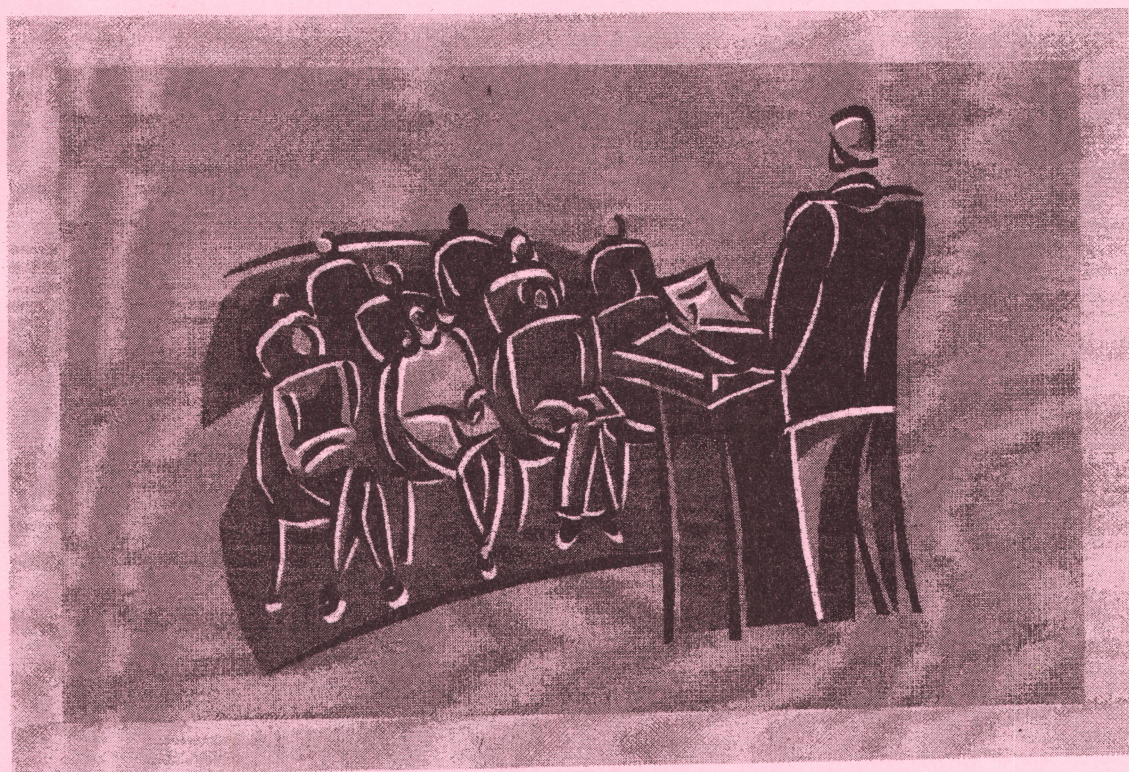


รวมบทความ
เกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



สำนักงาน ก.ค.ศ.

เอกสารการประชุมสัมมนา “การพัฒนาคุณภาพและความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา”
วันที่ 2 พฤษภาคม 2556 ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพมหานคร
จัดโดย สำนักงาน ก.ค.ศ.

คำนำ

สำนักงาน ก.ค.ศ. มีพันธกิจหลักด้านการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมียุทธศาสตร์สำคัญประการหนึ่ง คือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพและความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 จึงได้จัดการประชุมสัมมนาเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพและความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” ตามโครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้และแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและความก้าวหน้าในวิชาชีพแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในการนี้ สำนักงาน ก.ค.ศ. โดยภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคลได้รวบรวมบทความเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนหนึ่งที่เขียนโดยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ. จัดทำเป็นเอกสารประกอบการประชุมสัมมนาในครั้งนี้ โดยหวังว่าเอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้สนใจที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพต่อไป

สำนักงาน ก.ค.ศ.

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
● หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 1 - โดย สุจิตรา พัฒนะภูมิ	
● การนับประสบการณ์การดำรงตำแหน่งเพื่อมีวิทยฐานะครูชำนาญการ..... 9 - โดย จินตนา มีแสงพราว	
● การจะทำผลงานทางวิชาการเรื่องอะไร..... 18 - โดย โสภณ นุ่มทอง	
● การหาคุณภาพและประสิทธิภาพของสื่อ..... 25 - โดย โสภณ นุ่มทอง	
● การพัฒนาวิชาชีพโดยใช้กระบวนการวิจัย 29 - โดย อัจฉรา สระวาสิ	
● รางวัลอะไรที่ขอให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้..... 43 - โดย จิราภรณ์ ไทยกิ่ง	
● การเตรียมการเพื่อรับการประเมินให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ..... 54 - โดย เจริญวรรณ หนูนาค	
● การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่คุณภาพการศึกษาไทย..... 61 - โดย ดร.ศรีชัย พรประชาธรรม	

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สุจิตรา พัฒนะภูมิ*

นับแต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มีผลบังคับใช้ ก.ค.ศ. ได้กำหนดและพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีหรือเลื่อนวิทยฐานะมาเป็นลำดับ และพบว่าเกณฑ์การประเมินบางรายการกำหนดไว้ไม่เหมาะสม มีการลอกเลียนหรืออ้างทำผลงานทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปรากฏว่าผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไม่สัมพันธ์กับวิทยฐานะของข้าราชการครูที่สูงขึ้น ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีหรือเลื่อนวิทยฐานะใหม่โดยมุ่งหวังว่าการประเมินตามหลักเกณฑ์ใหม่นี้จะสามารถแก้ปัญหาการประเมินวิทยฐานะที่ผ่านมา จำนวน 2 หลักเกณฑ์ ที่กำหนดคุณสมบัติและวิธีการประเมินไว้แตกต่างกันเพื่อให้เป็นทางเลือกแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.4/ว 17 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552 โดยให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2552 เป็นต้นไป และหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.3/ว 5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2554 ซึ่งหมายความว่าทั้ง ว 17 และว 5 ได้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ที่กำหนดไว้เดิมทุกหลักเกณฑ์ ซึ่งทั้ง 2 หลักเกณฑ์การประเมินดังกล่าวมีสาระสำคัญที่น่าสนใจ ดังนี้

หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั่ว ๆ ไป ในทุกสายงานและทุกวิทยฐานะที่จะขอรับการประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.4/ว 17 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552 ซึ่งมีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

1. คุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน

- 1.1 ดำรงตำแหน่ง/วิทยฐานะตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานวิทยฐานะ
- 1.2 มีภาระงานตามที่ส่วนราชการต้นสังกัดกำหนด โดยความเห็นชอบของ ก.ค.ศ.
 - (1) ตำแหน่งครู ต้องมีภาระงานสอนชั้นต่ำตามที่ส่วนราชการกำหนด
 - (2) ตำแหน่งอื่น ต้องมีภาระงานเต็มเวลา
- 1.3 ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ย้อนหลัง 2 ปี ติดต่อกันนับถึงวันที่ยื่นคำขอ

* ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล

2. วิธีการยื่นคำขอรับการประเมิน

2.1 ยื่นคำขอได้ตลอดปี รอบปีละ 1 ครั้ง

2.2 ยื่นคำขอด้วยตนเองผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น พร้อมเอกสาร 4 ชุด ได้แก่ แบบเสนอขอรับการประเมิน แบบรายงานผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ สำหรับวิทยฐานะชำนาญการไม่ต้องเสนอผลงานทางวิชาการ แต่ให้รายงานการสังเคราะห์ผลการแก้ปัญหาและพัฒนากิจการปฏิบัติงาน ซึ่งจะพิจารณาใน 4 รายการ ได้แก่ การระบุปัญหาและการกำหนดขอบเขตปัญหา, รูปแบบเทคนิควิธีการแก้ปัญหาและพัฒนา, การนำรูปแบบ เทคนิควิธีการแก้ปัญหาและพัฒนาไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนา และผลที่เกิดขึ้น และข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาและพัฒนาในอนาคต

ในการรายงานด้านที่ 1 ผู้ขอรับการประเมินต้องรายงานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด แล้วรวบรวมเอกสารหลักฐานอ้างอิงไว้ที่สถานที่ปฏิบัติงาน เพื่อขอรับการประเมินจากคณะกรรมการ แต่สำหรับในด้านที่ 2 นั้น ให้ผู้ขอรับการประเมินเพียงแต่รวบรวมเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่และการพัฒนาตนเอง โดยเก็บไว้ที่สถานที่ปฏิบัติงานเพื่อขอรับการประเมินจากคณะกรรมการ โดยมีต้องรายงานแต่อย่างใด

3. ผู้ขอรับการประเมินต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านที่ 1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.2 ด้านที่ 2 ด้านความรู้ความสามารถ

(1) ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

(2) การพัฒนาตนเอง

3.3 ด้านผลการปฏิบัติงาน

(1) ผลการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

(2) ผลงานทางวิชาการ โดยวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องเสนอผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 1 รายการ วิทยฐานะเชี่ยวชาญต้องเสนอผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 2 รายการ (ต้องเป็นงานวิจัยอย่างน้อย 1 รายการ) และวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องเสนอผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 2 รายการ (ต้องเป็นงานวิจัยและพัฒนาอย่างน้อย 1 รายการ)

การประเมินด้านที่ 2 และด้านที่ 3 ส่วนที่ 1 สำหรับสายผู้สอนนั้นในครั้งนี ก.ค.ศ. ได้กำหนดให้มีรายการประเมินแยกกันระหว่างผู้สอนนักเรียนทั่วไป กับผู้สอนการศึกษาพิเศษ และผู้สอนการศึกษาปฐมวัย เพื่อให้มีความเหมาะสมกับบริบทในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

4. คณะกรรมการประเมิน สำหรับวิทยฐานะชำนาญการกำหนดให้มีคณะกรรมการประเมินชุดเดียวทำการประเมินทั้ง 3 ด้าน แต่วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีคณะกรรมการประเมิน 2 ชุด ชุดที่ 1 ประเมินด้านที่ 1 และด้านที่ 2 โดยตรวจสอบเอกสาร หลักฐาน ผลการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงาน ชุดที่ 2 ประเมินด้านที่ 3 โดย อ.ก.ค.ศ.

เขตพื้นที่การศึกษา ตั้งผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่จะตรวจและประเมินจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำหรับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ส่วนวิทยฐานะเชี่ยวชาญและวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ก.ค.ศ. เป็นผู้ตั้งกรรมการประเมิน ในการประเมินผู้ขอหนึ่งรายให้มีกรรมการประเมิน 3 คน

5. เกณฑ์การตัดสิน ก.ค.ศ. ได้กำหนดเกณฑ์ตัดสินในด้านที่ 1 และด้านที่ 2 ในแต่ละด้าน และแต่ละวิทยฐานะต้องได้คะแนนจากกรรมการ 3 คนเฉลี่ย สำหรับด้านที่ 3 ส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และเมื่อรวมเฉลี่ยทั้งสองส่วนต้องผ่านเกณฑ์ที่กำหนดด้วยเช่นกัน ดังตารางเกณฑ์การตัดสินต่อไปนี้

เกณฑ์การตัดสิน				
องค์ประกอบ	วิทยฐานะ			
	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ
1. ด้านวินัย ฯ	65%	70%	75%	80%
2. ด้านความรู้ ความสามารถ	65%	70%	75%	80%
3. ด้านผลการปฏิบัติงาน				
▪ ผลการพัฒนาคุณภาพฯ	65%	65%	70%	75%
▪ ผลงานทางวิชาการ	-	65%	70%	75%
เฉลี่ย	65%	70%	75%	80%

6. การปรับปรุงและพัฒนา ผู้ขอรับการประเมินสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาได้ หากคณะกรรมการประเมินมีความเห็นว่าผลการประเมินอยู่ในวิสัยที่สามารถปรับปรุงหรือพัฒนาได้ ดังนี้

6.1 ด้านที่ 1 และด้านที่ 2 พัฒนาได้ไม่เกิน 2 ครั้ง ครั้งละไม่เกิน 3 เดือน (หากไม่ผ่านถือว่าไม่อนุมัติ หากผ่านทั้ง 2 ด้านจึงจะประเมินผลงานด้านที่ 3)

6.2 ด้านที่ 3 สามารถปรับปรุงได้ทั้งส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 ได้ไม่เกิน 2 ครั้ง โดยครั้งที่ 1 ไม่เกิน 6 เดือน (ผลการประเมินต้องผ่านเกณฑ์จากกรรมการไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 คน) และครั้งที่ 2 ไม่เกิน 3 เดือน

7. การอนุมัติ กรณีไม่มีการปรับปรุงหรือพัฒนาให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่หรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีได้รับคำขอและเอกสารครบถ้วน หากมีการพัฒนาด้านที่ 1 และหรือด้านที่ 2 หรือปรับปรุงด้านที่ 3 ให้อนุมัติได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่หรือสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีได้รับหนังสือที่ส่งรายละเอียดการพัฒนาหรือปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ครั้งสุดท้าย

8. การแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะต้องมีเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับที่จะแต่งตั้งไม่เกิน 1 ขั้น (เงินเดือนโคดได้ 1 ขั้น) และต้องผ่านการพัฒนา ก่อนแต่งตั้งสำหรับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

นอกจากนี้ยังมีข้อที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรทราบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ อีกรายประการ เช่น ผู้ที่จะขอรับการประเมินต้องมีข้อมูลเอกสารหลักฐานทั้ง 3 ด้านครบถ้วนสมบูรณ์ จึงยื่นคำขอได้ กรณีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณนั้น ๆ จะต้องยื่นคำขอก่อนวันเกษียณ อายุราชการ ไม่น้อยกว่า 6 เดือน และเช่นเดียวกับหลักเกณฑ์การประเมินที่ผ่านมา คือ เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา/อ.ก.ค.ศ. ส่วนราชการ หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีพิจารณาผลการประเมินและมีมติ เป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

จากสาระสำคัญดังกล่าวข้างต้นท่านผู้อ่านจะพบว่าหลักเกณฑ์นี้มีข้อแตกต่างจาก ว 25 ปี พ.ศ. 2548 หลายประการด้วยกัน เช่น การไม่กำหนดเงินเดือนขั้นต่ำเป็นคุณสมบัติเพียงแต่กำหนดว่า หากผลการพิจารณามีมติอนุมัติจะสามารถแต่งตั้งได้ก็ต่อเมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้น มีเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับที่จะแต่งตั้งไม่เกิน 1 ขั้น การกำหนดภาระงานขั้นต่ำเป็นคุณสมบัติ อีกประการหนึ่ง การประเมินด้านที่ 2 เปลี่ยนจากการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจาก สมรรถนะเป็นการประเมินความรู้ความสามารถ โดยพิจารณาจากการพัฒนางานในหน้าที่และการพัฒนา ตนเอง สำหรับการประเมินด้านที่ 3 ในส่วนที่ 1 เดิมพัฒนาจากผลการปฏิบัติงาน แต่เกณฑ์นี้พิจารณา คุณภาพของผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของแต่ละสายงาน เช่น หากดำรงตำแหน่งสายสอนก็จะพิจารณา จากผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาด้านที่ 1 และด้านที่ 2 ก็สามารถทำได้ และที่สำคัญในการประเมิน ด้านที่ 3 นั้น สามารถปรับปรุงในส่วนที่ 1 ได้ รวมทั้งเงื่อนไขที่สามารถปรับปรุงผลงานทางวิชาการได้นั้น เปลี่ยนเป็นผู้ขอจะต้องได้คะแนนผลงานทางวิชาการจากกรรมการ 2 ใน 3 คน ผ่าน โดยพิจารณาจาก คะแนนรวมเฉลี่ย มิได้พิจารณาคะแนนแยกส่วนจากคะแนนของผลการปฏิบัติงานและผลงาน ทางวิชาการ ซึ่งแตกต่างจากเกณฑ์เดิม เป็นต้น

หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่น ที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์นี้ โดยมีเจตนารมณ์เพื่อเพิ่มช่องทางในการประเมินเพื่อให้มีหรือ เลื่อนวิทยฐานะให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ดีเด่น แต่ไม่ถนัดในการจัดทำเอกสารที่เป็นผลงานทางวิชาการ ซึ่งสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้เวียนแจ้งเพื่อทราบ และถือปฏิบัติ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศษ 0206.3/ว 5 เมื่อวันที่ 12 เมษายน 2554 โดยหลักการและสาระสำคัญ กล่าวคือ

1. หลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ ใช้สำหรับการขอให้ข้าราชการครูฯ ที่มีผลงานดีเด่นฯ มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญทุกสายงานเท่านั้น

2. กำหนดให้ส่วนราชการต้นสังกัดเป็นผู้เสนอรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกเพื่อขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

3. คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการคัดเลือก

3.1 ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานวิทยฐานะ

3.2 มีภาระงานการสอนชั้นต่ำ/ภาระงานตามที่ส่วนราชการกำหนด

3.3 ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบย้อนหลัง 3 ปี ติดต่อกัน นับถึงวันที่ส่วนราชการต้นสังกัดยื่นคำขอ

3.4 มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ โดยต้องเป็นผลงานตามข้อใดข้อหนึ่ง กล่าวคือ ผลงานดีเด่นที่ได้รับรางวัลสูงสุดระดับชาติขึ้นไป หรือผลงานดีเด่นที่ส่วนราชการต้นสังกัดพิจารณาเห็นว่าเป็นผลงานที่มีคุณภาพเทียบเคียงกับผลงานที่ได้รับรางวัลระดับชาติขึ้นไป ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นผลงานข้อใด ก็ตามต้องสอดคล้องกับสาขา/สาขาวิชา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เสนอด้วย

4. ก.ค.ศ. ได้กำหนดความหมายของ “ผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์” ไว้ว่า หมายถึงผลงานดีเด่นที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่ง

4.1 แสดงถึงความเป็นผู้มีความสามารถพิเศษ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4.2 มีคุณภาพตามมาตรฐานวิทยฐานะ

4.3 เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อื่นสามารถนำไปปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ได้ เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ชุมชน สังคม และวงวิชาชีพ

4.4 เป็นผลงานที่ได้รับรางวัลสูงสุดระดับชาติขึ้นไป หรือเป็นผลงานที่ส่วนราชการต้นสังกัดพิจารณาแล้วเห็นว่าเทียบเคียงกับผลงานที่ได้รับรางวัลระดับชาติขึ้นไป

4.5 ต้องส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานจนเป็นที่ประจักษ์

5. ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกต้องมีรางวัลของผลงานดีเด่นที่ได้รับรางวัลสูงสุดระดับชาติขึ้นไป ตามที่กำหนด คือ จำนวน 2 รางวัล สำหรับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และ 3 รางวัลสำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

รางวัลดังกล่าวต้องอยู่ภายในระยะเวลา 3 ปี ถ้าเกิน 3 ปี ต้องมีการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานสอดคล้องกับผลงานดีเด่นฯ ที่ได้รับ

6. รางวัลสูงสุดระดับชาติขึ้นไป ต้องเป็นรางวัลที่ ก.ค.ศ. ให้การรับรอง โดยต้องมีองค์ประกอบครบทั้ง 4 ข้อ คือ

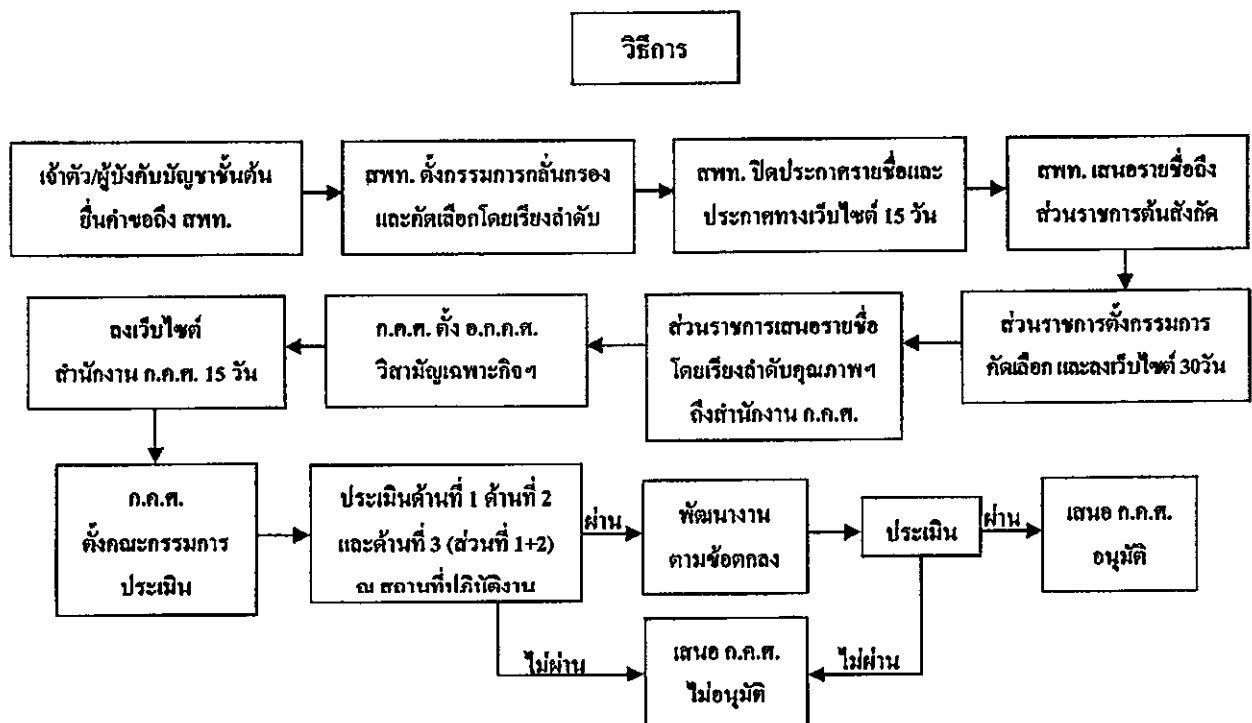
6.1 ส่วนราชการระดับกรมขึ้นไปเป็นผู้ให้รางวัล/มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การให้รางวัล หรือมีส่วนร่วมในการประเมิน

