

บทที่ 5

ข้อเสนอรูปแบบการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะ 4 สายงาน

ในบทนี้จะได้กล่าวถึงข้อเสนอเพื่อประโยชน์ในการไปปรับใช้ได้เ็นทางปฏิบัติกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากการประมวลข้อมูลเอกสารตำราในประเทศและต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ ประเทศสิงคโปร์ และเขตปกครองพิเศษฮ่องกง หลักเกณฑ์การประเมินเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การศึกษาดูงานในประเทศสิงคโปร์ และเขตการปกครองพิเศษฮ่องกง การสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ที่เคยมีประสบการณ์เสนอยื่นขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้บริหารทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2554 ถึงเดือนมกราคม 2555 ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอข้อเสนอรูปแบบการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ 4 สายงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปเสนอเพื่อรับการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิเมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2555 ณ ห้องลิขิต 2 โรงแรมสวนดุสิตเพลส (รายชื่อและผลการประชุมโดยละเอียดในภาคผนวก ง) และจากการประชุมรับฟังความคิดเห็นในวันจันทร์ที่ 2 เมษายน 2555 ณ ห้องประชุมรักตะกนิษฐ โรงแรมสวนดุสิตเพลส (รายชื่อและผลการประชุมโดยละเอียดในภาคผนวก ฉ) และนำมาปรับแก้ไขในที่นี้แล้ว ผลจากการประมวลข้อมูลจากหลายแหล่ง สามารถนำเสนอด้งมีรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 สภาพปัญหาและทิศทางของการศึกษาไทย

นับตั้งแต่ได้มีการออกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และ พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2547 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 24 ธันวาคม พ.ศ. 2547 จนถึงปัจจุบันนี้ได้มีการปรับแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และแนวคิดในการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหลายฉบับ ดังที่ปรากฏในรายงานนี้ในบทที่ 4 ซึ่งปัจจุบันได้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว17 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552

ผลการประมวลจากเอกสาร การสัมภาษณ์ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในการสะท้อนให้เห็นสภาพปัญหาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและการกำหนดทิศทางการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถสรุปให้เห็นประเด็นหลักๆ ได้ดังต่อไปนี้

ประการแรก เกี่ยวกับลักษณะของผลงานวิจัยที่ใช้ในการประเมิน ซึ่งผู้ขอรับการประเมินส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจการทำกรวิจัยเชิงปริมาณ เนื่องจากส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ไม่เคยได้เรียนเกี่ยวกับวิธีการวิจัยมาก่อน จึงขาดประสบการณ์ในการทำวิจัย สำหรับคนที่สนใจและทุ่มเทในการทำผลงานวิจัย ได้ใช้เวลาทุ่มทำแต่ผลงานเพื่อให้ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะซึ่งหมายถึงการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนสูงขึ้น เวลาที่ใช้ในการเตรียมและพัฒนารายงานการเรียนการสอนให้กับนักเรียนอยู่ในอันดับรองลงมา หรือมีความสำคัญน้อยมาก การพัฒนาที่เกิดขึ้นที่ครูได้รับการเลื่อนเงินเดือนและวิทยฐานะสูงขึ้นจึงไม่สอดคล้องกับการเรียนการสอนพัฒนาของนักเรียน เรียกได้ว่าไปกันคนละทาง นักเรียนจึงต้องไปแสวงหาความรู้ นอกห้องเรียนจากโรงเรียนกวดวิชา

ประการที่สอง มาจากความเข้าใจของผู้ประเมินที่ได้อ่านผลงานวิจัย ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ได้รับความการศึกษาในช่วงสมัยที่การวิจัยเชิงปริมาณเป็นกระแสหลัก การตรวจผลงานวิชาการหรืองานวิจัยจึงใช้กรอบการวิจัยเชิงปริมาณเป็นตัวตั้งในการประเมินผลงานวิจัย ซึ่งผู้ขอรับการประเมินขาดความถนัดและความรู้ความเข้าใจ หลายครั้งผลงานที่ส่งมาให้ประเมินจึงไม่ผ่านการประเมิน กลายเป็นการทำงานที่ไม่สอดคล้องกัน หรือ “ผิดฝาผิดตัว” กับผู้ประเมิน

ประการที่สาม พบว่าคุณภาพของงานวิจัยที่นำมาเสนอประกอบการยื่นคำขอประเมินวิทยฐานะของตำแหน่งต่างๆ โดยเฉพาะในบทบาททวนวรรณกรรมมีการคัดลอกผลงานกัน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากขาดความเข้าใจถึงจริยธรรมของผู้วิจัยที่มองว่า “การคัดลอก” ผลงานนับเป็นอาชญากรรมทางวิชาการ และเป็นเรื่องที่นักวิชาการทุกคนต้องเข้าใจเป็นพื้นฐานในการทำงานวิจัย หากพบว่ามีกรคัดลอกผลงานกัน แม้จะกระทำโดยไม่ตั้งใจแต่การพิจารณาโทษนั้นรุนแรงถึงขั้นขึ้นบัญชีดำไม่ให้โอกาสในการนำเสนอในครั้งต่อไป

ประการสุดท้าย การรักษาระดับวิทยฐานะหลังจากที่ได้รับการประเมินเลื่อนวิทยฐานะแล้ว ควรจะได้มีการกำหนดมาตรฐานผลงานของผู้ที่ดำรงอยู่ในระดับวิทยฐานะที่แตกต่างกัน

นอกจากปัญหาที่ทำทนายการประเมินเลื่อนวิทยฐานะตามที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ระบบการศึกษาไทยในปัจจุบันยังจะต้องมีการวางแผนการพัฒนารูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ตามแผนยุทธศาสตร์ที่เน้นการพัฒนาคนเพื่อการพัฒนาในอนาคต รวมถึงความเร่งด่วนในการที่ประเทศไทยจะเข้าเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ที่กำลังจะมาถึงนี้ จึงควรจะได้มีการเตรียมแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้นี้อย่างแน่นอน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางในการสื่อสาร และเป็นสื่อในการเรียนการสอน การกำหนดมาตรฐานสายอาชีพให้กับผู้ที่จบ

การศึกษาในสายอาชีพหรืออาชีวศึกษาเพื่อให้สามารถรองรับการเปิดตลาดในประชาคมอาเซียน มีมาตรฐานงานฝีมือให้สามารถทำงานทำได้ในประเทศอื่นที่อยู่ในกลุ่มประเทศอาเซียนได้เช่นกัน

จากการประมวลข้อมูลเอกสารและการดูงานในพื้นที่ประเทศต่างๆ มีข้อพึงสังเกตเพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยนี้ ดังนี้

ประการแรก ประชญาและหลักการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศที่ศึกษาคือเน้นการพัฒนาของข้าราชการครู สะท้อนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับจากผู้เรียน โรงเรียนและรวมถึงชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ ให้เห็นความสัมพันธ์ที่ตระหว่างข้าราชการครูและนักเรียน เพื่อนข้าราชการครูด้วยกัน ครูและผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง และความช่วยเหลือที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญหรือศึกษานิเทศก์

ประการที่สอง แนวคิดในการประเมินมุ่งเน้นการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance based evaluation) ที่ครอบคลุมถึง สมรรถนะของครูที่มีความรู้ความสามารถ มั่นยำในเนื้อหาที่รับผิดชอบ มีทักษะและความสามารถในการถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียน มีการปรับวิธีการเรียนการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละกลุ่ม มีการเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ประการที่สาม ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินมาจากหลายแหล่งด้วยกัน ทั้งจากการประเมินของนักเรียน ผลงานของครูหรือผู้ประเมิน การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน การประเมินจากหัวหน้าหรือผู้บริหารโดยตรง เป็นต้น

ประการที่สี่ วิธีการประเมินสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่ การแนบเอกสารผลงานของตนเอง เป็นแฟ้มประวัติผลงาน (Portfolio) การสังเกตการณ์การเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยที่มีการติดตั้งกล้องวงจรปิด หรือมีการถ่ายวีดิทัศน์ไว้ให้เห็นการตอบรับ และปฏิกิริยาตอบโต้ของนักเรียนในชั้นเรียนในสถานการณ์จริงที่มีใช้เพียงแค่การประเมินจากเอกสารที่นำมากล่าวอ้างเท่านั้น มีการทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างครูผู้สอน หัวหน้าสาขาวิชาและผู้บริหารโรงเรียนถึงเป้าหมาย แผนการเรียนการสอนในแต่ละเทอม/ภาคการศึกษาตลอดหนึ่งปีการศึกษา ส่วนการเสนอผลงานวิจัยนั้นไม่มีปรากฏให้พบว่าประเทศต่างๆ ได้นำมาใช้เหมือนประเทศไทย

5.2 หลักการและแนวคิดเพื่อการนำเสนอข้อเสนอ

จากการศึกษาวิจัยนี้ ทำให้ได้หลักการต่อไปนี้ในการประกอบการพิจารณากำหนดรูปแบบการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ประการแรก การประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งสามารถกระทำได้ สองแนวทางคือ เป็นการประเมินระหว่างทางเพื่อติดตาม และพัฒนาความรู้และทักษะอาชีพ (Formative evaluation) และ การประเมินแบบรวบยอด (Summative evaluation) เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการ เช่น การที่จะก้าวจากระดับหนึ่งไปสู่ระดับที่

สูงขึ้นไปจะมีคุณลักษณะ ความรู้และทักษะพอเพียงแก่การก้าวขึ้นสู่ระดับตำแหน่งที่สูงกว่าหรือไม่ อย่างไร สำหรับการประเมินเพื่อใช้ประโยชน์ในการเลื่อนวิทยฐานะควรมองในผลการปฏิบัติงานสุดท้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอรับการประเมิน

ประการที่สอง การประเมินพิจารณาถึงผลการดำเนินงานหรือผลการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน สำหรับครูผู้สอน การบริหารงานสำหรับผู้อยู่ในตำแหน่งบริหารสถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/สำนักงาน กศน. จังหวัด/กทม. และผลการให้คำแนะนำดูแลสำหรับศึกษานิเทศก์ การประเมินควรมุ่งเน้นการพัฒนาที่นอกจากจะเกิดประโยชน์กับผู้ยื่นขอประเมินเพื่อให้ได้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ผูกโยงกับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นตามมาแล้ว ควรจะสะท้อนให้เห็นผลการพัฒนาในครูนำสู่ผู้เรียน (Performance-Based Evaluation) เกิดประโยชน์กับผู้เรียนเป็นสำคัญในกรณีของครูผู้สอน และกรณีของตำแหน่งอื่นๆ จะได้ให้รับประโยชน์ตกทอดไปสู่โรงเรียนเขตการศึกษา หรือเรื่องการเรียนรู้การสอนที่ผู้ยื่นขอประเมินในตำแหน่งต่างๆ มีหน้าที่รับผิดชอบตามขอบเขตความรับผิดชอบของตำแหน่งที่กำหนดไว้

