวัตกรรม นอกจากนี้ ยังได้กำหนดประเด็นในการประเมินด้านความรู้ ความสามารถเพิ่มเติม คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม ได้ตัดประเด็นการประเมินด้านการพัฒนาผู้เรียน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี และการทำงานเป็นทีมในฉบับที่ 1 และ 2 ออก และมีการนำข้อความบางส่วนของทั้ง 2 ฉบับ ไปกำหนดไว้ในประเด็นหลักอื่นๆ

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

ด้านผลการปฏิบัติงาน ในส่วนของผลที่เกิดกับผู้เรียน พบว่า ในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 3 ก็ยังได้ตัดประเด็นการประเมินผลการเรียนหรือผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการของผู้เรียนและการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม พฤติกรรมผู้เรียน และการพัฒนางาน ปรับปรุง และเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาเพื่อผู้เรียน และการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่นๆ ออกไป โดยได้กำหนดประเด็นประเมินเพิ่มเติมในเรื่องของคุณภาพผู้เรียน การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพิ่มเติม ในส่วนของการจัดการเรียนรู้ พบว่า ได้ตัดประเด็นการจัดการชั้นเรียนการพัฒนาวิชาการ และการให้บริหารทางวิชาการออก และได้กำหนดให้มีการประเมินการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล แผนการสอนรายบุคคล รวมทั้งประเมินแผนการจัดประสบการณ์ ร่วมกับกลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งบางส่วนไปซ้ำซ้อนกับประเด็นย่อยในข้ออื่นๆ ในส่วนของการพัฒนาวิชาการ ได้ตัดประเด็นย่อยที่เคยกำหนดไว้เดิมทั้งหมดออก ได้แก่ การพัฒนาวิชาการ และการให้บริการทางวิชาการ

ด้านผลงานทางวิชาการทั้งในส่วนของงานวิจัยและรายงานวิจัยนั้น ในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 3 ได้กำหนดประเด็นการประเมินผลการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ไว้เพียงหัวข้อเดียว

2. ระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ

ระเบียบหรือข้อกำหนดที่ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ อันได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ประเทศสิงคโปร์ สหประชาชาติ ดังนี้ การกำหนดตำแหน่งของครูในต่างประเทศ พบว่า มีการจำแนกตำแหน่ง “ครู” ไว้อย่างหลากหลาย เช่น ครูบรรจุ ครูประจำชั้น ครูบรรจุใหม่ โดยแบ่งระดับตำแหน่งเป็น 3 และ 4 ระดับ โดยประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) และสาธารณรัฐเกาหลี

(เกาหลีใต้) กำหนดไว้ 3 ส่วนประเทศสิงคโปร์ กำหนดไว้ 4 ระดับ ส่วนการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ จำแนกประเด็นในการพิจารณาผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของครู เป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านประสบการณ์การทำงาน ด้านความรู้ความสามารถและคุณภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ ด้านการฝึกอบรมและด้านอื่นๆ

3. ความเหมือนและความแตกต่างของระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูในประเทศไทยกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ

ความเหมือนและความแตกต่างของระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูในประเทศไทยกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ สรุปเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนของมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และส่วนของหลักเกณฑ์การประเมินให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูในประเทศไทยกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผลการเปรียบเทียบมาตรฐานตำแหน่งในภาพรวม พบว่า การกำหนดตำแหน่งของต่างประเทศกับประเทศไทยโดยส่วนใหญ่มีการกำหนดตำแหน่ง “ครู” ไว้เหมือนกัน โดยจำแนกตำแหน่งเฉพาะของ “ครู” ให้มีความแตกต่างกัน เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกามีการกำหนดให้มีตำแหน่ง “ครูบรรจุ” ส่วนในประเทศสิงคโปร์กำหนดให้มีตำแหน่ง “ครูประจำชั้น” และประเทศออสเตรเลียที่กำหนดให้มีตำแหน่ง “ครูบรรจุใหม่”

ผลการเปรียบเทียบมาตรฐานวิทยฐานะในภาพรวม พบว่า การกำหนดมาตรฐานวิทยฐานะของครูในประเทศไทยและในต่างประเทศส่วนใหญ่ มีการแบ่งระดับตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่ใกล้เคียงกัน โดยแบ่งเป็น 3 และ 4 ระดับ ประเทศที่แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ประเทศที่แบ่งเป็น 4 ระดับ มี 2 ประเทศ ได้แก่ ประเทศไทยและประเทศสิงคโปร์

ผลการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การประเมินให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูในประเทศไทยกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศในภาพรวม พบว่า ประเทศไทยได้กำหนดประเด็นหลักในการพิจารณาไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) วินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ประสบการณ์การทำงาน 3) ความรู้ ความสามารถและคุณภาพการปฏิบัติงาน และ 4) ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ในขณะที่ต่างประเทศส่วนใหญ่ กำหนดไว้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ด้านประสบการณ์การทำงาน 3) ด้านความรู้ ความสามารถและคุณภาพการปฏิบัติงาน 4) ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ 5) ด้านการฝึกอบรมและ 6) ด้านอื่นๆ ซึ่งมีรายละเอียดบางประเด็นของประเทศไทยที่สามารถเทียบเคียงกับของต่างประเทศได้ แต่มีความแตกต่างกันในเนื้อหาสาระ เช่น ประเด็นด้านการฝึกอบรม

ผลการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การประเมินให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูในประเทศไทยกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ สรุปให้เห็นความเหมือนและความต่างรายด้าน พบว่า ประเทศไทยกำหนดประเด็นไว้ตรงกันกับประเทศสิงคโปร์ในทุกด้าน และนอกจากนั้นยังมีประเด็นอื่นๆ ที่สรุปได้เพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

ด้านวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ

ประเด็นการประเมินด้านวินัย คุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่พบจากการศึกษาเปรียบเทียบ มีทั้งประเด็นที่ใกล้เคียงและแตกต่างกับต่างประเทศ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ประเด็นที่ประเทศไทยกำหนดไว้ใกล้เคียงกับประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศสิงคโปร์ ในส่วนของวินัยและคุณธรรม ได้แก่ การมีวินัย การประพฤติดีเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงตนอย่างเหมาะสม และการไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ ในส่วนของจรรยาบรรณวิชาชีพ คือในส่วนของ การมีความรับผิดชอบ การมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ การมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. ประเด็นอื่นๆ ที่ต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศสิงคโปร์และประเทศสหรัฐอเมริกากำหนดไว้ นอกเหนือจากที่ประเทศไทยกำหนด ในส่วนของจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อองค์กร ตลาด [ผู้บริหาร: ผู้เรียน (ผู้วิจัย)] พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน และการสอน (ประเทศสิงคโปร์) และความมุ่งมั่นในการทำงานและการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (ประเทศสหรัฐอเมริกา)