- 6.2 หน่วยงานที่ให้รางวัลดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
- 6.3 มีหลักเกณฑ์การให้รางวัล กระบวนการประเมิน วิธีการและตัวชี้วัดที่ชัดเจน
- 6.4 ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานจนเป็นที่ประจักษ์
7. หากผู้ที่ได้รับการคัดเลือกมีผลงานดีเด่นที่ส่วนราชการต้นสังกัดพิจารณาว่ามีคุณภาพ เทียบเคียงกับผลงานที่ได้รางวัลระดับชาติขึ้นไป ต้องมีองค์ประกอบดังนี้
 - 7.1 ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน
 - 7.2 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 7.3 เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ชุมชน สังคมและวงวิชาชีพ
 - 7.4 เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อื่นนำไปปฏิบัติ/ประยุกต์ใช้ได้
8. ผู้ที่จะได้รับการคัดเลือกต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน ได้แก่
 - 8.1 ด้านที่ 1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 8.2 ด้านที่ 2 ด้านความรู้ความสามารถ ประกอบด้วย 2 ส่วน โดยพิจารณาจากการพัฒนางาน ในหน้าที่และการพัฒนาตนเอง
 - 8.3 ด้านที่ 3 ด้านผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 ผลการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน
 - ส่วนที่ 2 ผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์
 - ส่วนที่ 3 ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง โดยในส่วนนี้จะแตกต่างจากหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่ ก.ค.ศ. เคยกำหนด โดยผู้อ่านควรทำความเข้าใจกับคำว่า “ข้อตกลงในการพัฒนางาน” และ “ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง” ก่อน โดยข้อตกลงในการพัฒนางาน จะหมายถึง ข้อเสนอในการพัฒนางานที่ผู้ได้รับการคัดเลือกจัดทำไว้ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนดและได้รับความเห็นชอบจาก ก.ค.ศ. ให้เป็นข้อตกลง เพื่อแสดงว่าภายในระยะเวลาที่กำหนดในข้อตกลงจะพัฒนาคุณภาพงานให้ปรากฏผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ โดยข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ประเด็นในการพัฒนา เป้าหมายในการพัฒนา วิธีการพัฒนา และแนวทางการตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนา
9. เกณฑ์การตัดสิน ก.ค.ศ. ได้กำหนดเกณฑ์ผ่านเป็นร้อยละเฉพาะด้านที่ 1 ด้านที่ 2 และด้านที่ 3 ส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 เช่นเดียวกับ ว 17/2552 กล่าวคือในแต่ละด้านและแต่ละวิทยฐานะต้องได้คะแนนจากกรรมการ 3 คนเฉลี่ย สำหรับด้านที่ 3 ส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนผ่านเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และเมื่อรวมเฉลี่ยทั้งสองส่วนต้องผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ยกเว้นด้านที่ 3 ส่วนที่ 3 เท่านั้นที่กำหนดเกณฑ์ตัดสิน “ผ่าน/ไม่ผ่าน” ดังตารางเกณฑ์การตัดสินต่อไปนี้

เกณฑ์การตัดสิน		
องค์ประกอบ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ
1. ด้านวินัยฯ	70%	75%
2. ด้านความรู้ความสามารถ	70%	75%
3. ด้านผลการปฏิบัติงาน		
3.1 ผลการพัฒนาคุณภาพฯ	65%	70%
3.2 ผลงานดีเด่นฯ	65%	70%
รวมเฉลี่ย 3.1 และ 3.2	70%	75%
3.3 ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง	ผ่าน/ไม่ผ่าน	ผ่าน/ไม่ผ่าน

10. คณะกรรมการประเมิน มี 1 ชุด จำนวน 3 คน ประเมินพร้อมกันทั้ง 3 ด้าน โดย ก.ค.ศ. ตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถประสบการณ์เหมาะสม และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะที่ขอเป็นคณะกรรมการประเมินและให้กรรมการประเมิน ณ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน และพิจารณาเอกสารหลักฐานที่สืบค้นได้เชิงประจักษ์และหรือผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นที่ยอมรับ

11. วิธีการในการคัดเลือก



12. การอนุมัติผลการประเมิน ก.ค.ศ. เป็นผู้พิจารณาอนุมัติผลการประเมิน โดยมีผลย้อนหลังไป ณ วันที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้รับคำขอและเอกสารครบถ้วนจากส่วนราชการต้นสังกัด

13. การแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การแต่งตั้งจะแต่งตั้งได้เมื่อผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง และได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นค่าของอันดับ คศ. 3 สำหรับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หรืออันดับ คศ. 4 สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญแล้วแต่กรณี ไม่เกิน 1 ขั้น

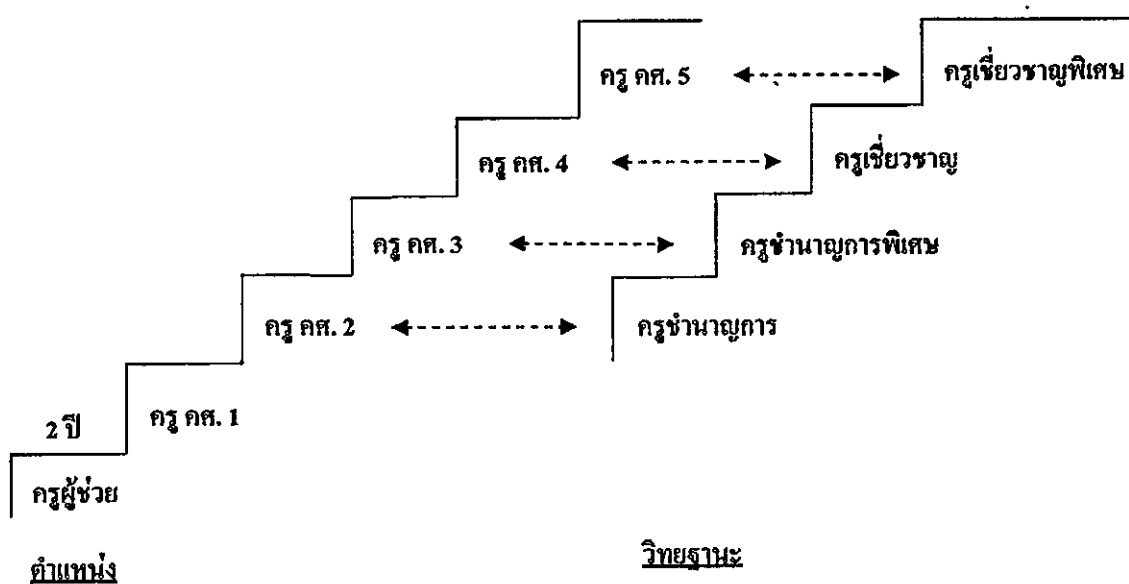
จากหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะทั้ง 2 หลักเกณฑ์ที่นำเสนอมานี้น่าจะเป็นข้อดีของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั่วประเทศ แต่อย่าลืมว่าไม่ใช่ทุกคนจะผ่านการประเมิน ต้องดูด้วยว่ารางวัลที่ได้นั้นสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานและมียอดประกอบของรางวัลหรือผลงานที่เทียบเคียงกับผลงานที่ได้รับรางวัลระดับชาติขึ้นไปครบทุกองค์ประกอบที่กำหนด และต้องผ่านการประเมินด้วย จากนั้นไปก็ขอให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีความรู้ความสามารถ มีความมุ่งมั่น และมีผลการพัฒนาผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริงประสบความสำเร็จในการขอรับการประเมินวิทยฐานะทุกท่าน

การนับประสบการณ์การดำรงตำแหน่งเพื่อมีวิทยฐานะครูชำนาญการ

จินตนา มีแสงพราว*

ก่อนจะพูดถึงการขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ ขอเกริ่นนำเรื่องวิทยฐานะของตำแหน่งครูในภาพรวมเพื่อให้เห็นความก้าวหน้าทางวิชาชีพ โดยเขียนได้ตามแผนภูมิที่ 1 ดังนี้

แผนภูมิที่ 1 ความก้าวหน้าทางวิชาชีพตำแหน่งครู



โดยหลักการผู้ที่บรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสายงานการสอน ตำแหน่งแรกบรรจุ คือ ตำแหน่งครูผู้ช่วย เมื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลา 2 ปี โดยผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มจะไปดำรงตำแหน่งครู โดยให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.1 และสามารถที่จะได้รับเงินเดือนในอันดับสูงสุดถึงอันดับ คศ. 5 ซึ่งต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด

สำหรับวิทยฐานะของข้าราชการครูตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดในมาตรฐานวิทยฐานะซึ่งตำแหน่งวิทยฐานะ และการให้ได้รับเงินเดือน จะกำหนดควบคู่กัน ตำแหน่งครูจะมีวิทยฐานะ ดังนี้

ครูชำนาญการ	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ. 2 และเงินวิทยฐานะชำนาญการ 3,500 บาท ต่อเดือน
ครูชำนาญการพิเศษ	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ. 3 และเงินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ 5,600 บาท ต่อเดือน
ครูเชี่ยวชาญ	ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ. 4 และเงินวิทยฐานะเชี่ยวชาญ 9,900 บาท ต่อเดือน

* ผู้อำนวยการภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 2

ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ. 5

และเงินวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ 13,000 บาท ต่อเดือน

วิทยฐานะเริ่มแรกของตำแหน่งครู คือ ครูชำนาญการ โดยมาตรฐานวิทยฐานะกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ คศ. 2 ดังนั้น การที่ครู อันดับ คศ. 1 จะได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. 2 พร้อมกับได้รับเงินวิทยฐานะครูชำนาญการ ก็ต้องมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้บังคับ

หลักเกณฑ์และวิธีการให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ

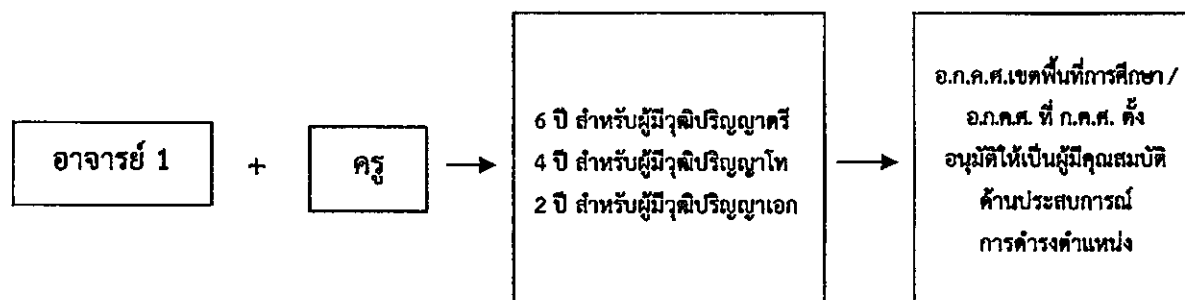
ก.ค.ศ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ของทุกตำแหน่งและทุกวิทยฐานะไว้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศร 0206.4/ว 17 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552 ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการไว้ ดังนี้

1. ดำรงตำแหน่งครูมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 6 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาตรี 4 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาโท และ 2 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาเอก นับถึงวันที่ยื่นคำขอ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า
2. มีภาระงานสอนไม่ต่ำกว่าภาระงานขั้นต่ำตามที่ส่วนราชการต้นสังกัดกำหนด โดยความเห็นชอบของ ก.ค.ศ.
3. ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน ย้อนหลัง 2 ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

ดังนั้น ข้าราชการครูที่ยื่นคำขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ ก่อนอื่นต้องตรวจสอบคุณสมบัติของตนเองว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือไม่ ซึ่งในกรณีปกติทั่วไปผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นครูผู้ช่วย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และปฏิบัติหน้าที่สายงานการสอนมาโดยตลอดก็จะมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด แต่กรณีข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 มาก่อน คือ ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 แล้วปรับเข้าสู่โครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็น “ครู” หรือ ผู้ที่โอน ย้ายจากส่วนราชการอื่นมาเป็น “ครู” อาจมีประเด็นการขาดคุณสมบัติที่จะขอให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ ซึ่งจะเห็นได้จากคำขอจากส่วนราชการจำนวนมากที่ขอให้ ก.ค.ศ. อนุมัติการนำประสบการณ์การดำรงตำแหน่งอื่น มาเทียบกับประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งครู (คุณสมบัติ ข้อ 1 ตามหลักเกณฑ์) ก.ค.ศ. จึงได้มอบให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง เป็นผู้พิจารณาในการที่นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งอื่นมานับรวมกับตำแหน่งครู เพื่อเป็นคุณสมบัติด้านประสบการณ์ในการขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ รวม ๒ ประการ คือ

1. ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา แล อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง เป็นผู้พิจารณากรณีผู้ดำรงตำแหน่งครู และเคยดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 สามารถนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 มานับรวมกับตำแหน่งครูได้ ซึ่งรวมกันแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 6 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาตรี 4 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาโท และ 2 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาเอก ซึ่งอธิบายตามแผนภูมิที่ 2 ได้ ดังนี้

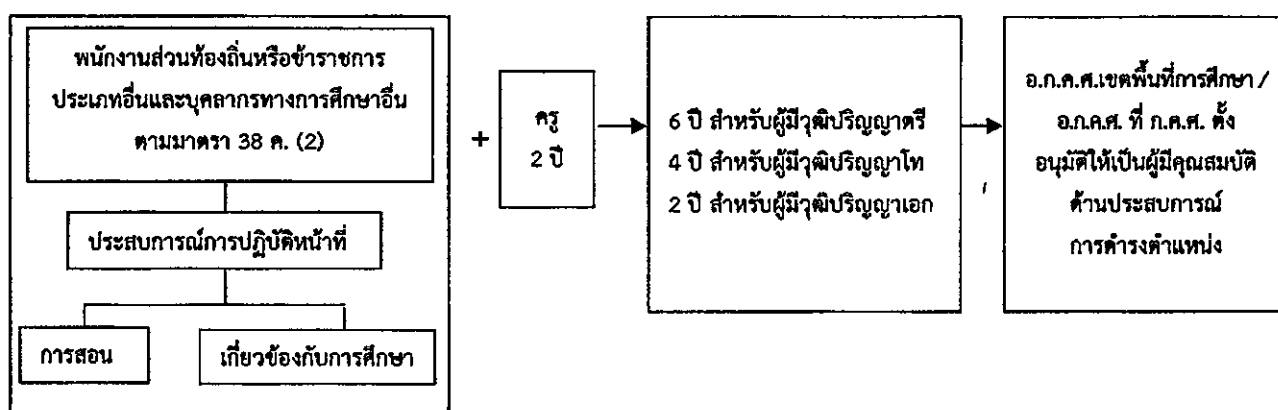
แผนภูมิที่ 2 การนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 มานับรวมกับตำแหน่งครู



กรณีตามแผนภูมิที่ 2 ที่ ก.ศ.ศ. ให้ อ.ก.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ศ. ที่ ก.ศ.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี ทำการแทนนั้น การนับประสบการณ์สามารถเทียบเท่ากันได้โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติ กล่าวคือ การนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 มานับรวมกับตำแหน่งครู ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นลักษณะเดียวกัน คือ ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน เป็นต้น ต่างกันตรงการเรียกชื่อซึ่งเป็นไปตามกฎหมาย ดังนั้น การนับรวมประสบการณ์ จึงสามารถนับรวมเป็นเนืองงานเดียวกันได้

2. ให้ อ.ก.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ศ. ที่ ก.ศ.ศ. ตั้ง เป็นผู้พิจารณาอนุมัติการนำประสบการณ์การดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่น หรือนุเคราะห์ทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) มานับรวมกับตำแหน่งครู ซึ่งรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาตรี 4 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาโท และ 2 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาเอก เพื่อเป็นประสบการณ์ในการขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ แต่ทั้งนี้ผู้นั้นต้องดำรงตำแหน่งครูมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ซึ่งอธิบายตามแผนภูมิที่ 3 ได้ ดังนี้

แผนภูมิที่ 3 การนำประสบการณ์อื่นมานับรวมกับตำแหน่งครู



กรณีตามแผนภูมิที่ 3 ที่ ก.ค.ศ. ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งแล้วแต่กรณี ทำการแทนในการนับประสบการณ์การดำรงตำแหน่ง พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการประเภทอื่น หรือนุเคราะห์ทางการศึกษา ตามมาตรา 38 ค. (2) รวมกับตำแหน่งครู เพื่อเป็นคุณสมบัติด้านประสบการณ์ในการขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการนั้น ลักษณะงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งอื่น อาจมิใช่ลักษณะงานที่ปฏิบัติในลักษณะเดียวกันกับตำแหน่งครู ซึ่งไม่อาจนำมานับเป็นประสบการณ์ในตำแหน่งครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอน ฯ ได้ ก.ค.ศ. จึงได้กำหนดกรอบในการพิจารณาประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่น เพื่อให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งแล้วแต่กรณี ใช้เป็นหลักในการพิจารณา โดยแบ่งเป็นประสบการณ์ในการสอนและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาดังนี้

ประสบการณ์การสอน

หมายถึง การปฏิบัติงานการสอนในสถานศึกษา ตามจำนวนชั่วโมงสอนตามตารางที่กำหนด ซึ่งจะแยกตามส่วนราชการ

สังกัด	ระดับการศึกษา/ประเภท	จำนวนไม่ต่ำกว่า
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ปฐมวัย	6 ชั่วโมง/สัปดาห์
	ประถมศึกษา	12 ชั่วโมง/สัปดาห์
	มัธยมศึกษา	12 ชั่วโมง/สัปดาห์
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	ปวช. ปวท. และ ปวส.	12 ชั่วโมง/สัปดาห์
สำนักงาน กศน.	ทุกประเภท	10 ชั่วโมง/สัปดาห์
วิทยาลัยชุมชน	ปวช.	18 ชั่วโมง/สัปดาห์
	ปวส.	16 ชั่วโมง/สัปดาห์
	อนุปริญญา	8 ชั่วโมง/สัปดาห์
สถาบันการพลศึกษา	วิชาสามัญ	10 ชั่วโมง/สัปดาห์
	วิชากีฬาเพื่อความเป็นเลิศ	15 ชั่วโมง/สัปดาห์

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 ภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน คือ การปฏิบัติงานที่ไม่ใช่การปฏิบัติตามตารางสอน แต่เป็นงานที่จะต้องให้ครูปฏิบัติเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ เช่น การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดประสบการณ์ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และแผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (IIP) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การประเมินพัฒนาการเด็ก การสร้างและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน เป็นต้น

1.2 ภาระงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา คือ ภาระงานส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน เช่น ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าสายชั้น ช่วยปฏิบัติงานการบริหารและจัดการศึกษา (การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป) เป็นต้น

2. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.1 ภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน คือ การปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานสอนตามตารางสอนแต่เป็นงานที่ต้องให้ครูเป็นผู้ปฏิบัติเท่านั้น เช่น การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาค้นเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนและสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคม ด้านวิชาการและด้านวิชาชีพ เป็นต้น

2.2 ภาระงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา คือ ภาระงานการสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เช่น ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือหัวหน้าแผนกวิชา หรือครูที่ปรึกษา หรือครูพี่เลี้ยง ที่ต้องดูแลนักเรียนที่พักในหอพักของสถานศึกษา

3. สำนักงาน กศน.

3.1 ภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน คือ การปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการส่งเสริมการเรียนรู้ ได้แก่ งานวิจัย การพัฒนางานวิชาการ (จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้) การจัดทำหลักสูตร การจัดทำสื่อการเรียนการสอน การพัฒนารูปแบบกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การวัดผลประเมินผล การออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการเรียนการสอน และการวิเคราะห์ สังเคราะห์

3.2 ภาระงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา คือ ภาระงานสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เช่น ปฏิบัติหน้าที่กลุ่มสาระการเรียนรู้ การประกันคุณภาพสถานศึกษา การจัดทำทะเบียนนักศึกษา การเทียบโอนผลการเรียน ปฏิบัติงานบริหารจัดการศึกษา (งานบุคลากร งานงบประมาณ งานพัสดุครุภัณฑ์ งานบริหารทั่วไป) การจัดประชุมต่าง ๆ

4. สถาบันการพลศึกษา

4.1 ภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน คือ งานที่ต้องให้ครูปฏิบัติเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ เช่น การเตรียมการสอน การตรวจงานนักเรียน ภาระงานด้านการวิจัยและผลงานทางวิชาการ (เอกสารประกอบการสอน ตำราหรือผลงานทางวิชาการอื่น) การฝึกซ้อมการนำนักเรียนไปเข้าร่วมแข่งขันกีฬา การสำรวจ วิเคราะห์ และวางแผนเกี่ยวกับการฝึกและการแข่งขันในระดับต่าง ๆ ติดตาม ประเมิน และสรุปรายงานผลการฝึกประสบการณ์เพื่อการแข่งขัน จัดทำแผนปฏิบัติงานตามลำดับขั้น รวมถึงปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

4.2 ภาระงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา คือ ภาระงานส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน เช่น ผลิตนักกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ ภาระงานด้านการบริการชุมชน ภาระงานด้านบริหารจัดการ ภาระงานด้านกิจกรรมนักเรียน ภาระงานด้านพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี ภาระงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย รวมถึงการเป็นครูที่ปรึกษา หรือติดตามนักกีฬาที่ออกประสบการณ์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศ เป็นต้น

5. วิทยาลัยชุมชน

5.1 ภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน คือ ภาระงานที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และการสอน เช่น การเตรียมการฝึกอบรม การฝึกอบรม การวัดและประเมินผล การวิจัยในชั้นเรียน การนิเทศ การฝึกงานหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การให้คำปรึกษา โดยเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาประจำหมู่เรียน เป็นต้น

5.2 ภาระงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา คือ การผลิตเอกสารประกอบการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบ การผลิตสื่อเพื่อการเรียนรู้หรือการสอนเป็นรายวิชาที่รับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรที่เปิดสอนหรือหลักสูตรการฝึกอบรม ความรับผิดชอบ “อาจารย์ประจำหลักสูตร” งานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนหรืองานวิจัยเพื่อการเรียนรู้ชุมชน เพื่อเพิ่มพูนปัญญาเชิงบูรณาการ

จากแผนภูมิที่ 3 อธิบายถึงการนำประสบการณ์การดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการประเภทอื่น บุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 38 ค. (2) มานับรวมกับตำแหน่งครู ซึ่งการนับรวมนั้นต้องมีคุณสมบัติการดำรงตำแหน่งครู มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี เป็นตัวตั้ง รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่น คือ ประสบการณ์ในการสอนหรือประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

ตามความหมายที่ให้ไว้ ทั้งนี้ การนับระยะเวลาของประสบการณ์ในการสอน หรือประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ก็ต้องเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ด้วยเช่นกัน ดังนี้

ประสบการณ์ในการสอน	การนับประสบการณ์ก่อนโอน	หมายเหตุ
1. สอนครบตามตารางสอนที่กำหนด	นับได้เต็มเวลา	สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เคยเป็นครู ผู้บริหารสถานศึกษา หรือศึกษานิเทศก์ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งอาจารย์ ข้าราชการทหาร ตำรวจชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทอื่นและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ตำแหน่งประเภทวิชาการ
2. สอนกึ่งหนึ่งขึ้นไปแต่ไม่ครบตามตารางสอนที่กำหนด	นับได้กึ่งหนึ่ง	
3. สอนน้อยกว่ากึ่งหนึ่ง	นับได้ 1 ใน 4	
4. สอนครบตามตารางสอนที่กำหนด	นับได้กึ่งหนึ่ง	สำหรับข้าราชการทหาร ตำรวจชั้นประทวน และข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทอื่นพนักงานส่วนท้องถิ่นบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 38 ค. (2) ตำแหน่งประเภททั่วไป
5. สอนน้อยกว่าตารางสอนที่กำหนด	นับได้ 1 ใน 4	