ประการที่สาม ผู้ที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะในระดับต่างๆ จะต้องแสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ และทักษะตามระดับวิทยฐานะที่ได้เลื่อนขึ้นในแต่ละขั้น (Competency-Based Evaluation) และสามารถคงรักษาระดับความรู้ความสามารถในการสอน การบริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษา เขตการศึกษา และการให้คำแนะนำตามระดับที่ดำรงอยู่

ประการที่สี่ การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องให้ครอบคลุมถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับความ เป็นครู หรือ “แม่พิมพ์” ของชาติที่จะเป็นต้นแบบแนวประพฤติปฏิบัติที่ดี เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับนักเรียนที่สามารถนำมาอ้างอิงและกล่าวถึงในทางที่ดีที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมของประเทศไทย

ประการที่ห้า ข้อเสนอที่กำหนดในที่นี้ใช้ฐานการพิจารณาจากยุทธศาสตร์ นโยบายของการปฏิรูป การศึกษา และการพัฒนาเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถ และทักษะที่พร้อมไปสู่ ความเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

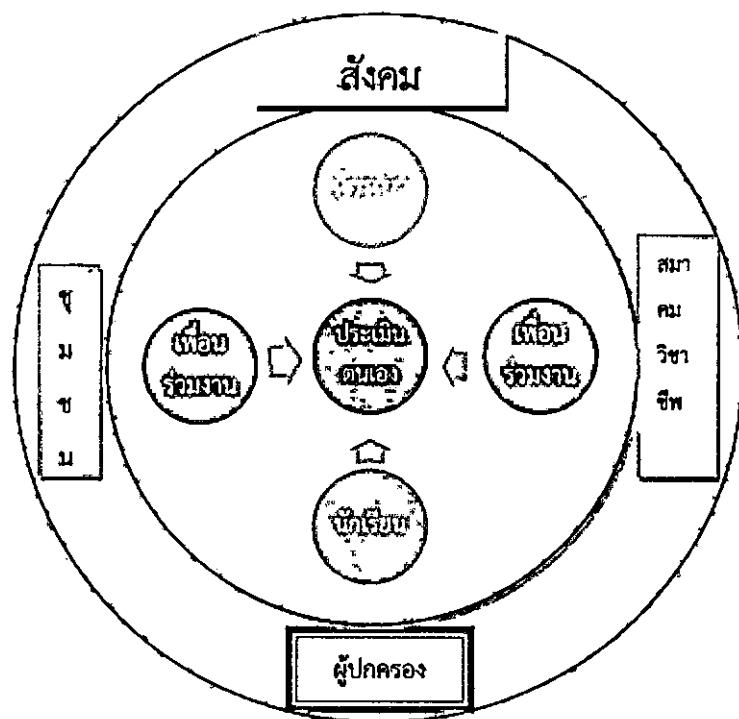
กล่าวโดยสรุป การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาที่น่าเสนอในที่นี้ยึดหลักการประเมินที่ ครอบคลุมถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมของครูและบุคลากรทางการศึกษา คุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ มีความพร้อมใส่ใจและพัฒนาตนเองตลอดเวลา ผลการดำเนินงานที่ส่งผลต่อผู้เรียนอย่างเห็นได้ชัดและ ประการสุดท้ายคือการตอบสนองต่อนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลในการก้าวเข้าสู่การเป็นสมาชิกของประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน ไม่นับรวมถึงการประเมินที่ต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้และมีความยุติธรรม

5.3 รูปแบบการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เนื่องจากการเรียนการสอนเป็นการสร้างคนเพื่อเป็นทรัพยากรที่มีค่าในการพัฒนาประเทศในอนาคต ส่งผลกระทบไม่เฉพาะตัวนักเรียนที่ได้รับผลจากความเป็นผู้รู้ มีความสามารถ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ของผู้สอนเท่านั้น การพัฒนาที่เกิดขึ้นกับตัวผู้ขอรับการประเมินควรจะได้มีการเผยแพร่ต่อไปยังเพื่อนร่วมงาน มีการแบ่งปันความรู้ ส่งทอดประสบการณ์ให้เกิดการพัฒนาในองค์กรรวมของโรงเรียน และส่งผลต่อเนื่องให้ประโยชน์กับชุมชนในละแวกใกล้เคียง ผู้สังคมและประเทศชาติในที่สุด ดังนั้นรูปแบบการประเมินที่น่าเสนอในที่นี้จึงเป็นการประเมิน 360 องศา ครอบคลุมผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษารอบด้าน ตามที่กล่าวไว้ข้างต้น (ตามแผนภาพที่ 5.1)

แผนภาพที่ 5.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน 360 องศา



จากแผนภาพข้างต้น จุดแรกของการประเมินคือการประเมินตนเอง คือการประเมิน 1 องศาแรก ซึ่งการประเมินจากผู้บริหารหรือหัวหน้าผู้ขอประเมิน และรวมถึงการประเมินตนเอง แต่เนื่องจากการประเมินด้วยตนเองโดยธรรมชาติผู้ประเมินจะเข้าข้างตนเองและประเมินให้คะแนนเกินหรือสูงกว่าความเป็นจริง จึงจำเป็นต้องมีเกณฑ์กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำไว้ ซึ่งระบบที่ใช้กันโดยทั่วไปคือการกำหนดสมรรถนะเบื้องต้นของแต่ละตำแหน่งไว้ (ซึ่งจะได้กล่าวในตอนต่อไป) นำมาเปรียบเทียบกับผลการประเมินของหัวหน้างานจะทราบถึงค่ากลางของการประเมินผลงานแต่ละคน

ประเมินจากเพื่อนร่วมงานเป็นการประเมินแบบ 90 องศา เพื่อเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นคนที่ได้รับการพัฒนาตนเองโดยที่ไม่ไปทำให้ผู้อื่นเสียหายหรือได้รับความเดือดร้อนจากการพัฒนาตนเอง อีกทั้งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าคนเก่งที่ได้รับการพัฒนานั้นต้องสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างดี เป็นเพื่อน

ร่วมงานที่ดี แบ่งปันความรู้และประสบการณ์การพัฒนา การเรียนรู้ที่ได้รับถ่ายทอดสู่เพื่อนร่วมงาน มีความเอื้อ
อาทรต่อกัน

การประเมินจากล่างขึ้นบนเป็นการประเมินแบบ 180 องศา โดยให้นักเรียนเป็นผู้ประเมินการเรียน
การสอนเมื่อจบภาคการศึกษา หรือจะเป็นการประเมินกลางภาคเพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับให้กับผู้สอนว่าในช่วง
การเรียนการสอนที่ผ่านมาเป็นอย่างไรบ้างเพื่อจะได้มีการปรับวิธีการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ
ความต้องการของผู้เรียน การประเมินโดยผู้เรียนนี้ใช้กันมากในการเรียนการสอนในระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งได้ผลบ้าง
ไม่ได้ผลบ้าง แต่โดยส่วนใหญ่จะมีความเที่ยงตรงและนำมาใช้ประกอบการยื่นขอประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง
 โดยการคิดค่าสถิติเปรียบเทียบค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ชัดเจนและเที่ยงธรรม แต่เป็นที่เข้าใจว่าในการนำมา
ปรับใช้สำหรับการเรียนการสอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา นั้น อาจจะไม่เที่ยงตรง
 เนื่องจากนักเรียนมีความเกรงกลัวครูจึงไม่กล้าประเมินตามความเป็นจริง ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นในทางไม่ดี
 เพราะกลัวว่าจะมีผลกระทบต่อคะแนนของตนเองเวลาสอบหรือเวลาส่งงาน หรือการบ้านให้กับครู อีกประการ
 หนึ่ง การประเมินโดยนักเรียนนี้จะพบปัญหาว่าครูอาจจะให้นักเรียนช่วยในการประเมินการเรียนการสอนของ
 ตนเอง เกิดการข่มขู่นักเรียนในที่สุด ซึ่งจะเป็นผลร้ายต่อนักเรียนมากกว่าจะเป็นผลดี และจะเกิดประโยชน์กับ
 ผู้ขอประเมินเท่านั้น อย่างไรก็ตาม การให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นนับว่ามีความจำเป็นแต่อาจจะให้
 น้ำหนักของคะแนนในส่วนนี้เพื่อประกอบการพิจารณาเท่านั้น ไม่ใช่มาเป็นคะแนนหลักในการประกอบการ
 ตัดสินใจ ทางแก้ไขทางหนึ่งเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน คือการประเมินเก็บข้อมูลการเรียนการสอน
 ในขณะที่ทำการสอนโดยใช้กล้องวงจรปิด หรือการอัดวิดีโอทัศนเมื่อมีการเรียนการสอนจริง หรือการเข้า
 สังเกตการณ์ในขณะที่สอน และนอกจากนี้สามารถสอบถามความคิดเห็นได้จากผู้ปกครองที่จะได้รับทราบ
 ความเป็นไปและพัฒนาการเรียนรู้ออกมาของลูก/นักเรียนโดยทางอ้อมจากผู้ปกครอง ซึ่งจะเป็นหนทางในการเชื่อม
 ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ครู โรงเรียน นักเรียน และผู้ปกครอง จากการทำได้มีการสื่อสารเรื่องการเรียนของเด็ก
 นักเรียนเป็นระยะๆ ระหว่างภาคเรียนและเมื่อจบภาคการศึกษา ในทางหนึ่งเป็นการตรวจสอบความสามารถ
 รับผิดชอบได้ของผู้สอน (Accountability) และในอีกทางหนึ่งเป็นการให้ข้อมูลแลกเปลี่ยนกันระหว่างโรงเรียน
 และทางบ้าน

ประการสุดท้ายจากการประเมินรวมทั้งสี่ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับผู้ขอรับการประเมินจะได้ครบ 360 องศา
 แต่ยังคงจำเป็นต้องมีการประเมินที่เกิดประโยชน์รอบด้านให้กับชุมชนและสังคม รอบทิศทางซึ่งประเด็นนี้ควร
 จะได้มีการนำส่งหลักฐาน เอกสาร และผลงานเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจของคณะกรรมการประเมิน

จากรูปแบบการประเมินข้างต้น หากการประเมินนั้นจะต้องสะท้อนถึงการพัฒนาของผู้เรียนแล้ว จะต้องให้ได้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ 5 ชุด ที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงในการพัฒนา ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านต่างๆ ที่กำหนด ได้แก่