ด้านประสิทธิภาพการทำงาน

ประเด็นการประเมินด้านประสิทธิภาพการทำงานจากการศึกษาเปรียบเทียบ พบว่า ไม่มีประเด็นที่แตกต่างกับต่างประเทศ และประเด็นที่ประเทศไทยกำหนดไว้ใกล้เคียงกับสาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ประเทศออสเตรเลีย และประเทศสิงคโปร์ คือ เรื่องระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และภาระงาน ได้แก่ ชั่วโมงสอนตามตารางสอนและงานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบไปด้วยเรื่องของการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการ ด้านงานบุคคล ด้านงบประมาณ หรือด้านบริหารงานทั่วไป การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) รวมถึงงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น

ด้านความรู้ ความสามารถ

ประเด็นการประเมินด้านความรู้ ความสามารถที่พบจากการศึกษาเปรียบเทียบ มีทั้งประเด็นที่ใกล้เคียงและแตกต่างกับต่างประเทศ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ประเด็นที่ประเทศไทยกำหนดไว้เหมือนกับของประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ ประเทศออสเตรเลีย และประเทศสิงคโปร์ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วยประเด็นย่อย 2 ประเด็น คือ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนและการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา ด้านการวางแผนและ

การนำแผนไปใช้ด้านหลักสูตร ด้านสื่อและนวัตกรรม ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

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

ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน

ประเด็นการประเมินด้านคุณภาพการปฏิบัติงานที่พบจากการศึกษาเปรียบเทียบ มีทั้งประเด็นที่ใกล้เคียงและแตกต่างกับต่างประเทศ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ประเด็นที่ประเทศไทยกำหนดไว้เหมือนกับประเทศสิงคโปร์ ได้แก่ ประเด็นด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการบริการที่ตีรวมทั้งด้านการทำงานเป็นทีม

2. ประเด็นอื่นๆ ที่ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศสิงคโปร์ กำหนดไว้นอกเหนือจากที่ประเทศไทยกำหนด ได้แก่ การประเมินผู้เรียนและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่

ประเด็นการประเมินด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกเป็นผลการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย ผลที่เกิดกับผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาการ กับผลงานทางวิชาการซึ่งประกอบด้วย งานวิจัยและรายงาน สรุปความเหมือนและแตกต่างรายประเด็นได้ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การประเมินด้านผลที่เกิดกับผู้เรียนที่พบจากการศึกษาเปรียบเทียบ พบว่าหลักเกณฑ์การประเมินของประเทศไทย ทั้ง 3 ฉบับ ได้มีการกำหนดประเด็นในการประเมินที่ใกล้เคียงกับหลักเกณฑ์ของประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศสิงคโปร์ ซึ่งได้แก่ ด้านผลการเรียนหรือผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการของผู้เรียนและการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ด้านพฤติกรรมผู้เรียน ด้านคุณภาพผู้เรียน และด้านการพัฒนางาน ปรับปรุง และเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาเพื่อผู้เรียนและผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่นๆ

ส่วนที่ 2 การประเมินด้านผลการจัดการเรียนรู้ พบว่า มีประเด็นในการประเมินของไทยที่สอดคล้องกับประเด็นการประเมินของต่างประเทศ คือ ประเทศสหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) และประเทศสิงคโปร์ ได้แก่ ประเด็นการจัดการชั้นเรียน การออกแบบหน่วยการเรียนรู้และการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล แผนการสอนรายบุคคล แผนการจัดประสบการณ์ และกลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ ส่วนประเด็นการประเมินของประเทศสหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐเกาหลี และประเทศสิงคโปร์ ด้านผลการจัดการเรียนรู้ที่ปรากฏนอกเหนือจากนี้และแตกต่างจากประเทศไทย ได้แก่ ประเด็นศักยภาพการสอนในชั้นเรียน ความสามารถในการสอน กระบวนการเรียนการสอน การส่งเสริมความเป็นเลิศด้วยประสิทธิภาพการเรียนการสอน และการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน

ส่วนที่ 3 การประเมินด้านผลการพัฒนาวิชาการ พบว่า มีประเด็นการประเมินที่ประเทศสิงคโปร์กำหนดไว้ตรงกันกับประเทศไทย ได้แก่ การพัฒนาวิชาการ การให้บริการทางวิชาการ และในส่วนของต่างประเทศ พบว่า ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศสิงคโปร์ สาธารณรัฐเกาหลี ประเทศออสเตรเลีย ได้กำหนดประเด็นประเมินด้านพัฒนาวิชาการนอกเหนือจากที่มีการกำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ของประเทศไทย ซึ่งมีความสอดคล้องกันหลายประเด็น ได้แก่ ประเด็นการรักษาคุณภาพการสอนระดับสูง การร่วมแบ่งปันกลยุทธ์และความคิด ความรับผิดชอบอย่างมืออาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การส่งเสริมการสื่อสารระหว่างโรงเรียนและชุมชนและการสนับสนุนโรงเรียนและชุมชน การสนับสนุนเพื่อการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติของครู ความพึงพอใจของผู้ปกครอง และทักษะการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน

2. ผลงานทางวิชาการ มีการกำหนดรูปแบบของผลงานทางวิชาการจำแนกเป็น 4 ส่วน คือ งานวิจัย รายงาน ผลงานดีเด่น และแฟ้มสะสมผลงาน

ส่วนที่ 1 งานวิจัย พบว่า ในภาพรวมประเทศไทยกำหนดให้เสนอผลงานวิจัย ได้แก่ ผลงานวิจัยและพัฒนา การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และรายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการวิจัยในชั้นเรียน หรือผลงานทางวิชาการลักษณะอื่นที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ การใช้แนวคิด ทฤษฎีและองค์ความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาไปสู่การสรุปองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน เป็นส่วนหนึ่งในการเสนอขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ในหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะในหลักเกณฑ์ทั้ง 3 ฉบับ ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินของสาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) และประเทศสิงคโปร์

นอกจากนั้น สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) และประเทศสิงคโปร์ ได้มีการกำหนดรูปแบบของงานวิจัยในการเสนอขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งในรูปแบบอื่นๆ ได้แก่ เอกสารวิจัย หรือผลการวิจัยในสื่อสิ่งพิมพ์ระดับอำเภอที่มีการนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน

ส่วนที่ 2 รายงาน พบว่า ประเทศไทยกำหนดให้เสนอรายงานผลการเรียนการสอนหรือผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นส่วนหนึ่งของหลักเกณฑ์การประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับที่ประเทศออสเตรเลีย และประเทศสิงคโปร์กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังมีรูปแบบของรายงานที่กำหนดไว้แตกต่างหลากหลาย ทั้งในต่างประเทศและประเทศไทยนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ข้างต้น ได้แก่ รายงานการคาดคะเนศักยภาพในอนาคตของครู รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี รายงานผลการประเมินความเป็นมืออาชีพ (การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ รายงานการสังเคราะห์ผลการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน รายงานผลการประเมินและหรือการทดสอบของวิชาที่สอนในระดับเขตหรือระดับประเทศ และรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่นๆ