ประสบการณ์ในการสอน	การนับประสบการณ์ก่อนโอน	หมายเหตุ
1. มีประสบการณ์ตามที่กำหนดในหัวข้อประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา	นับได้ 1 ใน 4	สำหรับข้าราชการที่ไม่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. มีประสบการณ์ตามที่กำหนดในหัวข้อประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา	นับได้กึ่งหนึ่ง	สำหรับข้าราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตัวอย่าง การนับประสบการณ์การสอน หรือ ประสบการณ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มานับรวมกับตำแหน่งครู

ตัวอย่างที่ 1

นาย ก วุฒิปริญญาตรี เคยเป็นพนักงานครูเทศบาล ตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ กศ. 2 และปฏิบัติการสอน มาแล้วเป็นเวลา 4 ปี 5 เดือน โดยทำการสอน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งครบตามตารางสอนที่กำหนดและได้โอนมาดำรงตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยทำการสอนระดับประถมศึกษา ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและปฏิบัติการสอนก่อนโอน มานับได้เต็มเวลา คือ 4 ปี 5 เดือน และเมื่อนำมานับรวมกับตำแหน่งครูอีก 2 ปี แล้ว เป็นเวลา 6 ปี 5 เดือน (4 ปี 5 เดือน + 2 ปี) ซึ่งไม่น้อยกว่า 6 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาตรี จึงสามารถขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการได้

ตัวอย่างที่ 2

นาย ก วุฒิปริญญาโท เคยเป็นพนักงานครูเทศบาล ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา รับเงินเดือนอันดับ กศ. 3 และปฏิบัติการสอนมาแล้วเป็นเวลา 6 ปี โดยมีประสบการณ์การสอน 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งเกินกึ่งหนึ่งแต่ไม่ครบตามตารางสอนที่กำหนด และได้โอนมาดำรงตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยทำการสอนระดับประถมศึกษา ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและปฏิบัติการสอนก่อนโอน มานับได้กึ่งหนึ่ง คือ 3 ปี และเมื่อนำมานับรวมกับตำแหน่งครูอีก 2 ปี แล้ว เป็นเวลา 5 ปี (3 ปี + 2 ปี) ซึ่งไม่น้อยกว่า 4 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาโท จึงสามารถขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการได้

ตัวอย่างที่ 3

จำสืบเอก ก วุฒิปริญญาตรี เคยเป็นข้าราชการทหาร และปฏิบัติการสอนมาแล้วเป็นเวลา 16 ปี โดยมีประสบการณ์การสอน 5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งน้อยกว่าตารางสอนที่กำหนด และได้โอนมาดำรงตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยทำการสอนระดับประถมศึกษา ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและปฏิบัติการสอนก่อนโอน มานับได้ 1 ใน 4 คือ 4 ปี และเมื่อนำมานับรวมกับตำแหน่งครูอีก 2 ปีแล้ว เป็นเวลา 6 ปี (4 ปี + 2 ปี) ซึ่งไม่น้อยกว่า 6 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาตรี จึงสามารถขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการได้

ตัวอย่างที่ 4

นาย ก วุฒิปริญญาตรี เคยดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (รับเงินเดือนระดับ 5 หรือ 6 เดิม) และระดับชำนาญงาน สังกัดกรมสรรพากร มาแล้วเป็นเวลา 12 ปี โดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และได้โอนมาดำรงตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยทำการสอนระดับประถมศึกษา ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาก่อนโอนมานับได้ 1 ใน 4 คือ 3 ปี และเมื่อนำมานับรวมกับตำแหน่งครูอีก 2 ปีแล้ว เป็นเวลา 5 ปี (3 ปี + 2 ปี) ซึ่งน้อยกว่า 6 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาตรี จึงไม่สามารถขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการได้

ตัวอย่างที่ 5

ร้อยตรี ก วุฒิปริญญาโท เคยเป็นข้าราชการทหาร มาแล้วเป็นเวลา 16 ปี ก่อนโอนมียศร้อยตรี โดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และได้โอนมาดำรงตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยทำการสอนระดับประถมศึกษา ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาก่อนโอนมานับได้ 1 ใน 4 คือ 4 ปี และเมื่อนำมานับรวมกับตำแหน่งครูอีก 2 ปีแล้ว เป็นเวลา 6 ปี (4 ปี + 2 ปี) ซึ่งไม่น้อยกว่า 4 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาโท จึงสามารถขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการได้

รายละเอียดสำหรับการพิจารณาประสบการณ์การดำรงตำแหน่งเพื่อขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร 0206.4/4488 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2553 ค้นคว้าได้ใน www.moe.go.th/webtcs

การจะทำผลงานทางวิชาการเรื่องอะไร

โสภณ นุ่มทอง*

ปัญหาจะทำผลงานทางวิชาการเรื่องอะไร เป็นปัญหาใหญ่สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน เพราะอะไร เป็นคำถามต่อมา งานมากครอบคลุมทุกด้าน ในโรงเรียน มีอะไรเด่น หรือเด่นทุกอย่าง หรือไม่มีอะไรเด่นสักอย่าง ไม่รู้ว่าอะไรเป็นปัญหา ไม่รู้ว่าต้องการพัฒนาอะไร และผลจะตามมาคือจะทำผลงานทางวิชาการเรื่องอะไร เพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะทั้งที่มีผลงานที่แสดงได้มากมาย ทำทุกอย่างไม่ทำอยู่อย่างเดียวคือผลงานทางวิชาการ และถ้าจะทำผลงานทางวิชาการไม่รู้จะเริ่มตรงไหน จะเขียนอะไรเป็นประโยชน์แรก ผู้เขียนขอทำความเข้าใจกับท่านผู้อำนวยการโรงเรียน และท่านรองผู้อำนวยการโรงเรียนก่อน ว่าผลงานทางวิชาการสำหรับสายงานการบริหารสถานศึกษาหมายถึงอะไร ขอบข่ายเพียงใด ก่อนที่จะไปพิจารณาว่าจะทำผลงานทางวิชาการเรื่องอะไร

ความหมายของผลงานทางวิชาการ

ก.ค.ศ. ได้ให้ความหมายผลงานทางวิชาการไว้ว่าเป็นเอกสารหรือหลักฐานที่จัดทำขึ้นจากความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ของผู้จัดทำ โดยการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย และได้นำไปใช้ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนางานในหน้าที่จนเกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

สำหรับผลงานทางวิชาการของสายงานบริหารสถานศึกษานั้น หมายถึง เอกสารหรือหลักฐานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความชำนาญหรือเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา และเป็นประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาหรือจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี โดยมีลักษณะข้อใดข้อหนึ่งหรือทั้งสองข้อดังนี้

1) เป็นผลงานที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านวิชาการ บริหารแผนและงบประมาณ บริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

2) เป็นผลงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือสาขาวิชาต่าง ๆ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ผลงานนั้นต้องแสดงให้เห็นว่าเจ้าของผลงานนั้นมีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา นอกจากนั้นยังเปิดโอกาสให้ท่านผู้อำนวยการโรงเรียน และท่านรองผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถทำผลงานเกี่ยวกับการสอนในสถานศึกษา ระดับการศึกษา

* ข้าราชการบำนาญ สำนักงาน ก.ค.ศ.

ที่ท่านบริหารอยู่ได้อีกทางหนึ่ง เพราะตั้งแต่ไหนแต่ไรมายังไม่เคยประกาศสอบบรรจุบุคคลมาเป็นข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้อำนวยการโรงเรียน กล่าวคือ บรรจุเป็นข้าราชการครู และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูหรืออาจารย์ มีประสบการณ์สอนต่อมาจะเลื่อนหรือย้ายมาดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้อำนวยการโรงเรียน ฉะนั้น การที่ ก.ค.ศ. เปิดโอกาสให้ทำผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือสาขาวิชาต่าง ๆ เพื่อสนองความถนัดของท่านผู้อำนวยการโรงเรียน และท่านรองผู้อำนวยการโรงเรียนอีกทางหนึ่ง เพราะบางท่านยังสอนนักเรียนควบคู่ไปกับการบริหารโรงเรียน

ปัญหาต่อมาผลงานทางวิชาการที่ ก.ค.ศ. กำหนดจำแนกเป็นประเภทอย่างไรบ้าง

ประเภทผลงานทางวิชาการ

ผลงานทางวิชาการที่เสนอขอต้องแสดงถึงความรู้ความสามารถ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญของผู้ขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ แบ่งตามลักษณะของผลงานทางวิชาการเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ผลงาน งานแต่งเรียบเรียง งานแปล หนังสือ หรือบทความทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลงานที่ได้รับการพิมพ์เผยแพร่มาแล้วและผลงานดังกล่าวสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. ผลงานวิจัย ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ได้รับการพิมพ์เผยแพร่มาแล้ว และผลงานดังกล่าวสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ๆ เช่น

3.1 การประเมินงาน หรือการประเมินโครงการที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

3.2 นวัตกรรมทางการศึกษา เช่น ผลงานด้านการจัดทำสื่อการเรียนการสอน ผลงานด้านการคิดพัฒนารูปแบบนวัตกรรมที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งอาจจัดทำเป็นเอกสาร หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ รวมทั้งเทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.3 เอกสารประกอบการปฏิบัติหน้าที่เป็นเอกสารที่สามารถใช้ประกอบในการปฏิบัติหน้าที่

ผลงานทางวิชาการประเภทที่ 1 และประเภทที่ 3.2 ส่วนใหญ่เป็นผลงานเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือสาขาวิชาต่าง ๆ ซึ่งท่านผู้อำนวยการโรงเรียน และท่านรองผู้อำนวยการโรงเรียนทำผลงานทางวิชาการลักษณะนี้น้อยมาก ส่วนใหญ่จะทำผลงานประเภทที่ 2 งานวิจัย และประเภทที่ 3.1 การประเมินงานหรือการประเมินโครงการที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

ก.ค.ศ. กำหนดจำนวนเรื่องของผลงานทางวิชาการขั้นต่ำไว้เท่าไร

วิทยฐานะผู้ชำนาญการหรือรองผู้ชำนาญการชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 เรื่อง

วิทยฐานะผู้ชำนาญการหรือรองผู้ชำนาญการเชี่ยวชาญ จำนวน 2 เรื่อง และจะต้องมีผลงานวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่อง และอีกหนึ่งเรื่องจะเป็นงานวิจัย หรือการประเมินงาน หรือการประเมินโครงการ หรืองานอื่นใดก็ได้ หมายความว่า จะทำผลงานวิจัยทั้งสองเรื่องก็ได้

เมื่อทราบความหมายและประเภทของผลงานทางวิชาการแล้ว ปัญหาจริงจะทำเรื่องอะไร ประเภทไหน ผู้เขียนขอเสนอทางเลือกอาจจะเป็นหนึ่งในพันของทางเลือกทั้งหมด ถ้าไม่รู้อาจจะเลือกเรื่องอะไรอย่างไร ขอให้ท่านผู้ชำนาญการ โรงเรียน และท่านรองผู้ชำนาญการ โรงเรียน พิจารณาแนวทางการกำหนดเรื่องที่จะทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 เริ่มต้นจากการศึกษาปัญหา ซึ่งผลการบริหาร โรงเรียนไม่ได้มาตรฐานตามทางราชการ หรือเจ้าสังกัดกำหนด หรือไม่ได้ตามต้องการ อาจจำแนก เป็นต้น อาจจำแนกได้ 3 ประเภท คือ

1.1 ปัญหาขัดข้อง (CURATIVE PROBLEM) เป็นปัญหาปัจจุบันที่เผชิญอยู่

1.2 ปัญหาป้องกัน (PREVENTIVE PROBLEM) เป็นปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จะเกิดขึ้นอันใด

1.3 ปัญหาเชิงพัฒนา (DEVELOPMENTAL PROBLEM) ผลการบริหาร โรงเรียนไม่ได้ตามต้องการ หรือที่ควรจะเป็นอาจพิจารณาจากสภาวะแวดล้อม ปัจจัยตัวป้อน รวมทั้งกระบวนการ นำมาจากไหน คิดไม่ออกอีก น่าจะพิจารณาโดยวิธีการ ดังนี้

1) สังเกตพฤติกรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงานและเน้นความคิดเห็น และมุมมองที่แตกต่างจากบุคลากรภายในและภายนอกโรงเรียน เช่น สังเกตพฤติกรรมของนักเรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน เป็นต้น เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุ

2) สำรวจผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การมาเรียน การมาปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียน นำหนักส่วนสูงของนักเรียน สำรวจพฤติกรรมนักเรียนด้านต่างๆ สมรรถภาพทางร่างกาย ของนักเรียน การเจ็บไข้ได้ป่วยและการเบิกยาของนักเรียนจากห้องพยาบาล คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียน ความต้องการพัฒนาตนเองของครู ผลงานวิจัยในชั้นเรียนของครู เป็นต้น กรณีที่ไม่ได้ มาตรฐานที่ควรจะเป็น หรือไม่ได้ตามความต้องการ เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุเช่นเดียวกัน

3) สัมมนาเพื่อระดมความคิดหาสภาพปัจจุบันของโรงเรียน แสวงหาปัญหา ของโรงเรียน ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย หรือความต้องการ และแนวทางที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย (กระบวนการ AIC)

4) ศึกษาผลงานวิจัยของผู้อื่นเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียน การสอนของครู การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน เป็นต้น

5) ผลการประเมินและข้อเสนอแนะของ สมศ. รอบที่สอง หรือรอบที่สาม
แล้วแต่กรณี

6) การพัฒนาสถานศึกษาตามมาตรฐานตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ

7) การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปี 2551

8) การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุวิสัยทัศน์ ปรัชญา และจุดเน้นของสถานศึกษา

9) การพัฒนาสถานศึกษาเพื่อสนองนโยบาย จุดเน้น ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา

10) การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาสืบเนื่องจากผลการประเมินภายในและภายนอก

ฯลฯ

ปัญหาตามมามากอีก จะสังเกต จะสำรวจ ฯ ทำอย่างไร หนีไม่สร้างเครื่องมือ จะเป็นแบบสังเกตแบบสำรวจ เป็นแนวทาง เพื่อให้ท่านผู้อำนวยการโรงเรียน และท่านรองผู้อำนวยการโรงเรียน ที่คิดไม่ออกพอเห็นเป็นไร หรือพอเป็นกลางๆ เช่น แนวการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของครู ผู้เขียนขอเสนอรูปแบบการสำรวจเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

รายการพัฒนา	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา					
2. การวางแผนการจัดการเรียนรู้					
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
4. การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้					
5. การประเมินตามสภาพจริง					
6. การวิจัยพัฒนาการเรียนการสอน					
7. การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน					
8. การจัดกิจกรรมพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
9. การพัฒนาการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
10. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์					
ฯลฯ					

แบบสำรวจที่ผู้เขียนนำเสนอนี้อาจจะมีรายการย่อย เช่น การวางแผนการจัดการเรียนรู้ ถ้ามีรายการย่อยลงไป น่าจะมี

1. ความรู้เรื่องหลักสูตร
2. การวิเคราะห์สาระการเรียนรู้และตัวบ่งชี้
3. การจัดทำหน่วยการเรียนรู้
4. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
5. การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้
6. วิธีการกำหนดจุดประสงค์การสอน
7. การประเมินคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้
8. การปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้

แต่ไม่ควรมีรายการย่อยมากเกินไปผู้ตอบจะเกิดความรำคาญ แล้วตอบโดยไม่อ่าน ท่านผู้อำนวยการโรงเรียน และท่านรองผู้อำนวยการโรงเรียน จะได้ข้อมูลไม่ถูกต้อง เมื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้พัฒนาครูไม่ถูกต้อง ตรงตามความเป็นจริง หรือควรจะเป็น

เมื่อได้ผลสำรวจแล้วนำมาวิเคราะห์ว่าครูต้องการพัฒนาอะไรมากที่สุด และรองๆ ลงไป ต่อไปพิจารณาว่า นโยบายเข้าสังกัดมีนโยบายอะไร ท่านต้องวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันของโรงเรียน เพื่อให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในสภาพปัจจุบัน ความพร้อมหรือศักยภาพของโรงเรียน คัดเลือกและตัดสินใจอนาคตของโรงเรียนที่เป็นความฝันของทุกคน ที่จะพัฒนารายการใดได้ดีที่สุด ท่านผู้อำนวยการโรงเรียน และท่านรองผู้อำนวยการโรงเรียนพิจารณาปัจจัย 3 ประการนี้แล้ว ตัดสินใจเลือกจะพัฒนาอะไร เมื่อได้ปัญหาหรือความต้องการแล้ว ดำเนินการต่อไปในขั้นที่ 2

ขั้นที่ 2 นำปัญหาหรือความต้องการที่ได้ในขั้นที่ 1 มากำหนดทางเลือกได้ 2 แนวทาง (คล้าย ๆ กับ กุ้งแม่น้ำหนึ่งกิโลกรัมสามารถเลือกทำกุ้งเผาหรือกุ้งต้มยำ แต่กรณีนี้ ปัญหาเดียวเลือกทำได้อย่างเดียว ไม่ใช่เผาครึ่งต้มยำครึ่งเหมือนกุ้ง) คือ ทำโครงการแล้วประเมินโครงการนั้น หรือ ทำวิจัยพัฒนา หากเลือกแนวทางที่ 1 คือเลือกทำโครงการซึ่งเรื่องนี้ รศ.ดร.ไพศาล หวังพานิชย์ ได้ให้คำแนะนำไว้ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำโครงการและประเมินโครงการ สรุปได้ดังนี้

แนวทางที่ 1 เลือกทำโครงการ

ความหมายของโครงการ : แนวทาง แนวดำเนินการที่เป็นระบบ โดยประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์
2. การจัดสรรทรัพยากร
3. การดำเนินการ/กิจกรรม
4. ระยะเวลาดำเนินการ

ปกติโครงการจะกำหนดขึ้นเพื่อการพัฒนา แก้ปัญหา หรือสนองความต้องการ
ความจำเป็น

โครงการที่ดี

1. แสดงแนวคิดเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ (วิธีการใหม่ ทำสิ่งใหม่ หรือทำสิ่งเดิมด้วยเทคนิควิธีการใหม่ ๆ งานเดิม งานประจำ ไม่ควรนำมาทำเป็นโครงการ) สำหรับการแก้ปัญหา หรือพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติ หรือพัฒนางานให้เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา/คุณภาพการศึกษา
2. เป็นการใช้วิธีการ แนวปฏิบัติที่แปลกใหม่ แตกต่างจากกิจกรรมเดิม ๆ หรือเป็นวิธีที่ช่วย ส่งเสริมงานตามปกติ ให้เข้มแข็ง บรรลุเป้าหมาย สร้างจุดเด่น
3. สอนนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ของสังกัด และของสถานศึกษา
4. อธิบายเหตุผล ความสำคัญ และความจำเป็นของโครงการได้อย่างมีตรรกะ (แนวคิด สภาพการปฏิบัติ สภาพปัญหาและความต้องการ)
5. มีวัตถุประสงค์ที่ดี คือ
 - 5.1 วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และ
 - 5.2 SMART
 - S : ชัดเจน/เด่นชัด (SPECIFIC)
 - M : ตรวจสอบได้ (MEASUREMENT)
 - A : ทำได้/บรรลุได้ (ATTAINABLE)
 - R : ตรงความต้องการ/สมเหตุสมผล(REASONABLE)
 - T : สำเร็จได้ในเวลา (TIMEFRAME)
6. กำหนดวิธีการดำเนินการอย่างชัดเจน โดยระบุงานหรือกิจกรรมหลัก อย่างครบถ้วน
 - 6.1 กำหนดและจัดลำดับกิจกรรมหลัก
 - 6.2 แต่ละกิจกรรมต้องอธิบายได้ว่าเกิดผลตามวัตถุประสงค์ใด
 - 6.3 ทุกวัตถุประสงค์ของโครงการต้องมีกิจกรรมรองรับ
 - 6.4 กิจกรรมเหมาะสมเป็นไปได้และมีประสิทธิภาพ
 - 6.5 ทุกกิจกรรมดำเนินการได้ตามเวลาของโครงการ
7. กำหนดเกณฑ์ความสำเร็จชัดเจน
 - 7.1 ระบุตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนครบถ้วน
 - 7.2 อธิบายความหมายของตัวบ่งชี้ชัดเจน เป็นรูปธรรมครบถ้วนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

8. กำหนดประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 เหมาะสม เป็นไปได้ ตามลักษณะของโครงการ

8.2 เป็นประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินโครงการทั้งทางตรงและทางอ้อม

9. กำหนดวิธีประเมินโครงการ

9.1 กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินอย่างชัดเจน

9.2 วิธีการประเมิน วิธีที่จะได้ข้อมูลเพื่อสรุปผลในแต่ละวัตถุประสงค์ อย่างถูกต้องและน่าเชื่อถือ โดยระบุ แหล่งข้อมูล วิธีการหรือเครื่องมือรวบรวมข้อมูล เกณฑ์การประเมิน

ขั้นที่ 3 เมื่อได้แนวคิดการทำโครงการและการประเมินโครงการแล้ว ดำเนินการจัดทำโครงการและดำเนินการประเมินโครงการควบคู่กันไป เพราะบางรายการต้องประเมินตั้งแต่เขียนโครงการเสร็จ บางรายการประเมินขณะที่โครงการดำเนินการอยู่ และบางรายการเมื่อดำเนินโครงการสิ้นสุดแล้ว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับรูปแบบการประเมินโครงการที่เลือกมาใช้

ขั้นที่ 4 จัดทำรายงานการประเมินโครงการ แล้วส่งเป็นผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะต่อไป

แนวทางที่ 2 เลือกทำวิจัย การวิจัยคงเป็นวิจัยพัฒนาหรือวิจัยสถาบัน เมื่อได้ปัญหาหรือความต้องการแล้ว ท่านผู้อำนวยการโรงเรียนหรือท่านรองผู้อำนวยการโรงเรียน แสวงหาแนวคิดหรือแนวทางในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาตามต้องการในกรณีนี้ ปัญหาตามมามากไม่มีสิ้นสุด แต่ปัญหามีไว้ให้แก้ไข ไม่ใช่มีไว้เพื่อปกปิดและท้อแท้ การศึกษาหาแนวคิดหรือแนวทางได้จากการศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสารต่างๆ ที่ผู้จัดทำไว้ ค้นคว้าจาก Internet ซึ่งมีมากมายและทันสมัย และที่สำคัญอีกแหล่งหนึ่งคือ การค้นคว้าจากงานวิจัยของผู้อื่น เช่น ของนักศึกษาหรือนิสิต ของมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่เปิดสอนระดับปริญญาโทและหรือปริญญาเอก ซึ่งเป็นลักษณะวิทยานิพนธ์ หรือปริญญานิพนธ์ ตามมหาวิทยาลัยนั้นๆ จะกำหนด ที่ขาดไม่ได้คือผลงานวิจัยของผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานการบริหารสถานศึกษา จะเป็นผลงานวิจัยของผู้บริหารสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ทั้งที่อนุมัติและไม่อนุมัติ เพราะการเรียนรู้สามารถเรียนจากความบกพร่องของผู้อื่นก็ได้ นอกจากนั้นจะมีผลงานวิจัยของศึกษานิเทศก์อีกด้วย จะเห็นว่าแหล่งความรู้มีมากมาย “โอกาสมีสำหรับผู้แสวงหาโอกาส” ครับ