1. การประเมินตนเอง
2. การประเมินโดยนักเรียน/ผู้เรียน
3. การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน
4. การประเมินจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน
5. ความสำเร็จของผู้เรียนที่ส่งผลถึงชุมชน ได้ผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์และสังคมใน ระดับประเทศ (Manat, Richard P. and Price, Peter, 1994, p. 239)

5.4 องค์ประกอบ/เครื่องมือของการประเมิน

สามารถนำมาใช้ประกอบการพิจารณาจากหลายๆ ทาง ได้แก่

1. หลักฐานผลงานของนักเรียน เป็นสิ่งที่ครูผู้สอนจักต้องแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของครูที่ส่งผลสู่ การเรียนรู้ของผู้เรียน และสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการเรียนในภาพรวมของ สถานศึกษามายืนยันแสดงได้เช่นกันเพื่อให้เห็นการพัฒนาที่เกิดขึ้นในระดับโรงเรียน
2. บันทึกการสอน หรือการออกแบบการเรียนรู้ หรือ แผนการจัดการเรียนรู้ เป็นเอกสารที่ครูผู้สอน ต้องมีอยู่แล้วในการเตรียมการเรียนการสอน
3. หลักฐานแสดงผลสำเร็จทางการสอน หรือสิ่งประดิษฐ์/นวัตกรรมที่ครู/ผู้บริหารสถานศึกษา/ ผู้บริหารการศึกษาหรือศึกษานิเทศก์ได้คิดสร้างขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน การบริหารการสอน การจัดการการศึกษา
4. การสังเกตการสอนเป็นระยะ ผู้บริหารสถานศึกษาจักต้องทำการติดตามการเรียนการสอนของครู ที่อยู่ใต้การบังคับบัญชาเป็นระยะ เพื่อจะได้เห็นความพัฒนาของผู้สอนและการตอบสนองการ เรียนรู้ของผู้เรียนในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน
5. การวางแผนจัดการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ต้องคอยให้ความเอาใจใส่ครูและเพื่อนร่วมงานให้เกิดความเข้าใจในแผนการสอนไป ในทางเดียวกันและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
6. การกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดและมาตรฐานการเรียนการสอน เช่น การกำหนดก่อนการเรียนและ หลังการเรียนรู้ในแต่ละบทเรียน เป็นหน้าที่ของทุกฝ่ายในการกำหนดร่วมกัน ให้เกิดความเข้าใจที่ ตรงกันว่ากิจกรรมการเรียนการสอนต่างๆนั้นต้องการมุ่งหวังให้เกิดอะไรบ้างที่เป็นรูปธรรม

7. การวางแผนการศึกษาวิจัยด้วยตนเอง และแผนการเก็บหลักฐาน ข้อมูลและเอกสาร ในที่นี้ บุคลากรทุกระดับ ทุกฝ่ายสามารถดำเนินการได้เมื่อต้องเริ่มทำการศึกษาวิจัย
8. การอำนวยการที่ศรัณ ครูอาจจะทำการบันทึกการสอนเพื่อนำมาศึกษา ทบทวนการตอบสนองของ นักเรียนในภายหลัง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลที่ได้มาประกอบการพิจารณาติดตาม ประเมินผลงาน และสามารถนำไปเผยแพร่ต่อผู้ปกครองและสาธารณะได้
9. การทดสอบ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถทราบผลการทดสอบการเรียนรู้ของนักเรียน
10. การสอบปากเปล่าโดยใช้ผลงานวิชาการเป็นฐานในการสอบ ใช้ในกรณีที่ครูผู้สอนและบุคลากร ทางการศึกษาอื่นๆแสดงความจำนงจะขอเลือกสอบปากเปล่าเพื่ออธิบายผลงานที่ดีเด่นเป็นที่ ประจักษ์ว่าได้คิดค้นเองมาได้อย่างไร และเป็นการเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณะได้ทางหนึ่ง

5.5 ผลที่ได้รับจากการประเมิน

เป็นที่คาดหวังว่า การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นจะต้องส่งผล ประโยชน์โดยตรงกับผู้เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ผู้ประเมินได้รับประโยชน์จากการเลื่อนระดับวิทยฐานะที่สูงมากขึ้นพร้อมกับได้รับเงินเดือน และ เงินวิทยฐานะที่สูงขึ้นตามไปด้วย มีการพัฒนาด้านวิชาชีพ
2. นักเรียนได้รับประโยชน์ทางตรงและทางอ้อมจากการที่ครู ผู้บริหารสถานศึกษา/ ผู้บริหาร การศึกษา และศึกษานิเทศก์ได้รับการพัฒนาและเลื่อนวิทยฐานะ ได้รับความรู้ด้วยหลักสูตรที่ ทันสมัย สามารถเข้าใจได้ด้วยวิธีการสอนที่หลากหลาย มีการจัดการเรียนการสอนที่ดีมี ประสิทธิภาพ
3. โรงเรียนได้รับการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ ครูและเพื่อนครูได้ประโยชน์ร่วมกัน มีการแบ่งปัน และกระจายความรู้สู่เพื่อนร่วมงาน
4. พัฒนาการความคิดริเริ่มและนวัตกรรมในด้านครุศาสตร์ของครู
5. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับชุมชนและต่อผู้ปกครองของนักเรียน

5.6 หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ

ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ให้มีตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ดังแสดงในตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 สรุปวิทยฐานะตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง วิทยฐานะ	ครู	ผู้บริหารสถานศึกษา		ผู้บริหารการศึกษา		ศึกษานิเทศก์
		รองผอ.	ผอ.	รองผอ.	ผอ.	
ชำนาญการ	✓	✓	✓			✓
ชำนาญการพิเศษ	✓	✓	✓	✓		✓
เชี่ยวชาญ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
เชี่ยวชาญพิเศษ	✓		✓		✓	✓

จากข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เจาะลึก การประชุมกลุ่มย่อยประกอบหลักเกณฑ์คุณสมบัติเบื้องต้นที่ได้มีการใช้กันในการประเมินวิทยฐานะของบุคลากรสายวิชาการในระดับอุดมศึกษา จึงได้กำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้มีสิทธิยื่นขอประเมินเลื่อนวิทยฐานะในแต่ละตำแหน่ง ดังแสดงในตารางที่ 5.2 ดังนี้

ตารางที่ 5.2 สรุปคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้มีสิทธิยื่นขอประเมินเลื่อนวิทยฐานะตามแต่ละตำแหน่ง

ตำแหน่ง วิทยฐานะ	ครู	ผู้อำนวยการสถานศึกษา/ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	ผู้อำนวยการสพท/ รองผู้อำนวยการสพท.	ศึกษานิเทศก์
ชำนาญการ	- ประสบการณ์สอน จบป.ตรี 6 ปี/ จบ ป.โท 4 ปี/ จบ ป.เอก 2 ปี - ภาระงานสอนตามเกณฑ์ - ปฏิบัติงานตามหน้าที่งานสอนและพัฒนาชั้นหลัง 2 ปี	- ดำรงตำแหน่งรองผอ. ไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือดำรงตำแหน่งผอ.มาไม่น้อยกว่า 1 ปี - ภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษาเต็มเวลา - ปฏิบัติงานตามหน้าที่งานสอนและพัฒนาชั้นหลัง 2 ปี		- ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์หรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 2 ปี - ภาระงานนิเทศการศึกษาเต็มเวลา - ปฏิบัติงานตามหน้าที่นิเทศการศึกษาและพัฒนาชั้นหลัง 2 ปี
ชำนาญการพิเศษ	- ดำรงตำแหน่งครูชำนาญการไม่น้อยกว่า 1 ปี - ภาระงานสอนตามเกณฑ์ - ปฏิบัติงานตามหน้าที่งานสอนและพัฒนาชั้นหลัง 2 ปี	- ดำรงตำแหน่งรองผอ.ชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือดำรงตำแหน่งผอ.ชำนาญการมาไม่น้อยกว่า 1 ปี - ภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษาเต็มเวลา - ปฏิบัติงานตามหน้าที่งานสอนและพัฒนาชั้นหลัง 2 ปี	- ดำรงตำแหน่งรองผอ.เขตพื้นที่การศึกษาหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 1 ปี - ภาระงานบริหารจัดการในเขตพื้นที่การศึกษาเต็มเวลา - ปฏิบัติงานตามหน้าที่งานสอนและพัฒนาชั้นหลัง 2 ปี	- ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 1 ปี - ภาระงานนิเทศการศึกษาเต็มเวลา - ปฏิบัติงานตามหน้าที่นิเทศการศึกษาและพัฒนาชั้นหลัง 2 ปี
เชี่ยวชาญ	- ดำรงตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือครู	- ดำรงตำแหน่งรองผอ.ชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือดำรง	- ดำรงตำแหน่งรองผอ.เขตพื้นที่การศึกษาหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 3 ปี	- ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือดำรงตำแหน่ง

วิทยาลัยฐานะ	ตำแหน่ง	ครู	ผู้อำนวยการสถานศึกษา/ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	ผู้อำนวยการสพท/ รองผู้อำนวยการสพท.	ศึกษานิเทศก์
		ชำนาญการไม่น้อยกว่า 5 ปี - ภาระงานสอนตามเกณฑ์ -ปฏิบัติงานตามหน้าที่งานสอนและพัฒนาชั้นเรียน 2 ปี	ตำแหน่งรองผอ.ชำนาญการมาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ ดำรงตำแหน่งผอ.ชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือดำรงตำแหน่งผอ.ชำนาญการมาไม่น้อยกว่า 5 ปี - ภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษาเต็มเวลา -ปฏิบัติงานตามหน้าที่งานสอนและพัฒนาชั้นเรียน 2 ปี	หรือ ดำรงตำแหน่งผอ.เขตพื้นที่การศึกษาหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 1 ปี - ภาระงานบริหารจัดการในเขตพื้นที่การศึกษาเต็มเวลา -ปฏิบัติงานตามหน้าที่งานสอนและพัฒนาชั้นเรียน 2 ปี	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการไม่น้อยกว่า 5 ปี - ภาระงานนิเทศการศึกษาเต็มเวลา -ปฏิบัติงานตามหน้าที่นิเทศการศึกษาและพัฒนาชั้นเรียน 2 ปี
เชี่ยวชาญพิเศษ	-ดำรงตำแหน่งครูเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 2 ปี - ภาระงานสอนตามเกณฑ์ -ปฏิบัติงานตามหน้าที่งานสอนและพัฒนาชั้นเรียน 2 ปี	- ดำรงตำแหน่งผอ.เชี่ยวชาญหรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่า 2 ปี - ภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษาเต็มเวลา -ปฏิบัติงานตามหน้าที่งานสอนและพัฒนาชั้นเรียน 2 ปี	- ดำรงตำแหน่งผอ.เขตพื้นที่การศึกษาหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 2 ปี - ภาระงานบริหารจัดการในเขตพื้นที่การศึกษาเต็มเวลา -ปฏิบัติงานตามหน้าที่งานสอนและพัฒนาชั้นเรียน 2 ปี	- ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 2 ปี - ภาระงานนิเทศการศึกษาเต็มเวลา -ปฏิบัติงานตามหน้าที่นิเทศการศึกษาและพัฒนาชั้นเรียน 2 ปี	