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

ส่วนที่ 4 เพิ่มสะสมงาน พบว่า ประเทศไทยได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมให้ครูเสนอเพิ่มสะสมงาน ตาม ว 17/2552 ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของประเทศสิงคโปร์

ด้านการฝึกอบรม

ผลการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะในด้านการฝึกอบรมในภาพรวม พบว่า มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินในด้านการฝึกอบรมทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทย โดยประเทศที่พบว่ามีกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินด้านดังกล่าวเช่นเดียวกับประเทศไทย ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศจีน (เซี่ยงไฮ้) ประเทศสิงคโปร์ และสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ซึ่งมีความใกล้เคียงกันกับที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การประเมินของประเทศไทย แต่แตกต่างกันที่ประเทศไทย กำหนดให้ใช้ผลการฝึกอบรมพัฒนาเป็นคุณสมบัติเพื่อขอรับการประเมินให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเท่านั้น ในขณะที่ ต่างประเทศกำหนดให้การฝึกอบรมพัฒนาเป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง โดยเปิดโอกาสให้ครูผู้ผ่านการฝึกอบรม สามารถนำผลคะแนนมาใช้ในการขอเลื่อนตำแหน่งได้

ด้านอื่นๆ

การศึกษางานวิจัยและเอกสารพบประเด็นอื่นๆ ที่ต่างประเทศกำหนดไว้มีความแตกต่างจากประเทศไทย สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ประเทศสหรัฐอเมริกา กำหนดรูปแบบการประเมินโดยใช้ผลจาก “รายงานการจัดอันดับประสิทธิภาพของครู (Highly Effective Rating)” ในการพิจารณา
2. ประเทศจีน กำหนดรูปแบบการประเมินโดยการทดสอบ แบ่งเป็นการสอบข้อเขียน (120 นาที) โดยใช้แบบทดสอบ 2-3 แบบ ในด้านความรู้ ทักษะ วิธีสอน วิชาเฉพาะ และจิตวิทยา ร่วมกับการสอบสัมภาษณ์ (20 นาที)
3. ประเทศออสเตรเลีย กำหนดให้ “ความเป็นพลเมืองหรือชาวต่างชาติที่ได้รับวีซ่าอยู่อาศัยถาวร และได้รับการรับรองจากหน่วยงานที่ดูแลด้านครู” เป็นประเด็นหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ

4. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย นำเสนอเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แนวทางการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครู เพื่อใช้ประกอบการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงการกำหนดระเบียบและข้อกำหนดเกี่ยวกับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครู

ส่วนที่ 2 มาตรการสำคัญ พร้อมเหตุผลและความจำเป็น และสรุปข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แนวทางการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครู เพื่อใช้ประกอบการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงการกำหนดระเบียบและข้อกำหนดเกี่ยวกับการประเมิน เพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครู

แนวทางการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครู กำหนดเป็น 3 ส่วนหลักๆ ได้แก่ ส่วนมาตรฐานตำแหน่ง ส่วนมาตรฐานวิทยฐานะ และส่วนหลักเกณฑ์การประเมิน เพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. มาตรฐานตำแหน่ง กำหนดเป็น 2 ตำแหน่ง ได้แก่ ครูผู้ช่วย และครู
2. มาตรฐานวิทยฐานะ กำหนดเป็น 2 ด้าน ได้แก่
 - 2.1 ด้านคุณสมบัติทั่วไป คือ
 - 1) การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม
 - 2) การมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 2.2 ด้านคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ คือ
 - 1) ประสิทธิภาพการทำงาน
 - 2) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ
 - 3) คุณภาพการปฏิบัติงาน
 - 4) ผลการปฏิบัติงานหรือผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่
3. หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ กำหนดเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย
 - 3.1 ด้านคุณสมบัติทั่วไป ได้แก่
 - 1) การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม มี 4 ประเด็นย่อย คือ 1.1) การมีวินัย 1.2) การดำรงตนได้อย่างเหมาะสม 1.3) การประพฤติดีเป็นแบบอย่างที่ดี และ 1.4) การไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 2) การมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มี 2 ประเด็นย่อย คือ 1.1) หน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ 1.2) ความรับผิดชอบตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 3.2 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ ได้แก่
 - 1) ประสิทธิภาพการทำงาน มี 2 ประเด็นย่อย คือ 1.1) ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ 1.2) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง
 - 2) ความรู้ ความสามารถ และทักษะ มี 4 ประเด็นย่อย คือ 1.1) ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการเรียนการสอน 1.2) ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้าน

การบริหารจัดการชั้นเรียน 1.3) ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และ 1.4) ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

3) คุณภาพการปฏิบัติงานมี 2 ประเด็นย่อย คือ 1.1) คุณภาพด้านการพัฒนาผู้เรียน และ 1.2) คุณภาพด้านการพัฒนาตนเอง

4) ผลการปฏิบัติงานมี 4 ประเด็นย่อย คือ 1.1) ผลการปฏิบัติงานด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน 1.2) ผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ 1.3) ผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาวิชาการ และ 1.4) ผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพผู้เรียน

5) ผลงานทางวิชาการ แยกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1.1) งานวิจัย 1.2) รายงาน

6) ผลการฝึกอบรม

ส่วนที่ 2 มาตรการสำคัญ พร้อมเหตุผลและความจำเป็น และสรุปข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบาย เกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

มาตรการสำคัญและข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรการ 8 มาตรการ มีดังนี้

มาตรการที่ 1 สร้างระเบียบหรือข้อกำหนดเพื่อสนับสนุนการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูที่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

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

2) กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่คำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพ คุณวุฒิการศึกษา การอบรม ประสบการณ์ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน คุณภาพการปฏิบัติงาน หรือผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

3) กำหนดหลักเกณฑ์ที่เน้นมาตรฐาน มีความเป็นสากล โปร่งใส เป็นธรรม มีประเด็นที่ชัดเจน มีความเหมาะสม ครอบคลุม และสอดคล้องกับงานที่ครูทำในแต่ละสายงาน โดยยึดความหลากหลาย สามารถปฏิบัติได้อย่างอิสระและเป็นรูปธรรม

มาตรการที่ 2 พัฒนาและปรับปรุงระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

1) กำหนดประเด็นคุณภาพของผู้เรียนเป็นประเด็นหลักในการประเมิน

2) กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่มีฐานจากงานวิจัยและการสะท้อนผลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับ (ระดับภาค ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชน และระดับบุคคล)

โดยคำนึงถึงความแตกต่างของสภาพเฉพาะของงานที่ปฏิบัติให้มีความเหมาะสมกับแต่ละสายงานหรือ
สาระการเรียนรู้ คุณภาพของผู้เรียน การทำหน้าที่และความรับผิดชอบของครู และผลการพัฒนางาน
ด้านวิชาการของครูและผู้เรียน

3) กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเฉพาะสำหรับครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา
ที่มีความพิเศษหรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน เช่น สถานศึกษาในเขตพื้นที่เสี่ยงภัย สถานศึกษา
ที่จัดการศึกษาพิเศษ สถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล หรือสถานศึกษาที่มีความพิเศษและที่มี
ความยากลำบากในการจัดการศึกษาด้านอื่นๆ

4) ศึกษาเจาะลึกในกระบวนการบริหารงานบุคคลของครูแต่ละกระบวนการ เช่น
การกำหนดเกณฑ์การสรรหาครู การกำหนดค่าวิทยฐานะและค่าตอบแทนครู การกำหนดเกณฑ์การย้าย โอน
และการพัฒนา เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นฐานในการกำหนดเกณฑ์

5) กำหนดให้มีหลักเกณฑ์เรื่องค่าตอบแทนพิเศษหรือเงินพิเศษเพิ่มเติม (Bonus)
นอกเหนือจากเงินเดือนปกติ สำหรับครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาที่มีความพิเศษหรือที่มี
ความยากลำบากในการปฏิบัติงาน เช่น สถานศึกษาในเขตพื้นที่เสี่ยงภัย สถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษ
สถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล สถานศึกษาชายขอบ หรือสถานศึกษาที่มีความพิเศษและที่มี
ความยากลำบากในการจัดการศึกษาด้านอื่นๆ

6) กำหนดให้ความสำเร็จของงานวิจัย (Research Achievement) เป็นประเด็นหนึ่ง
ในการประเมินในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ
เนื่องจากมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพของการปฏิบัติงานของครูและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยมีเงื่อนไข
ว่าควรกำหนดรูปแบบอย่างหลากหลาย เพื่อสร้างทางเลือกให้ครู หรือเน้นงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานที่ครูปฏิบัติ
ไม่เบียดบังเวลาในการเรียนการสอน สามารถทำไปพร้อมกับการปฏิบัติงานประจำวันได้ตรงตามสายงาน และ
สะท้อนผลสู่การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนละคุณภาพผู้เรียน

7) กำหนดให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (Student Achievement) จากการประเมินผล
การเรียนการสอนในระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขต ระดับชาติหรือระดับนานาชาติ
ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนาวิชาการและการบริการ
ทางวิชาการให้กับชุมชนเป็นประเด็นในการประเมิน เนื่องจากพบว่าเป็นแนวโน้มที่หลายประเทศใช้อยู่
และการประเมินเพื่อเลื่อนระดับ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

8) กำหนดให้การประเมินเป็นการประเมินทั้งผลการปฏิบัติหน้าที่ที่ผ่านมาร่วมกับผล
การประเมินความคาดหวังของสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่และการสร้างประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่
ของตนในระดับที่สูงขึ้นในอนาคต อาจอยู่ในรูปแบบของสัญญาหรือข้อตกลงร่วม เพื่อขอรับการประเมินด้วย

9) กำหนดให้นำผลการประเมินจากการเข้ารับการฝึกอบรมในเนื้อหาวิชาการอย่างเข้มมาใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มค่าตอบแทน โดยกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำและเกณฑ์การวัดผลที่มีประสิทธิภาพไว้อย่างชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้เกิดทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น โดยวัดและประเมินผลการพัฒนาหลังการฝึกอบรม

10) การประเมินควรมีการใช้วิธีประเมินแบบหลายมิติ เช่น มีการกลั่นกรองจากเอกสาร (Document Screening) การนำแบบสอบถามทั้งแบบที่เป็นอัตนัย (Subjective) แบบรายการ (Checklist) และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เช่น ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และเพื่อนร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นผู้ประเมิน โดยกำหนดประเด็นที่จะให้ประเมินที่ชัดเจน โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์เพื่อนร่วมงาน (Peer Interview) หรือเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและนักเรียนให้ความเห็นสะท้อนผลความพึงพอใจหรือสังเกตการณ์เพื่อประเมินความสามารถด้านการสอน (Teaching Capability Observation) และการสัมภาษณ์ครูผู้รับการประเมินในเชิงลึก (In-depth Interview with the Teacher) และการให้ครูประเมินตนเอง

11) กำหนดให้มีการประเมินโดยไม่ให้ผู้ถูกประเมินทราบก่อนล่วงหน้า เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลและได้เห็นสภาพการปฏิบัติงานที่แท้จริง โดยมีการกำหนดเกณฑ์ว่าจะเป็นการประเมินด้านใดบ้าง ผู้ประเมินคือใคร ซึ่งควรเป็นผู้ที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการประเมิน

มาตราที่ 3 สร้างกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู

ข้อเสนอแนะ

1) องค์กรกลางด้านการบริหารงานบุคคลควรกำหนดกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนหลักเกณฑ์อย่างหลากหลาย มีประสิทธิภาพ ชัดเจน ครอบคลุม เจาะลึก เพื่อส่งเสริมให้เกิดผลที่สะท้อนถึงคุณภาพครู

2) จัดรับฟังความคิดเห็น พร้อมทั้งให้ความรู้ สะท้อนผลการนำหลักเกณฑ์ไปใช้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับ (ระดับนานาชาติ ระดับชาติ ระดับภาค ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชน และระดับบุคคล) หน่วยปฏิบัติที่มีความพิเศษหรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน เช่น สถานศึกษาในเขตพื้นที่เสี่ยงภัย สถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษ สถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล หรือสถานศึกษาที่มีความพิเศษและความยากลำบากในการจัดการศึกษาด้านอื่นๆ

3) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังปัญหาและช่วยเหลือในการแก้ปัญหาเฉพาะพื้นที่

4) จัดให้มีหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูทั้งกระบวนการเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการ

5) นำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการส่งเสริมการขับเคลื่อนการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู

มาตรการที่ 4 สร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับหน่วยปฏิบัติ (Node)

ข้อเสนอแนะ

1) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ ช่วยแก้ปัญหา และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเงื่อนไขในการดำเนินการต่างๆ ในการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับหน่วยปฏิบัติ (Node)

2) จัดสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็น พร้อมทั้งสะท้อนผลการนำหลักเกณฑ์ไปใช้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับ (ระดับภาค ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชน และระดับบุคคล) หน่วยปฏิบัติที่มีความพิเศษหรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน เช่น สถานศึกษาในเขตพื้นที่เสี่ยงภัย สถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษ สถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล หรือสถานศึกษาที่มีความพิเศษและความยากลำบากในการจัดการศึกษาด้านอื่นๆ

มาตรการที่ 5 สร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการประเมินตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับผู้ประเมิน

ข้อเสนอแนะ

1) จัดทำฐานข้อมูลผู้ทรงคุณวุฒิส่วนกลางในทุกกลุ่มสาระและทุกสาขาวิชาให้ครบถ้วน โดยมีคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองหรือคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสม เพื่อเป็นผู้ประเมินในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

2) จัดทำฐานข้อมูลครูผู้ผ่านการประเมินให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครู โดยมีคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองหรือคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสม เพื่อเป็นผู้ประเมินในภูมิภาค