เมื่อได้แนวทางการหาซื้อเรื่อง และทางเลือกจะทำผลงานทางวิชาการแล้ว ขั้นต่อไป เป็นหน้าที่ของท่านผู้อำนวยการโรงเรียนหรือท่านรองผู้อำนวยการโรงเรียน ที่จะใช้กลยุทธ์ทางด้านบริหารให้เกิดผลงานได้อย่างไร ผมไม่กล้าสอนจะเข้าให้วุ่นวายหรือครับ ขอให้ท่านจงโชคดี และพบความสำเร็จ

การหาคุณภาพและประสิทธิภาพของสื่อ

โสภณ นุ่มทอง*

ผลงานทางวิชาการของครูหลักหนี้ไม่พ้นที่จะต้องมียี่สิบ/นวัตกรรมในการสอน ไม่ว่าจะเป็นหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนดในปี พ.ศ. 2530 และปี พ.ศ. 2546 หรือหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในปี พ.ศ. 2548 (ว 25) และปี พ.ศ. 2552 (ว 17) ก็ตาม ผลงานทางวิชาการจำแนกได้ 3 ประเภทคือ (1) งานแต่งเรียบเรียง งานแปลหนังสือ และบทความทางวิชาการ (2) งานวิจัย และ (3) ผลงานทางวิชาการลักษณะอื่น ๆ เช่น การประเมินงานหรือประเมินโครงการ สื่อ/นวัตกรรม และเอกสารประกอบการปฏิบัติหน้าที่ แต่ทุกประเภทจะต้องได้พัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือจะพูดตรง ๆ สำหรับสายงานการสอน ก็คือผลงานที่ได้พัฒนาผู้เรียนตามหน้าที่ความรับผิดชอบมาแล้ว ฉะนั้น งานแต่งเรียบเรียงงานแปลหนังสือ จะต้องได้ใช้ในการสอน งานวิจัยก็จะเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการสอน อาจจะเป็นการวิจัยสร้างสื่อ/นวัตกรรม วิจัยทดลองใช้เทคนิควิธีสอน วิจัยสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำมาใช้สอนสำหรับผลงานลักษณะอื่น ๆ ส่วนใหญ่ที่ผู้สอนจัดทำคือ สื่อ/นวัตกรรม

สื่อ/นวัตกรรมที่ครูจัดทำกันส่วนมากเป็นหนังสือเรียน ชุดการสอน แบบฝึกทักษะ บทเรียนสำเร็จรูป เอกสารประกอบการเรียน เอกสารคำสอน หนังสือ ตำรา CAI e-book เมื่อครูจัดทำสื่ออย่างใดอย่างหนึ่งที่เหมาะสมลักษณะวิชาของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ สิ่งสำคัญที่จำเป็นอย่างยิ่งคือ การหาคุณภาพ และประสิทธิภาพของสื่อ/นวัตกรรม ที่จัดทำขึ้นนั้น

การหาคุณภาพของสื่อ/นวัตกรรม ที่จัดทำขึ้นมีหลายวิธี แต่วิธีที่ง่ายและเชื่อถือได้คือ ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพ มีปัญหาตามมาอีกว่าควรเลือกใครเป็นผู้เชี่ยวชาญ และควรมีจำนวนเท่าไร ผู้เชี่ยวชาญควรเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิสูง (ไม่น่าจะต่ำกว่าปริญญาโทในสาขาวิชานั้น และทางเทคโนโลยีทางการศึกษา) และหรือมีตำแหน่ง/วิทยฐานะสูง (ควรมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ) ส่วนจำนวนนั้นไม่น่าจะต่ำกว่า 3 คน แต่หากหาได้ 5 คน หรือ 7 คน จะดียิ่งขึ้น ปัญหายังไม่หมด การจะสร้างแบบประเมินคุณภาพอย่างไรดี ผู้เขียนขอเสนอว่า ควรยึดลักษณะของสื่อที่ดีเป็นตัวตั้งในการสร้างแบบประเมิน กล่าวคือถ้าท่านจัดทำหนังสือเรียน ท่านควรจะยึดคุณลักษณะของหนังสือเรียนที่ดี ถ้าท่านจัดทำชุดการสอน ท่านควรจะยึดคุณลักษณะของชุดการสอนที่ดี และถ้าท่านจัดทำบทเรียนสำเร็จรูป ท่านควรจะยึดคุณลักษณะของบทเรียนสำเร็จรูปที่ดี แล้วแต่กรณี แต่อย่างไรก็ตามจะหลักหนี้ไม่ได้ คือ การศึกษาค้นคว้า หาคุณลักษณะที่ดีของหนังสือเรียน ชุดการสอน หรือบทเรียนสำเร็จรูป จากเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัย หรือข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นของนักวิชาการในด้านนั้น ๆ มาสร้างแบบประเมิน ซึ่งส่วนใหญ่สร้างเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (คือ 5 4 3 2 และ 1) เมื่อสร้างเสร็จแล้วควรให้ผู้เชี่ยวชาญ

* ข้าราชการบำนาญ สำนักงาน ก.ค.ศ.

(อีกชุดหนึ่งจำนวน 3 คน หรือ 5 คน) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (ตามระบบ ตรงให้ +1 ไม่แน่ใจให้ 0 ไม่ตรงให้ -1) หากข้อใดมีค่าเฉลี่ยมาก 0.5 ถือว่าใช้ได้ หากข้อใดต่ำกว่า 0.5 ต้องปรับปรุงตามคำแนะนำ (ถ้ามี) ก่อนเสนอผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพของสื่อ/นวัตกรรมที่ทำขึ้น หากผลการประเมินรวมเฉลี่ย 3.50 ขึ้นไป ถือว่ามีคุณภาพดี (Best, 1986 : 182)

ขั้นต่อไป นำสื่อ/นวัตกรรมที่ผ่านการประเมินคุณภาพแล้ว นำไปใช้สอนเพื่อหาประสิทธิภาพของสื่อ/นวัตกรรมต่อไป ขอทำความเข้าใจก่อนว่าสื่อ/นวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพสูงจะต้องเป็นสื่อ/นวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนลงทน หมายความว่า ขณะเรียนผู้เรียนทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้คะแนนสูง เมื่อเรียนเสร็จสิ้นแล้ว มาวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังคงสูงอยู่ ใกล้เคียงกับคะแนนกิจกรรมระหว่างเรียน ถือได้ว่าสื่อ/นวัตกรรมนี้มีประสิทธิภาพสูง มีปัญหาว่าจะได้ผลสัมฤทธิ์ระหว่างเรียนใกล้เคียงหรือห่างกันเท่ากับผลสัมฤทธิ์หลังเรียน ยึดหลักง่าย ๆ ว่า ทางสังคมศาสตร์ยอมรับได้ที่ .05 นั้นหมายความว่าให้คะแนนต่างกันได้ไม่เกินร้อยละ 5 อะไรควรมากกว่าอะไร หรือคะแนนกิจกรรมกับคะแนนวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คะแนนใดควรมากกว่า ลองนึกภาพว่าที่เราสอนมาเป็นสิบ ๆ ปี จะพบว่าโดยปกติคะแนนกิจกรรมจะมากกว่าคะแนนวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เว้นแต่แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ง่ายเกินไป (กรณีนี้ใช้สำหรับครูที่สอนจริง ทดสอบจริงและเก็บคะแนนจริง) หากจะพูดเป็นทางการกล่าวได้ว่า

“ประสิทธิภาพของสื่อ/นวัตกรรม หมายถึง อัตราส่วนระหว่างประสิทธิภาพของกระบวนการกับประสิทธิภาพของผลลัพธ์

ประสิทธิภาพของกระบวนการ หมายถึง คะแนนรวมเฉลี่ยของกิจกรรมระหว่างเรียนโดยคิดเป็นร้อยละ

ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ หมายถึง คะแนนรวมเฉลี่ยของคะแนนการวัดผลสัมฤทธิ์เมื่อเรียนจบแล้ว โดยคิดเป็นร้อยละ”

ผู้เขียนจำได้ว่านักวิชาการที่เขียนเรื่องนี้คนแรกน่าจะเป็น ศศ.ดร.ชัยงค์ พรหมวงศ์ (ตำแหน่งขณะนั้น ปัจจุบันข้าราชการบำนาญ ตำแหน่งศาสตราจารย์) เมื่อปี พ.ศ. 2525 ในชุดการสอนของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชโดยใช้สูตร

$$E_1 = \frac{\sum X}{N} \times 100$$

$$E_2 = \frac{\sum F}{N} \times 100$$

E_1 แทน ค่าประสิทธิภาพของกระบวนการ

E_2 แทน ค่าประสิทธิภาพของผลลัพธ์

X แทน คะแนนกิจกรรมของผู้เรียนแต่ละคน

N แทน จำนวนผู้เรียน

A แทน คะแนนเต็มรวมกิจกรรมทุกกิจกรรม

F แทน คะแนนทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนแต่ละคน

B แทน คะแนนเต็มของการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์

ปัญหาที่ไม่ควรละเลยคือ คุณภาพของแบบทดสอบ เพราะแบบทดสอบเป็นเครื่องมือการวัดผล หากเครื่องมือไม่มีคุณภาพหรือพุง่าย ๆ ว่าหากเครื่องมือไม่ดีพอผลการทดสอบก็จะไม่น่าเชื่อถือ ฉะนั้น ควรเริ่มต้นการจัดทำแบบทดสอบตั้งแต่การวิเคราะห์จุดประสงค์แต่ละหน่วย การเรียนรู้ จำแนก ด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย จัดทำคำถามให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ หากเป็นแบบทดสอบแบบเลือกตอบ จัดทำตัวเลือก นำแบบทดสอบที่จัดทำเสร็จแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน หรือ 5 คน ประเมินค่า IOC เพื่อพิจารณาว่าคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือไม่ ข้อใดค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 นำไปปรับปรุงคำถามใหม่ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาอีกจนได้ค่า IOC มากกว่า 0.5 ทุกข้อ หลังจากนั้นนำไปทดสอบกับนักเรียนเพื่อหาความยาก อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่น ของแบบทดสอบฉบับนี้ หากข้อใดได้ค่าความยาก ระหว่าง 0.2 – 0.8 อำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป ถือว่าใช้ได้ สำหรับความเชื่อมั่นทั้งฉบับหากได้ค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป ถือว่าใช้ได้เช่นเดียวกัน ปัจจุบัน วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสะดวกสบายมาก และสามารถวิเคราะห์คุณภาพของตัวเลือกแต่ละตัว เป็นรายข้อได้อีกด้วย

เมื่อกระบวนการหาประสิทธิภาพของสื่อ/นวัตกรรมถูกต้อง แบบทดสอบมีคุณภาพ แล้วจะกำหนด เกณฑ์ประสิทธิภาพของสื่อ/นวัตกรรมเท่าไร ($E_1 : E_2$) ซึ่งอาจกำหนด 60 : 60, 65 : 65, 70 : 70, 75 : 75, 80 : 80, 85 : 85 หรือ 90 : 90 กรณีนี้ นักวิชาการทางการศึกษามหาท่านเสนอแนะว่า ควรจะเป็น 80 : 80 หมายความว่า ประสิทธิภาพของกระบวนการ เท่ากับ 80 และประสิทธิภาพของผลลัพธ์ เท่ากับ 80

ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ถาวรคงทน ผู้เขียนเห็นด้วยกับนักวิชาการทางการศึกษาบางกลุ่มเห็นว่า จะกำหนดเกณฑ์เท่าไร ควรคำนึงถึงเหตุผลสองประการคือ

(1) พื้นฐานหรือความพร้อมของผู้เรียน หากพื้นฐานหรือความพร้อมไม่ดีพอ หากกำหนดเกณฑ์ 80 : 80 โอกาสจะได้ประสิทธิภาพของสื่อ/นวัตกรรมที่จัดทำขึ้นตามเกณฑ์น้อยเต็มที (เว้นแต่แก้คะแนน หรือทำสื่อ/นวัตกรรมจริงแต่ไม่ได้ใช้สอนและหาประสิทธิภาพของสื่อ/นวัตกรรมจริง)

(2) ธรรมชาติของวิชาหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ นั้น ๆ ว่าในอดีตและปัจจุบันผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยทั่ว ๆ ไป เป็นอย่างไร เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยถึงร้อยละ 80 มีสังกัดโรงเรียนจากจำนวนโรงเรียนทั้งหมดสามหมื่นกว่าโรงเรียน หากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยถึงร้อยละ 70 ได้ระดับ 3 ตามเกณฑ์ตัดสินทั่วไป จากเหตุผลสองประการ ผู้เขียนเห็นว่า หากทำจริงสอนจริงเกณฑ์ประสิทธิภาพอาจจะรับได้ตั้งแต่ 65 : 65, 70 : 70, 75 : 75 หรือ 80 : 80 โดยคำนึงถึงพื้นฐานหรือความพร้อมของผู้เรียน และธรรมชาติของวิชาหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ นั้น ๆ

การหาประสิทธิภาพของสื่อ/นวัตกรรมโดยวิธีการนี้ นักวิชาการบางท่านท้วงติงว่า คะแนนที่ได้จากการทำกิจกรรมระหว่างเรียน และการทดสอบไม่ได้เกิดจากสื่อ/นวัตกรรมอย่างเดียว มีตัวแปรแทรกซ้อนมากมาย เช่น การอธิบายของครู ครูใช้สื่ออื่น ๆ ประกอบ และผู้เรียนสามารถเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ และสื่ออื่น ๆ อีกมากมาย ผู้เรียนมิได้ศึกษาด้วยตนเอง จากสื่อ/นวัตกรรมนี้เท่านั้น แล้วนำมาทดสอบ ถ้าคิดละเอียดขนาดนี้คงทำอะไรสำเร็จได้ยากเหมือนกัน ปัญหาอีกประการคือ มีผู้แนะนำว่าหากผู้เรียนมีจำนวนน้อย คือน้อยกว่า 30 คน ควรนำไปทดลองสอนกับโรงเรียนที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 30 คน ขึ้นไป ซึ่งกรณีนี้ทำจริงได้ยากมากเพราะครูไม่มีหน้าที่ให้ไปสอนโรงเรียนอื่น ไหนจะมีปัญหาเรื่องการเดินทาง และการอนุญาตทั้งการให้ไปสอนและการให้สอน ถ้าจะทำคงทำได้เฉพาะนำแบบทดสอบไปทดลองสอนเพื่อวิเคราะห์หาความยาก อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นเท่านั้น มีผู้เรียนในห้องเรียนที่สอนเท่าไร ควรทำเท่านั้นตามสภาพความเป็นจริง มิฉะนั้นโรงเรียนจำนวนหมื่นกว่าโรงเรียนที่มีนักเรียนในแต่ละห้องเรียนไม่ถึง 30 คน จะให้ครูผู้สอนในโรงเรียนเหล่านี้หมดโอกาสหรือ

การพัฒนาวิชาชีพโดยใช้กระบวนการวิจัย

อังฉรา สระวาสี*

ปัจจุบัน ก.ค.ศ. ได้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร 0206.4/ว 17 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552 ซึ่งมีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2552 โดยยกเลิกหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่เดิม (หลักเกณฑ์ ว 25) เพื่อให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น หลักเกณฑ์ใหม่นี้เป็นที่รู้จักกันในชื่อ “หลักเกณฑ์ ว 17” โดยหลักเกณฑ์ ว 17 นี้ก็ยังคงกำหนดให้มีการประเมินใน 3 ด้านเหมือนเดิม คือ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านผลการปฏิบัติงาน โดยด้านผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ผลการพัฒนางานในหน้าที่ และส่วนที่ 2 ผลงานทางวิชาการ ซึ่งกำหนดให้ผู้ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องเสนอผลงานทางวิชาการอย่างน้อย 1 รายการ ส่วนผู้ขอวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ต้องเสนอผลงานทางวิชาการ จำนวนไม่น้อยกว่า 2 รายการ โดยต้องเป็นงานวิจัยอย่างน้อย 1 รายการ ซึ่งหมายความว่าผู้ขออาจส่งผลงานทางวิชาการประเภทงานวิจัย 1 รายการ และผลงานทางวิชาการประเภทอื่นอีก 1 รายการก็ได้ หรือจะส่งผลงานทางวิชาการประเภทงานวิจัย ทั้ง 2 รายการก็ได้ สำหรับผู้ขอวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษต้องเสนอผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 2 รายการ โดยต้องเป็นงานวิจัยและพัฒนาอย่างน้อย 1 รายการ จากหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะผู้ที่ขอวิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งกำหนดให้เสนอผลงานทางวิชาการที่เป็นงานวิจัย เนื่องจากเป็นวิทยฐานะระดับสูง จึงต้องให้ความสำคัญกับงานวิจัย ด้วยเหตุที่ว่า งานวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนางานและมุ่งหวังให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาวิชาชีพโดยใช้กระบวนการวิจัย สำหรับผลงานทางวิชาการประเภทงานวิจัยนั้น รูปแบบโดยทั่วไปจะประกอบด้วย 5 บท ดังนี้

1. บทนำ เป็นการกล่าวถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการจะพัฒนา แล้วจะดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนาอย่างไร โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ ขอบเขตของการดำเนินการศึกษาวิจัย พร้อมระบุถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาวิจัย
2. การทบทวนวรรณกรรม/การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน
3. วิธีดำเนินการวิจัย เป็นการระบุถึงประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา เครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

* ผู้อำนวยการภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำเสนอผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยละเอียด

5. สรุป อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ เป็นการนำเสนอผลการวิจัยโดยสรุป และอภิปรายผลเปรียบเทียบกับผลการวิจัยที่มีบริบทใกล้เคียงกัน ว่ามีข้อค้นพบที่สอดคล้องหรือแตกต่างกัน ในประเด็นใด ด้วยเหตุผลใด พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาวិจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ต่อไป

แม้ว่าปัจจุบันจะมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนมากไม่น้อย ได้ใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือในการพัฒนางานการเรียนการสอนและการบริหาร โดยการทำงานวิจัยในชั้นเรียนบ้าง งานวิจัยและพัฒนาบ้าง หรือแม้แต่การประเมินโครงการสำคัญๆ บ้าง แล้วนำผลงานนั้นๆ มาพัฒนาต่อเป็นผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น แต่จากข้อมูลที่สำนักงาน ก.ค.ศ. โดยภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล ได้รวบรวมความเห็นของคณะกรรมการตรวจและประเมินผลงานทางวิชาการพบว่า ผลงานเหล่านั้นส่วนใหญ่มีคุณภาพไม่ถึงเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ที่จะให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะสูงขึ้นได้ เนื่องจากยังมีข้อบกพร่องและผิดพลาดคลาดเคลื่อนในบางจุดที่ทำให้ผลงานทางวิชาการนั้น ยังขาดความถูกต้อง สมบูรณ์ในเชิงวิชาการ ดังนั้น เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีแนวทางในการพัฒนางานวิจัยและพัฒนางานในหน้าที่ ผู้เขียนขอเสนอผลงานวิจัยของสำนักงาน ก.ค.ศ. เรื่อง “การศึกษาข้อบกพร่องของผลงานทางวิชาการที่เสนอเพื่อขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ” ซึ่งดำเนินการวิจัยโดย ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะที่ได้รวบรวมและสังเคราะห์ข้อสังเกตเกี่ยวกับคุณภาพของผลงานทางวิชาการประเภทงานวิจัยตามสาระของแต่ละบท สรุปได้ดังนี้

1. บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา มีข้อสังเกต ดังนี้

1) ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาไม่สะท้อนให้เห็นปัญหาที่ต้องทำวิจัย เป็นการนำเสนอปัญหาที่เกิดขึ้นทั่วไป บางครั้งปัญหานั้นทราบอยู่แล้วโดยไม่ต้องวิจัย

2) การระบุความสำคัญของปัญหาไม่ชัดเจน สภาพปัญหาที่นำมาอ้างอิงมีน้ำหนักน้อย ทำให้ความสำคัญของปัญหามีน้อย บางเรื่องพบปัญหาโดยการสำรวจ หรือกำหนดขึ้นเองโดยขาดการอ้างอิงข้อมูลว่ามีปัญหาอะไรซึ่งนำมาสู่การวิจัย บางครั้งเป็นงานวิจัยที่ทำตามความต้องการของผู้บริหาร ไม่ได้อยู่บนพื้นฐานปัญหาของโรงเรียน

3) การเขียนความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ขาดการสังเคราะห์ข้อมูล ไม่ได้สาระใจความของการเป็นภูมิหลังเพื่อนำไปสู่การวิจัย

4) เขียนความสำคัญของการวิจัยไม่ถูกต้อง เช่น เขียนเป็นประโยชน์ของการวิจัย

5) ความสำคัญของปัญหาไม่นำไปสู่ความจำเป็นในการศึกษาที่เป็นเหตุเป็นผล

6) ความสำคัญของปัญหาไม่สอดคล้องกับชื่อเรื่อง

7) ไม่ได้สรุปบริบทของโรงเรียน ซึ่งเป็นบริบทของการวิจัย

8) การเรียบเรียงภาษาไม่ดี เป็นการนำข้อมูลมาเรียงกัน เขียนไม่เชื่อมโยงให้สอดคล้องกัน
เขียนวกวนสับสน

9) นำเสนอภูมิหลังมากเกินไป ขาดการรายงานสรุปให้สั้น กระชับและได้สาระที่ชัดเจน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย มีข้อสังเกต ดังนี้

1) กำหนดวัตถุประสงค์ไม่ถูกต้อง ไม่ใช่วัตถุประสงค์ของการวิจัย ทำให้ไม่สามารถ
ชี้นำคำตอบของการวิจัยได้

2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยจำนวนมากเกินไปและเขียนไม่ชัดเจน

3) เขียนวัตถุประสงค์ของการวิจัยไม่สอดคล้องกับส่วนอื่น ๆ ของงานวิจัย เช่น วัตถุประสงค์
กับคำถามของการวิจัยไม่สอดคล้องกัน วัตถุประสงค์ไม่สัมพันธ์กับสมมติฐาน วัตถุประสงค์ไม่สัมพันธ์
กับความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์กับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลไม่สอดคล้องกัน และ
วัตถุประสงค์กับเนื้อหาไม่สอดคล้องกัน เป็นต้น

4) เขียนวัตถุประสงค์ของการวิจัยไม่ถูกต้องตามหลักวิชา เช่น เพื่อกำหนดแนวทาง...
เพื่อรายงาน...