ผู้ยื่นคำขอรับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติและผ่านการประเมิน 3 ด้าน จากคณะกรรมการจำนวน 3 คน ร่วมกันประเมินและเสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำผลการประเมินเสนอต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาต่อไป ทั้งนี้ กรณีผู้ที่ผลการพิจารณามีมติไม่อนุมัติสามารถส่งคำขอรับการประเมินใหม่ได้ในปีต่อไป

หลักเกณฑ์เบื้องต้นของผู้ยื่นขอรับการประเมินแต่ละตำแหน่ง ประกอบด้วยคุณสมบัติตามที่กำหนด และต้องผ่านเกณฑ์การประเมิน 3 ด้าน คือ

1) **ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (ทุกตำแหน่ง/ทุกวิทยาลัยฐานะ/ทุกสังกัด)** พิจารณาได้จาก

- **การมีวินัย** ได้แก่ การมีวินัยในตนเอง รับผิดชอบต่อสังคม ต่อหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน ชุมชนและสังคม เป็นต้น

- การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ได้แก่ มีความขยัน อดทน อดสาหัส ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน มีคุณธรรม กระทำการที่ถูกต้องตามกฎหมาย มีความเป็นกลางทางการเมืองและหลักประชาธิปไตยที่มีองค์พระมหากษัตริย์เป็นประมุข เป็นต้น

- การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ได้แก่ การใช้ชีวิตตามสถานภาพตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ประหยัด มัธยัสถ์ ไม่ใช้หน้าที่การงานเพื่อประโยชน์ทางการเมืองหรือเป็นเครื่องมือทางการเมืองในทางที่มีขอบด้วยกฎหมาย เป็นต้น

- ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ได้แก่ ศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาในหมู่เพื่อนร่วมงานด้วยกัน เป็นผู้นำทางวิชาชีพที่ตนถนัด เป็นต้น

- ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ได้แก่ ให้ความช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถ แบ่งปัน เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทำคุณประโยชน์ให้กับชุมชน และสังคม เป็นต้น

ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาในส่วนนี้มาจาก

- ก. การประเมินจากตนเอง
- ข. การประเมินจากนักเรียน หรือผู้เรียน
- ค. การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน
- ง. การประเมินจากผู้บังคับบัญชา
- จ. รางวัลที่ได้รับจากวิชาชีพ ชุมชน และสังคม

ข้อมูลที่ได้รับจากการรับฟังความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้ทราบว่า การประเมินที่ปฏิบัติกันในส่วนนี้มาจากการประเมินตนเองของผู้ยื่นขอประเมิน ในหลายครั้งเกิดความเข้าใจไม่ตรงกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน เพราะในรายละเอียดของเกณฑ์ที่ว่าด้วยความประพฤติของผู้ถูกประเมินไม่ได้มีการหาข้อเท็จจริงมาแสดง เป็นการประเมินจากความคิดเห็นส่วนตัวของแต่ละฝ่ายซึ่งทำให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน ซึ่งควรจะได้มีการปรับโดยการประเมินจากหลายฝ่ายดังที่เสนอในที่นี้ เพื่อเป็นการตรวจสอบข้อเท็จจริงของข้อมูลที่ได้รับ

1) ด้านความรู้ความสามารถหรือคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารของประเทศต่างๆ และจากการดูงานประเทศสิงคโปร์และเขตปกครองพิเศษฮ่องกง พบว่า ประเทศเหล่านี้ได้ใช้สมรรถนะเป็นฐานในการพิจารณาประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากรและเพื่อกำหนดแผนการพัฒนาของบุคลากรทางการศึกษา ในที่นี้จึงได้เสนอให้พิจารณาจากสองส่วนคือ ส่วนสมรรถนะหลักตามแต่ละสายงานและส่วนการพัฒนาตนเองประกอบกันไป ดังนี้

ส่วนที่ 1 การเป็นผู้มีความรู้ความสามารถตามสมรรถนะหลัก (ตามสายงานที่กำหนด) เดิมทีนั้นได้ใช้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของส่วนราชการที่กำหนดขึ้นให้กับข้าราชการพลเรือนทั่วไป และใช้สำหรับทุกตำแหน่งได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน ในที่นี้จากการศึกษาข้อมูลและการดูงานของประเทศต่างๆ นั้นพบว่า แต่ละประเทศได้กำหนดสมรรถนะของครูและบุคลากรทางศึกษาไว้เช่นกัน และมีลักษณะเฉพาะที่เหมาะสมกับบุคลากรทางการศึกษามากกว่าการใช้สมรรถนะหลักทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. สมรรถนะในแต่ละสายงานที่เพิ่มเติมมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Results-Based) ที่จะเกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันมีดังนี้

สายงานการสอน หมายถึง ตำแหน่งครู ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการพัฒนาผู้เรียน ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน รับผิดชอบในการสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้น่าเรียน และใช้วิธีการสอนที่ทันสมัย สร้างความเข้าใจและแสดงให้เห็นถึงความเป็นมิตร ดูแลความต้องการในปัจจุบันและในอนาคตของนักเรียน ให้คำแนะนำและการสนับสนุนที่จำเป็นแก่นักเรียน สร้างกิจกรรมเสริมหลักสูตร สอนค่านิยมและทัศนคติเชิงบวกให้แก่นักเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาสติปัญญา ร่างกาย คุณธรรม อารมณ์ และสังคม ดังนั้นครูควรมีสมรรถนะที่ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1) การสอนและการพัฒนาการเรียน

- มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระวิชาที่สอน
- มีวิธีการเรียนการสอนที่หลากหลาย
- การวางแผน/จัดการเรียนการสอนที่ถูกต้อง ทันสมัย สอดคล้องกับภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคม
- ความสามารถในการสื่อสารบทเรียนให้นักเรียนเข้าใจได้ง่าย
- จัดทำและพัฒนาสื่อ/นวัตกรรมการเรียนการสอน ก้าวทันเทคโนโลยีที่ใช้ในการเรียนการสอน

2) การพัฒนาผู้เรียน

- การค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม
- การทดสอบการเรียนรู้การพัฒนาของผู้เรียน
- แผนการติดตามการพัฒนาของผู้เรียนแต่ละกลุ่มประเภท
- มีจิตวิทยาเข้าใจภาวะทางอารมณ์และการรับรู้ของผู้เรียน
- สอดแทรกจริยธรรม คุณธรรมให้กับผู้เรียน
- ผลการทดสอบหรือวัดระดับความรู้ความเข้าใจของนักเรียนในสาระวิชาที่รับผิดชอบในระดับประเทศ เช่น O-NET, GAT, PAT เป็นต้น
- คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

- 3) การพัฒนาการปฏิบัติงาน
 - การทำงานเป็นทีม ร่วมกันวางแผนการสอน จัดการเรียนการสอนและประเมินผล การสอนร่วมกัน
 - การแบ่งปันความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์
- 4) การพัฒนาทางวิชาชีพและการบริการชุมชนและสังคม
 - มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอในทางวิชาชีพสู่ระดับมาตรฐานสากล
 - การให้บริการวิชาชีพถ่ายทอดความรู้แก่ชุมชน
 - การสอดแทรกกิจกรรมการสอนทำประโยชน์ให้กับสังคม
- 5) การพัฒนาด้านอื่นๆ ได้แก่ ความสามารถทางภาษาและการสื่อสารในระดับสากลเพื่อรองรับ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เช่น
 - ความสามารถทางภาษาอังกฤษ และ/หรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ
 - ความสามารถทางภาษาอื่นๆ ที่จำเป็นแก่การเรียนการสอนในพื้นที่เฉพาะ

สายงานบริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

1. การบริหารโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำ มองการณ์ไกล สร้างการทำงานในผู้ร่วมงานระหว่างครูผู้สอน เจ้าหน้าที่ฝ่ายให้การสนับสนุน และผู้บริหาร ช่วยวางทิศทางการเติบโตในสายอาชีพของผู้ร่วมงานและลูกน้อง วางแผนการบริหาร โดยการชี้แนะแนวทางในการวางแผนด้านการบริหารทำงานกับทีมงาน วางทิศทางของยุทธศาสตร์ วางแผนการทำผลงาน คาดการณ์ความเปลี่ยนแปลงและสามารถหาแนวทางในการรับมือกับสิ่งที่ไม่คาดคิดที่อาจเกิดขึ้นได้
2. การพัฒนาคน ผู้บริหารต้องสามารถกระตุ้น / สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร พัฒนาและใช้ประโยชน์จากศักยภาพของบุคลากรได้ รวมถึงสามารถพัฒนาความเป็นมืออาชีพได้
3. การบริหารจัดการกระบวนการ ตรวจสอบให้แน่ใจว่าการพัฒนาและการนำไปใช้จริงสอดคล้องกับการศึกษาภาพรวม

สมรรถนะที่จำเป็นแก่การปฏิบัติหน้าที่ข้างต้น ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถและทักษะ ดังนี้

- 1) การบริหารการสอน ได้แก่
 - บริหารให้ผู้สอนจัดทำแผนจัดการเรียนการสอนที่ครอบคลุมครบทุกรายวิชาที่รับผิดชอบให้ทันสมัยตามนโยบายรัฐบาล
 - ร่วมกับผู้สอนออกแบบกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนานักเรียนของผู้สอน
 - ร่วมกับผู้สอนออกแบบกิจกรรมเสริมการเรียนการสอนมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) การบริหารโรงเรียน

- เข้าใจนโยบายและทิศทางด้านการศึกษาของประเทศ มีความรู้ความเข้าใจในหลักการและเหตุผลของนโยบายการศึกษา รวมทั้งมีทักษะความสามารถในการนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติ
- มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมทางวิชาการอยู่เสมอในทางวิชาชีพสู่ระดับมาตรฐานสากล
- ความรู้ความสามารถทางการจัดการทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ
- การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
- สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน

3) การพัฒนาทางวิชาชีพและการบริการชุมชนและสังคม

- กิจกรรมพัฒนาบุคลากรประเภทต่างๆ ให้สามารถเติบโตในสายอาชีพได้
- พัฒนาและประมวลองค์ความรู้ให้ทันสมัย

4) การพัฒนาด้านอื่นๆ ความสามารถทางภาษาและการสื่อสารในระดับสากลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เช่น

- ความสามารถทางภาษาอังกฤษ และ/หรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ
- ความสามารถทางภาษาอื่นๆ ที่จำเป็นแก่การบริหารการเรียนการสอนในพื้นที่เฉพาะ

สายงานบริหารการศึกษา หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารและจัดการการศึกษาในสถานศึกษาและในเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม.ดังนี้

1) การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

- กิจกรรม และหลักสูตรอบรมพัฒนาบุคลากรประเภทต่างๆ ให้สามารถเติบโตในสายอาชีพได้และได้มาตรฐานสากล
- เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในครูและบุคลากรประเภทอื่นๆ ในเขตพื้นที่การศึกษา
- สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครูและบุคลากรประเภทอื่นๆ ในเขตพื้นที่การศึกษา

- สร้างและส่งเสริมจริยธรรมให้เกิดขึ้นในครูและบุคลากรประเภทอื่นๆ ในเขตพื้นที่การศึกษา
- 2) การบริหารและพัฒนาโรงเรียน
- เข้าใจนโยบายและทิศทางด้านการศึกษาของประเทศ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและเหตุผลของนโยบายการศึกษา รวมทั้งมีทักษะความสามารถในการนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติ
 - มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมทางวิชาการอยู่เสมอในทางวิชาชีพสู่ระดับมาตรฐานสากล
 - การออกแบบทดสอบทางการศึกษาให้ได้มาตรฐานสากล
 - ความรู้ความสามารถทางการจัดการทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ
 - การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
- 3) การพัฒนาทางวิชาชีพและการบริการชุมชนและสังคม
- กิจกรรมพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับทางสายวิชาชีพ ชุมชนและสังคม
 - พัฒนาและประมวลองค์ความรู้ให้ทันสมัย
 - เป็นผู้นำทางวิชาการ
 - ความสามารถด้านการคิดรวบยอด (Conceptual Thinking)
- 4) การพัฒนาด้านอื่นๆ ความสามารถทางภาษาและการสื่อสารในระดับสากลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เช่น
- ความสามารถทางภาษาอังกฤษ และ/หรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ
 - ความสามารถทางภาษาอื่นๆ ที่จำเป็นแก่การบริหารการเรียนการสอนในพื้นที่เฉพาะ

สายงานนิเทศการศึกษา หมายถึง ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานนิเทศการศึกษา มีความเชี่ยวชาญ การออกแบบหลักสูตรและการสอน การแนะแนวและจิตวิทยาศึกษา การวัดและทดสอบทางการศึกษา และการวิจัยและสถิติ

สมรรถนะประจำสายงานนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การพัฒนาการสอน ได้แก่
- การออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอน
 - จิตวิทยาทางการศึกษาและการแนะแนว

- การประเมินและการทดสอบด้านการศึกษา
 - การสร้าง/พัฒนาและสอนการสร้างสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย
- 2) การพัฒนาโรงเรียน ได้แก่
- เข้าใจนโยบายและทิศทางด้านการศึกษาของประเทศ
 - มีการศึกษาวิจัยและพัฒนาทางวิชาการอยู่เสมอในทางวิชาชีพสู่ระดับมาตรฐานสากล
 - สนับสนุนการประกันคุณภาพทางวิชาการของการเรียนการสอนให้ได้ตามมาตรฐานของหลักสูตร
- 3) การพัฒนาทางวิชาชีพและการบริการชุมชนและสังคม ได้แก่
- ทักษะในการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร เอกสาร หนังสือ ตำรา และสื่อการสอน
 - ความสามารถด้านการคิดรวบยอด (Conceptual Thinking) กำหนดมาตรฐานการสอนในระดับสากล
 - ผู้นำทางการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการเรียนการสอน
 - ประมวลองค์ความรู้ ส่งเสริมกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและชุมชน
- 4) การพัฒนาด้านอื่นๆ ความสามารถทางภาษาและการสื่อสารในระดับสากลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เช่น
- ความสามารถทางภาษาอังกฤษ และ/หรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ
 - ความสามารถทางภาษาอื่นๆ ที่จำเป็นแก่การประสานงานในพื้นที่เฉพาะ

ส่วนที่ 2 การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ (ตามสายงานที่กำหนด)

สายงานการสอน ต้องแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ตนเองอย่างต่อเนื่อง พิจารณาได้จากการเข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในด้านต่างๆ มีการประมวลความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการเรียนการสอน ทางวิชาชีพ และให้บริการทางวิชาการแก่ผู้อื่นโดยการเป็นวิทยากรแบ่งปันความรู้ให้เพื่อนร่วมงานและบริการสังคม

สายงานบริหารสถานศึกษา ต้องแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในการบริหารและจัดการสถานศึกษา การบริหารงานภายในสถานศึกษา การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงินให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อมาปรับปรุงการบริหารงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้รับการยอมรับ ผลการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีเป็นที่ประจักษ์ ประมวลความรู้การทำงานของบุคลากรให้บริการเกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม

สายงานบริหารการศึกษา ต้องแสดงให้เห็นถึงการเพิ่มพูนความรู้ ความเชี่ยวชาญในการบริหารและการจัดการการศึกษา การศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมทางวิชาการ การออกแบบและหลักสูตร การสร้างมาตรฐาน การทดสอบทางการศึกษา การประมวลผลการเรียนรู้ของสถานศึกษา การให้บริการทางวิชาชีพและการบริการต่อสังคม

สายงานนิเทศการศึกษา ต้องแสดงให้เห็นถึงการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม เข้าร่วมการอบรมด้านการจัดหลักสูตร การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดประเมินผลประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ การสร้างนวัตกรรมสื่อการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยี เป็นต้น

2) ด้านคุณภาพการปฏิบัติงานหรือผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ผลการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงาน เป็นภาคบังคับสำหรับทุกตำแหน่ง/ทุกวิทยฐานะ และ ส่วนที่ 2 ผลงาน สามารถเลือกส่งได้ 3 ลักษณะ ดังมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงาน ภาคบังคับ ได้แก่

ผลการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงาน พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เช่น ผลการสอบ ผลการเรียนในระดับเขตหรือระดับประเทศ ผลการพัฒนาของผู้เรียน ผลงานของนักเรียน ผลงานสะท้อนกลับของผู้สอน ตัวอย่างงานของนักเรียน ผลงานการสอนหรือสิ่งประดิษฐ์จากการสอน แฟ้มประวัติผลงาน รายงานการปฏิบัติงานของตนเอง และการประเมินจากนักเรียน การสังเกตการณ์การเรียนการสอน วิดีทัศน์ การเรียนการสอน เอกสาร/หลักฐานที่สะท้อนให้เห็นการพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงานในแต่ละประเภท ตำแหน่ง เป็นต้น

ส่วนที่ 2 ผลงาน ผู้ยื่นขอประเมินสามารถเลือกได้จาก 1 ใน 3 ลักษณะ ได้แก่ 2.1) ผลงานดีเด่น 2.2) ผลงานวิชาการ หรือ 2.3) แผนงานวิชาการ ดังมีรายละเอียด ต่อไปนี้

2.1 ผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ พิจารณาจากผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์และได้รับรางวัลในระดับชาติขึ้นไป หรือเป็นผลงานที่ส่วนราชการต้นสังกัดพิจารณาแล้วเห็นว่าผลงานมีคุณภาพเทียบได้กับรางวัลระดับชาติขึ้นไป ก็สามารถเสนอให้ ก.ค.ศ. พิจารณาได้เช่นกัน ซึ่งส่วนนี้ได้มีการขยายเพิ่มเติมระบุไว้ใน หลักเกณฑ์ตามหนังสือที่ ศธ 0206.3/ว5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2554 ให้มีความครอบคลุมถึงผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรง ที่มีลักษณะ ดังนี้คือ

- แสดงถึงความเป็นผู้มีความสามารถพิเศษ มีความคิดสร้างสรรค์
- ผลงานมีคุณภาพตามมาตรฐานวิทยฐานะ
- เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อื่นนำไปปฏิบัติได้

- เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ชุมชน สังคม และวงวิชาชีพ
- ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน คุณภาพผู้เรียน การบริหารการจัดการสถานศึกษา/การจัดการศึกษา หรือการนิเทศการศึกษา จนเป็นที่ประจักษ์
- ได้รับรางวัลสูงสุดระดับชาติขึ้นไป หรือต้นสังกัดพิจารณาว่ามีคุณภาพเทียบเคียงกับผลงานที่ได้รับรางวัลระดับชาติขึ้นไป (ระดับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องได้รับรางวัลระดับชาติไม่น้อยกว่า 2 รางวัล และระดับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ต้องได้รับรางวัลระดับชาติไม่น้อยกว่า 3 รางวัล)¹

2.2) ผลงานวิชาการ หมายถึง ผลงานที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญทางวิชาการของผู้ขอรับการประเมิน โดยที่ได้มีการนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอน ในสายการสอน ปรับเปลี่ยน ช่วยหรือปรับปรุงระบบการบริหารจัดการสถานศึกษา/ระบบการบริหารโรงเรียน หลักสูตรหรือระบบการประเมินการทดสอบความรู้ความสามารถของผู้เรียน และสถานศึกษา ทั้งนี้ลักษณะของงานวิชาการครอบคลุมถึงผลงาน แต่ง/เรียบเรียงหนังสือ ผลงานแปล งานวิจัย และนวัตกรรมหรือสื่อการเรียนการสอนที่คิดริเริ่มประดิษฐ์สร้างขึ้นเอง เป็นต้น

ผลงานทางวิชาการ

ผลงานทางวิชาการของครูผู้สอนนั้นอาจหมายถึงเอกสารประกอบการเรียนการสอนที่ครูเตรียมขึ้นเอง หรือเป็นเอกสารคำสอนของวิชาที่รับผิดชอบสอนอยู่ รวมไปถึง เอกสารบทเรียน แบบฝึกหัดที่ครูจัดเตรียมและพัฒนาขึ้นเองเพื่อช่วยเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน สำหรับตำแหน่งผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ ผลงานทางวิชาการจะครอบคลุมถึงเอกสารบทความที่ช่วยในการพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนหรือสถานศึกษา หรือการพัฒนากระบวนการบริหารสถานศึกษา เช่น ระบบการบริหารจัดการการเรียนการสอนทางวิชาการ การบริหารงานสถานศึกษาการ จัดหลักสูตรเนื้อหาการเรียนการสอนและสื่ออุปกรณ์เครื่องมือช่วยในการเรียนการสอน การบริการสอนเสริมและกิจกรรมเสริมการเรียนการสอนที่ช่วยในการพัฒนาครูผู้สอนและนักเรียน ประเมินประกอบจากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เช่น แผนการจัดการเรียนรู้หรือแผนการสอน ใบงาน ใบความรู้ สื่อ และนวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนการสอน เป็นต้น