3) จัดสัมมนา ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนกลาง รวมทั้งผู้ประเมินหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับภาค ระดับจังหวัด ระดับเขตพื้นที่ ระดับสถานศึกษา ระดับทีม และระดับบุคคล ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามวิธีการในระเบียบหรือข้อกำหนด เพื่อกำหนดข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ประเมิน มีการให้ความรู้ และอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประเมิน และสะท้อนผลการปฏิบัติหน้าที่ ในประเด็นต่างๆ เช่น การกำหนดวิธีการและรูปแบบในการประเมินที่หลากหลาย อาทิ การรวบรวมเอกสารข้อมูล การนำหลักเกณฑ์การประเมินไปใช้ การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน การประเมินเพื่อนร่วมงาน ไปจนถึงการประเมินตนเอง

4) จัดทำเกณฑ์ประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกระดับ โดยกำหนดให้ผู้ประเมินต้องสมัครสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก มีการทดสอบความรู้ ความสามารถ และทัศนคติ รวมทั้งมีระบบแรงจูงใจให้คนดี คนเก่งสมัครสอบ ระบบการพัฒนา ฝึกอบรม การติดตามประเมินผล และระบบการธำรงรักษา เช่นเดียวกับครูผู้รับการประเมิน

5) นำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการประเมินตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับผู้ประเมิน

มาตรการที่ 6 สร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครูให้มีคุณภาพ

1) จัดอบรมครูทั้งในด้านเนื้อหาวิชาการ การจัดการเรียนการสอนทั้งในระบบโรงเรียน และระบบออนไลน์ การจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยเฉพาะงานวิจัย ทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองในด้านเนื้อหาวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมให้นำผลการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดทำวิจัย ที่มุ่งผลเพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ครูสามารถจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยเฉพาะงานวิจัยที่มีคุณภาพ เนื่องจากคุณภาพของครูสามารถสะท้อนออกมาจากผลงานทางวิชาการ และหากผลงานทางวิชาการมีคุณภาพ คุณภาพของผู้เรียนก็ได้รับการพัฒนา เช่นกัน

2) สนับสนุนด้านความยั่งยืนของเงินทุนเพื่อการพัฒนาครู (Funding Sustainability) อาทิ การส่งเสริมด้านแหล่งทุนและการวางแผนการใช้เงินสำหรับพัฒนาครูหรือการพัฒนาตนเองของครู เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพครูมีความต่อเนื่องและยั่งยืน

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

4) นำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครูให้มีคุณภาพ

มาตรการที่ 7 สร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับครู

1) จัดการอบรมสัมมนาครูที่เน้นการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเงื่อนไขในการดำเนินการต่างๆที่เกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับครู

2) นำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับครู

มาตรการที่ 8 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู

1) กำหนดให้มีรับฟังความคิดเห็นและการสะท้อนผลจากทุกระดับ (ระดับกระทรวง ระดับภาค ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชน และระดับบุคคล)

2) กำหนดให้มีรับฟังความคิดเห็นและการสะท้อนผลจากหน่วยปฏิบัติที่มีความพิเศษ หรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน เช่น สถานศึกษาในเขตพื้นที่เสี่ยงภัย สถานศึกษาที่จัดการศึกษา

พิเศษ สถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล หรือสถานศึกษาที่มีความพิเศษและความยากลำบากในการจัดการศึกษาด้านอื่นๆ เพื่อการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและครอบคลุม สร้างขวัญกำลังใจให้กับครูผู้ปฏิบัติงาน

3) สร้างเครือข่ายการสื่อสารจากหน่วยบนลงสู่หน่วยปฏิบัติในทุกกระดับ (ระดับกระทรวง ระดับภาค ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชน และระดับบุคคล) เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4) กำหนดให้มีการประเมินการพัฒนาวิชาการและการให้บริการทางวิชาการให้กับชุมชน

5) กำหนดให้มีการประเมินในเรื่องของการส่งเสริมการสื่อสารระหว่างโรงเรียนและชุมชน การสนับสนุนโรงเรียนและชุมชน ความพึงพอใจของผู้ปกครอง ทักษะการสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชน

6) กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู และนำผลการดำเนินการมาใช้ในการขอรับการประเมินได้

7) กำหนดวิธีประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียครอบคลุมในทุกภาคส่วน

8) นำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู

อภิปรายผล

ประเด็นการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูที่ปรากฏในผลการศึกษาเปรียบเทียบครั้งนี้พบว่า มีความสอดคล้องและไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ได้ศึกษาไว้ในประเด็นที่น่าสนใจ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประเด็นการประเมินในภาพรวม ส่วนใหญ่กำหนดไว้ใกล้เคียงกันทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ ได้แก่ ประเด็นวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประเด็นประสบการณ์การทำงาน ประเด็นความรู้ ความสามารถ ประเด็นผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลที่เกิดกับผู้เรียน ผลการจัดการเรียนรู้ และผลการพัฒนาวิชาการ ประเด็นผลงานทางวิชาการ ได้แก่ ส่วนของงานวิจัยและส่วนของรายงาน ประเด็นการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานครูของประเทศเกาหลีใต้ ที่กำหนดให้มีการประเมินระยะเวลาการปฏิบัติงาน (Length of Service) ผลการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Score) ความสำเร็จของงานวิจัย (Research Achievement) และจัดสรรคะแนนพิเศษด้านอื่นๆ (Extra Credit) สำหรับครูที่ผ่านการฝึกอบรม ครูที่มีประสบการณ์ในโรงเรียนพิเศษ โรงเรียนวิจัย และโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล (NCEE, 2017; Kim, H., 2012; Park, S., 2010)

ผลการวิจัยของ Day (1999) และ Hargreaves (2006) ระบุว่าคุณลักษณะสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงพลังในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ คุณลักษณะด้านความรู้ (Cognitive aspects)

โดยเฉพาะในด้านเนื้อหาวิชาและทักษะการสอน (Subject or content knowledge and teaching skills) รวมถึงเทคนิคด้านการสอน (Technical work of teaching) อย่างไรก็ตาม มีงานวิจัยที่ระบุว่าไม่เพียงเฉพาะคุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านเนื้อหาวิชาการเท่านั้นที่สะท้อนถึงพลังในการปฏิบัติงานของครู แต่คุณลักษณะด้านความมีวินัย (Discipline) อุปนิสัย (Characteristic) คุณธรรม (Moral) และจรรยาบรรณ (Ethic) และทัศนคติ (Attitude) ที่ดีของครูก็ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยเช่นกัน (Keejoon Yoon, 2016; Jung & Choi, 2016; Evans, 2008; Korthagen, 2004; Day, 2004; Day, 1999; Sockett, 1996; Fullan, 1993) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Mizuno (1999) ที่สรุปว่า คุณภาพการสอนของครู ขึ้นอยู่กับคุณภาพ ความสามารถ คุณสมบัติ รวมถึงบุคลิกภาพที่เหมาะสมของครู ซึ่งความเหมาะสมของคุณภาพ (Quality) ความสามารถ (Ability) คุณสมบัติ (Qualification) บุคลิกภาพ (Personality) รวมถึงอุปนิสัย (Characteristic) ของครูนี้ ส่งผลกระทบและมีอิทธิพลอย่างมากต่อผู้เรียน (Koike, 1988) ดังนั้น การพิจารณาเลื่อนวิทยฐานะของครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดให้ครอบคลุมในทุกประเด็นที่กล่าวมาข้างต้น