5) กำหนดวัตถุประสงค์มากกว่าผลการวิเคราะห์ที่ได้ เช่น กำหนดวัตถุประสงค์ 3 ข้อ
แต่มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ตอบวัตถุประสงค์เพียง 2 ข้อ

6) กำหนดวัตถุประสงค์บางข้อซ้ำกัน

7) วัตถุประสงค์ที่เขียนในบทที่ 1 และบทที่ 5 ไม่ตรงกัน

8) วัตถุประสงค์ของการวิจัยไม่เหมาะสมกับรูปแบบของการวิจัย

9) วัตถุประสงค์ของการวิจัยกว้างเกินไป ไม่เฉพาะเจาะจง

10) ใช้คำไม่คงที่และไม่สอดคล้องกัน

11) วัตถุประสงค์การวิจัยขาดความชัดเจนที่บ่งหรือชี้ชัดให้เห็นตัวแปรที่ศึกษา

1.3 ขอบเขตของการวิจัย มีข้อสังเกต ดังนี้

1) ขอบเขตของการวิจัยไม่ถูกต้อง ไม่บอกขอบเขตด้านเนื้อหา และระยะเวลาของการวิจัย

2) กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในขอบเขตด้านเนื้อหาไม่ตรงตามกรอบแนวคิด
ของการวิจัย และไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3) ขอบเขตของเนื้อหาไม่ชัดเจน ไม่ทราบว่าวัดอะไร ส่งผลต่อการนิยามศัพท์
และการเก็บข้อมูล

4) ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างไม่ถูกต้อง ไม่กำหนดขอบเขตด้านประชากร
และกลุ่มตัวอย่างว่ามีใครบ้าง จำนวนเท่าใด

5) ไม่เสนอขอบเขตของการวิจัย

6) กำหนดตัวแปรที่ศึกษาไม่ชัดเจน ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ มีข้อสังเกต ดังนี้

1) เขียนประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับไม่ถูกต้อง ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเป็นการคาดคะเนมิใช่ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ควรเขียนในความหมายที่แสดงว่าจะนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างไร

2) ไม่ได้นำเสนอให้ครอบคลุมทุกกลุ่มที่คาดว่าจะได้รับประโยชน์

3) เขียนไม่ชัดเจน ไม่เป็นรูปธรรม เช่น ทำให้ทราบ หรือได้/มีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา

1.5 นิยามศัพท์ มีข้อสังเกต ดังนี้

1) นิยามศัพท์ไม่ถูกต้อง เป็นการเขียนนิยามศัพท์ทั่วไปไม่ใช่ความหมายเฉพาะเรื่องที่ศึกษาไม่ระบุพฤติกรรมที่แสดงออกได้ วัดได้ ไม่ได้นิยามเชิงปฏิบัติการ

2) นิยามศัพท์ไม่ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาหรือคำสำคัญที่จะศึกษา เช่น ขาดการนิยามตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ไม่ได้นิยามตัวแปรย่อยที่ศึกษา ไม่นิยามคำสำคัญในชื่อเรื่องของการวิจัย

3) เขียนนิยามศัพท์ไม่กระชับ ไม่ชัดเจน สื่อความหมายไม่ถูกต้อง ไม่ตรงตามเรื่องที่วิจัย

4) ไม่ได้นำผลของการศึกษาวรรณกรรมมาใช้ในการนิยามศัพท์

1.6 สมมติฐาน มีข้อสังเกต ดังนี้

1) ตั้งสมมติฐานจำนวนมากเกินไป

2) สมมติฐานไม่ถูกต้องตามหลักวิชา ไม่มีที่มาที่ไป

3) สมมติฐานไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4) ไม่ได้ระบุสมมติฐานไว้ในบทที่ 1 แต่มีการทดสอบสมมติฐานในบทที่ 4

5) ตั้งสมมติฐานแล้ว แต่ไม่ได้ทดสอบสมมติฐานหรือทดสอบไม่ครบทุกข้อ

1.7 กรอบแนวคิดของการวิจัย มีข้อสังเกต ดังนี้

1) เสนอกรอบแนวคิดไม่ถูกต้องตามรูปแบบวิจัยโดยนำขั้นตอนการวิจัยมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ไม่ได้เขียนแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา หรือเป็นกรอบที่แสดงลักษณะของรูปแบบการวิจัย

2) กรอบแนวคิดไม่ชัดเจน เขียนไม่สื่อความ ไม่สอดคล้องกับเรื่องที่ศึกษา

3) กรอบแนวคิดไม่สอดคล้องกับขอบเขตของการวิจัย ตัวแปรที่ศึกษาไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

4) กรอบแนวคิดการวิจัยที่เสนอไม่ได้สะท้อนจากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง

5) กรอบความคิดแคบเมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่ศึกษา

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีข้อสังเกต ดังนี้

2.1 ศึกษาวรรณกรรมไม่ครอบคลุมประเด็นสำคัญของเรื่องที่ศึกษา ไม่ครอบคลุมเนื้อหาสาระ และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ไม่เห็นรายละเอียดองค์ความรู้ที่ได้ศึกษา เนื้อหาสาระที่ได้ค้นคว้า มีน้อย ทำให้ไม่มีองค์ความรู้ที่สมบูรณ์ในการทำงานวิจัย และทำให้เครื่องมือและการนิยามศัพท์ต่างๆ ขาดหลักวิชาการรองรับ

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ ศึกษาจากบทคัดย่อ ไม่ได้ศึกษารายละเอียดจากงานวิจัย ฉบับสมบูรณ์

2.3 การเรียบเรียงวรรณกรรมไม่มีความน่า เพียงแต่นำเรื่องต่างๆ มาเรียงตามหัวข้อ ทำให้ขาดความต่อเนื่อง ขาดการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวรรณกรรมให้เป็น แนวคิดของตนเอง

2.4 นำเสนอมีหัวข้อย่อยมากเกินไป ขาดการจัดการที่ดี

2.5 เนื้อหาที่นำเสนอไม่สอดคล้องกับหัวข้อ ทฤษฎีที่นำเสนอมาไม่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับการวิจัยหรือการนำมาใช้ในงานอย่างไร นำเสนอมามากแต่ไม่ตรงกับเรื่องที่ทำวิจัย

2.6 ขาดการศึกษาและอ้างอิงเอกสารที่ทันสมัย แสดงให้เห็นว่าไม่ได้ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ ซึ่งเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงปฏิบัติ

2.7 เอกสารอ้างอิงส่วนใหญ่มาจากแหล่งทุติยภูมิ ควรอ้างอิงข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิ โดยเฉพาะงานวิจัยต่างประเทศก็มีการอ้างอิงจากแหล่งทุติยภูมิซึ่งไม่ถูกต้อง

2.8 อ้างอิงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องน้อยเกินไป

2.9 การสืบค้นเอกสารแต่ละตอนยาวเกินไป ขาดการสรุปเพื่อให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ในบทที่ 1 และขาดการสรุปกรอบแนวคิดไว้ท้ายบทที่ 2

2.10 การศึกษาเอกสารไม่ได้ศึกษาให้สัมพันธ์กับตัวแปรที่ต้องการวิจัย สืบค้นเอกสาร ไม่เชื่อมโยงกับนิยามศัพท์เฉพาะและไม่เชื่อมโยงกับเครื่องมือ ทำให้ไม่ทราบว่า รายชื่อต่างๆ ในเครื่องมือ มีที่มาอย่างไร

2.11 การนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะเป็นขนมชั้น ขาดการวิเคราะห์ สังเคราะห์และเชื่อมโยงเพื่อสรุปเป็นสาระสำคัญจากสิ่งที่ศึกษา หรือสรุปให้เห็นสาระสำคัญที่ได้ที่จะนำไปสู่กรอบของการวิจัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 การออกแบบการวิจัย มีข้อสังเกต ดังนี้

1) วิธีดำเนินการศึกษาไม่ถูกต้องตามหลักการวิจัย เลือกใช้ระเบียบวิธีวิจัยหรือรูปแบบการวิจัยไม่สอดคล้องกับสภาพที่ควรจะเป็น หรือไม่เหมาะสมกับสภาพของกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษา หรือประเด็นที่ศึกษา ทำให้ข้อมูลที่ได้ไม่น่าเชื่อถือ

2) นำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยไม่เป็นระบบ การเรียบเรียงขาดความชัดเจน ลำดับหัวข้อการนำเสนอไม่เป็นลำดับขั้นตอนที่ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน ขาดรายละเอียดในประเด็นสำคัญๆ เช่น ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

3) วิธีดำเนินการไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ หรือไม่สามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4) วิธีดำเนินการวิจัยอธิบายสั้น ไม่ครอบคลุมที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่ศึกษา

5) วิธีดำเนินการ เครื่องมือ กับวัตถุประสงค์การวิจัยไม่ไปในทางเดียวกัน

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง มีข้อสังเกต ดังนี้

1) ประชากร กลุ่มตัวอย่างในชื่อเรื่องและในขอบเขตของการวิจัยไม่สอดคล้องกัน

2) กำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่างไม่ชัดเจน ทำให้ไม่แน่ชัดว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรหรือไม่

3) ไม่บอกรายละเอียดว่ากำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาอย่างไร หรือไม่อธิบายว่าทำไมจึงเลือกนักเรียนเฉพาะกลุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง

4) ไม่กำหนดหลักเกณฑ์การเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เช่น การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงไม่ระบุว่ามีหลักเกณฑ์หรือเหตุผลในการเลือกอย่างไร

5) จำนวนประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างในบทที่ 1 และบทที่ 3 หรือในบทคัดย่อไม่ตรงกัน

6) ประชากร กลุ่มตัวอย่างไม่ระบุเงื่อนไขเวลาว่าเป็นนักเรียนปีการศึกษาใด

7) ไม่ใช้คำตามหลักวิชา เช่น ใช้คำว่าสุ่มแบบเจาะจง ทั้งๆ ที่ควรใช้คำว่าเลือกแบบเจาะจง

8) การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างไม่ถูกต้องและไม่เหมาะสม ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา กำหนดกลุ่มตัวอย่างน้อยเกินไป

9) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างไม่ครอบคลุมประชากรที่ศึกษา

10) การสุ่มตัวอย่างขาดทฤษฎีรองรับ

11) ขาดรายละเอียดเกี่ยวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล มีข้อสังเกต ดังนี้

1) ไม่ได้สร้างเครื่องมือจากนิยามศัพท์ และหลักการ ทฤษฎีที่ค้นคว้าไว้ใน บทที่ 2

2) ใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลเกินกว่าที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลมากเกินไป

3) ใช้เครื่องมือการวิจัยสับสน ไม่สามารถแยกได้ว่าเครื่องมือประเภทใดใช้กับกลุ่มเป้าหมายใด หรือเครื่องมือใช้เก็บข้อมูลกับใคร เมื่อไร และอย่างไร

- 4) การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือขาดความชัดเจน เช่น
 - ไม่รายงานผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หรือไม่ระบุว่าดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือโดยวิธีใด หรือใช้โปรแกรมสำเร็จรูปอะไรในการวิเคราะห์
 - ใช้สถิติวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือไม่ถูกต้อง
 - นำเครื่องมือไปทดลองใช้ไม่เหมาะสม เช่น ใช้ครูผู้สอนในโรงเรียนซึ่งเป็นประชากรในการวิจัยเป็นกลุ่มทดลองหาคุณภาพของแบบสอบถาม
 - ไม่นำเสนอผลการทดลองใช้เครื่องมือหรือมีการเสนอผลการทดลองใช้เครื่องมือแต่ไม่ครบทุกฉบับ
 - มีการนำเครื่องมือไปทดลองใช้ แต่ไม่ระบุว่าใช้กับใคร ที่ไหน อย่างไร นำผลมาปรับแก้อย่างไร
 - ไม่นำเสนอคำดัชนีที่บ่งบอกคุณภาพของเครื่องมือและไม่ได้แนบผลการวิเคราะห์ไว้ในภาคผนวก
- 5) การกำหนดผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือไม่ชัดเจน ไม่ถูกต้อง เช่น
 - คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญไม่ชัดเจน
 - มีการอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญโดยไม่ได้ระบุไว้ในงานวิจัยและในภาคผนวก
 - ผู้วิจัยเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือเอง
- 6) ไม่มีคำชี้แจงหรือคำชี้แจงในเครื่องมือไม่ชัดเจน หรือมีแต่ไม่สอดคล้องกับการให้แสดงความคิดเห็น เช่น คำชี้แจงบอกว่าวัดระดับความสามารถ แต่ระดับของคะแนนเป็นระดับความพึงพอใจ หรือคำชี้แจงให้แสดงความคิดเห็นว่าเห็นด้วยระดับใด แต่ในรายการที่ให้ตอบเป็นการให้แสดง “ระดับการปฏิบัติ” หรือ “ระดับความพึงพอใจ”
- 7) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไม่มีรายละเอียดว่ามีลักษณะ รูปแบบอย่างไร ใครเป็นผู้ตอบ และไม่มีตัวอย่างประกอบ ทำให้มองภาพไม่เห็นว่าจะใช้เก็บข้อมูลได้อย่างไร
- 8) เครื่องมือไม่มีคุณภาพตามหลักของการสร้าง เช่น ข้อคำถามในแบบสอบถามมีจำนวนน้อยเกินไป ไม่ครอบคลุมในสิ่งที่ต้องการศึกษา ภาษาที่ใช้ในเครื่องมือไม่เหมาะสมกับกลุ่มผู้ตอบ อาจทำให้ข้อมูลที่ได้มีความคลาดเคลื่อนได้ เช่น ถามนักเรียนชั้น ป. 2 เกี่ยวกับเรื่อง “...กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมอันพึงประสงค์...”
- 9) ไม่ระบุให้ชัดว่า เครื่องมือที่ใช้เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างเอง หรือนำของผู้อื่นมาใช้
- 10) ใช้เครื่องมือของผู้อื่น โดยไม่มีคำอธิบายถึงเหตุผล
- 11) เครื่องมือที่ใช้ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เช่น วัตถุประสงค์ เพื่อมุ่งพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน แต่แบบสอบถามเป็นการถามความรู้พื้นฐานการวิจัยเท่านั้น ไม่บ่งบอกถึงการพัฒนาไปสู่การทำวิจัยในชั้นเรียน หรือวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารงาน แต่แบบสอบถามเป็นการถามความคิดเห็น

12) เครื่องมือที่สร้างไม่สมเหตุสมผล เช่น ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้บริหารสร้างแบบวัดผลสัมฤทธิ์ใน 3 รายวิชานำไปทดสอบก่อนและหลังเรียน เพราะผู้วิจัยไม่น่าจะมีความเชี่ยวชาญมากกว่าครูผู้สอนในรายวิชานั้นๆ

13) จำนวนเครื่องมือในเนื้อหา ไม่ตรงตามที่เสนอในภาคผนวก เช่น เสนอว่ามีเครื่องมือ 5 ฉบับ แต่ในภาคผนวกเสนอไว้ 4 ฉบับ หรือ เครื่องมือในเนื้อหาเสนอว่า มี 3 ตอน แต่ในภาคผนวกเสนอไว้มี 4 ตอน

14) การสร้างเครื่องมือวัดไม่สอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการวัด

15) ไม่นำเสนอขั้นตอนของวิธีการสร้างเครื่องมือ

16) ข้อคำถามหลายข้อ ผู้ตอบไม่มีข้อมูลพอที่จะตอบได้

17) ขาดการระบุว่าเครื่องมือแต่ละฉบับเก็บรวบรวมข้อมูลกับใคร เมื่อไร และอย่างไร

18) การออกแบบเครื่องมือวิจัยยังไม่เหมาะสม เช่น ระบุว่า เป็นวิจัยปฏิบัติการ แต่การเก็บข้อมูลใช้เชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว

19) แบบสอบถามมีกระทงคำถามที่เป็นศัพท์เฉพาะทางการศึกษา ที่ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคคลทั่วไปไม่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยตรง เช่น ผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชน และกรรมการสถานศึกษา จึงตอบได้ไม่ตรงกับความจริง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล มีข้อสังเกต ดังนี้

1) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลไม่เหมาะสม ไม่น่าเชื่อถือ เช่น

– ใช้เครื่องมือชุดเดียวกันให้ผู้ตอบหลายกลุ่มตอบ ทำให้ข้อมูลที่น่าเสนอขาดความน่าเชื่อถือ

– ใช้แบบสอบถามจำนวนมากว่า 50 ข้อ กับนักเรียนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 รวมทั้งให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการจัดการเรียนการสอน

– ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการสอนภาษาไทยกับนักเรียนชั้น ป. 1

– ศึกษาสภาพการบริหารจัดการหลักสูตร โดยถามคณะกรรมการสถานศึกษา โดยถามทุกประเด็นที่ใช้ถามครู ทำให้ได้ข้อมูลไม่ตรงสภาพเพราะคณะกรรมการสถานศึกษาไม่ได้เข้าถึงสภาพการบริหารจัดการและไม่ได้มีส่วนในการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรที่เท่าเทียมกันกับครู

– ให้นักเรียนประเมินการสอนของครูตามแผนการเรียนรู้

– ให้ผู้ปกครองประเมินการจัดทำหรือการใช้อุปกรณ์การสอนของครู

– ให้ครูประเมินทักษะหรือพฤติกรรมของตนเอง

– ให้นักเรียนประเมินพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนเอง

2) การนำเสนอการเก็บรวบรวมข้อมูลไม่ชัดเจน เช่น ถามโรงเรียนแต่ไม่ระบุว่าใครเป็นผู้ตอบ หรือผู้ให้ข้อมูล

3) เก็บข้อมูลโดยไม่อธิบายการปฏิบัติจริง เช่น การทำ Focus group ไม่ได้อธิบายว่ามีวิธีการอย่างไร ประกอบด้วยใครบ้าง และผู้เสนอขอในฐานะ Moderator ไม่ได้กำหนดประเด็นการสนทนาให้เป็นไปตามแนวทางของหัวข้อที่ต้องการศึกษา ไม่ได้วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลจากการสนทนากลุ่ม

4) การเก็บข้อมูลไม่ได้ระบุว่าเป็นการสำรวจก่อนการดำเนินการพัฒนา หรือหลังการดำเนินการพัฒนา

5) การสัมภาษณ์โดยใช้วิธีเจาะจง แต่ไม่ได้ระบุเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ถูกสัมภาษณ์

6) ใช้แบบสอบถามเพียงวิธีการเดียว โดยให้กลุ่มตัวอย่างซึ่งมีจำนวนน้อยประเมินตนเอง ทำให้ผลการวิจัยขาดความน่าเชื่อถือ

7) ผู้ให้ข้อมูลไม่ถูกต้อง ทำให้การได้มาซึ่งข้อมูลไม่น่าเชื่อถือ เช่น ผู้วิจัยเป็นผู้ให้ข้อมูล ครูผู้ร่วมวิจัยเป็นผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย

8) แบบการเก็บข้อมูลในการวิจัยไม่สะท้อนภาพหรือปัญหาของการดำเนินงานในโรงเรียน ได้ชัดเจน โดยเฉพาะการตอบว่ามาก น้อย ปานกลาง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล มีข้อสังเกต ดังนี้

1) เสนอเกณฑ์การประเมินโดยไม่ได้อ้างอิงผู้รู้

2) ไม่เสนอเกณฑ์การแปลความหมายของระดับความคิดเห็น หรือ เสนอเกณฑ์การแปลความหมายไม่ชัดเจนและไม่ถูกต้อง

3) ใช้เกณฑ์การแปลความหมายบทที่ 3 และบทที่ 4 ไม่สอดคล้องกัน เช่น “ปานกลาง” และ “พอใช้”

4) สูตรที่ใช้ขาดแหล่งอ้างอิง

5) ทดสอบสมมติฐานไม่ถูกต้อง

6) ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลไม่ถูกต้อง เช่น ศึกษาจากประชากร แต่ใช้อนุมานสถิติ

7) ใช้สถิติไม่เหมาะสมกับลักษณะของข้อมูล

8) วิเคราะห์ข้อมูลไม่ถูกต้องตามหลักวิชาการ เช่น แบบสอบถามเป็นแบบ Rating Scales แต่คิดเป็นค่าร้อยละ ไม่เหมาะสมในเชิงวิชาการ

9) ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยไม่ได้ระบุว่าเป็น version ใด และไม่ได้อ้างอิงแหล่งที่มาของโปรแกรมที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

10) ไม่ได้แยกว่าสถิติที่ใช้เป็นสถิติสำหรับหาคุณภาพเครื่องมือวิจัยและสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

11) วิเคราะห์ข้อมูลไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม เช่น

– รวมทุกกลุ่มวิเคราะห์ด้วยกันซึ่งแต่ละกลุ่มมีจำนวนและคุณสมบัติแตกต่างกันมาก

– วิเคราะห์เปรียบเทียบ 3 กลุ่ม แต่เมื่อพบความแตกต่าง ไม่ได้เปรียบเทียบเป็นรายคู่ต่อว่าคู่ใดต่างกันบ้าง

12) วิเคราะห์ข้อมูลไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้แต่ละข้อและไม่เป็นหมวดหมู่

13) วิเคราะห์ข้อมูลไม่ชัดเจน ขาดการแสดงให้เห็นว่า จุดมุ่งหมายของการวิจัย แต่ละข้อนั้น

วิเคราะห์ด้วยสถิติอะไรบ้าง

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีข้อสังเกต ดังนี้

1) วิเคราะห์ผลไม่ถูกต้อง เช่น

– วิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าเฉลี่ย

– ข้อมูลเรียงอันดับแต่นำมาหาค่าเฉลี่ย

– วิเคราะห์รวมทุกกลุ่มซึ่งมีคุณสมบัติหรือคุณลักษณะแตกต่างกัน เช่น หาค่าเฉลี่ย

ของความคิดเห็น รวมทั้งของครู นักเรียน ผู้ปกครอง

2) วิเคราะห์ข้อมูลบิดเบือน แก้ไขข้อมูล เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ตรงตามที่ตั้งใจ

3) ใช้สถิติผิด เขียนสัญลักษณ์ทางสถิติไม่ถูกต้อง เช่น ใช้สัญลักษณ์ค่าเฉลี่ย

ของกลุ่มตัวอย่าง แทนค่าเฉลี่ยของประชากร

4) นำเสนอการแปลผลไม่สอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือตามแบบสอบถาม เช่น แปลผลการวิเคราะห์เป็น “ความพึงพอใจ” แต่ในแบบสอบถาม เป็น “ความคาดหวัง” หรือในแบบสอบถาม เป็น “ระดับปฏิบัติ” แต่แปลผลเป็น “ความพึงพอใจ”