¹ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาเพิ่มเติมเมื่อ 31 ตุลาคม 2555 (ศ.ดร. เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และนาย อรุณ จันทวานิช) ทำให้ได้ข้อสรุปว่าไม่ควรเสนอให้มีการนำผลงานดีเด่นมาใช้เสนอประกอบการยื่นขอประเมินในระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เนื่องจากผลงานดีเด่นที่จะนำมาใช้ประกอบการพิจารณานั้นพบว่า มีปัญหาในการประเมินคุณภาพ ขาดความเข้าใจที่ตรงกันในคุณภาพของงาน การได้รับรางวัลระดับชาติไม่ได้เป็นสิ่งประกันในคุณภาพในทางปฏิบัติ และไม่เหมาะสมกับการนำมาพิจารณาเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะซึ่งเน้นความเชี่ยวชาญทางวิชาการเทียบเท่าระดับศาสตราจารย์ (ระดับ 10) ในมหาวิทยาลัยทั่วไป ที่ต้องแสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งทางวิชาการเป็นหลัก

ผลงานวิจัย

ผลงานวิจัย โดยทั่วไปสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ งานวิจัยเชิงปริมาณและงานวิจัยเชิงคุณภาพ

1) *งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)* ได้แก่ ผลงานวิจัยที่เกิดจากการทดสอบทฤษฎี สร้างตัวแบบแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ตัวแปรต้นที่จะมีผลหรือมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ผู้ศึกษาต้องทำการศึกษาอย่างเป็นกลาง (objective) มีการตั้งสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่กล่าวมา เก็บข้อมูลตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่เป็นตัวแทนของประชากรที่ศึกษา รวบรวมประมวลข้อมูลทางสถิติ พิสูจน์ข้อสมมติฐานนั้นให้ได้ข้อสรุปที่สามารถนำไปอธิบายปรากฏการณ์หรือเหตุการณ์อื่นๆ ในลักษณะที่ใกล้เคียงกันนั้นได้

ปัญหาที่พบสำหรับการศึกษาวิจัยในแนวปฏิฐานนิยมเชิงประจักษ์นี้ จากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องและได้เคยเสนอขึ้นขอประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะพบว่า ครูส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ในกรณีบุคลากรทางการศึกษาอื่น เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา/ ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ส่วนใหญ่ได้ผ่านการศึกษาในระดับปริญญาโทได้รับการฝึกฝนในเรื่องการทำวิจัยมาบ้าง จึงมีความเข้าใจในกระบวนการขั้นตอนของการวิจัยดีกว่าครูผู้สอนซึ่งยังขาดความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ในการทำวิจัยตามขั้นตอนแบบวิทยาศาสตร์นี้ จึงมีความยากลำบากในการกำหนดประเด็นปัญหาในการวิจัย และการสร้างความเชื่อมโยงงานวิจัยให้เข้ากับการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อผู้เรียนมีความยุ่งยากมากขึ้นเป็นลำดับ นอกจากนี้การวิจัยตามแบบวิทยาศาสตร์อาจจะไม่ตอบสนองความต้องการของครูผู้สอนในการพัฒนาระบบการเรียนการสอนที่เกิดจากการเรียนรู้ของครูจากนักเรียน การปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละชั้นเรียนแม้จะอยู่โรงเรียนเดียวกัน และยิ่งเหมาะสมกับครูที่ต้องรับผิดชอบสอนเด็กตามถิ่นทุรกันดาร ตามชายแดนที่ห่างไกลจากตัวเมือง ขาดอุปกรณ์การเรียนการสอน หนังสือและสื่อการสอนที่ทันสมัยเหมือนกับโรงเรียนตามเมืองใหญ่ หรือการเรียนการสอนในโรงเรียนเขตพิเศษ เช่น ในเขต 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ต้องมีการปรับเนื้อหาการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับพื้นที่ เป็นต้น หรือในกรณีของครูที่สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาที่เน้นการนำประดิษฐ์สร้างผลงานนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง โดยไม่ต้องอาศัยการศึกษาวิจัยเอกสาร สํารวจ คํานวณตัวเลขทางสถิติ ซึ่งไม่มีความเหมาะสมกับการพัฒนาผู้สอนและผู้เรียนอย่างเห็นได้ชัด

ทางเลือกในการศึกษาวิจัยที่ผู้วิจัยเห็นว่าผู้ยื่นขอประเมินโดยเฉพาะครูผู้สอนสามารถนำมาปรับใช้ได้ง่ายและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูล สะท้อนให้เห็นถึงพัฒนาการของนักเรียนที่เกิดจากความใส่ใจของครูในการปรับบทเรียน เนื้อหาการเรียนการสอน วิธีการสอนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับผู้เรียนในแต่ละชั้นได้อย่างลงตัว คือ *การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ* และนอกจากนี้จะช่วยแก้ไขปัญหาคือความเป็นเจ้าของงานวิจัยที่เกิดจากการคัดลอกผลงานเพียงแค่เปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างและพื้นที่ในการศึกษา และการว่าจ้างจัดทำ

ผลงานวิจัยดังที่ปรากฏ เนื่องจากเป็นผลงานที่เขียนขึ้นจากประสบการณ์จริงส่วนตัวของผู้วิจัยซึ่งมีลักษณะเฉพาะสำหรับนักเรียนในห้องเรียนหนึ่งๆ และแน่นอนว่าต้องเกิดผลการพัฒนาอย่างโดดเด่นสะท้อนให้เห็นในผู้เรียน ผู้สอนมีความใส่ใจผู้เรียนตลอดเวลา เกิดการเรียนรู้ ทำความรู้จักพื้นฐานการเรียนรู้ของนักเรียน เกิดการพัฒนาในผู้สอนที่สามารถส่งต่อไปยังผู้เรียนอย่างเห็นได้ชัด

2) งานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพมีความแตกต่างจากการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณอย่างเห็นได้ชัด ผู้ศึกษาวิจัยไม่สามารถทำตัวเป็นกลาง (Subjective) แยกตัวออกจากสิ่งที่ต้องการศึกษาได้ อาศัยการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งที่ต้องการศึกษา ในที่นี้คือนักเรียน โดยที่ครูต้องพยายามเข้าไปสร้างกิจกรรมร่วมกับนักเรียนเพื่อกระตุ้นให้เกิดการแสดงออกต่อบทเรียนที่มีการสอนอยู่ โดยต้องอาศัยวิธีการเก็บข้อมูลจากหลายๆ แหล่ง (Triangulation) เพื่อให้ได้ข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูลที่ไม่สามารถทำได้ในเชิงสถิติ ลักษณะข้อมูลที่ได้จะมีความเข้มข้น ลุ่มลึก และเข้าใจได้ผ่านการบอกเล่า บรรยายและพรรณนาความ ตีความให้ความหมายโดยผู้ศึกษาวิจัยแทนการใช้แบบสอบถาม อธิบายให้ผู้อ่านได้เข้าใจถึงการเรียนรู้ การพัฒนา การปะทะสังสรรค์ของนักเรียนกับครูผู้สอน ระหว่างนักเรียนด้วยกันในหัวเรื่องที่ได้มีการสอน ให้เห็นถึงบริบทของผู้เรียนในห้องเรียนแต่ละห้องซึ่งจะมีความแตกต่างกันเพราะความแตกต่างองค์ประกอบของผู้เรียน บรรยากาศในการเรียน อารมณ์ความรู้สึกของผู้เรียนและผู้สอนที่มีต่อกันและกันสะท้อนให้เห็นแม้แต่ค่านิยม ขวัญและกำลังใจของผู้เรียน เป็นต้น การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้ศึกษาวิจัยจึงต้องทำการบันทึก (Research note) ต่อเนื่องตลอดเวลาของการศึกษาวิจัย ไม่ใช่เฉพาะช่วงใดช่วงหนึ่งเพื่อให้เห็นการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเหล่านี้ จัดหมวดหมู่ จับประเด็น หรือหัวข้อเข้าในระบบเดียวกัน

การศึกษาเชิงคุณภาพสามารถทำได้หลายรูปแบบได้แก่

(2.1) กรณีศึกษา (Case study) เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นเฉพาะกลุ่มนักเรียน/กลุ่มตัวอย่าง

(2.2) Ethnographic research มีความใกล้เคียงกับการศึกษากรณีศึกษาแบบแรก แต่เน้นการทำความเข้าใจผู้เรียนในบริบทสภาพแวดล้อมสถานการณ์จริงในห้องเรียน จะแตกต่างกันเพียงขอบเขตของการศึกษาวิจัยเท่านั้น กล่าวคือ กรณีศึกษาจะเน้นศึกษาเฉพาะกลุ่มในแวดวงที่แคบกว่าการศึกษาวิจัยแนว ethnographic research ที่ต้องการศึกษาให้เห็นภาวะแวดล้อมของวัฒนธรรมและสังคมของสิ่ง/กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

(2.3) วิธีการของปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology research) เน้นการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจสาระเนื้อหาทางจิตวิทยาและสังคมจากประสบการณ์ตรงของผู้วิจัย (The life experience) ในเหตุการณ์นั้นๆ ผู้วิจัยต้องพยายามเชื่อมโยงเข้าถึงอารมณ์ ความรู้สึกของผู้เรียน อธิบายถ่ายทอดความรู้สึกทัศนคติของผู้เรียนที่สนใจศึกษาให้ตรงกับที่ผู้เรียนต้องการจะสื่อ กล่าวได้ว่าผู้วิจัยจำเป็นต้องได้รับความ

ไว้วางใจจากผู้เรียน และระมัดระวังเรื่องของการสร้างอารมณ์ร่วม เอาใจเข้าข้างผู้เรียน เกิดความเอนเอียง ตีความข้อมูลในสถานการณ์นั้นอย่างบิดเบือนจากความเป็นจริง