การประเมินในประเด็นที่กำหนดไว้ดังกล่าว สามารถลดข้อด้อยของระบบการประเมินเลื่อนตำแหน่งที่มีการพิจารณาจากความอาวุโส (Seniority) มากกว่าพิจารณาจากความสามารถ (Ability) และจากผลการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งของ ก.พ. ที่ได้ยกเลิกหลักเกณฑ์ในระบบที่เรียกว่า ระบบซี เดิม และนำระบบที่เรียกว่า ระบบแห่ง มาใช้เพื่อแก้จุดอ่อน ของระบบอาวุโสที่มักถูกนำมาใช้ในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง และหันไปให้ความสำคัญกับการประเมินความรู้ ความสามารถ ผลงานและผลการปฏิบัติงานของบุคคลแทน

นอกจากนั้น การกำหนดให้มีหลักเกณฑ์การประเมินสำหรับครูผู้ปฏิบัติการสอนในพื้นที่ห่างไกล พื้นที่เสี่ยงภัย หรือในโรงเรียนที่จัดการศึกษาพิเศษ ที่สามารถได้รับเงินพิเศษเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน หรือ Bonus ก็มีความสอดคล้องกับแนวคิดในการปรับระบบจำแนกตำแหน่งของ ก.พ. เช่นกัน ที่เน้นการกำหนดตำแหน่งโดยคำนึงถึงความยากในการปฏิบัติงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2551) ตรงตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมที่กำหนดให้การประเมินครูต้องคำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพ คุณวุฒิการศึกษา การฝึกอบรม ประสบการณ์ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน คุณภาพการปฏิบัติงาน หรือผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ อย่างไรก็ตาม การกำหนดประเด็นการประเมินควรมีความเหมาะสม เป็นธรรม และไม่ยากเกินไปเพื่อรักษาขวัญและกำลังใจของครู (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2551)

2. ประเด็นการประเมินด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (Students Achievement) ที่ถูกกำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยหลายฉบับ อาทิ ผลงานวิจัยของ Williams and Engel (2013) ที่พบว่า รูปแบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่มีแนวโน้มจะถูกนำมาใช้มากขึ้นทั่วโลกในปัจจุบันนี้ คือ การประเมินคุณภาพครู

จากการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (Student Achievement Test) ซึ่งแม้แต่ประเทศญี่ปุ่นที่เคยยกเลิกการทดสอบมาตรฐานของผู้เรียน (Standardized Testing of Students) มาเป็นเวลาหลายปี เนื่องจากปัญหาการแข่งขันที่รุนแรงระหว่างผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ก็กำลังพิจารณาที่จะนำ Standardized Testing of Students กลับมาใช้ใหม่ เนื่องจากผลการทดสอบระหว่างประเทศที่เรียกว่า PISA (Programme for International Student Assessment) ของนักเรียนญี่ปุ่นมีอันดับที่ลดต่ำลง งานวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนักวิชาการของไทยและต่างประเทศ ดังปรากฏต่อไปนี้

อัฐพล อินตะเสนา (2552) สรุปผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับผลที่ได้จากการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครู แสดงให้เห็นว่า การกำหนดให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นประเด็นในการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะมีความเหมาะสม เนื่องจากการศึกษาวิจัย พบว่า การที่ครูได้รับการประเมินให้เลื่อนวิทยฐานะ ส่งผลต่อการเรียนการสอนด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

รัตนา ศรีเหรียญ (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ของผลการเลื่อนระดับวิทยฐานะของครูกับผลทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ซึ่งพบว่า การเลื่อนระดับวิทยฐานะของครู มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลทดสอบทางการศึกษาของผู้เรียนที่ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่

Heneman, Anthony, Kimball & Odden (2006) ระบุถึงความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างคะแนนผลการปฏิบัติงานแบบอิงมาตรฐานของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

นอกจากนั้น งานวิจัยของกนิษฐ ศรีเคลือบ (2553) ยังแสดงให้เห็นความสัมพันธ์เชิงบวกของคุณภาพการปฏิบัติงานของครูที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเช่นกัน

3. ประเด็นการประเมินด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ถูกกำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Heneman, Anthony, Kimball & Odden (2006) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบการประเมินกับการปฏิบัติการสอนของครู พบว่า ระบบการประเมินมีผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติการสอนของครู โดยสามารถสะท้อนผลของการปฏิบัติการสอนของครูได้มากขึ้น นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการห้องเรียนที่ดีขึ้นของครู และสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญช่วย ภักดี (2551) ที่ทำการศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ถึงคุณภาพการสอนของครูชำนาญการและครูชำนาญการพิเศษในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ก่อนและหลังได้รับการเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ พบว่า คุณภาพการสอนของครูด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ภายหลังได้รับการเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพการสอนสูงขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับก่อนได้รับการเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งในทางกลับกัน นัยยะนี้อาจสะท้อนให้เห็นว่าสไตล์การบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นตัวชี้วัดที่มีนัยสำคัญมากที่สุดในการสะท้อนผลการปฏิบัติงานของครู (Ismail Hussein Amzat, 2015)

4. ประเด็นการประเมินด้านผลการพัฒนาวิชาการ พบว่า ประเทศไทยกำหนดให้มีการประเมินการพัฒนาวิชาการและการให้บริการทางวิชาการให้กับชุมชน และในต่างประเทศกำหนดให้มีการประเมินในเรื่องของการส่งเสริมการสื่อสารระหว่างโรงเรียนและชุมชนและการสนับสนุนโรงเรียนและชุมชน ความพึงพอใจของผู้ปกครอง และทักษะการสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุธี ประจงศักดิ์ (2554) ที่สรุปไว้ในงานวิจัยของเขาว่า แม้ครูจะมีภาระงานมากแต่ก็สามารถมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชน พัฒนาชุมชน โดยวิธีการให้ความรู้ และสืบสานวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามได้เป็นอย่างดี การมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษาโดยผ่านครู นอกจากจะทำให้เกิดความสามัคคีแล้ว ยังเป็นการพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ เพื่อที่จะนำมาใช้ในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะได้เป็นอย่างดี

ดังนั้น การกำหนดให้มีการประเมินในเรื่องของการส่งเสริมการสื่อสารระหว่างโรงเรียนและชุมชนและการสนับสนุนโรงเรียนและชุมชน ความพึงพอใจของผู้ปกครอง ทักษะการสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชน และการส่งเสริมการสื่อสารระหว่างโรงเรียนและชุมชนและการสนับสนุนโรงเรียนและชุมชน จึงเป็นหัวข้อที่ควรให้ความสำคัญและนำมาพิจารณาในการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน เพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูในประเทศไทยด้วยเช่นกัน