5) ใช้คำที่ไม่สม่ำเสมอและมีความหมายไม่ตรงกัน เช่น ครู บุคลากร

6) แปลผลไม่ตอบตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แปลผลไม่ครบถ้วน

7) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่ครบถ้วนตามแบบสอบถาม เช่น

– นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่ครบถ้วนตามรายการ/ประเด็นที่สอบถาม

– ไม่มีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

ที่มีในแบบสอบถาม

8) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่ได้ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือไม่สามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ครบถ้วน

9) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่สอดคล้องกับเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล

10) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่เป็นระบบระเบียบ ทำให้เกิดความสับสน เช่น ไม่จัดกลุ่มเนื้อหา แต่เสนอผลเป็นรายการที่ละตาราง

11) ขาดการนำเสนอภาพรวมกรณีที่มีการศึกษาหลายๆ กลุ่ม ว่าปัญหาเกิดจากกลุ่มใดมากที่สุด ทำให้ขาดความสำคัญในการลำดับปัญหา

12) พิมพ์ชื่อตารางไม่ถูกต้อง ชื่อตารางและคำอธิบายตารางไม่สื่อความหมายตามรูปแบบของการวิจัย

- 13) อธิบายตารางไม่ครบถ้วน ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม เช่น
 - ไม่ได้ใส่ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 - ไม่มีการอธิบายกรณีตารางที่นำเสนอมีค่า S.D. ค่อนข้างสูง
 - นำเสนอหลายหัวข้อในตารางเดียวกัน สื่อความได้ไม่ชัดเจน
 - ค่าตัวเลขในตารางไม่คงเส้นคงวา เพราะใช้ทศนิยม 2 – 4 ตำแหน่ง
 - อธิบายตารางทุกตารางหายไป ไม่อธิบาย 3 – 5 ลำดับแรกและหลังเพื่อได้บ่งบอกถึงความรุนแรง หรือระดับความเร่งด่วนของปัญหาจะได้นำไปสู่การพัฒนาก่อนหลังหรือให้น้ำหนักในการพัฒนา
- 14) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอในรูปแบบตารางไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 15) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่เป็นระบบ
- 16) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่สมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 17) ตารางการวิเคราะห์ไม่ระบุข้อมูลจำนวนผู้ให้ข้อมูล
- 18) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ขัดแย้งกับการดำเนินการวิจัยในบทที่ 3

5. สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

5.1 การสรุปผล มีข้อสังเกต ดังนี้

- 1) ไม่มีการสรุปก่อนนำเสนอสรุปผลการวิจัย แต่คัดลอกมาจากบทที่ 1 และ/หรือบทที่ 3
- 2) วัตถุประสงค์ที่เสนอไม่ตรงกับที่เสนอในบทที่ 1 และ/หรือในบทที่ 3
- 3) สรุปผลการวิจัยผิดและไม่ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์
- 4) การสรุปผลการวิจัยไม่เป็นไปตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4
- 5) สรุปผลการวิจัยไม่สมบูรณ์ ไม่กระชับ
- 6) สรุปผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสาระสำคัญและประเด็นที่ศึกษา
- 7) สรุปผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับเครื่องมือ เช่น วุฒิการศึกษาสูงสุด การแบ่งระดับ

การศึกษา

5.2 การอภิปรายผล มีข้อสังเกต ดังนี้

- 1) ไม่เสนอการอภิปรายผล
- 2) อภิปรายผลไม่ถูกต้อง ไม่ได้มาจากผลการศึกษา ไม่ครอบคลุม ไม่ตรงประเด็น
- 3) ไม่นำแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 มาอภิปราย หรืออภิปรายแต่ไม่ตรงกับเอกสารดังกล่าว
- 4) อภิปรายผลขาดเหตุผลและการอ้างอิง ขาดงานวิจัยที่สอดคล้องสนับสนุน

- 5) ไม่นำประเด็นของผลการวิจัยมาอภิปราย
- 6) อภิปรายผลขาดความลุ่มลึก และไม่สะท้อนบริบทของตัวแปรที่ศึกษา
- 7) การแสดงความคิดเห็นไม่มีข้อมูลสนับสนุน แต่นำผลการวิจัยของทั้งที่ศึกษาและผลการวิจัยของที่ยังอิงมาสรุป เช่น งานวิจัยนี้พบว่า.....ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ....ที่ได้ผลการวิจัย ดังนี้.....
- 8) ไม่ได้แสดงความคิดเห็นโดยมีข้อมูลหรือผลการวิจัยมาสนับสนุน แต่ใช้ความรู้สึกของผู้วิจัย เช่น ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้วิจัย คิดว่า.....
- 9) การอภิปรายผลที่น่าเสนอไม่เป็นการอภิปรายแต่เป็นลักษณะของการสรุปผล
- 10) การอภิปรายผล ขาดการนำแนวคิด หลักการที่ศึกษาไว้ในบทที่ 2 มาใช้เป็นเหตุผลอธิบายข้อค้นพบ เพียงแต่ระบุว่าสอดคล้องกับผลงานวิจัยของใครเท่านั้น

5.3 ข้อเสนอแนะ มีข้อสังเกต ดังนี้

- 1) ข้อเสนอแนะกว้างเกินไป ไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้
- 2) ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยไม่ถูกต้อง ไม่ได้เสนอแนะบนพื้นฐานของข้อค้นพบ
- 3) เสนอแนะจากความคิดเห็นส่วนตัวของผู้วิจัยมากกว่าเป็นผลที่เกิดจากการวิจัย
- 4) ข้อเสนอแนะไม่เหมาะสม ไม่สมเหตุผล และ ไม่มีผลการศึกษาอ้างอิง
- 5) ข้อเสนอแนะไม่สอดคล้องกับผลการวิจัย ไม่สัมพันธ์กับสิ่งที่ได้ศึกษา
- 6) ข้อเสนอแนะไม่ได้มาจากผลการวิจัย แต่เป็นการเขียนตามหลักการทั่วไป ไม่ต้องทำวิจัยก็เสนอแนะได้

7) เสนอแนะตามที่ผู้วิจัยคาดว่าจะจะเป็น ตามความเห็นหรือความรู้สึกของผู้วิจัย เป็นการคาดคะเนของผู้วิจัยเอง โดยขาดข้อมูลสนับสนุน

- 8) นำข้อเสนอแนะที่ได้จากการเก็บข้อมูลมาเสนอเป็นข้อเสนอแนะของการวิจัย
- 9) ข้อเสนอแนะของการวิจัยไม่ชัดเจนเพียงพอที่จะนำไปใช้

6. ส่วนอื่น ๆ ของรายงานการวิจัย

6.1 ชื่อเรื่อง มีข้อสังเกต ดังนี้

- 1) ชื่อเรื่องไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 2) ชื่อเรื่องกว้างมาก ไม่สื่อความหมายว่าทำอะไร จะศึกษาหรือพัฒนาอะไร
- 3) ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษไม่ถูกต้อง
- 4) ชื่อเรื่องทำให้เข้าใจผิด เช่น ชื่อเรื่อง คือ การพัฒนาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก แต่เป็นการอาศัยผลการประเมินภายนอกมาพัฒนาตนเอง ส่วนจะมีการประเมินภายนอกเมื่อไร ยังไม่ได้กำหนด

5) ชื่อเรื่องของการวิจัยไม่ถูกต้อง เช่น ชื่อเรื่องเป็นการวิจัยและพัฒนา แต่การออกแบบเป็นการประเมินคุณภาพโดยอาศัยความเห็นของผู้ปกครอง

6.2 บทคัดย่อ มีข้อสังเกต ดังนี้

- 1) เขียนรายงานการวิจัยโดยไม่มีบทคัดย่อ
- 2) มีเฉพาะบทคัดย่อภาษาไทย แต่ไม่มีบทคัดย่อภาษาอังกฤษ
- 3) เขียนบทคัดย่อยาวเกินไป เขียนไม่กระชับ ระบุรายละเอียดปลีกย่อยมากเกินไป
- 4) เขียนบทคัดย่อไม่ถูกต้องตามหลักวิชา เช่น
 - ผลการวิจัยในบทคัดย่อ นำเสนอขึ้นลอยๆ โดยไม่ปรากฏว่ามาจากเครื่องมือใด
 - เขียนบทคัดย่อไม่สมบูรณ์ ไม่ได้ระบุเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - ไม่ได้สรุปให้ครอบคลุมเนื้อหาสำคัญ โดยเฉพาะข้อมูลในบทที่ 1 และบทที่ 4
 - สรุปผลการวิจัยในบทคัดย่อไม่ตรง ไม่สอดคล้อง ไม่ครอบคลุมสิ่งที่ศึกษา

ซึ่งกำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 5) บทคัดย่อคัดลอกมาจากสรุปผลในบทที่ 5
- 6) สรุปผลในบทคัดย่อไม่ใช่การค้นพบจากงานวิจัย
- 7) บทคัดย่อภาษาอังกฤษไม่สามารถสื่อสารได้
- 8) เขียนบทคัดย่อไม่ได้ใจความ

6.3 การอ้างอิงและบรรณานุกรม มีข้อสังเกต ดังนี้

- 1) ขาดการอ้างอิงที่ครอบคลุมเนื้อหาทุกเรื่อง
- 2) ไม่มีความคงเส้นคงวาของการอ้างอิงภายในเนื้อหา
- 3) อ้างอิงเอกสารในเชิงอรรถไม่มีปรากฏในบรรณานุกรม
- 4) การเขียนอ้างอิงมีข้อผิดพลาดมาก โดยเฉพาะการอ้างอิงภาษาอังกฤษ
- 5) การอ้างอิงเอกสารไม่ถูกต้อง
- 6) การอ้างอิงไม่เป็นระบบเดียวกัน
- 7) เอกสารอ้างอิงซ้ำสมัย และหลายแห่งไม่มีการอ้างอิง
- 8) การอ้างอิงผิดพลาด เช่น อ้างแผน 8 ในขณะที่ทำงานนี้อยู่ในช่วงแผน 9

ซึ่งมีการประกาศใช้แล้ว

- 9) เขียนชื่อเจ้าของผลงานที่นำมาอ้างอิงไม่ถูกต้อง
- 10) อ้างอิงในเนื้อหาไม่ตรงกับในบรรณานุกรม เช่น ชื่อเจ้าของผลงาน ปีที่จัดพิมพ์
- 11) บรรณานุกรมมีงานวิจัยต่างประเทศ แต่ในบทที่ 2 ไม่มีการอ้างอิงไว้
- 12) บรรณานุกรมไม่ครบถ้วนตามที่อ้างอิง
- 13) บรรณานุกรมเขียนไม่ถูกต้อง

7. ข้อสังเกตอื่นๆ มีดังนี้

- 7.1 รูปแบบไม่เหมาะสม นำเสนอเป็นงานวิจัยแต่ใช้หัวข้อในบทต่าง ๆ ว่าศึกษาค้นคว้า
- 7.2 ไม่มีลักษณะเป็นงานวิจัย แต่เป็นการประเมินโครงการ เนื่องจากกระบวนการศึกษาไม่ได้เริ่มต้นที่ปัญหาการวิจัย
- 7.3 รูปแบบการเขียนรายงานการวิจัยไม่ถูกต้อง ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- 7.4 รูปแบบการวิจัยเป็นวิจัยเชิงคุณภาพ แต่การรายงานผลเป็นเชิงสำรวจ
- 7.5 ผลงานเป็นผลงานร่วม แต่ไม่ได้ระบุว่าผู้วิจัยรับผิดชอบในเรื่องใด เป็นสัดส่วนเท่าไร
- 7.6 ผลงานที่นำเสนอเป็นบทบาทของครู ไม่ได้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทในการบริหารจัดการในเรื่องที่เสนออย่างไร
- 7.7 ลักษณะของผลงานเป็นผลงานของสายผู้สอนมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา
- 7.8 การจัดหัวข้อแต่ละเนื้อหาไม่เป็นระบบ
- 7.9 ไม่มีระบบการกำหนดหัวข้อ เช่น ไม่มีหัวข้อหลัก หัวข้อรอง หัวข้อย่อย
- 7.10 การพิมพ์ลำดับหัวข้อหลัก หัวข้อรองไม่เป็นระบบเดียวกัน
- 7.11 เรียบเรียงเนื้อหาไม่เป็นระเบียบ เช่น นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมานำเสนอในบทที่ 3

ข้อสังเกตที่นำเสนอข้างต้นนี้ เป็นเพียงส่วนหนึ่งของผลการวิจัยซึ่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะพัฒนางานการเรียนการสอนและการบริหาร โดยใช้กระบวนการวิจัย สามารถใช้เป็นข้อพึงระวังในการทำวิจัยเพื่อให้ได้ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ และสามารถนำผลงานเหล่านั้นมาพัฒนาเป็นผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นได้ ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความนี้จะประโยชน์ต่อผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาและผู้สนใจทุกคนที่ต้องการพัฒนาตนเองพัฒนางานในหน้าที่ และนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพและความก้าวหน้าในวิชาชีพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- สวัสดิการสำนักงาน ก.ค.ศ. (มปป.) กฎหมายและหนังสือเรียน ก.ค.ศ. กรุงเทพฯ : อัดสำเนาเก็บเล่ม.
- _____. (2554). หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ. กรุงเทพฯ : อัดสำเนาเก็บเล่ม
- สำนักงาน ก.ค.ศ. (2553). รายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ . (2553). รายงานการวิจัย เรื่องการศึกษาข้อบกพร่องของผลงานทางวิชาการที่เสนอเพื่อขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รางวัลอะไรที่ขอให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้

จิราภรณ์ ไทยกิ่ง*

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ มีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศบ 0206.3/ว5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2554 (ว 5/2554) โดยหลักเกณฑ์ฯ ดังกล่าวกำหนดคุณสมบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะได้รับการคัดเลือก จะต้อง มีผลงานดีเด่นฯ ที่ได้รับรางวัลระดับชาติขึ้นไป หรือผลงานดีเด่นที่ส่วนราชการต้นสังกัดพิจารณาเห็นว่า เป็นผลงานที่มีคุณภาพเทียบเคียงกับผลงานที่ได้รับรางวัลระดับชาติขึ้นไป สำหรับผลงานดีเด่นฯ ที่ได้รับรางวัลสูงสุดระดับชาติขึ้นไป ต้องเป็นรางวัลที่ ก.ค.ศ. ให้การรับรอง โดย ก.ค.ศ. กำหนดองค์ประกอบ ในการพิจารณารางวัลระดับชาติขึ้นไป ไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. ส่วนราชการระดับกรมขึ้นไปเป็นผู้ให้รางวัลหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ ในการให้รางวัลหรือมีส่วนร่วมในการประเมิน หรือเป็นรางวัลที่หน่วยงานอื่นที่ได้รับการยอมรับ ในระดับประเทศเป็นผู้ให้รางวัล

2. ส่วนราชการ/หน่วยงานที่ให้รางวัลดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

3. มีหลักเกณฑ์การให้รางวัล กระบวนการประเมิน วิธีการและตัวชี้วัดที่ชัดเจน

4. ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจนเป็นที่ประจักษ์

ในการพิจารณารับรองรางวัลสูงสุดระดับชาติขึ้นไปนั้น ก.ค.ศ. กำหนดให้ส่วนราชการต้นสังกัด เป็นผู้เสนอรายชื่อรางวัลให้ ก.ค.ศ. พิจารณารับรอง ซึ่งในเรื่องนี้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณารางวัลสูงสุดระดับชาติขึ้นไป ซึ่งประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ผู้แทนจากหน่วยงานที่ให้รางวัล และผู้แทนจากส่วนราชการ/ หน่วยงานต่าง ๆ เป็นคณะทำงาน ทั้งนี้ เพื่อให้ได้รายละเอียดข้อมูลของรางวัลต่างๆ ที่จะใช้ประกอบการพิจารณารับรองรางวัล ก่อนเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาให้เห็นขอบต่อไป ซึ่ง ก.ค.ศ. ได้พิจารณารางวัล ที่ส่วนราชการต่าง ๆ เสนอ ประกอบกับความเห็นของคณะทำงานแล้ว มีมติรับรองรางวัลสูงสุด ระดับชาติขึ้นไป รวมทั้งสิ้น 66 รางวัล ดังนี้

* นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 1

ลำดับที่	ชื่อรางวัล	หน่วยงานที่ให้รางวัล	ส่วนราชการที่ให้การรับรอง	เงื่อนไขการรับรอง
1	รางวัลพระราชทาน ประเภทสถานศึกษา	กระทรวงศึกษาธิการ	สพฐ., สอศ., สทศ.	รับรองให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้นจนได้รับรางวัล
2	รางวัลยอดเยี่ยมผู้มีอุดมการณ์ "ตามรอยเกียรติยศครูผู้มีอุดมการณ์และจิตวิญญาณครู"	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ	สพฐ.	รับรองให้กับ 1. ครูผู้ได้รับรางวัล 2. ผู้บริหารสถานศึกษาผู้ที่ได้รับรางวัล
3	สื่อการตอนรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ (Web media)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	สพฐ.	รับรองให้กับ 1. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตพื้นที่การศึกษานั้นจนได้รับรางวัล 2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้นจนได้รับรางวัล (เฉพาะสถานศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับรางวัลเท่านั้น)
4	สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่ที่มีผลการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนดีเด่น	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	สพฐ.	รับรองให้กับ 1. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตพื้นที่การศึกษานั้นจนได้รับรางวัล 2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้นจนได้รับรางวัล (เฉพาะสถานศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับรางวัลเท่านั้น)
5	โครงการคุณธรรม "เยาวชนไทยทำดีถวายในหลวง" 5.1 รางวัลสุดยอดคุณครูผู้เป็นกัลยาณมิตร 5.2 รางวัลเกียรติยศไฉ่พระราชทานจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โครงการคุณธรรมเฉลิมพระเกียรติระดับประเทศ กิตติคุณ "ประ โยชน์สุขแห่งมหาชน" 5.3 รางวัลประกาศกิตติคุณ โครงการคุณธรรมเฉลิมพระเกียรติ "ประ โยชน์สุขแห่งมหาชน" ระดับประเทศ โครงการคุณธรรม "เยาวชนไทยทำดีถวายในหลวง"	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกลุ่มกัลยาณมิตรเพื่อการเสริมสร้างเครือข่ายวิถีพุทธ (กพค.)	สพฐ.	5.1 รับรองให้กับครูผู้ได้รับรางวัล 5.2 รับรองให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้นจนได้รับรางวัล 5.3 รับรองให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้นจนได้รับรางวัล

ลำดับที่	ชื่อรางวัล	หน่วยงานที่ให้รางวัล	ส่วนราชการที่ให้การรับรอง	เงื่อนไขการรับรอง
	5.4 รางวัลโครงการคุณธรรมเฉลิมพระเกียรติ กิตติคุณ "ตามรอยทางประโยชน์สุข แห่งมหาชน" ระดับประเทศ 5.5 รางวัลเกียรติยศโล่พระราชทานจาก สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา สยามบรมราชกุมารี โครงการคุณธรรม เฉลิมพระเกียรติยศเชื่อมโยง ระดับประเทศ 5.6 รางวัลเกียรติบัตร โครงการคุณธรรม เฉลิมพระเกียรติยศเชื่อมโยง ระดับประเทศ			5.4 รับรองให้กับผู้อำนวยการ สถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานศึกษานั้นจนได้รับรางวัล 5.5 รับรองให้กับผู้อำนวยการ สถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานศึกษานั้นจนได้รับรางวัล 5.6 รับรองให้กับผู้อำนวยการ สถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานศึกษานั้นจนได้รับรางวัล
6	รางวัลคิดปัดคัดกรรมนักเรียน (เหรียญทอง ระดับประเทศ)	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	สพฐ.	รับรองให้กับครูที่ฝึกสอนนักเรียน จนนักเรียนได้รับรางวัลเหรียญทอง ระดับประเทศ
7	โครงการประกวดโรงเรียนดีเด่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม (รางวัลชนะเลิศ อันดับที่ 1)	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกับธนาคารออมสิน	สพฐ.	รับรองให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้นจน ได้รับรางวัล
8	การแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	สพฐ.	รับรองให้กับครูที่ฝึกสอนนักเรียน จนนักเรียนได้รับรางวัลในระดับ นานาชาติ
9	ครูเจ้าฟ้ากรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์	โครงการพระเมตตา สมเด็จพระย่า	สพฐ. , สอศ. , สป. , สกอ. , สพด.	รับรองให้กับครูที่ได้รับรางวัล
10	รางวัลครูสภาเข้มทองคำ "ครูสภาสุคติ"	สำนักงานสภานิติบัญญัติ	สพฐ. , สอศ. , สป. , สกอ. , สพด.	รับรองให้กับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ที่ได้รับรางวัล
11	ครูภาษาไทยดีเด่น (รางวัลเข็มเชิดชู เกียรติจารึกพระนามาภิไธยย่อ สร)	สำนักงานสภานิติบัญญัติ	สพฐ. , สอศ. , สป. , สกอ. , สพด.	รับรองให้กับครูที่ได้รับรางวัล
12	ครูภาษาฝรั่งเศสดีเด่น	สำนักงานสภานิติบัญญัติ	สพฐ. , สอศ.	รับรองให้กับครูที่ได้รับรางวัล
13	รางวัลการประกวดขวัญวิชาตินักเรียน นักศึกษา ทุกประเภทที่ได้รับรางวัลชนะเลิศ ด้วยพระราชทาน	กรมพลศึกษา	สพฐ. , สอศ.	รับรองให้กับ 1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานศึกษานั้นจนได้รับรางวัล 2. ครูที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้อำนวยการสอน ในขณะที่สถานศึกษานั้นจนได้รับ รางวัล