(2.4) การเสนอผ่านเรื่องเล่า (Narrative or storytelling) ของเฉพาะกรณีหนึ่ง เป็นอีกทางเลือกหนึ่ง ในการนำเสนอผลงานวิจัย โดยที่มีการระบุปัญหาที่ชัดเจน เช่น การเรียนรู้ของนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ในการเรียนรู้ที่ต้องเรียนร่วมกับเด็กนักเรียนทั่วไป หรือต้องเรียนรู้ในห้องเรียนพิเศษ ในกรณีนี้ ผู้วิจัยเลือก นักเรียนที่เต็มใจให้เป็นตัวอย่างกรณีศึกษา บันทึกเก็บข้อมูลเอกสาร ภาวะแวดล้อม บันทึกส่วนตัว สัมภาษณ์ อย่างเจาะลึก เขียนเรียบเรียงเรื่องราวตามความเข้าใจของผู้วิจัยจากต้นเรื่องจนจบ ข้อมูลที่ได้จะมีความลึกซึ้ง หรือลุ่มลึกขนาดไหนขึ้นอยู่กับความไว้นใจเชื่อใจที่นักเรียนที่เป็นกรณีศึกษาจะมอบให้และผู้วิจัยได้สร้างความ ผูกพันร่วมกันกับนักเรียนคนนั้น

การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพที่กล่าวมาข้างต้นสามารถใช้หลายๆ วิธีการเลือกเก็บข้อมูล ทั้งจากเอกสาร สิ่งประดิษฐ์สร้าง (Artifacts) การสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ การเข้าเป็นส่วนหนึ่งหรือเข้าไปมีส่วนร่วมใน กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งครูรับผิดชอบในการเรียนการสอนในแต่ละวิชาอยู่แล้ว การวิจัยที่เน้นการลง มือร่วมปฏิบัติ เน้นการปฏิบัติ (Action research) นี้สามารถกระทำการได้ไม่ยากนัก หากครูได้มีการบันทึก การเรียนการสอนอยู่ทุกสัปดาห์ สังเกตปฏิกริยาตอบโต้ตอบทเรียนในแต่ละสัปดาห์ นำผลการเรียนรู้และผล การทดสอบมาประกอบกับการอธิบาย ที่สำคัญจะต้องเห็นประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอนของ เด็กนักเรียนแต่ละห้องเรียน ลงมือดำเนินการนำวิธีการเรียนรู้ใหม่เข้ามาใช้ในการเรียนการสอน ดึงถึงการพัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อธิบายให้ข้อสรุปแก่การศึกษาเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอนในครั้งต่อไป ได้

2.3) แผนงานวิชาการ หมายถึง ให้ผู้ยื่นขอประเมินยื่นแสดงความจำนงล่วงหน้าอย่างน้อย 3 ปี ใน ระดับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และอย่างน้อย 5 ปี ในระดับวิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญ พิเศษ โดยจะได้มีการกำหนดคณะกรรมการผู้ประเมินอ่านผลงานแต่เบื้องต้นเพื่อทำหน้าที่เป็น ที่เลี้ยงให้กับผู้วิจัย ติดตามการทำผลงานให้ได้ตามที่วางแผนไว้ ทั้งนี้ควรให้ผู้บริหารซึ่งเป็น ผู้บังคับบัญชาโดยตรงได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการทำงานและให้ศึกษานิเทศก์เป็นผู้ คอยให้คำแนะนำทางเทคนิคการเก็บรวบรวมผลงาน คณะกรรมการที่จะต้องทำหน้าที่ประเมินผล งานจริงทั้ง 3 คนต้องทำหน้าที่ประเมินอย่างเป็นกลางไม่สามารถไปร่วมออกแบบช่วยทำผลงาน ให้ผู้ยื่นขอประเมินได้

การพิจารณาตัดสินของคณะกรรมการผู้อ่านประเมินผลงานแต่ละส่วนจะแตกต่างกันไปตามแต่ละ ประเภทตำแหน่งวิทยฐานะ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้

- วิทยฐานะชำนาญการ พิจารณาเฉพาะผลการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานเท่านั้น

- วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ พิจารณาผลการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงาน และผลงานส่วนที่เลือกได้ จำนวนไม่น้อยกว่า 1 รายการ
- วิทยฐานะเชี่ยวชาญ พิจารณาผลการพัฒนาคุณภาพ และผลงานส่วนที่เลือกได้ จำนวนไม่น้อยกว่า 2 รายการ
- วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ พิจารณาการพัฒนาคุณภาพ และจำนวนผลงานส่วนที่เลือกได้ จำนวนไม่น้อยกว่า 2 รายการ

การพิจารณาตัดสินคุณภาพผลงานทางวิชาการนั้น ควรจะต้องคำนึงถึง 3 ประเด็นใหญ่ๆ ดังนี้

ประเด็นแรก คือ ความถูกต้อง ครบถ้วนของผลงาน

1. เนื้อหาที่ถูกต้องและครบถ้วน
2. เนื้อหา มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับภาระหน้าที่งานที่รับผิดชอบ
3. แสดงให้เห็นพัฒนาการทางวิชาการของผู้วิจัยในแต่ละระดับวิทยฐานะที่ยื่นขอ
4. มีการอ้างอิงประกอบการศึกษาที่ถูกต้อง

ประเด็นที่สอง ประโยชน์ในการนำมาใช้ในหน้าที่ตามสายงาน กล่าวคือ ผลงานวิจัยหรือผลงานวิชาการที่ใช้ประกอบการยื่นขอประเมินจะต้องมีประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา แวดวงวิชาชีพครู และชุมชน

ประเด็นที่สาม คือ จริยธรรมของผู้วิจัย/ผู้ขอรับการประเมิน

1. แสดงถึงความเป็นเจ้าของผลงานอย่างแท้จริง เป็นความคิดริเริ่มของผู้วิจัยเองไม่ได้ลอกเลียนแบบจากผู้อื่น ทั้งนี้ให้มีการลงนามหนังสือรับรองความเป็นเจ้าของต้นฉบับผลงานนั้นๆ หากพบที่มีการคัดลอกผลงานหรือแม้แต่การว่าจ้างทำงานชิ้นนั้นให้ยุติการประเมินและให้มีการลงโทษสถานหนักด้วยการไม่ให้ยื่นขอรับการประเมินในรอบปีถัดไปเป็นเวลาอย่างน้อย 5 หรือ 10 ปี และมีให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือถึงขั้นให้ออกจากราชการ

2. แสดงให้เห็นถึงความคิดสร้างสรรค์ มีการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ที่นำเสนอด้วยตนเองมากกว่าจากการคัดลอก หรือตัดต่อมาจากงานชิ้นอื่นๆ

ตารางที่ 5.3 สรุปเกณฑ์การส่งผลงานตามด้านที่ 3 ผลการปฏิบัติงานตามแต่ละประเภทตำแหน่งวิทยฐานะ

วิทยฐานะ	ด้านที่ 3 ผลการปฏิบัติงาน			
	ส่วนที่ 1 บังคับ	ส่วนที่ 2 ประเภทผลงานส่วนที่เลือกได้		
	3.1.1 ผลการพัฒนาคุณภาพ	3.2.1 ผลงานดีเด่น	3.2.2 งานวิชาการ/งานวิจัย	3.2.3 แผนงานวิชาการ/วิจัย
ชำนาญการ	✓	-	-	-
ชำนาญการพิเศษ	✓	ไม่น้อยกว่า 2 รางวัล	จำนวนไม่น้อยกว่า 1 รายการ	
เชี่ยวชาญ	✓	ไม่น้อยกว่า 3 รางวัล	จำนวนไม่น้อยกว่า 2 รายการ	
เชี่ยวชาญพิเศษ	✓	-	จำนวนไม่น้อยกว่า 2 รายการ	

เกณฑ์ในการประเมินผลงานวิชาการนั้นอาจจะออกมาในรูปของเกรด A, A-, B+, B ตามแต่ระดับวิทยฐานะ ดังนี้

B คิดเป็นค่าคะแนนได้เท่ากับ ร้อยละ 65 หรือ ระดับชำนาญการ

B+ คิดเป็นค่าคะแนนได้เท่ากับ ร้อยละ 70 หรือ ระดับชำนาญการพิเศษ

A - คิดเป็นค่าคะแนนได้เท่ากับ ร้อยละ 75 หรือ ระดับเชี่ยวชาญ

A คิดเป็นค่าคะแนนได้เท่ากับ ร้อยละ 80 หรือ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ทั้งนี้เกณฑ์การประเมินให้ผ่านและได้รับการเลื่อนวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแต่ละวิทยฐานะของแต่ละด้าน ดังแสดงในตารางที่ 5.4

ตารางที่ 5.4 แสดงเกณฑ์ค่าคะแนนร้อยละผ่านเพื่อการตัดสินใจเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากรทั้ง 4 สายงาน

วิทยฐานะ	ด้านที่ 1	ด้านที่ 2	ด้านที่ 3
ชำนาญการ	65	65	คะแนนรวมเฉลี่ย 2 ส่วน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 65 (คะแนนส่วนที่ 1 และคะแนนส่วนที่ 2 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60)
ชำนาญการพิเศษ	70	70	คะแนนรวมเฉลี่ย 2 ส่วน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 (คะแนนส่วนที่ 1 และคะแนนส่วนที่ 2 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 65)
เชี่ยวชาญ	75	75	คะแนนรวมเฉลี่ย 2 ส่วน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 (คะแนนส่วนที่ 1 และคะแนนส่วนที่ 2 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 70)
เชี่ยวชาญพิเศษ	80	80	คะแนนรวมเฉลี่ย 2 ส่วน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (คะแนนส่วนที่ 1 และคะแนนส่วนที่ 2 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 75)