5. ประเด็นการประเมินด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานของครูที่ถูกกำหนดไว้ทั้งในหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูของต่างประเทศและของประเทศไทย มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Heneman, Anthony, Kimball & Odden (2006) ที่ระบุว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูส่งผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติการสอนของครู โดยสามารถสะท้อนผลของการปฏิบัติการสอนของครูได้มากขึ้น ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาแผนการสอน รวมถึง การบริหารจัดการห้องเรียนที่ดีขึ้น และการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยอิงมาตรฐานมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และระบุว่า จะสามารถสะท้อนผลการประเมินตนเองของครูได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินของประเทศไทยที่กำหนดให้ครูมีการประเมินตนเอง

6. ประเด็นการประเมินด้านผลงานทางวิชาการมีการกำหนดไว้ทั้งในหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูในต่างประเทศและในประเทศไทย โดยจำแนกรูปแบบของผลงานทางวิชาการเป็น 2 รูปแบบหลัก ได้แก่ งานวิจัยและรายงาน

ในส่วนของงานวิจัยที่กำหนดให้นำไปใช้ในการขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะนั้น กนิษฐ์ ศรีเคลือบ (2553) ระบุไว้ในผลการวิจัยว่า หลักเกณฑ์การประเมินที่พึงประสงค์ ควรจะเน้นการประเมินที่กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูมากกว่าการทำผลงานทางวิชาการ แต่จากการศึกษาผลการวิจัยฉบับอื่นๆ พบว่า งานวิจัยที่มีคุณภาพสามารถสะท้อนผลต่อคุณภาพของครูได้และส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ดังที่สุธี ประจงศักดิ์ (2554) สรุปผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาระบบการพัฒนาวิทยฐานะครูชำนาญการ ไปสู่ตำแหน่งวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษไว้ว่าการที่ครู

มีวิทยฐานะทำให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเพิ่มขึ้นได้ เนื่องจากการที่จะมีวิทยฐานะครูต้องมีการทำวิจัยในชั้นเรียน ศึกษาสภาพปัญหาของผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามความเป็นจริง คิดค้นสื่อการสอน นวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการเรียนการสอน และเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างมีศักยภาพ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้ครูทำผลงานทางวิชาการ ได้แก่ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางานด้านการเรียนการสอนและแก้ปัญหาในชั้นเรียน และเงินวิทยฐานะที่เพิ่มขึ้นจากเงินเดือนประจำ

นอกจากนั้น ปัทมา จันทรแก้ว (2554) ก็ได้สรุปผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพงานวิจัยของครูกับการผ่านเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษ พบว่า คุณภาพของงานวิจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการผ่านเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งงานวิจัยของครูที่ผ่านเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษก็มีคุณภาพสูงกว่างานวิจัยของครูที่ไม่ผ่านเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ผลการวิจัยดังกล่าว ระบุว่า คุณลักษณะงานวิจัยของครูที่ผ่านเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษส่วนใหญ่ เป็นงานวิจัยที่มีสมมติฐานแบบมีทิศทาง เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ใช้นวัตกรรม เป็นคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตาราง ซึ่งชี้ให้เห็นว่าคุณภาพของผลงานทางวิชาการสามารถสะท้อนถึงคุณภาพของครูได้ กล่าวคือ ครูที่จัดทำผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพถือว่าเป็นครูที่มีคุณภาพ สามารถผ่านเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ เพราะฉะนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของครู และในทางกลับกัน คุณภาพของครูก็สามารถสะท้อนออกมาจากงานวิจัยที่มีคุณภาพด้วย

อย่างไรก็ดี ผลการศึกษาวิจัยของ ณัฐนันท์ พงษ์ธนาวิสิฐ (2553) พบว่า ครูผู้ทำผลงานวิชาการไม่มีความรู้ในการจัดพิมพ์และการจัดทำรูปเล่ม อีกทั้งยังพบว่าครูยังขาดทักษะในการจัดทำผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการอื่นๆ ทำให้ผลงานวิชาการที่เน้นการทำวิจัยส่วนใหญ่ ไม่เกิดองค์ความรู้ใหม่และเป็นผลงานที่ผู้อื่นทำวิจัยไว้มากแล้ว ไม่เกิดประโยชน์สำคัญต่อวงวิชาการและการปฏิบัติงาน จึงอาจอนุมานได้ว่าครูส่วนใหญ่ไม่มีความพร้อมด้านความรู้ ความเข้าใจในรูปแบบและหลักเกณฑ์ในการทำผลงานทางวิชาการ

ณิษฐ์ ศรีเคลือบ (2553) ได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องนี้ไว้ว่า หลักเกณฑ์ฯและกลยุทธ์การขับเคลื่อนหลักเกณฑ์ฯที่พึงประสงค์ ควรจะเน้นหลักเกณฑ์ฯที่ครูสามารถทำผลงานไปพร้อมกับการปฏิบัติงานประจำวัน และควรจัดให้มีหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครู

ดังนั้น การกำหนดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม ประกอบกับการบริหารจัดการที่ดีในการให้ความรู้ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาการและความรู้ในเนื้อหาทางวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนให้ตรงตามสายงาน โดยเน้นการวิจัยในชั้นเรียน ที่มุ่งผลเพื่อการแก้ปัญหามาจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

โดยตรงก็จะทำให้การจัดการเรียนการสอนของครูได้รับการพัฒนา เมื่อครูได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการเรื่องของการจัดทำวิจัย ทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว โดยเฉพาะในเนื้อหาวิชาที่ตรงกับสายงานของตนเอง และการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องกับสิ่งที่ครูทำก็จะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนได้

7. ประเด็นการฝึกอบรมและการพัฒนา การกำหนดให้นำผลการฝึกอบรมมาใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามที่ปรากฏในเกณฑ์การประเมินของต่างประเทศ เช่น สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ที่เปิดโอกาสในการขอเลื่อนตำแหน่งของครู โดยกำหนดให้ครูสามารถนำผลการฝึกอบรมและประกาศนียบัตรหรือใบรับรองที่ได้จากการฝึกอบรม มาใช้ในการเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มค่าตอบแทนได้ โดยกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติหน้าที่อย่างน้อย 30 วัน หรือ 180 ชั่วโมง และมีการวัดผลประเมินการปฏิบัติงานด้วยสเกลคะแนนการปฏิบัติงานที่คะแนนเต็ม 100 คะแนน (NCEE, 2017) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Heneman, Anthony, Kimball & Odden (2006) ที่สะท้อนให้เห็นว่าควรมีการฝึกอบรมครูที่เน้นการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาและการแสดงออกด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยมีเงื่อนไขความสำเร็จของการอบรมและพัฒนา