ลำดับที่	ชื่อรางวัล	หน่วยงานที่ให้รางวัล	ส่วนราชการที่ให้การรับรอง	เงื่อนไขการรับรอง
14	ผู้มีผลงานดีเด่น (มูลนิธิธิดา-คุณหญิงเบญจา แสงมณี)	มูลนิธิธิดา-คุณหญิงเบญจา แสงมณี ร่วมกับ กระทรวงศึกษาธิการ	สพฐ., สอศ., สป., สกอ., สพด.	รับรองให้กับครู และผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัล
15	ครูวิทยาศาสตร์ดีเด่น	สมาคมวิทยาศาสตร์ แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์	สพฐ., สอศ., สป., สกอ., สพด.	รับรองให้กับครูที่ได้รับรางวัล
16	ครูภูมิปัญญาไทย	สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา	สพฐ., สอศ., สป., สกอ., สพด.	รับรองให้กับครูผู้ได้รับรางวัล
17	ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ดีเด่น	สำนักงาน กศน.	สป.	รับรองเฉพาะรางวัลที่ให้กับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาตามรายชื่อสถานศึกษา ที่ระบุไว้ในหมายเหตุ ซึ่งสำนักงาน กศน. เป็นผู้ประเมินเอง
18	สถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษา ดีเด่น	สำนักงาน กศน.	สป.	รับรองเฉพาะรางวัลที่ให้กับ ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานศึกษานั้นจนได้รับรางวัล ตามรายชื่อสถานศึกษาที่ระบุไว้ใน หมายเหตุ ซึ่งสำนักงาน กศน. เป็นผู้ประเมินเอง
19	ครูผู้สอนดีเด่น	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	สพฐ., สอศ., สป., สกอ., สพด.	รับรองให้กับครูผู้ได้รับรางวัล
20	โครงการรักษาดูแลทางสร้างเสริม ความซื่อสัตย์สุจริต	สำนักงาน ป.ป.ช.	สพฐ., สอศ., สป., สกอ., สพด.	รับรองให้กับ 1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้น จนได้รับรางวัล 2. ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กทม. ที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. นั้นจนได้รับรางวัล
21	แหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตต้นแบบ	สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา	สป.	รับรองให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้น และดูแลแหล่งการเรียนรู้ ในความรับผิดชอบจนได้รับรางวัล
22	รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติดีสังคม แห่งการเรียนรู้ต้นแบบ	สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา	สป.	รับรองให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้น และดูแลสังคมแห่งการเรียนรู้ จนได้รับรางวัล

ลำดับที่	ชื่อรางวัล	หน่วยงานที่ให้รางวัล	ส่วนราชการที่ให้การรับรอง	เงื่อนไขการรับรอง
23	ผลงานวิจัย	สภาวิจัยแห่งชาติ	สพฐ. , สอศ. , สป. , สกอ. , สพด.	รับรองให้กับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ที่ได้รับรางวัล ทั้งนี้งานวิจัย ต้องเกี่ยวข้องกับกระบวนการสอน หรือการจัดการศึกษา (งานวิจัยที่จัดทำ เป็นคณะบุคคล ผู้ขอต้องจัดทำวิจัย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และผู้ร่วมจัดทำ ต้องให้การรับรองเป็นลายลักษณ์อักษร ทุกคน)
24	นักวิจัยดีเด่นแห่งชาติ	สภาวิจัยแห่งชาติ	สพฐ. , สอศ. , สป. , สกอ. , สพด.	รับรองให้กับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ที่ได้รับรางวัล
25	บุคคลดีเด่นในวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์ และสารนิเทศศาสตร์	สมาคมห้องสมุดแห่ง ประเทศไทย	สพฐ. , สอศ. , สป. , สกอ. , สพด.	รับรองให้กับครูที่ทำหน้าที่ บรรณารักษ์
26	ห้องสมุดมีชีวิตประชาชนยอดเยี่ยม ระดับประเทศ (TK Living Library Award)	สำนักงานอุทยานการ เรียนรู้ TK Park	สพฐ. , สอศ. , สป. , สพด.	รับรองให้กับครูบรรณารักษ์ และผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่รับผิดชอบห้องสมุดดังกล่าว จนได้รับรางวัล
27	เหรียญลูกเสือสดุดี ชั้นที่ 1	สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ	สพฐ. , สอศ. , สป. , สพด.	รับรองให้กับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้รับรางวัล ยกเว้นผู้ที่ได้รับรางวัล โดยการบริจาคเงินหรือสิ่งของ
28	ห้องสมุดประชาชนยอดเยี่ยม ระดับประเทศ	สำนักงาน กสณ.	สป.	รับรองให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ ปฏิบัติหน้าที่และดูแลห้องสมุด ดังกล่าว จนได้รับรางวัล
29	นักประดิษฐ์คิดค้นวิจัยแหล่งเรียนรู้	สภาวิจัยแห่งชาติ	สพฐ. , สอศ. , สป. , สกอ. , สพด.	รับรองให้กับครูผู้ได้รับรางวัล
30	รางวัลพระราชทาน "เสาเสมาธรรมจักร" ประเภทสมาคมองค์กร มูลนิธิ สถาบัน และหน่วยงานที่ทำคุณประโยชน์ต่อ พระพุทธศาสนา	กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม	สพฐ. , สอศ. , สป. , สกอ. , สพด.	รับรองให้กับ 1. ครูผู้ได้รับรางวัล 2. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้น จนได้รับรางวัล
31	รางวัลพระราชทานเข็มเชิดชูเกียรติ ชั้นที่ 1 (เข็มทองคำ)	โครงการ ตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพ รัตนราชสุดาฯ	สพฐ. , สอศ. , สป. , สกอ. , สพด.	รับรองให้กับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ที่ได้รับรางวัล

ลำดับที่	ชื่อรางวัล	หน่วยงานที่ให้รางวัล	ส่วนราชการที่ให้การรับรอง	เงื่อนไขการรับรอง
32	รางวัลผู้ทำคุณประโยชน์ต่อเด็กและเยาวชน	กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	สพฐ. , สอศ. , สป. , สกอ. , สพด.	รับรองให้กับ 1. ครูที่ได้รับรางวัล 2. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้น จนได้รับรางวัล
33	รางวัลบุคคลดีเด่นด้านศิลปะสถาปัตยกรรม ในพิธีเชิดชูเกียรติ "เพชรสยาม"	มหาวิทยาลัยราชภัฏ จันทระเกษม	สอศ.	รับรองให้กับครูที่ได้รับรางวัล
34	รางวัลราชบัณฑิตยสถานผู้มีผลงานดีเด่นด้านวัฒนธรรม สาขาศิลปะ (สถาปัตยกรรม)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี	สอศ.	รับรองให้กับครูที่ได้รับรางวัล
35	การจัดสถานที่เรียนรู้เทคโนโลยีเฉพาะทาง	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา	สอศ.	รับรองให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้นจน ได้รับรางวัล
36	รางวัลการประกวดถึงประติมากรรม ของคนรุ่นใหม่ ระดับชาติ	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา	สอศ.	รับรองให้กับ 1. ประเภททีม ที่มีครูเข้าแข่งขัน หรือครูเป็นที่ปรึกษาทีม หรือครู ที่ได้ปฏิบัติหน้าที่สอนและฝึกสอน จนได้รับรางวัล 2. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้น จนได้รับรางวัล
37	รางวัลการแข่งขันหุ่นยนต์ระดับชาติ	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา และสมาคมส่งเสริม เทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)	สอศ.	รับรองให้กับ 1. ประเภททีม ที่มีครูเข้าแข่งขัน หรือครูเป็นที่ปรึกษาทีม หรือครู ที่ได้ปฏิบัติหน้าที่สอน และฝึกสอนจนได้รับรางวัล 2. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้น จนได้รับรางวัล
38	รางวัลการประกวดโครงงานวิทยาศาสตร์ เอสไอ ระดับชาติ	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา และบริษัทเอสไอ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) และสมาคมวิทยาศาสตร์ แห่งประเทศไทย และสำนักงาน คณะกรรมการอำนวยการ	สอศ.	รับรองให้กับ 1. ประเภททีม ที่มีครูเข้าแข่งขัน หรือครูเป็นที่ปรึกษาทีม หรือครู ที่ได้ปฏิบัติหน้าที่สอน และฝึกสอนจนได้รับรางวัล 2. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้น จนได้รับรางวัล

ลำดับที่	ชื่อรางวัล	หน่วยงานที่ให้รางวัล	ส่วนราชการที่ให้การรับรอง	เงื่อนไขการรับรอง
39	รางวัลการแข่งขัน Cement and Concrete Innovation ระดับชาติ	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และบริษัท SCG ซีเมนต์ จำกัด	สอศ.	รับรองให้กับ 1. ครูผู้เข้าแข่งขัน หรือครูเป็นที่ปรึกษาทีม หรือครูที่ได้ปฏิบัติหน้าที่สอน และฝึกสอนจนได้รับรางวัล 2. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้น จนได้รับรางวัล
40	รางวัลการแข่งขันสอนคำประพันธ์เรื่องเพลง	บริษัท เอ.พี.ฮอนด้า จำกัด	สอศ.	รับรองให้กับ 1. ประเภททีม ที่มีครูเข้าแข่งขัน หรือครูเป็นที่ปรึกษาทีม หรือครูที่ได้ปฏิบัติหน้าที่สอน และฝึกสอนจนได้รับรางวัล 2. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้น จนได้รับรางวัล
41	รางวัลการเขียนแผนธุรกิจ (โครงการอาชีวสร้างสรรค์แปรฝันสู่ธุรกิจ)	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	สอศ.	รับรองให้กับ 1. ประเภททีม ที่มีครูเข้าแข่งขัน หรือครูเป็นที่ปรึกษาทีม หรือครูที่ได้ปฏิบัติหน้าที่สอน และฝึกสอนจนได้รับรางวัล 2. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้น จนได้รับรางวัล
42	รางวัลโครงการกรุงไทย ยูววนิซ	บมจ.ธนาคารกรุงไทย	สอศ.	รับรองให้กับ 1. ประเภททีม ที่มีครูเข้าแข่งขัน หรือครูเป็นที่ปรึกษาทีม หรือครูที่ได้ปฏิบัติหน้าที่สอน และฝึกสอนจนได้รับรางวัล 2. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้น จนได้รับรางวัล
43	รางวัลการแข่งขันทักษะสมรรถนะ ด้านเทคนิคอาชีวศึกษา-อีซูซุ ระดับชาติ	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ร่วมกับ บริษัท ศรีเพชร อีซูซุ เซลล์ จำกัด	สอศ.	รับรองให้กับ 1. ครูผู้เข้าแข่งขัน หรือครูเป็นที่ปรึกษาทีม หรือครูที่ได้ปฏิบัติหน้าที่สอน และฝึกสอนจนได้รับรางวัล 2. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้น จนได้รับรางวัล

ลำดับที่	ชื่อรางวัล	หน่วยงานที่ให้รางวัล	ส่วนราชการที่ให้ การรับรอง	เงื่อนไขการรับรอง
44	รางวัลผู้ทำคุณประโยชน์ ต่อกระทรวงวัฒนธรรม ด้านองค์กร ที่ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม	กระทรวงวัฒนธรรม	สพฐ. , สอศ. , สปป. , สกอ. , สพด.	รับรองให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้น จนได้รับรางวัล
45	รางวัลโครงการชีวิตดีเพื่อการพัฒนา อย่างยั่งยืน ระดับประเทศ	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ร่วมกับกรมไฟฟ้าผลิต แห่งประเทศไทย	สอศ.	รับรองให้กับ 1. ครูผู้ได้รับรางวัล 2. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้น จนได้รับรางวัล
46	รางวัลสุดยอดตัวระดับประเทศ "รางวัลชนะเลิศ อันดับ 1 ของกระทรวงสาธารณสุข"	กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	สพฐ. , สอศ.	รับรองให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้น จนได้รับรางวัล
47	รางวัลองค์การเกษตรกรในอนาคต แห่งประเทศไทย (อกรท.) "หน่วยดีเด่นระดับชาติ"	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา	สอศ.	รับรองให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้น จนได้รับรางวัล
48	รางวัลพระราชทาน (กรณี 3 รางวัล ภายในระยะเวลา 10 ปี)	กระทรวงศึกษาธิการ	สพฐ. , สอศ.	รับรองให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้น จนได้รับรางวัล
49	หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม	คุรุสภา	สพฐ. , สอศ.	รับรองให้กับ 1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้น จนได้รับรางวัล 2. ครูผู้รับผิดชอบหลัก ในการคิดค้นนวัตกรรม และนำมาสู่การปฏิบัติจนเกิดผลดี ต่อผู้เรียนและสถานศึกษานั้น จนทำให้ได้รับรางวัล
50	โรงเรียนประชาธิปไตยตัวอย่าง	คณะกรรมการ ในคณะกรรมการ เอกลักษณ์ของชาติ สำนักงานกฤษฎีกา	สพฐ. , สอศ.	1. รับรองเฉพาะรางวัลโรงเรียน ที่รักษามาตรฐานโรงเรียน ประชาธิปไตยตัวอย่าง และรางวัลโรงเรียนประชาธิปไตย ตัวอย่างต้นแบบ 2. รับรองให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้น จนได้รับรางวัล

ลำดับที่	ชื่อรางวัล	หน่วยงานที่ให้รางวัล	ส่วนราชการที่ให้การรับรอง	เงื่อนไขการรับรอง
51	ผลงานวิจัยของครูสภา (ดีเด่นระดับประเทศ)	ครูสภา	สพฐ. , สอศ. , สป. , สกอ. , สพด.	1. รับรองให้กับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ที่ได้รับรางวัล 2. งานวิจัยที่จัดทำเป็นคณะบุคคล ผู้ขอต้องจัดทำวิจัยไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60 และผู้ร่วมจัดทำต้อง ให้การรับรองเป็นลายลักษณ์อักษร ทุกคน ทั้งนี้งานวิจัยต้องเกี่ยวข้อง กับการเรียนการสอน หรือการจัดการศึกษา
52	โครงการเพชรยอดมงกุฎ ถ้วยรางวัลพระราชทาน	มูลนิธิวีรภักดิ์	สพฐ.	รับรองให้กับ 1. ครูที่ฝึกสอนนักเรียน จนได้รับรางวัลชนะเลิศเหรียญทอง 2. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้น จนได้รับรางวัล
53	ชวภาชาดดีเด่น (ระดับประเทศ)	สมาคมชาดไทย	สพฐ.	รับรองให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูที่ได้รับรางวัล
54	โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร	กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	สพฐ. , สอศ.	รับรองให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้น จนได้รับรางวัล
55	เกียรติบัตรงานสวนพฤกษศาสตร์ โรงเรียน ชั้นที่ 1	โครงการอนุรักษ์ พันธุกรรมพืช อันเนื่องมาจากพระราชดำริ สมเด็จพระเทพ รัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี	สพฐ. , สอศ.	รับรองให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้น จนได้รับรางวัล
56	การแข่งขัน Marching Contest รางวัลเหรียญทอง ในการประกวดดนตรี โลก ๗ ประเทศเนเธอร์แลนด์	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกับสมาคมดนตรี โลก	สพฐ. , สอศ. , สป. , สกอ. , สพด.	รับรองให้กับครูที่ฝึกสอนนักเรียน จนได้รับรางวัลชนะเลิศเหรียญทอง
57	รางวัลเหรียญทองประเภท Show Contest Corps Class การประกวดดนตรี โลก ๗ ประเทศเนเธอร์แลนด์	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกับสมาคมดนตรี โลก	สพฐ. , สอศ. , สป. , สกอ. , สพด.	รับรองให้กับครูที่ฝึกสอนนักเรียน จนได้รับรางวัลชนะเลิศเหรียญทอง
58	โรงเรียนประชาธิปไตยอย่าง	คณะกรรมการ ในคณะกรรมการ เอกลักษณ์ของชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี	สพฐ. , สอศ. , สป. , สกอ. , สพด.	รับรองให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้น จนได้รับรางวัล

ลำดับที่	ชื่อรางวัล	หน่วยงานที่ให้รางวัล	ส่วนราชการที่ให้การรับรอง	เงื่อนไขการรับรอง
59	Innovative Teachers Leadership Award รางวัลชนะเลิศระดับประเทศ	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกับบริษัท ไมโครซอฟท์	สพฐ., สอศ., สป., สกอ., สพด.	รับรองให้กับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ที่ได้รับรางวัล
60	The Winner Thailand รางวัลชนะเลิศ ระดับเอเชียแปซิฟิก Worldwide Innovative Teachers' Forum	บริษัท ไมโครซอฟท์ ที่อยู่ในเอเชีย-แปซิฟิก และบริษัท ไมโครซอฟท์ ประเทศไทย	สพฐ., สอศ., สป., สกอ., สพด.	รับรองให้กับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ที่ได้รับรางวัล
61	รางวัลเหรียญทอง (Gold Award) การแข่งขันศิลประดับนานาชาติ The International Children's Art Exhibition	Foundation of Art Education และบริษัท เทนเทล จำกัด	สพฐ., สอศ., สป., สกอ., สพด.	รับรองให้กับครูที่ฝึกสอนนักเรียน จนได้รับรางวัลชนะเลิศเหรียญทอง
62	รางวัลเหรียญทอง (Hydrangea Award) การแข่งขันศิลประดับนานาชาติ The International Exchange Exhibition of Children's Art	คณะกรรมการ International Exchange Exhibition of Children's Art และ Narita City Board of Education	สพฐ., สอศ., สป., สกอ., สพด.	รับรองให้กับครูที่ฝึกสอนนักเรียน จนได้รับรางวัลชนะเลิศเหรียญทอง
63	รางวัลชนะเลิศการประกวดวาดภาพ ศิลปะเด็กนานาชาติ ประเทศโปแลนด์ The International Art Competition for Children and Youth People	The Children's Creative Art Centre and Gallery in Torun	สพฐ., สอศ., สป., สกอ., สพด.	รับรองให้กับครูที่ฝึกสอนนักเรียน จนได้รับรางวัลชนะเลิศ
64	รางวัลชนะเลิศการประกวดวาดภาพ ศิลปะเด็กนานาชาติ เขตปกครองพิเศษฮ่องกง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน	Po Leung Kok ร่วมกับ สำนักงานการศึกษาฮ่องกง	สพฐ., สอศ., สป., สกอ., สพด.	รับรองให้กับครูที่ฝึกสอนนักเรียน จนได้รับรางวัลชนะเลิศ
65	รางวัลเหรียญทองการแข่งขันหุ่นยนต์ นานาชาติ "World Robot Olympiad"	WRO Advisory Council, World Robot Olympiad Association Ltd.	สพฐ., สอศ., สป., สกอ., สพด.	รับรองให้กับ 1. ครูที่ฝึกสอนนักเรียนจนได้รับ รางวัลชนะเลิศเหรียญทอง 2. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้น จนได้รับรางวัลเหรียญทอง
66	รางวัลชนะเลิศการประกวดภาพ โปสเตอร์ของสโมสร The Children of the Earth's Club ของประเทศญี่ปุ่น	สโมสร The Children of the Earth's Club ของประเทศญี่ปุ่น	สพฐ., สอศ., สป., สกอ., สพด.	รับรองให้กับครูที่ฝึกสอนนักเรียน จนได้รับรางวัลชนะเลิศ

หมายเหตุ สพฐ. หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สกอ. หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
 สอศ. หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สพด. หมายถึง สถาบันการพลศึกษากระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
 สป. หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

รางวัลที่ ก.ค.ศ.ให้การรับรอง จำนวน 66 รางวัล ดังกล่าว ต้องเป็นรางวัลชนะเลิศหรือรางวัลสูงสุดเท่านั้น และกำหนดรายละเอียดเงื่อนไขการรับรองในแต่ละรางวัลไว้เป็นการเฉพาะรางวัล หากท่านผู้สนใจสามารถศึกษารายละเอียดได้ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ค่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.3/ว 12 ลงวันที่ 1 สิงหาคม 2554 (ว 12/2554) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ค่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.3/ว 15 ลงวันที่ 15 สิงหาคม 2554 (ว 15/2554) และหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 10 ลงวันที่ 30 มีนาคม 2555 (ว 10/2555) ซึ่งสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้มีหนังสือแจ้งให้ส่วนราชการต่าง ๆ ทราบ และถือปฏิบัติแล้ว

การเตรียมการเพื่อรับการประเมินให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ

เจริญวรรณ หนูนาภ*

ตามที่ ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ไว้ 2 หลักเกณฑ์ คือ

1. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศร 0206.4/ว 17 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552 (ว 17/2552) และ

2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศร 0206.3/ว 5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2554 (ว 5/2554) นั้น

โดยภาพรวมทั้ง 2 หลักเกณฑ์ ดังกล่าว จะมีการประเมินผู้ขอรับการประเมินใน 3 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้ขอทุกตำแหน่งทุกวิทยฐานะต้องประเมินเหมือนกัน โดยกำหนดให้มีรายการประเมิน 5 รายการ จำนวน 25 ตัวบ่งชี้ คือ

1. การมีวินัย จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การมีวินัยในตนเอง ขอมรับและถือปฏิบัติตามกฎ กติกา มารยาท ขนบธรรมเนียม และแบบแผนอันดีงามของสังคม 2) การรักษาและเสริมสร้างวินัยในตำแหน่งหน้าที่ราชการ การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ 3) การตรงต่อเวลา การอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการและผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง 4) ความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ การรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน และ 5) การรักษาความสามัคคี มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน องค์กร และชุมชน

2. การประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความอดุสสาหะ ขยัน อดทน มุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยยึดหลักประหยัด คู้มค่า มีประสิทธิภาพ 2) การยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์และปฏิบัติตนตามหลักศาสนา 3) การยึดมั่นในหลักนิติธรรม ยืนหยัด กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และชอบด้วยกฎหมาย 4) การยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และวางตัวเป็นกลางทางการเมือง และ 5) การมีส่วนร่วมอนุรักษ์วัฒนธรรมไทยและสิ่งแวดล้อม

* นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ การกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 2

3. การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การดำรงชีวิตตามแนวทางหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 2) การละเว้นอบายมุขและสิ่งเสพติด 3) การใช้หรือให้ข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลและของทางราชการ ให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง 4) การดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี เหมาะสมกับสถานภาพและตำแหน่งหน้าที่ และ 5) การประหยัด มัธยัสถ์ อุดม

4. ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การเป็นสมาชิกที่ดี สนับสนุนหรือร่วมกิจกรรมของวิชาชีพและทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ 2) การศึกษา ค้นคว้า ริเริ่ม สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ มาใช้พัฒนางานในวิชาชีพ 3) การมีบทบาทเป็นผู้นำทางวิชาการในวงการวิชาชีพ 4) การรักษาชื่อเสียงปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพและการยกย่องเชิดชูเกียรติ และ 5) การเสริมสร้างปลูกจิตสำนึกที่ดี แก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม

5. ความรับผิดชอบในวิชาชีพ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การเอาใจใส่ ถ่ายทอดความรู้ หรือส่งเสริมการแสวงหาความรู้ โดยไม่ปิดเป็น ปิดบัง หวังสิ่งตอบแทน 2) การเอาใจใส่ช่วยเหลือผู้เรียนและผู้รับบริการ เต็มความสามารถ ตามหลักวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ เท่าเทียมกัน 3) การศึกษา ค้นคว้า ริเริ่ม สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ นวัตกรรม ในการพัฒนางานในหน้าที่ 4) การประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผน พฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ และ 5) การมีจิตอาสา จิตสาธารณะ และมุ่งประโยชน์ส่วนรวม

ซึ่งผู้ขอรับการประเมิน ตาม ว 17/2552 จะต้องรายงานข้อมูลตามแบบ ก.ค.ศ. 2 และผู้ขอรับการประเมิน ตาม ว 5/2554 ต้องรายงานตามแบบ ก.ค.ศ. 2 (ดีเด่น)