5.7 ข้อเสนอทางเลือกในทางปฏิบัติ

ข้อเสนอที่กล่าวมาข้างต้นเป็นข้อเสนอที่มีฐานจากการเก็บข้อมูลเชิงลึกจากหลายทางประกอบการพิจารณาตามหลักวิชาการของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีความครอบคลุม มองในมุมกว้าง เพื่อให้มีความยืดหยุ่นเพียงพอ ไม่ให้เกิดความตึง (Rigid) แก่การนำมาปรับใช้ได้ ในบริบทการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน หรือเฉพาะกรณีพิเศษไม่ว่าจะเป็นครูที่อยู่ในถิ่นทุรกันดาร หรืออยู่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ หรือสอนเด็กที่มีความสามารถพิเศษ เป็นต้น เหตุผลประการหนึ่งเนื่องจากการออกแบบระบบการประเมินที่สามารถจะเก็บรายละเอียดให้ครบทุกกลุ่มประเภทของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกบริบทคงจะเป็นไปได้ยากยิ่ง เพราะไม่สามารถจะออกแบบให้ครบทุกแบบ ทุกประเภทได้ ขณะที่แน่นอนว่า ระบบที่เสนอนี้มีความครอบคลุมและเปิดให้เห็นตัวเลือกเครื่องมือที่ช่วยในการประเมินให้กว้างซึ่งข้าราชการครูที่อยู่ในถิ่นทุรกันดารหรือ สถานการณ์เฉพาะด้านสามารถเขียนบันทึก รายงานเรื่องราวของตนเองออกมาอย่างเป็นระบบ ประมวลให้เห็นถึงความรู้ความเข้าใจในหน้าที่รับผิดชอบต่อการเรียนการสอนของเด็กนักเรียนกลุ่มพิเศษนี้อย่างถ่องแท้ สะท้อนให้เห็นความพยายามของครูในการทุ่มเท เปลี่ยนแปลงและปรับวิธีการสอนเพื่อให้ นักเรียนได้เรียนรู้เพิ่มขึ้นและมีพัฒนาที่เห็นได้ตามลำดับเหล่านี้ก็จัดได้ว่าครูได้ทำหน้าที่ของครู และสามารถนำเสนอ “ผลงานเฉพาะ” หรือ “ผลงานเชิงประจักษ์” นี้ ซึ่งทางวิชาการเรียกว่าเป็น “งานวิจัย” ประเภทหนึ่ง ดังนั้น ปัญหาของการเสนออื่นประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะนี้อยู่ที่การนำมาใช้ในทางปฏิบัติมากกว่าอยู่ที่ระบบ

อีกประการหนึ่ง การออกแบบที่หลากหลายอาจจะเกิดการเปรียบเทียบความยากง่ายของการประเมิน แต่ละแบบซึ่งจะมีต่อผู้ได้รับการประเมิน และต่อผู้ประเมินที่ตามมาในภายหลังถึงหลักเกณฑ์ที่ใช้การตัดสินว่า มาเทียบเคียงกันได้อย่างไร

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยขอเสนอทางเลือกสำหรับผู้บริหารนำไปปรับใช้ในทางปฏิบัติ ดังนี้

ทางเลือกที่ 1 ในกรณีที่เลือกขอประเมินในผลงานดีเด่น โดยที่มีการประเมินทั้งสามด้านเช่นกัน แต่ในด้านที่สามที่ว่าด้วยผลงานวิชาการให้เปลี่ยนเป็นการนำเสนอผลงานในที่สาธารณะ และมีการสอบปากเปล่าอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อเป็นการยืนยันผลงานที่ได้รับรางวัลว่าได้มีการคิดค้นและดำเนินการเองด้วยตัวเอง อย่างไรก็ตาม ทั้งนี้การสอบปากเปล่านั้นให้ใช้ผลงานที่ผ่านไปตามเกณฑ์ รวมถึงผลงานทางวิชาการในรูปแบบอื่นๆ มาเป็นฐานในการสอบกับคณะกรรมการผู้ประเมินจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ทั้งนี้ผลงานนั้นจะต้องมีความโดดเด่นได้รับการประเมินในระดับดีมาก (A-) เป็นอย่างน้อยสำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และระดับยอดเยี่ยม (A) ในระดับวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อดี คือ เปิดโอกาสให้ผู้ยื่นขอประเมินที่ไม่มีความเชี่ยวชาญในการทำวิจัยทางวิชาการไม่ว่าจะในรูปแบบของการวิจัยเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ โดยในสายอาชีพซึ่งเป็นสายอาชีพได้แสดงผลงานของตนเองต่อ

สาธารณะและได้มีโอกาสอธิบายให้คณะกรรมการเข้าใจถึงผลงานที่เสนอ และแน่นอนว่าจะเป็นการประกัน การคัดลอกผลงานได้ทางหนึ่ง ข้อเสียที่พบ อาจจะต้องใช้เวลาในการพัฒนาผลงานให้ได้ในระดับที่กำหนด

ทางเลือกที่ 2 ในกรณีที่เลือกขอประเมินผลงานทางวิชาการ ซึ่งมีการประเมินทั้งสามด้าน โดยด้านที่ สามเน้นผลงานวิชาการหรืองานวิจัยตามแบบที่เสนอข้างต้นซึ่งเปิดกว้างกว่าจะใช้ผลงานวิชาการได้หลากหลาย แบบ ไม่ว่าจะเป็นบันทึกการสอนที่แสดงความลุ่มลึก การติดตามการพัฒนาของผู้เรียนและผลที่ได้อย่างเป็น ระบบมีการวิเคราะห์ และสังเคราะห์งานมาอย่างดี เข้ารูปแบบของงานวิจัยเชิงคุณภาพ มีวิธีการเก็บข้อมูล หลายทางประกอบกันหรือจะเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณตามเดิม

ข้อดี มีการเก็บข้อมูลตามงานหน้าที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ไม่ต้องทำงานเพิ่มเติมหากเป็นงาน วิชาการเชิงคุณภาพ แต่จะต้องให้เวลาทุ่มเทและใส่ใจกับเรื่องงานที่ทำและติดตามรายงานอย่างเป็นระบบ ข้อมูลมาก แต่จะสะท้อนถึงการทำงานของผู้อื่นประเมินอย่างได้ชัด

ทางเลือกที่ 3 มีการประเมินทั้งสามด้านเช่นกัน แต่ในด้านที่สามนั้น ให้ผู้อื่นขอประเมินยื่นแสดงความ จำงล่งหน้าอย่างน้อย 3 ปี ในระดับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และอย่างน้อย 5 ปี ในระดับวิทยฐานะ เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ โดยจะได้มีการกำหนดคณะกรรมการผู้ประเมินอ่านผลงานแต่เบื้องต้นเพื่อทำ หน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับผู้วิจัย ติดตามการทำผลงานให้ได้ตามที่วางแผนไว้ ทั้งนี้ควรให้ผู้บริหารซึ่งเป็น ผู้บังคับบัญชาโดยตรงได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการทำงานและให้ศึกษานิเทศก์เป็นผู้คอยให้คำแนะนำ ทางเทคนิคการเก็บรวบรวมผลงาน คณะกรรมการที่จะต้องทำหน้าที่ประเมินผลงานจริงทั้งสามคนต้องทำ หน้าที่ประเมินอย่างเป็นกลางไม่สามารถไปร่วมออกแบบช่วยทำผลงานให้ผู้อื่นขอประเมินได้

ข้อดี ทางเลือกนี้เปิดโอกาสให้ผู้อื่นขอประเมินได้พบกับคณะกรรมการประเมิน ทำความเข้าใจกัน ตั้งแต่เบื้องต้นถึงแผนงานที่จะทำในระยะ 3-5 ปีข้างหน้า เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและมีการประสานงานที่ดี กับผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ มีการทำงานอย่างใกล้ชิด แต่ข้อเสียที่จะพบคือ เรื่องของกำลังคนที่จะมา ทำหน้าที่ในคณะกรรมการประเมินและดูแลนี้จะใช้กำลังคนจำนวนมากต่อผู้อื่นขอประเมินหนึ่งคน หากมีผู้อื่น ขอประเมินในแต่ละปีมาก ปัญหาคือครูและบุคลากรทางการศึกษาจะมุ่งฝักใฝ่ในการทำผลงานตลอดช่วงเวลา นั้น มีผลกระทบต่อการเรียนการสอนและภาระงานประจำที่ต้องรับผิดชอบ มองให้ถึงที่สุดอาจนำไปสู่การสร้าง เครื่องมือการทำงานที่ยิ่งใหญ่ กว่า ก.ค.ศ. จะเข้าไปตรวจสอบการกระทำผิดทางจริยธรรมที่มีมา นอกจากนี้ เนื่องจากช่วงระยะเวลาการทำงานนี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้าย ของกรรมการก็เป็นได้ ซึ่งจะทำให้ กระบวนการประเมินสะดุด ทำให้ต้องเปลี่ยนตัวกรรมการผู้อ่าน ซึ่งคนใหม่อาจจะมีแนวคิดที่แตกต่างจาก กรรมการเดิมก็เป็นได้

ข้อสังเกตที่ได้จากการศึกษาข้อมูลเอกสารและการสัมภาษณ์จากผู้บริหารและที่เกี่ยวข้องต่างๆ พบว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้เบื้องต้นตามที่กล่าวมาไม่ใช่ปัญหาใหญ่ ปัญหาอยู่ที่การทำความเข้าใจในเอกสารและผลงานทางวิชาการที่มีได้มีการชี้แจงกันอย่างชัดเจน ขาดความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ยื่นขอประเมินผลงาน ทั้งนี้ในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกลักษณะผลงานที่จะต้องดำเนินการจัดส่งเพื่อขอยื่นประเมินให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันทั้งสามฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นผู้ยื่นขอประเมิน ผู้ประเมินและหน่วยงานกลางที่เป็นผู้บังคับใช้กฎเกณฑ์ในการประเมิน เช่น สำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นต้น

5.8 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

นอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาข้างต้น เพื่อให้การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพ และได้ผลกับผู้เรียน โรงเรียน/สถานศึกษา ชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืนส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการเปิดหลักสูตรพัฒนาตนเอง เช่น โครงการสร้างครูมืออาชีพ ครอบคลุมถึง

- เพิ่มความเข้มแข็งในความเป็นมืออาชีพของครู มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ
- สร้างความผูกพันที่ลึกซึ้งแก่ครูในวิชาชีพของครู สร้างจิตสำนึกของความเป็นครูที่ดีเป็นแบบอย่างของสังคม
- เติมเต็มแรงบันดาลใจให้แก่ครู ส่งเสริมให้โอกาสเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก
- ยกกระดับโอกาสทางอาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความก้าวหน้า มองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพจากวิทยฐานะหนึ่งสู่วิทยฐานะที่สูงขึ้นตามลำดับ
- สร้างความกลมกลืนระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ให้ความช่วยเหลือสวัสดิการและการบริการแก่ครอบครัว การจัดแบ่งเวลาการสอน การพัฒนาตนเอง การดูแลครอบครัวและการบริการชุมชนและสังคมอย่างเหมาะสมแก่สถานะภาพ

ประการสุดท้าย นอกเหนือไปจากการประเมินเพื่อหวังให้ได้การเลื่อนวิทยฐานะแล้ว ควรจะได้มีการเสนอให้รางวัลในรูปแบบอื่นๆ เช่น รางวัลด้านวิชาการ (Academic Awards) รางวัลบุคลากรยอดเยี่ยม (Staff Excellence Awards) และรางวัลความยอดเยี่ยมในการพัฒนาตนเอง (GEM “Go-the-Extra Mile” Awards) เช่นเดียวกับในประเทศสิงคโปร์ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