นอกจากนั้น การฝึกอบรมและพัฒนา ไม่อาจดำเนินการเพียงเฉพาะคุณลักษณะด้านความรู้ (Cognitive aspects) โดยเฉพาะในด้านเนื้อหาวิชาและทักษะการสอน (Subject or content knowledge and teaching skills) หรือเทคนิคด้านการสอน (Technical work of teaching) เท่านั้น แต่ควรมีการพัฒนาคุณลักษณะด้านความมีวินัย (Discipline) บุคลิกภาพ (Characteristic) คุณธรรม (Moral) และจรรยาบรรณ (Ethic) และทัศนคติ (Attitude) ของครูควบคู่กันไปด้วย เนื่องจากผลการวิจัยของนักวิชาการหลายท่านระบุว่า คุณลักษณะทั้งหมดที่กล่าวมา ล้วนส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นคุณลักษณะสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงพลังในการปฏิบัติงานของครู (Keejoon Yoon, 2016; Jung & Choi, 2016; Evans, 2008; Hargreaves, 2006; Korthagen, 2004; Day, 2004; Day, 1999; Sockett, 1996; Fullan, 1993) รวมถึงการสนับสนุนความยั่งยืนของเงินทุนเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาครู (Funding Sustainability) เช่น ดำเนินการส่งเสริมด้านแหล่งทุนและการวางแผนการใช้เงินเพื่อการพัฒนาตนเองของครู และการฝึกอบรมผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน (NNSTOY, 2016)

8. ประเด็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาเปรียบเทียบ พบว่า มีการกำหนดวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Park (2010) ที่ระบุว่า การประเมินควรมีการใช้วิธีการประเมินแบบหลายมิติ มีการกลั่นกรองจากเอกสาร (Document screening) เช่น การนำแบบสอบถามทั้งแบบที่เป็นอัตนัย (Subjective) รวมทั้งแบบรายการ (Checklist) เข้ามาใช้ร่วมกับการประเมิน หรือเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เช่น ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และเพื่อนร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นผู้ประเมิน โดยอาจใช้วิธีสัมภาษณ์เพื่อนร่วมงาน (Peer Interview) หรือเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและนักเรียนให้ความเห็นสะท้อนผลความพึงพอใจ หรือการสังเกตการณ์เพื่อประเมินความสามารถด้านการสอน (Teaching Capability Observation) และการสัมภาษณ์ครูผู้ขอรับ

การประเมินในเชิงลึก (In-depth Interview with the Teacher) การให้ครูประเมินตนเอง ซึ่งอาจนำแนวทางหรือวิธีการต่างๆ เหล่านี้มาใช้ เพื่อให้การประเมินเป็นไปด้วยความครอบคลุมและเป็นบทสรุปความพึงพอใจส่วนใหญ่ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

9. ประเด็นการกำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่อง “ชั่วโมงสอนตามตารางสอน” และ “งานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้” ได้แก่ การปฏิบัติงานบริหารวิชาการงานบุคคล งบประมาณ หรือบริหารงานทั่วไปและการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งพบว่า มีการกำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การประเมินของประเทศไทยเป็นปีแรก และสอดคล้องกับข้อมูลที่ปรากฏในการประชุมนานาชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อวันที่ 13-15 กันยายน 2560 ณ โรงแรมรอยัลออกคิดเซอร่าตัน กรุงเทพมหานคร (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2560) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ยังมีเงื่อนไขสำคัญในการจัดการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่างๆ ในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ เช่น เรื่องของการจัดการเวลา (Time management) การปฏิสัมพันธ์ (Interaction) การแก้ไข (Correction) ความร่วมมือ (Cooperation) การกระตุ้น (Stimulation) ความอิสระ (Freedom) ความสนุกสนาน (Enjoyment) ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของครูและช่วยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ได้ (Blitz, C. L., 2013; Lock, J., 2006)

อย่างไรก็ดี ในการดำเนินการพัฒนาผ่านการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อาจพบข้อจำกัดด้านเวลา เนื่องจากปัญหาของการกำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานของครู ดังนั้น จึงควรพิจารณาถึงภาระงานที่ครูต้องปฏิบัติให้มีความเหมาะสมด้วย เนื่องจากภาระงานที่มากเกินไป สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่หนักเกินไป จะส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครู รวมถึงกระทบกับเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา อันจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ ดังรายงานผลการวิจัยของ Mizuno (2004) ที่ระบุว่า ครูในประเทศญี่ปุ่น ออสเตรเลีย และเกาหลีใต้ ประสบกับปัญหาภาระงานที่มากเกินไป (Workloads) ดังนั้น แต่ละประเทศมีความจำเป็นต้องวางนโยบายในการเพิ่มจำนวนครูและลดจำนวนชั่วโมงของภาระงาน รวมถึงงานที่ไม่จำเป็นให้กับครู เพื่อให้ครูได้มีเวลาที่จะพัฒนาตนเองด้วยการเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญหาเกี่ยวกับภาระงานที่มากเกินไปของครู หากไม่สามารถบริหารจัดการได้ตามที่กล่าวมาแล้ว อาจนำวิธีการใหม่ๆ เช่น การบูรณาการเทคโนโลยีออนไลน์ (Online technology) ผ่านสัญญาณอินเทอร์เน็ต (Internet) เช่น เกมส์ออนไลน์ (Online games) สังคมออนไลน์ (Social media) มาช่วยในการพัฒนาครูผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เช่น การนำวิดีโอเกมมาใช้ในการเรียนรู้ (Video games & learning) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนการสอนและการมีส่วนร่วมในยุคดิจิทัล ชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ (Online professional learning community) ชุมชนการเรียนรู้ดิจิทัลผ่านเทคโนโลยีเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social media networking) ที่สามารถลดข้อจำกัดในเรื่องเวลาและสถานที่ที่จะใช้ในการเรียนรู้ (Blitz, C. L. 2013; Salazar, D., Aguirre-Munoz, Z., Fox, K., Nuanez-Lucas, L., 2009; Lindberg, J. O., & Olofsson, A. D., 2009; Lock, J., 2006)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษากิจการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practices) ของประเทศต่างๆ เฉพาะเจาะจงเป็นรายด้านหรือรายประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ เช่น รูปแบบการประเมิน รูปแบบของผลงานทางวิชาการ หรือรูปแบบการฝึกอบรมครูและผู้ประเมิน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับประเทศไทยเพื่อดูความเป็นไปได้ในการประยุกต์ใช้

2. ควรทำการศึกษากิจการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practices) ของประเทศต่างๆ ตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของครูในหัวข้ออื่นๆ ที่แตกต่างออกไป เช่น หัวข้อเรื่องการพัฒนา การกำหนดเงินเดือน และค่าตอบแทน การสรรหา การโอน การย้าย และการดูแลเรื่องวินัย แล้วนำมาเปรียบเทียบกับประเทศไทยเพื่อดูความเป็นไปได้ในการประยุกต์ใช้