ด้านที่ 2 ด้านความรู้ความสามารถ พิจารณาจากการพัฒนางานในหน้าที่และการพัฒนาตนเอง

การประเมินในแต่ละตำแหน่งแต่ละสายงานจะมีรายการและตัวบ่งชี้ในการประเมินที่แตกต่างกัน เช่น สายงานการสอน ซึ่งทำการสอนในโรงเรียนปกติ พิจารณาจาก

ส่วนที่ 1 การเป็นผู้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน มีรายการประเมิน 4 รายการ จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. หลักสูตร จำนวน 1 ตัวบ่งชี้ คือ ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรอย่างเป็นระบบ
2. แผนการจัดการเรียนรู้/แผนการจัดประสบการณ์/แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program : IEP) จำนวน 1 ตัวบ่งชี้ คือ แผนการจัดการเรียนรู้/แผนการจัดประสบการณ์/แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)
3. สื่อ/นวัตกรรม จำนวน 1 ตัวบ่งชี้ คือ ความสามารถในการเลือก/ออกแบบ การผลิต/จัดหา การนำไปใช้ การประเมินผลและการพัฒนาสื่อ/นวัตกรรมที่สอดคล้องกับกระบวนการจัดการเรียนรู้
4. เพิ่มสะสมผลงานสร้างสรรค์ /เพิ่มสะสมงาน จำนวน 1 ตัวบ่งชี้ คือ เพิ่มสะสมผลงานสร้างสรรค์ ที่เกี่ยวกับผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน และตนเอง

ส่วนที่ 2 การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในสาขาหรือกลุ่มสาระที่รับผิดชอบหรือในงานที่รับผิดชอบ มีรายการประเมิน 3 รายการ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ (สำหรับผู้ขอรับการประเมินที่สอนสาขาการศึกษาพิเศษ มีรายการประเมิน 3 รายการ จำนวน 4 ตัวบ่งชี้) ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ จำนวน 1 ตัวบ่งชี้ คือการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการต่างๆ ที่ทำให้เกิดความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น

2. การประมวลความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการและวิชาชีพและการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน จำนวน 1 ตัวบ่งชี้ คือ การประมวลความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการและวิชาชีพ และการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

3. การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ จำนวน 1 ตัวบ่งชี้ คือ การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ

ทั้งนี้ ด้านที่ 2 มิได้กำหนดให้มีแบบในการรายงาน แต่ให้ผู้ขอรับการประเมิน รวบรวมเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่และการพัฒนาตนเองเป็นหมวดหมู่ตามรายการและตัวบ่งชี้ดังกล่าว และให้เก็บไว้ที่สถานที่ปฏิบัติงานเพื่อรอรับการประเมินจากคณะกรรมการ

ด้านที่ 3 ด้านผลการปฏิบัติงาน ทั้งการประเมินตาม ว 17/2552 และการประเมินตาม ว 5/2554 กำหนดให้มีการประเมินดังนี้

1) การประเมินตาม ว 17/2552 กำหนดให้มีการประเมิน 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ผลการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน และส่วนที่ 2 ผลงานทางวิชาการ โดยผลการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานนั้น ซึ่งแต่ละตำแหน่งจะกำหนดรายการและตัวบ่งชี้ในการประเมินแตกต่างกัน เช่น สายงานการสอน ซึ่งทำการสอนในโรงเรียนปกติพิจารณาจาก

ส่วนที่ 1 ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีรายการประเมิน 3 รายการ จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน 2) ค่าที่เฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของวิชาที่สอน และ 3) ผลการประเมินและหรือการทดสอบของวิชาที่สอน/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ในระดับเขต/ประเทศ

2. ผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่น ๆ จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ผลการพัฒนาผู้เรียนด้านสุขภาพ ร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม และ 2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์

3. ปริมาณและสภาพของงาน จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ปริมาณงาน และ 2) สภาพของงาน

ส่วนที่ 2 ผลงานทางวิชาการ มีรายการประเมิน 2 รายการ ดังนี้

1. คุณภาพของผลงานทางวิชาการ

2. ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ

ทั้งนี้ ผู้ขอวิทยฐานะชำนาญการพิเศษจะต้องเสนอผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 1 รายการ วิทยฐานะเชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า 2 รายการ โดยต้องเป็นงานวิจัยอย่างน้อย 1 รายการ และ วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษไม่น้อยกว่า 2 รายการ โดยต้องเป็นงานวิจัยและพัฒนาอย่างน้อย 1 รายการ

ส่วนผู้ที่ขอวิทยฐานะชำนาญการ ให้เสนอรายงานการสังเคราะห์ ผลการแก้ปัญหา และการพัฒนางาน ตามหัวข้อ ดังนี้ 1) การระบุปัญหาและการกำหนดขอบเขตของปัญหา 2) รูปแบบ เทคนิค วิธีการแก้ปัญหาและพัฒนา 3) การนำรูปแบบ เทคนิค วิธีการแก้ปัญหาและพัฒนาไปใช้ แก้ปัญหาและพัฒนาและผลที่เกิดขึ้น 4) ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาและพัฒนาในอนาคต

ในด้านที่ 3 นี้ ผู้ขอรับการประเมินจะต้องรายงานข้อมูล ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด คือ รายงาน การสอน รายงานตามแบบ ก.ค.ศ. 3/1 รายงานบริหารสถานศึกษา รายงานตามแบบ ก.ค.ศ. 3/2 รายงาน บริหารการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา) รายงานตามแบบ ก.ค.ศ. 3/3 รายงานนิเทศการศึกษา รายงานตามแบบ ก.ค.ศ. 3/4 และรายงานบริหารการศึกษา (สำนักงาน กศน.) รายงานตามแบบ ก.ค.ศ. 3/5

2) การประเมินตาม ว 5/2554 กำหนดให้มีการประเมิน 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ผลการพัฒนาคณาภ การปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 ผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ และส่วนที่ 3 ผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลง ทั้งนี้ ในส่วนที่ 1 ผลการพัฒนาคณาภ การปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งจะกำหนดรายการ และตัวบ่งชี้ในการประเมินแตกต่างกัน เช่น รายงานการสอน ซึ่งทำการสอนในโรงเรียนปกติ พิจารณาจาก

ส่วนที่ 1 ผลการพัฒนาคณาภ ผู้เรียน มีรายการประเมิน 3 รายการ จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนเรียนและหลังเรียน 2) ค่าที่เฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของวิชาที่สอน และ 3) ผลการประเมิน และหรือการทดสอบของวิชาที่สอน/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ในระดับเขต/ประเทศ

2. ผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่น ๆ จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ผลการพัฒนาผู้เรียน ด้านสุขภาพ ร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม 2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และ

3. ปริมาณและสภาพของงาน จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ปริมาณงาน และ 2) สภาพ ของงาน

สำหรับส่วนที่ 2 คือผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ และส่วนที่ 3 คือ ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ทุกตำแหน่ง ก.ค.ศ. กำหนดให้มีการพิจารณา ดังนี้

ส่วนที่ 2 ผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ พิจารณาจากผลงานดีเด่น ที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งแสดงถึงความเป็นผู้มีความสามารถพิเศษ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และผลงานมีคุณภาพตามมาตรฐานวิทยฐานะ เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อื่น สามารถนำไปปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ได้ และเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ชุมชน สังคม และวงวิชาชีพ

ส่วนที่ 3 ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง พิจารณาจากผลการพัฒนางานที่ผู้รับการประเมินได้ดำเนินการตามข้อตกลงที่ทำไว้กับ ก.ค.ศ. ในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นจนบังเกิดผลเป็นที่ประจักษ์ ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง

โดยผู้ขอรับการประเมินจะต้องรายงานข้อมูลและนำเสนอ ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด เช่น รายงานการสอน รายงานตามแบบ ก.ค.ศ. 3/1 (ดีเด่น) และแบบข้อเสนอในการพัฒนางาน เป็นต้น

เนื่องจาก ก.ค.ศ. ได้กำหนดแบบการรายงานข้อมูลเพื่อประกอบการประเมินของแต่ละตำแหน่งแตกต่างกัน ดังนั้น การรายงานข้อมูล ผู้เสนอขอจะต้องศึกษารายละเอียดให้ชัดเจนว่าตนเองจะขอในตำแหน่งและวิทยฐานะใด ให้รายงานข้อมูลให้ถูกต้อง ครบถ้วนทุกข้อตามแบบที่กำหนด พร้อมทั้งจะต้องมีเอกสารหลักฐานประกอบข้อมูลที่ได้รายงานไว้ และหลักฐานนั้นจะต้องมีความน่าเชื่อถือได้ ทั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินอาจมีการประเมินตนเองในแต่ละด้านไว้ด้วยก็ได้เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการชี้แจงของคณะกรรมการ

การเตรียมรับการประเมินของผู้ขอรับการประเมิน

เนื่องจาก ก.ค.ศ. ได้ กำหนดให้มีการประเมินตาม ว 17/2552 และ ว 5/2554 ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

1. การประเมินตาม ว 17/2552 กำหนดให้มีคณะกรรมการประเมิน 2 ชุด โดยให้มีการประเมินด้านที่ 1 และด้านที่ 2 ก่อน หากผ่านการประเมินจึงจะให้คณะกรรมการชุดที่ 2 ประเมินด้านที่ 3

ในการประเมินด้านที่ 1 และด้านที่ 2 กำหนดให้มีคณะกรรมการประเมิน 3 คน ตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ ซึ่งแต่ละตำแหน่งมีองค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินแตกต่างกัน โดยในการประเมินนั้นให้ไปประเมินพร้อมกัน ณ สถานที่ปฏิบัติงานจริงของผู้ขอรับการประเมิน

ดังนั้น ผู้ขอรับการประเมินจะต้องอยู่ ณ สถานที่ปฏิบัติงาน เพื่อรับการประเมินและเตรียมความพร้อมในการประเมิน ดังนี้

1.1 เตรียมเอกสารหลักฐานแต่ละด้านให้เป็นหมวดหมู่ โดยด้านที่ 1 ให้เตรียมตามหัวข้อที่ได้รายงานไว้ และด้านที่ 2 ให้เตรียมเอกสารหลักฐานตามหัวข้อการประเมินที่ปรากฏในคู่มือการประเมินตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศร 0206.4/1100 ลงวันที่ 10 พฤษภาคม 2553

1.2 การนำเสนอต่อคณะกรรมการให้นำเสนอทีละด้านโดยสรุปให้ครอบคลุมทุกหัวข้อในการประเมินด้วยวาจา (Oral) ซึ่งอาจจัดทำในรูปแบบของ Power point ประกอบการนำเสนอด้วยก็ได้

1.3 ขออนุญาตคณะกรรมการให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ร่วมชี้แจงข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการกรณีที่ข้อมูลนั้นเกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น ๆ หรืออาจให้ชุมชน ผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วมในการชี้แจงหรือยืนยันข้อมูลหรือแสดงผลงาน หรือชิ้นงาน หรือการปฏิบัติงานจริงต่อคณะกรรมการด้วยก็ได้

ในการประเมินด้านที่ 3 กำหนดให้มีกรรมการประเมิน 3 คน ต่อผู้ขอ 1 ราย ทั้งนี้ ผู้ที่จะได้รับการประเมินด้านที่ 3 จะต้องผ่านการประเมินด้านที่ 1 และด้านที่ 2 ก่อน ซึ่งในการประเมินด้านที่ 3 นี้ จะพิจารณาประเมินจากเอกสารผลการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของแต่ละสาขางาน และผลงานทางวิชาการ พร้อมทั้งให้นำผลการประเมินด้านที่ 1 และด้านที่ 2 มาประกอบการพิจารณาด้วย ทั้งนี้ ในการประเมินด้านที่ 3 คณะกรรมการอาจพิจารณาจากการปฏิบัติงานจริงและอาจให้ผู้ขอรับการประเมินนำเสนอและตอบข้อซักถามด้วยก็ได้

2. การประเมินตาม ว 5/2554 กำหนดให้มีกรรมการประเมิน 3 คน ต่อผู้ขอ 1 ราย และให้ประเมินพร้อมกันทั้ง 3 ด้าน ณ สถานที่ปฏิบัติงานจริงของผู้ขอรับการประเมิน

ดังนั้น ผู้ขอรับการประเมินจะต้องอยู่ ณ สถานที่ปฏิบัติงาน เพื่อรับการประเมินและเตรียมความพร้อมในการประเมิน ดังนี้

2.1 เตรียมเอกสารหลักฐานแต่ละด้านให้เป็นหมวดหมู่ โดย

- ด้านที่ 1 ให้เตรียมตามหัวข้อที่ได้รายงานไว้
- ด้านที่ 2 ให้เตรียมเอกสารหลักฐานตามหัวข้อการประเมินที่ปรากฏในคู่มือการประเมิน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ส่วนที่ ๑๒๐๖.๔/๑๑๐๐ ลงวันที่ 10 พฤษภาคม 2553
- ด้านที่ 3 ให้เตรียมเอกสารหลักฐานผลการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานตามที่ได้รายงานไว้ในแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ของแต่ละสาขางาน และให้เตรียมผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ที่ได้รับรางวัลหรือที่เทียบเท่ากับรางวัลระดับชาติ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเสนอ หรือ ตามที่ ก.ค.ศ. เห็นชอบ เช่น สื่อ นวัตกรรม โครงการ/โครงการที่ได้รับรางวัล เป็นต้น ไว้แสดงแก่คณะกรรมการด้วย

2.2 การนำเสนอต่อคณะกรรมการให้นำเสนอที่ละด้านโดยสรุปให้ครอบคลุมทุกหัวข้อในการประเมินด้วยวาจา (Oral) ซึ่งอาจจัดทำในรูปแบบของ Power point ประกอบการนำเสนอด้วยก็ได้

2.3 การนำเสนอผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ให้นำเสนอสภาพปัญหาแนวคิด หรือแรงจูงใจในการจัดทำผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ วิธีดำเนินการจัดทำผลที่เกิดจากการนำไปใช้ และแนวคิดในการพัฒนาต่อไป ตามที่ได้รายงานสรุปไว้

2.4 ขออนุญาตคณะกรรมการให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ร่วมชี้แจงข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการกรณีที่ข้อมูลนั้นเกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น ๆ หรืออาจให้ชุมชน ผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วมในการชี้แจงหรือยืนยันข้อมูลหรือแสดงผลงาน หรือชิ้นงาน หรือการปฏิบัติงานจริงต่อคณะกรรมการด้วยก็ได้

สำหรับรายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.4/ว 17 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552 และ ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.3/ว 5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2554 และคู่มือการประเมิน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.4/1100 ลงวันที่ 10 พฤษภาคม 2553 สามารถค้นหาและเข้าดูได้ใน www.moe.go.th/webtcs

การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่คุณภาพการศึกษาไทย

ศรีชัย พรประชาธรรม*

คุณภาพการศึกษา เป็นภาพความสำเร็จของการจัดการศึกษาและเงื่อนไขปัจจัยสำคัญที่สุดอยู่ที่การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพราะหากพัฒนาข้าราชการครูให้ได้ดีจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีผลในการปฏิบัติอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง หรือไปสู่ทิศทางการพัฒนาประเทศที่เหมาะสมได้ การพัฒนาที่ดีควรดำเนินการในเชิงระบบกำหนดกลยุทธ์ของระบบ คิดเปรียบเทียบง่าย ๆ ระบบอวัยวะมนุษย์ หากพัฒนาเป็นเชิงระบบมีพัฒนาการที่ระบบจะเข้มแข็ง ทำงานสอดคล้องประสานกันได้ดี กายนั้นจะสมบูรณ์แข็งแรงอาจเรียกว่าเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งอาจให้มีการวัดประเมินผลการพัฒนาเพื่อจัดตำแหน่งแห่งที่ของความสำเร็จจากการพัฒนานั้น

1. การสรรหาคนที่เหมาะสมเพื่อเป็นครู (Getting the right people to become teachers)

ภายหลังการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย เพื่อให้บุคคลเตรียมตัวที่จะรับการประเมินให้ดำรงตำแหน่งครู ศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นที่จะเป็นกำลังสำคัญของสถานศึกษา ครูผู้ช่วยต้องมีการพัฒนาอย่างเหมาะสม

2. การพัฒนาให้เป็นผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ (Developing them into effective instructors)

ก.ค.ศ. กำหนดให้ส่วนราชการพัฒนาข้าราชการครูระหว่างประจำการตามสาระการเรียนรู้ และองค์ความรู้ที่จำเป็น ทันสมัย รวมทั้งให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ทุกสายงาน

3. การพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม เช่น

ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

(1) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา .

(2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ดังต่อไปนี้

(1) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(2) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

* ดร., ผู้อำนวยการภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล

ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด เช่น

- (1) ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กทม.
- (2) รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กทม.

4. ทักษะเกี่ยวกับการศึกษาประวัติศาสตร์การพัฒนา

ก่อนหน้ากำเนิดโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูงเมื่อ พ.ศ. 2492 การพัฒนาครูได้เจริญก้าวหน้ามาตามวัฒนธรรมและศาสนา อาจถือได้ว่าสถาบันการศาสนาวางรากฐานการพัฒนาครูให้กับสังคมไทย เรื่องของจารีต ความเคารพ การรู้จักหน้าที่ บาป บุญ คุณ โศภ เมตตา คุณธรรม จริยธรรม โคดเด่นอยู่ในวิถีชีวิตครูไทย อีกทั้งวัดได้ทำหน้าที่ถ่ายทอดความมั่นคงทางสังคมด้วยการให้เด็กชาวไทยพักอาศัยเรียนหนังสือในชื่อ “ศิษย์วัด” อีกทั้งให้ครูได้อาศัยใช้อาคารสถานที่เป็นอาคารเรียนในวัด

อย่างไรก็ตาม ในยุควิชาความรู้สากล เข้าสู่สังคมไทยมากขึ้น เศรษฐกิจและวัฒนธรรมเริ่มเปลี่ยนแปลงในภาวะ “ความทันสมัย” ด้านอุดมการณ์และวิชาชีพครูยังถือว่าการศึกษาคือช่วยพัฒนาประเทศ ช่วยให้แสงสว่าง ปัญญาให้มนุษย์เดินทางสู่ความก้าวหน้า การศึกษาเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการเปลี่ยนแปลงสังคมไปสู่สภาพที่ดีกว่าเดิม นักศึกษา นิสิต สายการศึกษา ในยุคนี้ถูกเตรียมพร้อมให้เป็นครูนักพัฒนา เพื่อให้ศิษย์ได้รับการเรียนรู้และพัฒนาให้ครบทั้งด้านกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ

ก้าวเข้าสู่ยุคสมัยโทรทัศน์วิทยุ และคอมพิวเตอร์ เข้ามาเป็นสื่อสำคัญในการเรียนรู้ของคนในสังคม รวมทั้งการพัฒนาครู พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยสื่อสาร สัญญาณภาพเสียงไร้สาย สามารถสร้างโครงสร้างทางความรู้สึก (Structure of feeling) หรือสร้างกระแสความคิดต่าง ๆ ได้ ครูไทยจึงมีทั้งรุ่นที่โตมากับวัด รับรู้งานวัด รุ่นที่โตมากับสื่อโทรทัศน์รับรู้อิทธิพลของสื่อสมัยใหม่ และรุ่นที่โตมากับคอมพิวเตอร์ facebook และโทรศัพท์มือถือ นักพัฒนาจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ประวัติศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดกิจกรรมหลักฐานการพัฒนาครูได้อย่างเหมาะสมและตรงเป้าหมายต่อไป

5. การพัฒนาบนพื้นฐานทุนและความรู้

การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบนพื้นฐานทุนและความรู้ อาจเป็นการให้โอกาสศึกษาต่อเพื่อข้าราชการครูหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ หรือการวิจัย เรียนรู้จากฐานรากของความรู้หรือวงวนความรู้ดั้งเดิมของไทย อาจพูดได้ว่าเป็นการสร้างทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรมหรือทุนทางสิ่งแวดล้อม ครูอาจร่วมมือกับชุมชนสวนโบราณ สวนสามระดับ จัดการเรียนรู้ในเรื่องพืช สวน เรื่องข้าวพันธุ์ข้าวโบราณของชุมชนที่นับวันจะสูญหายไป ความรู้เหล่านี้เป็นความรู้ที่ถูกกดทับซึ่งสมควรได้รับการสืบสานควบคู่ไปกับความรู้สากล

6. ตัวแบบที่ดีและการประเมินผลการพัฒนา

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หากเป็นการพัฒนาที่ได้ผลย่อมเกิดกรณีตัวแบบที่ดีในการปฏิบัติงานได้และเป็นตัวแบบให้ครูได้เรียนรู้

7. ครูทุกคนสร้างความรู้ได้

เมื่อประเมินคุณภาพการศึกษา เราก็จะมองเห็นคุณภาพครูภายใต้แนวคิด ครูทุกคนสร้างความรู้ได้ จะทำให้เกิดแรงกระตุ้นให้ครูสร้างปฏิบัติการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้อย่างมหาศาล พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษา มองหาได้จากการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการใช้ชีวิตในธรรมชาติ ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา และรอบสถานศึกษาต้องเริ่มจากครอบครัว มาบูรณาการที่สถานศึกษา และผู้เรียนนำไปใช้ในชีวิตจริง

สำหรับแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาคงสามารถเริ่มได้ด้วยการปฏิบัติงาน การอ่าน การเข้ารับการพัฒนา การตั้งโจทย์ให้กับชีวิต และอุดมการณ์วิชาชีพว่าเราต้องการให้อะไรส่วนรวมให้อะไรผู้เรียน และแนวทางนั้นเราต้องเติมเต็มวิชาการ หลักการ หรือสื่อนวัตกรรมใดบ้าง รวมทั้งต้องพัฒนาสมรรถนะให้ตรงโจทย์การทำงานที่ตั้งไว้

โดยสรุปเมื่อคิดและลงมือพัฒนาตัวเองเมื่อใด คือจุดเริ่มต้นของคุณภาพการศึกษาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน คือ ผู้ออกแบบและสร้างคุณภาพการศึกษาไทย

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

ดร.รัตนา ศรีเหรียญ

เลขาธิการ ก.ค.ศ.

นายสุบรรณ ไชยศิริโชติ

รองเลขาธิการ ก.ค.ศ.

นางสุจิตรา พัฒนะภูมิ

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล

บรรณาธิการและจัดทำเอกสาร

นางอঞ্জนา สระวาสี

ผู้อำนวยการภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล

นางสาวประทวน มูลหล้า

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นายเสรี วิภาดา

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

นางสาวพรทิพย์ ทรัพย์ศรี

เจ้าหน้าที่งานธุรการชำนาญงาน

หน่วยงานรับผิดชอบ

ภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล

สำนักงาน ก.ค.ศ.

เอกสารฉบับที่ 3/2556

ภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล