

บทสรุปสำหรับนักบริหาร

รายงานวิจัย

โครงการศึกษาการพัฒนา รูปแบบการประเมินวิทยฐานะ
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



สำนักงาน ก.ค.ศ.

กระทรวงศึกษาธิการ

บทสรุปสำหรับนักบริหาร

รายงานวิจัย

โครงการศึกษาการพัฒนารูปแบบการประเมินวิทยฐานะ

ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



สำนักงาน ก.ค.ศ.

กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) กระทรวงศึกษาธิการ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษารูปแบบการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ 4 สายงาน คือ สายงานการสอน สายงานบริหารการศึกษา สายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานนิเทศการศึกษา ในการดำเนินการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสารศึกษาจากของต่างประเทศ 4 ประเทศ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา อังกฤษ สิงคโปร์และเขตปกครองพิเศษฮ่องกง โดยได้ไปศึกษาดูงานในประเทศสิงคโปร์และเขตปกครองพิเศษฮ่องกงในช่วงระหว่างเดือนสิงหาคม 2554 การสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ที่เคยมีประสบการณ์ยื่นขอประเมินเลื่อนตำแหน่ง การสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการประเมินในปัจจุบัน และกำหนดทิศทางการประเมินในอนาคต จัดการประชุมกลุ่มย่อยรับฟังความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2555 และจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องเมื่อวันที่ 2 เมษายน 2555 ทั้งนี้ได้ประมวลข้อคิดเห็นที่ได้รับมาปรับแก้ไขเพื่อนำเสนอข้อเสนอในรายงานฉบับนี้ เพื่อประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล รายการกฎหมาย และรายนามข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการประสานการติดต่อการเก็บข้อมูล นัดสัมภาษณ์ ที่ปรึกษาสำนักงาน ก.ค.ศ. ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ประกอบการศึกษา ทำให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์และได้ข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปปรับใช้ในทางปฏิบัติได้จริง

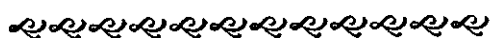
ผู้วิจัย

รองศาสตราจารย์ ดร.อัมพร อึ้งทรงคนนอก

มิถุนายน 2555

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
บทสรุปสำหรับนักบริหาร	
1. ความเป็นมาและเหตุผลของการศึกษา	2
2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา	2
3. วิธีการดำเนินการศึกษา	3
4. ประเด็นปัญหาของการประเมินในปัจจุบัน	3
5. หลักการและแนวคิด	4
6. รูปแบบการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	5
7. องค์ประกอบ/เครื่องมือของการประเมิน	6
8. ผลที่ได้รับจากการประเมิน	7
9. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ	7
10. ข้อเสนอทางเลือกในทางปฏิบัติ	18
11. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	20
บรรณานุกรม	20
ตารางที่ 1 สรุปวิทยฐานะตามตำแหน่ง	7
ตารางที่ 2 สรุปคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้มีสิทธิยื่นขอประเมินเลื่อนวิทยฐานะตามแต่ละตำแหน่ง	7
ตารางที่ 3 สรุปเกณฑ์การส่งผลงานตามด้านที่ 3 ผลการปฏิบัติงานตามแต่ละประเภทตำแหน่งวิทยฐานะ	17
ตารางที่ 4 แสดงเกณฑ์ค่าคะแนนร้อยละผ่านเพื่อการตัดสินเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากรทั้ง 4 สายงาน	18
แผนภาพที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน 360 องศา	6



บทสรุปสำหรับนักบริหาร

1. ความเป็นมาและเหตุผลของการศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 54 กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใด และการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใด ต้องผ่านการประเมินความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประสพการณ์ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

จากหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะที่ผ่านมาในอดีตที่ได้มีการใช้ในทางปฏิบัติได้แก่ หลักเกณฑ์ตามหนังสือที่ ศธ 0206.3/ว25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548 และแทนที่ด้วย ศธ 0206.4/ว17 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552 และเพิ่มเติมด้วยหลักเกณฑ์ตามหนังสือที่ ศธ 0206.3/ว5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2554 ในปัจจุบันนี้ประสบกับปัญหาในทางปฏิบัติที่ควรจะได้มีการศึกษาวิจัย เพื่อให้เห็นปัญหาของการนำมาใช้ในทางปฏิบัติ รับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์แก่การนำเสนออย่างเป็นระบบครอบคลุม มีความทันสมัยกับสภาวะการณที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตามนโยบายของรัฐบาลและการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในอนาคต

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้มีการศึกษาการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะอย่างเป็นระบบให้ครอบคลุมตามระเบียบวิธีการศึกษาวิจัย อาศัยการเก็บข้อมูลจากหลายแหล่งทั้งจากในประเทศ การศึกษาดูงาน การสัมภาษณ์เจาะลึก การประชุมกลุ่มย่อย และการรับฟังความคิดเห็นเพื่อให้ได้ข้อมูลและความคิดเห็นจากหลายฝ่าย เพื่อนำมา เสนอพัฒนาารูปแบบการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้มีความเหมาะสมต่อไป

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษารูปแบบการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ 4 สายงาน คือ สายงานการสอน สายงานบริหารการศึกษา สายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานนิเทศการศึกษา

3. วิธีการดำเนินการศึกษา

ในการดำเนินการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.1 การสัมภาษณ์ผู้บริหารในกระทรวงศึกษาธิการและที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการประเมินในปัจจุบัน ทิศทางและแนวโน้มที่จะเป็นในอนาคตตามนโยบายของรัฐบาล

3.2 ศึกษาข้อมูลเอกสาร นอกเหนือไปจากการเก็บข้อมูลเอกสารในประเทศและจากเว็บไซต์ต่างๆที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเอกสารจากต่างประเทศ 4 ประเทศ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา อังกฤษ สิงคโปร์และเขตปกครองพิเศษฮ่องกง เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานก่อนจะเดินทางไปเก็บข้อมูลในพื้นที่จากการศึกษาดูงานต่อไป

3.3 ศึกษาดูงานต่างประเทศ ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในประเทศสิงคโปร์และเขตปกครองพิเศษฮ่องกงเพื่อเดินทางไปศึกษาดูงานในช่วงระหว่างเดือนสิงหาคม 2554 ทำให้ได้ข้อมูลเจาะลึกจากได้พูดคุยกับผู้บริหารของโรงเรียน สถาบันการศึกษาและส่วนราชการของทั้งสองประเทศ ทำให้เห็นกรอบฐานความคิดในการประเมิน หลักการและวิธีการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาของทั้งสองประเทศอย่างลึกซึ้ง

3.4 การสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ที่เคยมีประสบการณ์ยื่นขอประเมินเลื่อนตำแหน่ง การสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการประเมินในปัจจุบันและกำหนดทิศทางการประเมินในอนาคต

3.5 จัดการประชุมกลุ่มย่อยรับฟังความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2555 เพื่อให้ได้ข้อคิดเห็นอย่างเจาะลึกในหลักเกณฑ์ที่ได้เสนอในเบื้องต้น ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์นี้มาปรับแก้ไขในข้อเสนอตามที่ปรากฏ

3.6 ขั้นตอนสุดท้าย คือ การจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง เมื่อวันที่ 2 เมษายน 2555 ซึ่งจัดเป็นลำดับสุดท้าย ในทางหนึ่งเพื่อเป็นการเผยแพร่ให้ทราบถึงการศึกษาวิจัยที่ได้มีการดำเนินการ และในอีกทางหนึ่งเพื่อเป็นการรับฟังความคิดเห็นที่เป็นข้อกังวลของครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากผลการศึกษาวิจัยนี้ พร้อมทั้งได้รับ

4. ประเด็นปัญหาของการประเมินในปัจจุบัน

ผลจากการศึกษาสามารถสรุปให้เห็นประเด็นหลักๆ ได้ดังต่อไปนี้

ประการแรก ผู้ขอรับการประเมินส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของผลงานวิจัยที่ใช้ในการประเมิน ผลงานที่ส่งขอรับการประเมินโดยมากเน้นการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก เนื่องจากส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ไม่เคยได้เรียนเกี่ยวกับวิชาการเบียบวิธีวิจัยมาก่อน จึงขาดประสบการณ์ในการทำวิจัย สำหรับคนที่สนใจและทุ่มเทในการทำผลงานวิจัย ได้ใช้เวลาทุ่มทำแต่ผลงานเพื่อให้ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะซึ่งหมายถึงการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนสูงขึ้น เวลาที่ใช้ในการเตรียมและพัฒนาการเรียนการสอนให้กับนักเรียนอยู่ในอันดับรองลงมาหรือมีความสำคัญน้อยมาก การพัฒนาที่เกิดขึ้นที่ครูได้รับการเลื่อนเงินเดือนและวิทยฐานะสูงขึ้นจึงไม่สอดคล้องกับการเรียนการสอนพัฒนาของนักเรียน ไปกันคนละทาง นักเรียนจึงต้องไปแสวงหาความรู้นอกห้องเรียนจากโรงเรียนกวดวิชา

ประการที่สอง การอ่านประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิมุ่งเน้นทางวิจัยเชิงปริมาณ เนื่องมาจากได้รับการศึกษาในช่วงสมัยที่การวิจัยเชิงปริมาณเป็นกระแสหลัก การตรวจผลงานวิชาการหรืองานวิจัยจึงใช้กรอบการวิจัยเชิงปริมาณเป็นตัวตั้งในการประเมินผลงานวิจัย ซึ่งผู้ขอรับการประเมินขาดความถนัดและความรู้ความเข้าใจ หลายครั้งผลงานที่ส่งมาให้ประเมินจึงไม่ผ่านการประเมิน กลายเป็นการทำงานที่ไม่สอดคล้องกัน หรือ “ผิดฝาผิดตัว” กับผู้ประเมิน

ประการที่สาม ปัญหาการคัดลอกผลงาน พบว่าคุณภาพของงานวิจัยที่นำมาเสนอประกอบการยื่นคำขอประเมินวิทยฐานะของตำแหน่งต่างๆ โดยเฉพาะในบทบาทบรรณกรณกรรมมีการคัดลอกผลงานกัน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากขาดความเข้าใจถึงจริยธรรมของผู้วิจัยที่มองว่า “การคัดลอก” ผลงานนับเป็นอาชญากรรมทางวิชาการ และเป็นเรื่องที่น่าวิชาการทุกคนต้องเข้าใจเป็นพื้นฐานในการทำงานวิจัย หากพบว่ามี การคัดลอกผลงานกัน แม้จะกระทำโดยไม่ตั้งใจแต่การพิจารณาโทษนั้นรุนแรงถึงขั้นขั้นขืนบัญญัติห้ามไม่ให้โอกาสในการนำเสนอในครั้งต่อไป

ประการสุดท้าย ขาดการกำหนดมาตรฐานผลงานในแต่ละระดับวิทยฐานะ หลังจากที่ได้รับการประเมินเลื่อนวิทยฐานะแล้ว ไม่มีข้อกำหนดมาตรฐานผลงานของผู้ที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะในการรักษาระดับวิทยฐานะที่แตกต่างกัน

5. หลักการและแนวคิด

จากการประมวลข้อมูลเอกสารของต่างประเทศ และข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาดูงานในประเทศ สิงคโปร์และเขตปกครองพิเศษฮ่องกง สามารถกำหนดหลักการ 5 ประการ ที่ใช้เป็นพื้นฐานประกอบการพิจารณากำหนดรูปแบบการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แก่

ประการแรก การประเมินผลการปฏิบัติงานสองแนวทาง คือ การประเมินระหว่างทางเพื่อติดตามและพัฒนาความรู้และทักษะอาชีพ (Formative evaluation) และ การประเมินแบบรวบยอด (Summative evaluation) เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการ เช่น การที่จะก้าวจากระดับหนึ่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นว่าจะมีคุณลักษณะความรู้และทักษะพอเพียงแก่การก้าวขึ้นสู่ระดับตำแหน่งที่สูงกว่าหรือไม่ อย่างไร สำหรับการประเมินเพื่อใช้

ประโยชน์ในการเลื่อนวิทยฐานะควรมองในผลการปฏิบัติงานสุดท้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอรับการประเมิน

ประการที่สอง ประเมินตามผลการปฏิบัติงาน (Performance-Based Evaluation) ที่สะท้อนออกมาในผู้เรียน การประเมินพิจารณาถึงผลการดำเนินงานหรือผลการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนสำหรับครูผู้สอน การบริหารงานสำหรับผู้อยู่ในตำแหน่งบริหารสถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/สำนักงาน กศน. จังหวัด/กทม. และผลการให้คำแนะนำดูแลสำหรับศึกษานิเทศก์ การประเมินควรมุ่งเน้นการพัฒนาที่นอกจากจะเกิดประโยชน์กับผู้ยื่นขอประเมินเพื่อให้ได้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ผูกโยงกับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นตามมาแล้ว ควรจะสะท้อนให้เห็นผลการพัฒนาในครูนำสู่ผู้เรียน เกิดประโยชน์กับผู้เรียนเป็นสำคัญในกรณีของครูผู้สอน และกรณีของตำแหน่งอื่นๆ จะได้ให้ได้รับประโยชน์ตกทอดไปสู่โรงเรียนเขตการศึกษา หรือเรื่องการเรียนการสอนที่ผู้ยื่นขอประเมินในตำแหน่งต่างๆ มีหน้าที่รับผิดชอบตามขอบเขตความรับผิดชอบของตำแหน่งที่กำหนดไว้

ประการที่สาม การประเมินตามสมรรถนะ (Competency-Based Evaluation) ผู้ที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะในขั้นต่างๆ จะต้องแสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ และทักษะตามระดับวิทยฐานะที่ได้เลื่อนขั้นในแต่ละขั้น และสามารถรักษาระดับความรู้ความสามารถในการสอน การบริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษา เขตการศึกษา และการให้คำแนะนำตามระดับที่ดำรงอยู่

ประการที่สี่ การประเมินเชิงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่วิชาชีพครู การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องให้ครอบคลุมถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครู หรือ “แม่พิมพ์” ของชาติที่จะเป็นต้นแบบแนวประพฤติปฏิบัติที่ดี เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับนักเรียนที่สามารถนำมาอ้างอิงและกล่าวถึงในทางที่ดีที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมของประเทศไทย

ประการที่ห้า การก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ข้อเสนอที่กำหนดในที่นี้ใช้ฐานการพิจารณาจากยุทธศาสตร์ นโยบายของการปฏิรูปการศึกษา และการพัฒนาเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถ และทักษะที่พร้อมไปสู่ความเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

6. รูปแบบการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

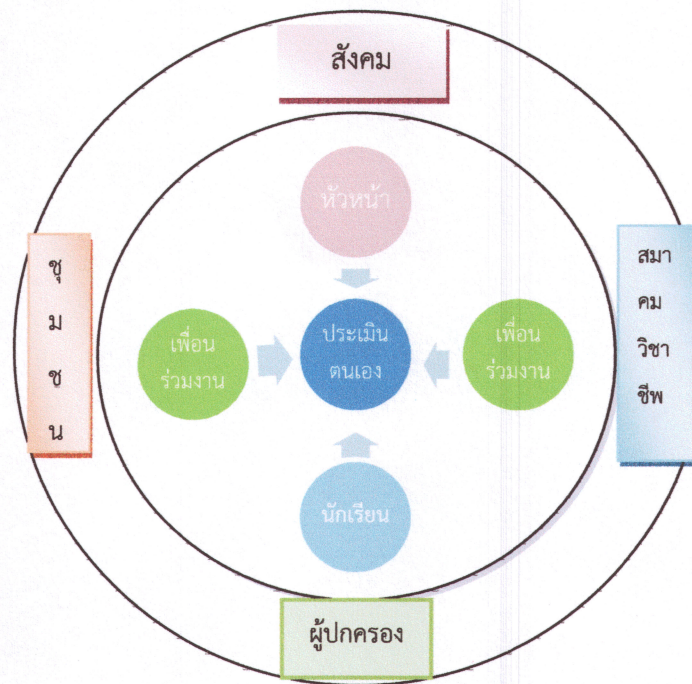
ผู้วิจัยได้เสนอรูปแบบการประเมิน 360 องศา (ตามภาพข้างล่าง) ครอบคลุม

- 1) **การประเมินตนเอง** คือการประเมิน 1 องศาแรก ซึ่งการประเมินตนเองว่าได้มีการพัฒนาในด้านใดบ้าง อย่างไร
- 2) **การประเมินโดยนักเรียน/ผู้เรียน** การประเมินจากล่างขึ้นบนเป็นการประเมินแบบ 180 องศา โดยให้นักเรียนเป็นผู้ประเมินการเรียนการสอนเมื่อจบภาคการศึกษา หรือจะเป็นการประเมินกลางภาคเพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับให้กับผู้สอนว่าในช่วงการเรียนการสอนที่ผ่านมาเป็นอย่างไรบ้าง เพื่อจะได้มีการปรับวิธีการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน
- 3) **การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน** เป็นการประเมินแบบ 90 องศา เพื่อเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นคนที่ได้รับการพัฒนาตนเองโดยที่ไม่ไปทำให้ผู้อื่นเสียหายหรือได้รับความเดือดร้อนจาก

การพัฒนาตนเอง อีกทั้งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าคนเก่งที่ได้รับการพัฒนานั้นต้องสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างดี เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี แบ่งปันความรู้และประสบการณ์การพัฒนา การเรียนรู้ที่ได้รับถ่ายทอดสู่เพื่อนร่วมงาน มีความเอื้ออาทรต่อกัน

- 4) การประเมินจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน คือการประเมินตามปกติโดยหัวหน้างาน
- 5) ความสำเร็จของผู้เรียนที่ส่งผลถึงชุมชน ได้ผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์และสังคมในระดับประเทศ

แผนภาพที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน 360 องศา



7. องค์ประกอบ/เครื่องมือของการประเมิน เพื่อใช้ในการประเมินตามรูปแบบที่เสนอข้างต้น ผู้ขอประเมินสามารถใช้เครื่องมือเหล่านี้ช่วยในการประเมินได้ ได้แก่

- 1) หลักฐานผลงานของนักเรียน เป็นสิ่งที่ครูผู้สอนจำเป็นต้องแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของครูที่ส่งผลสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน และสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการเรียนในภาพรวมของสถานศึกษามายืนยันแสดงได้เช่นกันเพื่อให้เห็นการพัฒนาที่เกิดขึ้นในระดับโรงเรียน
- 2) บันทึกการสอน หรือการออกแบบการเรียนรู้ หรือ แผนการจัดการเรียนรู้ เป็นเอกสารที่ครูผู้สอนต้องมีอยู่แล้วในการเตรียมการเรียนการสอน
- 3) หลักฐานแสดงผลสำเร็จทางการสอน หรือสิ่งประดิษฐ์/นวัตกรรมที่ครู/ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้บริหารการศึกษาหรือศึกษานิเทศก์ได้คิดสร้างขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน การบริหารการสอน การจัดการการศึกษา

- 4) การสังเกตการสอนเป็นระยะ ผู้บริหารสถานศึกษาจักต้องทำการติดตามการเรียนการสอนของครูที่อยู่ใต้การบังคับบัญชาเป็นระยะ เพื่อจะให้เห็นความพัฒนาของผู้สอนและการตอบสนองการเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน
- 5) การวางแผนจัดการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องคอยให้ความเอาใจใส่ครูและเพื่อนร่วมงานให้เกิดความเข้าใจในแผนการสอนไปในทางเดียวกันและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
- 6) การกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดและมาตรฐานการเรียนการสอน เช่น การกำหนดก่อนการเรียนและหลังการเรียนในแต่ละบทเรียน เป็นหน้าที่ของทุกฝ่ายในการกำหนดร่วมกัน ให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันว่ากิจกรรมการเรียนการสอนต่าง ๆ นั้นต้องการมุ่งหวังให้เกิดอะไรบ้างที่เป็นรูปธรรม
- 7) การวางแผนการศึกษาวิจัยด้วยตนเอง และแผนการเก็บหลักฐาน ข้อมูลและเอกสาร ในที่นี้บุคลากรทุกระดับ ทุกฝ่ายสามารถดำเนินการได้เมื่อต้องเริ่มทำการศึกษาค้นคว้าวิจัย
- 8) การอัดวิดีโอทัศน ครูอาจจะทำการบันทึกการสอนเพื่อนำมาศึกษา ทบทวนการตอบสนองของนักเรียนในภายหลัง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลที่ได้นำประกอบการพิจารณาติดตามประเมินผลงาน และสามารถนำไปเผยแพร่ต่อผู้ปกครองและสาธารณะได้
- 9) การทดสอบ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถทราบผลการทดสอบการเรียนรู้ของนักเรียน
- 10) การสอบปากเปล่าโดยใช้ผลงานวิชาการเป็นฐานในการสอบ ใช้ในกรณีที่ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆแสดงความจำนงจะขอเลือกสอบปากเปล่าเพื่ออธิบายผลงานที่ดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ว่าได้คิดค้นเองมาได้อย่างไร และเป็นการเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณะได้ทางหนึ่ง

8. ผลที่ได้รับจากการประเมิน

เป็นที่คาดหวังว่า การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นจะต้องส่งผลประโยชน์โดยตรงกับผู้เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) ผู้ประเมินได้รับประโยชน์จากการเลื่อนระดับวิทยฐานะที่สูงมากขึ้นพร้อมกับได้รับเงินเดือน และเงินวิทยฐานะที่สูงขึ้นตามไปด้วย มีการพัฒนาด้านวิชาชีพ
- 2) นักเรียนได้รับประโยชน์ทางตรงและทางอ้อมจากการที่ครู ผู้บริหารสถานศึกษา/ ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ได้รับการพัฒนาและเลื่อนวิทยฐานะ ได้รับความรู้ด้วยหลักสูตรที่ทันสมัย สามารถเข้าใจได้ด้วยวิธีการสอนที่หลากหลาย มีการจัดการเรียนการสอนที่ดีมีประสิทธิภาพ
- 3) โรงเรียนได้รับการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ ครูและเพื่อนครูได้ประโยชน์ร่วมกัน มีการแบ่งปันและกระจายความรู้สู่เพื่อนร่วมงาน
- 4) พัฒนาการความคิดริเริ่มและนวัตกรรมในด้านครุศาสตร์ของครู
- 5) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับชุมชนและต่อผู้ปกครองของนักเรียน

9. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ

ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ให้มีตำแหน่งและวิทยฐานะในแต่ละประเภทสายงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพใน 4 ตำแหน่ง ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปวิทยฐานะตามตำแหน่ง

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

จากข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เจาะลึก การประชุมกลุ่มย่อยประกอบหลักเกณฑ์คุณสมบัติเบื้องต้นที่ได้มีการใช้กันในการประเมินวิทยฐานะของบุคลากรสายวิชาการในระดับอุดมศึกษา จึงได้กำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้มีสิทธิยื่นขอประเมินเลื่อนวิทยฐานะในแต่ละตำแหน่ง ดังแสดงในตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 สรุปคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้มีสิทธิยื่นขอประเมินเลื่อนวิทยฐานะตามแต่ละตำแหน่ง

ตำแหน่ง วิทยฐานะ	ครู	ผู้อำนวยการสถานศึกษา/ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	ผู้อำนวยการสพท/ รองผู้อำนวยการสพท.	ศึกษานิเทศก์
ชำนาญการ	- ประสบการณ์สอน จบ.ตรี 6 ปี/ จบ ป.โท 4 ปี/ จบ ป.เอก 2 ปี - ภาระงานสอนตามเกณฑ์ - ปฏิบัติงานตามหน้าที่งานสอนและพัฒนาย้อนหลัง 2 ปี	- ดำรงตำแหน่งรองผอ. ไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือดำรงตำแหน่งผอ.มาไม่น้อยกว่า 1 ปี - ภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษาเต็มเวลา - ปฏิบัติงานตามหน้าที่งานสอนและพัฒนาย้อนหลัง 2 ปี		- ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์หรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 2 ปี - ภาระงานนิเทศการศึกษาเต็มเวลา - ปฏิบัติงานตามหน้าที่นิเทศการศึกษาและพัฒนาย้อนหลัง 2 ปี
ชำนาญการพิเศษ	- ดำรงตำแหน่งครูชำนาญการไม่น้อยกว่า 1 ปี - ภาระงานสอนตามเกณฑ์ - ปฏิบัติงานตามหน้าที่งานสอนและพัฒนาย้อนหลัง 2 ปี	- ดำรงตำแหน่งรองผอ.ชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือดำรงตำแหน่งผอ.ชำนาญการมาไม่น้อยกว่า 1 ปี - ภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษาเต็มเวลา - ปฏิบัติงานตามหน้าที่งานสอนและพัฒนาย้อนหลัง 2 ปี	- ดำรงตำแหน่งรองผอ.เขตพื้นที่การศึกษาหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 1 ปี - ภาระงานบริหารจัดการในเขตพื้นที่การศึกษาเต็มเวลา - ปฏิบัติงานตามหน้าที่งานสอนและพัฒนาย้อนหลัง 2 ปี	- ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 1 ปี - ภาระงานนิเทศการศึกษาเต็มเวลา - ปฏิบัติงานตามหน้าที่นิเทศการศึกษาและพัฒนาย้อนหลัง 2 ปี

วิทยาลัย วิทยาลัย	ตำแหน่ง	ครู	ผู้อำนวยการสถานศึกษา/ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	ผู้อำนวยการสพ/ รองผู้อำนวยการสพ	ศึกษานิเทศก์
เชี่ยวชาญ	-ดำรงตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือครูชำนาญการไม่น้อยกว่า 5 ปี - ภาระงานสอนตามเกณฑ์ -ปฏิบัติงานตามหน้าที่งานสอนและพัฒนาฯย้อนหลัง 2 ปี	- ดำรงตำแหน่งรองผอ.ชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือดำรงตำแหน่งรองผอ.ชำนาญการมาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ ดำรงตำแหน่งผอ.ชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือดำรงตำแหน่งผอ.ชำนาญการมาไม่น้อยกว่า 5 ปี - ภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษาเต็มเวลา -ปฏิบัติงานตามหน้าที่งานสอนและพัฒนาฯย้อนหลัง 2 ปี	- ดำรงตำแหน่งรองผอ.เขตพื้นที่การศึกษาหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือ ดำรงตำแหน่งผอ.เขตพื้นที่การศึกษาหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 1 ปี - ภาระงานบริหารจัดการในเขตพื้นที่การศึกษาเต็มเวลา -ปฏิบัติงานตามหน้าที่งานสอนและพัฒนาฯย้อนหลัง 2 ปี	- ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการไม่น้อยกว่า 5 ปี - ภาระงานนิเทศการศึกษาเต็มเวลา -ปฏิบัติงานตามหน้าที่นิเทศการศึกษาและพัฒนาฯย้อนหลัง 2 ปี	
เชี่ยวชาญพิเศษ	-ดำรงตำแหน่งครูเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 2 ปี - ภาระงานสอนตามเกณฑ์ -ปฏิบัติงานตามหน้าที่งานสอนและพัฒนาฯย้อนหลัง 2 ปี	- ดำรงตำแหน่งผอ.เชี่ยวชาญหรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่า 2 ปี - ภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษาเต็มเวลา -ปฏิบัติงานตามหน้าที่งานสอนและพัฒนาฯย้อนหลัง 2 ปี	- ดำรงตำแหน่งผอ.เขตพื้นที่การศึกษาหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 2 ปี - ภาระงานบริหารจัดการในเขตพื้นที่การศึกษาเต็มเวลา -ปฏิบัติงานตามหน้าที่งานสอนและพัฒนาฯย้อนหลัง 2 ปี	- ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 2 ปี - ภาระงานนิเทศการศึกษาเต็มเวลา -ปฏิบัติงานตามหน้าที่นิเทศการศึกษาและพัฒนาฯย้อนหลัง 2 ปี	

หลักเกณฑ์เบื้องต้นของผู้ยื่นขอรับการประเมินแต่ละตำแหน่ง ประกอบด้วยคุณสมบัติตามที่กำหนด และต้องผ่านเกณฑ์การประเมิน 3 ด้าน คือ

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

- **การมีวินัย** ได้แก่ การมีวินัยในตนเอง รับผิดชอบต่อสังคม ต่อหน้าที่การงาน เพื่อร่วมงานชุมชนและสังคม เป็นต้น
- **การประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี** ได้แก่ มีความขยัน อดทน อดสาหัส ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน มีคุณธรรม กระทำการที่ถูกต้องตามกฎหมาย มีความเป็นกลางทางการเมืองและหลักประชาธิปไตยที่เมืองค์พระมหากษัตริย์เป็นประมุข เป็นต้น
- **การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม** ได้แก่ การใช้ชีวิตตามสถานภาพตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ประหยัด มัธยัสถ์ ไม่ใช้หน้าที่การงานเพื่อประโยชน์ทางการเมืองหรือเป็นเครื่องมือทางการเมืองในทางที่มีชอบด้วยกฎหมาย เป็นต้น
- **ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ** ได้แก่ ศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาในหมู่เพื่อนร่วมงานด้วยกัน เป็นผู้นำทางวิชาชีพที่ตนถนัด เป็นต้น

- ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ได้แก่ ให้ความช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถ แบ่งปัน
เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทำคุณประโยชน์ให้กับชุมชน และสังคม เป็นต้น

ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาในส่วนนี้มาจาก

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

2) ด้านความรู้ความสามารถหรือคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา จากข้อมูลที่ได้จาก
การศึกษาเอกสารของประเทศต่างๆ และจากการดูงานประเทศสิงคโปร์และเขตปกครองพิเศษ
ฮ่องกง พบว่า ประเทศเหล่านี้ได้ใช้สมรรถนะเป็นฐานในการพิจารณาประเมินความรู้
ความสามารถของบุคลากรและเพื่อกำหนดแผนการพัฒนาของบุคลากรทางการศึกษา ในที่นี้จึงได้
เสนอให้พิจารณาจากสองส่วนคือ ส่วนสมรรถนะหลักตามแต่ละสายงานและส่วนการพัฒนา
ตนเองประกอบกันไป ดังนี้

ส่วนที่ 1 การเป็นผู้มีความรู้ความสามารถตามสมรรถนะหลัก (ตามสายงานที่กำหนด) เดิมทีนั้นได้ใช้
สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของส่วนราชการที่กำหนดขึ้นให้กับข้าราชการพลเรือนทั่วไป และใช้สำหรับทุก
ตำแหน่งได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะ
ประจำสายงาน ในที่นี้จากการศึกษาข้อมูลและการดูงานของประเทศต่างๆ นั้นพบว่า แต่ละประเทศได้กำหนด
สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เช่นกัน และมีลักษณะเฉพาะที่เหมาะสมกับบุคลากรทางการศึกษา
มากกว่าการใช้สมรรถนะหลักทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. สมรรถนะในแต่ละสายงานที่เพิ่มเติมมุ่งเน้นผลลัพธ์
(Results-Based) ที่จะเกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันมีดังนี้

สายงานการสอน หมายถึง ตำแหน่งครู ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการพัฒนาผู้เรียน ส่งผลต่อ
คุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน รับผิดชอบในการสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้น่าเรียน และใช้วิธีการสอนที่
ทันสมัย สร้างความเข้าใจและแสดงให้เห็นถึงความเป็นมิตร ดูแลความต้องการในปัจจุบันและในอนาคตของ
นักเรียน ให้คำแนะนำและการสนับสนุนที่จำเป็นแก่นักเรียน สร้างกิจกรรมเสริมหลักสูตร สอนค่านิยมและ
ทัศนคติเชิงบวกให้แก่นักเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาสติปัญญา ร่างกาย คุณธรรม อารมณ์ และสังคม
ดังนั้นครูควรมีสมรรถนะที่ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1) การสอนและการพัฒนาการเรียน

- มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระวิชาที่สอน
- มีวิธีการเรียนการสอนที่หลากหลาย
- การวางแผน/จัดการเรียนการสอนที่ถูกต้อง ทันสมัย สอดคล้องกับภาวะการ
เปลี่ยนแปลงของสังคม
- ความสามารถในการสื่อสารบทเรียนให้นักเรียนเข้าใจได้ง่าย

- จัดทำและพัฒนาสื่อ/นวัตกรรมการเรียนการสอน ก้าวทันเทคโนโลยีที่ใช้ในการเรียนการสอน
- 2) การพัฒนาผู้เรียน
- การค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม
 - การทดสอบการเรียนรู้การพัฒนาของผู้เรียน
 - แผนการติดตามการพัฒนาของผู้เรียนแต่ละกลุ่มประเภท
 - มีจิตวิทยาเข้าใจภาวะทางอารมณ์และการรับรู้ของผู้เรียน
 - สอดแทรกจริยธรรม คุณธรรมให้กับผู้เรียน
 - ผลการทดสอบหรือวัดระดับความรู้ความเข้าใจของนักเรียนในสาระวิชาที่รับผิดชอบในระดับประเทศ เช่น O-NET, GAT, PAT เป็นต้น
 - คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
- 3) การพัฒนาการปฏิบัติงาน
- การทำงานเป็นทีม ร่วมกันวางแผนการสอน จัดการเรียนการสอนและประเมินผล การสอนร่วมกัน
 - การแบ่งปันความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์
- 4) การพัฒนาทางวิชาชีพและการบริการชุมชนและสังคม
- มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอในทางวิชาชีพสู่ระดับมาตรฐานสากล
 - การให้บริการวิชาชีพถ่ายทอดความรู้แก่ชุมชน
 - การสอดแทรกกิจกรรมการสอนทำประโยชน์ให้กับสังคม
- 5) การพัฒนาด้านอื่นๆ ได้แก่ ความสามารถทางภาษาและการสื่อสารในระดับสากลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เช่น
- ความสามารถทางภาษาอังกฤษ และ/หรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ
 - ความสามารถทางภาษาอื่นๆ ที่จำเป็นแก่การเรียนการสอนในพื้นที่เฉพาะ

สายงานบริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

1. การบริหารโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำ มองการณ์ไกล สร้างการทำงานในผู้ร่วมงานระหว่างครูผู้สอน เจ้าหน้าที่ฝ่ายให้การสนับสนุน และผู้บริหาร ช่วยวางทิศทางการเติบโตในสายอาชีพของผู้ร่วมงานและลูกน้อง วางแผนการบริหาร โดยการชี้แนะแนวทางในการวางแผนด้านการบริหารทำงานกับทีมงาน วางทิศทางการของยุทธศาสตร์ วางแผนการทำผลงาน คาดการณ์ความเปลี่ยนแปลงและสามารถหาแนวทางในการรับมือกับสิ่งที่ไม่คาดคิดที่อาจเกิดขึ้นได้

2. การพัฒนาคน ผู้บริหารต้องสามารถกระตุ้น / สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร พัฒนาและใช้ประโยชน์จากศักยภาพของบุคลากรได้ รวมถึงสามารถพัฒนาความเป็นมืออาชีพได้

3. การบริหารจัดการกระบวนการ ตรวจสอบให้แน่ใจว่าการพัฒนาและการนำไปใช้จริงสอดคล้องกับการศึกษาภาพรวม

สมรรถนะที่จำเป็นแก่การปฏิบัติหน้าที่ข้างต้น ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถและทักษะ ดังนี้

- 1) การบริหารการสอน ได้แก่
 - บริหารให้ผู้สอนจัดทำแผนจัดการเรียนการสอนที่ครอบคลุมครบทุกรายวิชาที่รับผิดชอบให้ทันสมัยตามนโยบายรัฐบาล
 - ร่วมกับผู้สอนออกแบบกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนานักเรียนของผู้สอน
 - ร่วมกับผู้สอนออกแบบกิจกรรมเสริมการเรียนการสอนมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2) การบริหารโรงเรียน
 - เข้าใจนโยบายและทิศทางด้านการศึกษาของประเทศ มีความรู้ความเข้าใจในหลักการและเหตุผลของนโยบายการศึกษา รวมทั้งมีทักษะความสามารถในการนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติ
 - มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมทางวิชาการอยู่เสมอในทางวิชาชีพสู่ระดับมาตรฐานสากล
 - ความรู้ความสามารถทางการจัดการทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ
 - การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
 - สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน
- 3) การพัฒนาทางวิชาชีพและการบริการชุมชนและสังคม
 - กิจกรรมพัฒนาบุคลากรประเภทต่างๆ ให้สามารถเติบโตในสายอาชีพได้
 - พัฒนาและประมวลองค์ความรู้ให้ทันสมัย
- 4) การพัฒนาด้านอื่นๆ ความสามารถทางภาษาและการสื่อสารในระดับสากลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เช่น
 - ความสามารถทางภาษาอังกฤษ และ/หรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ
 - ความสามารถทางภาษาอื่นๆ ที่จำเป็นแก่การบริหารจัดการเรียนการสอนในพื้นที่เฉพาะ

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

- 1) การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา
 - กิจกรรม และหลักสูตรอบรมพัฒนาบุคลากรประเภทต่างๆ ให้สามารถเติบโตในสายอาชีพได้และได้มาตรฐานสากล

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

สายงานนิเทศการศึกษา หมายถึง ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานนิเทศการศึกษา มีความเชี่ยวชาญ การออกแบบหลักสูตรและการสอน การแนะแนวและจิตวิทยาศึกษา การวัดและทดสอบทางการศึกษา และการวิจัยและสถิติ

สมรรถนะประจำสายงานนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การพัฒนาการสอน ได้แก่
 - การออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอน

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

ส่วนที่ 2 การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ (ตามสายงานที่กำหนด)

สายงานการสอน ต้องแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาเพิ่มความรู้ตนเองอย่างต่อเนื่อง พิจารณาได้จากการเข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในด้านต่างๆ มีการประมวลความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการเรียนการสอน ทางวิชาชีพ และให้บริการทางวิชาการแก่ผู้อื่นโดยการเป็นวิทยากรแบ่งปันความรู้ให้เพื่อนร่วมงานและบริการสังคม

สายงานบริหารสถานศึกษา ต้องแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในการบริหารและจัดการสถานศึกษา การบริหารงานภายในสถานศึกษา การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงินให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อมาปรับปรุงการบริหารงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้รับการยอมรับ ผลการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีเป็นที่ประจักษ์ ประมวลความรู้การทำงานของบุคลากรให้บริการเกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม

สายงานบริหารการศึกษา ต้องแสดงให้เห็นถึงการเพิ่มพูนความรู้ ความเชี่ยวชาญในการบริหารและการจัดการการศึกษา การศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมทางวิชาการ การออกแบบและหลักสูตร การสร้างมาตรฐานการทดสอบทางการศึกษา การประมวลผลการเรียนรู้ของสถานศึกษา การให้บริการทางวิชาชีพและการบริการต่อสังคม

สายนานาชาติการศึกษา ต้องแสดงให้เห็นถึงการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม เข้ารับการอบรมด้านการจัดหลักสูตร การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดประเมินผลประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ การสร้างนวัตกรรมสื่อการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยี เป็นต้น

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

ส่วนที่ 1 ผลการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงาน ภาคบังคับ ได้แก่

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

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

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

- แสดงถึงความเป็นผู้มีความสามารถพิเศษ มีความคิดสร้างสรรค์
- ผลงานมีคุณภาพตามมาตรฐานวิทยฐานะ
- เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อื่นนำไปปฏิบัติได้
- เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ชุมชน สังคม และวงวิชาชีพ
- ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน คุณภาพผู้เรียน การบริหารการจัดการ สถานศึกษา/การจัดการศึกษา หรือการนเทศการศึกษา จนเป็นที่ประจักษ์
- ได้รับรางวัลสูงสุดระดับชาติขึ้นไป หรือต้นสังกัดพิจารณาว่ามีคุณภาพเทียบเคียงกับ ผลงานที่ได้รับรางวัลระดับชาติขึ้นไป (ระดับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องได้รับ

รางวัลระดับชาติไม่น้อยกว่า 2 รางวัล และระดับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ต้องได้รับ
รางวัลระดับชาติไม่น้อยกว่า 3 รางวัล)¹

2.2) ผลงานวิชาการ หมายถึง ผลงานที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ ความชำนาญและความ
เชี่ยวชาญทางวิชาการของผู้ขอรับการประเมิน โดยที่ได้มีการนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอน
ในสายการสอน ปรับเปลี่ยน ช่วยหรือปรับปรุงระบบการบริหารจัดการสถานศึกษา/ระบบการ
บริหารโรงเรียน หลักสูตรหรือระบบการประเมินการทดสอบความรู้ความสามารถของผู้เรียน และ
สถานศึกษา ทั้งนี้ลักษณะของงานวิชาการครอบคลุมถึงผลงาน แต่ง/เรียบเรียงหนังสือ ผลงานแปล
งานวิจัย และนวัตกรรมหรือสื่อการเรียนการสอนที่คิดริเริ่มประดิษฐ์สร้างขึ้นเอง เป็นต้น

ผลงานทางวิชาการ

ผลงานทางวิชาการของครูผู้สอนนั้นอาจหมายถึงเอกสารประกอบการเรียนการสอนที่ครูเตรียม
ขึ้นเอง หรือเป็นเอกสารคำสอนของวิชาที่รับผิดชอบสอนอยู่ รวมไปถึง เอกสารบทเรียน แบบฝึกหัดที่ครู
จัดเตรียมและพัฒนาขึ้นเองเพื่อช่วยเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน สำหรับตำแหน่งผู้บริหารและศึกษานิเทศก์
อื่นๆ ผลงานทางวิชาการจะครอบคลุมถึงเอกสารบทความที่ช่วยในการพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนหรือ
สถานศึกษา หรือการพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษา เช่น ระบบการบริหารจัดการการเรียนการสอนทาง
วิชาการ การบริหารงานสถานศึกษาการจัดหลักสูตรเนื้อหากการเรียนการสอนและสื่ออุปกรณ์เครื่องมือช่วยใน
การเรียนการสอน การบริการสอนเสริมและกิจกรรมเสริมการเรียนการสอนที่ช่วยในการพัฒนาครูผู้สอนและ
นักเรียน ประเมินประกอบจากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เช่น แผนการจัดการเรียนรู้
หรือแผนการสอน ใบงาน ใบความรู้ สื่อ และนวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนการสอน เป็นต้น

ผลงานวิจัย

ผลงานวิจัย โดยทั่วไปสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ งานวิจัยเชิงปริมาณและ
งานวิจัยเชิงคุณภาพ

1) งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้แก่ ผลงานวิจัยที่เกิดจากการทดสอบ
ทฤษฎี สร้างตัวแบบแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ตัวแปรต้นที่จะมีผลหรือมี
ความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ผู้ศึกษาต้องทำการศึกษาอย่างเป็นกลาง (objective) มีการ
ตั้งสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่กล่าวมา เก็บข้อมูลตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่เป็นตัวแทน
ของประชากรที่ศึกษา รวบรวมประมวลข้อมูลทางสถิติ พิสูจน์ข้อสมมติฐานนั้นให้ได้ข้อสรุปที่สามารถนำใช้
อธิบายปรากฏการณ์หรือเหตุการณ์อื่นๆ ในลักษณะที่ใกล้เคียงกันนั้นได้

¹ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาเพิ่มเติมเมื่อ 31 ตุลาคม 2555 (ศ.ดร. เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และนาย
อ่ำรุ่ง จันทวานิช) ทำให้ได้ข้อสรุปว่าไม่ควรเสนอให้มีการนำผลงานดีเด่นมาใช้เสนอประกอบการยื่นขอประเมินในระดับ
เชี่ยวชาญพิเศษ เนื่องจากผลงานดีเด่นที่จะนำมาใช้ประกอบการพิจารณานั้นพบว่า มีปัญหาในการประเมินคุณภาพ ขาดความ
เข้าใจที่ตรงกันในคุณภาพของงาน การได้รับรางวัลระดับชาติไม่ได้เป็นสิ่งประกันในคุณภาพในทางปฏิบัติ และไม่เหมาะสมกับ
การนำมาพิจารณาเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะซึ่งเน้นความเชี่ยวชาญทางวิชาการเทียบเท่าระดับศาสตราจารย์ (ระดับ 10) ใน
มหาวิทยาลัยทั่วไป ที่ต้องแสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งทางวิชาการเป็นหลัก

2) งานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

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

การศึกษาเชิงคุณภาพสามารถทำได้หลายรูปแบบได้แก่

(2.1) *กรณีศึกษา (Case study)* เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นเฉพาะกลุ่มนักเรียน/กลุ่มตัวอย่าง

(2.2) *Ethnographic research* มีความใกล้เคียงกับการศึกษากกรณีศึกษาแบบแรก แต่เน้นการทำ ความเข้าใจผู้เรียนในบริบทสภาพแวดล้อมสถานการณ์จริงในห้องเรียน จะแตกต่างกันเพียงขอบเขตของการศึกษาวิจัยเท่านั้น กล่าวคือ กรณีศึกษาจะเน้นศึกษาเฉพาะกลุ่มในแวดวงที่แคบกว่าการศึกษาวิจัยแนว ethnographic research ที่ต้องการศึกษาให้เห็นภาวะแวดล้อมของวัฒนธรรมและสังคมของสิ่ง/กลุ่มตัวอย่าง ที่ต้องการศึกษา

(2.3) *วิธีการของปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology research)* เน้นการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจสาระเนื้อหาทางจิตวิทยาและสังคมจากประสบการณ์ตรงของผู้วิจัย (The life experience) ในเหตุการณ์นั้นๆ ผู้วิจัยต้องพยายามเชื่อมโยงเข้าถึงอารมณ์ ความรู้สึกของผู้เรียน อธิบายถ่ายทอดความรู้สึกทัศนคติของผู้เรียนที่สนใจศึกษาให้ตรงกับที่ผู้เรียนต้องการจะสื่อ กล่าวได้ว่าผู้วิจัยจำเป็นต้องได้รับความไว้วางใจจากผู้เรียน และระมัดระวังเรื่องของการสร้างอารมณ์ร่วม เอาใจเข้าข้างผู้เรียน เกิดความเอนเอียง ตีความข้อมูลในสถานการณ์นั้นอย่างบิดเบือนจากความเป็นจริง

(2.4) *การเสนอผ่านเรื่องเล่า (Narrative or storytelling)* ของเฉพาะกรณีหนึ่ง เป็นอีกทางเลือกหนึ่ง ในการนำเสนอผลงานวิจัย โดยที่มีการระบุปัญหาที่ชัดเจน เช่น การเรียนรู้ของนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ในการเรียนรู้ที่ต้องเรียนร่วมกับเด็กนักเรียนทั่วไป หรือต้องเรียนรู้ในห้องเรียนพิเศษ ในกรณีนี้ ผู้วิจัยเลือกนักเรียนที่เต็มใจให้เป็นตัวอย่างกรณีศึกษา บันทึกเก็บข้อมูลเอกสาร ภาวะแวดล้อม บันทึกส่วนตัว สัมภาษณ์ อย่างเจาะลึก เขียนเรียบเรียงเรื่องราวตามความเข้าใจของผู้วิจัยจากต้นเรื่องจนจบ ข้อมูลที่ได้จะมีความลึกซึ้ง

หรือกลุ่มลักษณะใดขึ้นอยู่กับความไว้วางใจที่นักเรียนที่เป็นกรณีศึกษาจะมอบให้และผู้วิจัยได้สร้างความผูกพันร่วมกันกับนักเรียนคนนั้น

การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพที่กล่าวมาข้างต้นสามารถใช้หลายๆ วิธีการเลือกเก็บข้อมูล ทั้งจากเอกสารสิ่งประดิษฐ์สร้าง (Artifacts) การสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ การเข้าเป็นส่วนหนึ่งหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งครูรับผิดชอบในการเรียนการสอนในแต่ละวิชาอยู่แล้ว การวิจัยที่เน้นการลงมือร่วมปฏิบัติ เน้นการปฏิบัติ (Action research) นี้สามารถกระทำการได้ไม่ยากนัก หากครูได้มีการบันทึกการเรียนการสอนอยู่ทุกสัปดาห์ สังเกตปฏิกริยาตอบโต้ต่อบทเรียนในแต่ละสัปดาห์ นำผลการเรียนรู้และผลการทดสอบมาประกอบกับการอธิบาย ที่สำคัญครูจะต้องเห็นประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอนของเด็กนักเรียนแต่ละห้องเรียน ลงมือดำเนินการนำวิธีการเรียนรู้ใหม่เข้ามาใช้ในการเรียนการสอน ดูถึงการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อธิบายให้ข้อสรุปแก่การศึกษาเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอนในครั้งต่อไปได้

2.3) แผนงานวิชาการ หมายถึง ให้ผู้ยื่นขอประเมินยื่นแสดงความจำนงล่วงหน้าอย่างน้อย 3 ปี ในระดับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และอย่างน้อย 5 ปี ในระดับวิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ โดยจะได้มีการกำหนดคณะกรรมการผู้ประเมินอ่านผลงานแต่เบื้องต้นเพื่อทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยงให้กับผู้วิจัย ติดตามการทำผลงานให้ได้ตามที่วางแผนไว้ ทั้งนี้ควรให้ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการทำงานและให้ศึกษานิเทศก์เป็นผู้คอยให้คำแนะนำทางเทคนิคการเก็บรวบรวมผลงาน คณะกรรมการที่จะต้องทำหน้าที่ประเมินผลงานจริงทั้ง 3 คนต้องทำหน้าที่ประเมินอย่างเป็นกลางไม่สามารถไปร่วมออกแบบช่วยทำผลงานให้ผู้ยื่นขอประเมินได้

การพิจารณาตัดสินของคณะกรรมการผู้อ่านประเมินผลงานแต่ละส่วนจะแตกต่างกันไปตามแต่ละประเภทตำแหน่งวิทยฐานะ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้

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

การพิจารณาตัดสินคุณภาพผลงานทางวิชาการนั้น ควรจะต้องคำนึงถึง 3 ประเด็นใหญ่ๆ ดังนี้ ประเด็นแรก คือ ความถูกต้อง ครบถ้วนของผลงาน

1. เนื้อหาที่ถูกต้องและครบถ้วน
2. เนื้อหา มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับภาระหน้าที่งานที่รับผิดชอบ

3. แสดงให้เห็นพัฒนาการทางวิชาการของผู้วิจัยในแต่ละระดับวิทยฐานะที่ยื่นขอ
4. มีการอ้างอิงประกอบการศึกษาที่ถูกต้อง

ประเด็นที่สอง ประโยชน์ในการนำมาใช้ในหน้าที่ตามสายงาน กล่าวคือ ผลงานวิจัยหรือผลงานวิชาการที่ใช้ประกอบการยื่นขอประเมินจะต้องมีประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา แวดวงวิชาชีพครู และชุมชน

ประเด็นที่สาม คือ จริยธรรมของผู้วิจัย/ผู้ขอรับการประเมิน

1. แสดงถึงความเป็นเจ้าของผลงานอย่างแท้จริง เป็นความคิดริเริ่มของผู้วิจัยเองไม่ได้ลอกเลียนแบบจากผู้ใดมา ทั้งนี้ให้มีการลงนามหนังสือรับรองความเป็นเจ้าของต้นฉบับผลงานนั้นๆ หากพบว่ามี การคัดลอกผลงานหรือแม้แต่การว่าจ้างทำงานชิ้นนั้นให้ยุติการประเมินและให้มีการลงโทษสถานหนักด้วยการไม่ให้ยื่นขอรับการประเมินในรอบปีถัดไปเป็นเวลาอย่างน้อย 5 หรือ 10 ปี และมีให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือถึงขั้นให้ออกจากราชการ
2. แสดงให้เห็นถึงความคิดสร้างสรรค์ มีการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ที่นำเสนอด้วยตนเองมากกว่าจากการคัดลอก หรือตัดต่อมาจากงานชิ้นอื่นๆ

ตารางที่ 3 สรุปเกณฑ์การส่งผลงานตามด้านที่ 3 ผลการปฏิบัติงานตามแต่ละประเภทตำแหน่งวิทยฐานะ

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

เกณฑ์ในการประเมินผลงานวิชาการนั้นอาจจะออกมาในรูปของเกรด A, A-, B+, B ตามแต่ละระดับวิทยฐานะ ดังนี้

- B คิดเป็นค่าคะแนนได้เท่ากับ ร้อยละ 65 หรือ ระดับชำนาญการ
- B+ คิดเป็นค่าคะแนนได้เท่ากับ ร้อยละ 70 หรือ ระดับชำนาญการพิเศษ
- A - คิดเป็นค่าคะแนนได้เท่ากับ ร้อยละ 75 หรือ ระดับเชี่ยวชาญ
- A คิดเป็นค่าคะแนนได้เท่ากับ ร้อยละ 80 หรือ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ทั้งนี้เกณฑ์การประเมินให้ผ่านและได้รับการเลื่อนวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามแต่ละวิทยฐานะของแต่ละด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงเกณฑ์ค่าคะแนนร้อยละผ่านเพื่อการตัดสินใจเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากรทั้ง 4 สายงาน

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

10. ข้อเสนอทางเลือกในทางปฏิบัติ

ข้อเสนอที่กล่าวมาข้างต้นเป็นข้อเสนอที่มีฐานจากการเก็บข้อมูลเชิงลึกจากหลายทางประกอบการพิจารณาตามหลักวิชาการของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีความครอบคลุม มองในมุมกว้าง เพื่อให้มีความยืดหยุ่นเพียงพอ ไม่ให้เกิดความตึง (Rigid) แก่การนำมาปรับใช้ได้บริบทการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน หรือเฉพาะกรณีพิเศษไม่ว่าจะเป็นครูที่อยู่ในถิ่นทุรกันดาร หรืออยู่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ หรือสอนเด็กที่มีความสามารถพิเศษ เป็นต้น เหตุผลประการหนึ่งเนื่องจากการออกแบบระบบการประเมินที่สามารถจะเก็บรายละเอียดให้ครบทุกกลุ่มประเภทของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกบริบทจะเป็นไปได้ยากยิ่ง เพราะไม่สามารถจะออกแบบให้ครบทุกแบบ ทุกประเภทได้ ขณะที่แน่นอนว่า ระบบที่เสนอนี้มีความครอบคลุมและเปิดให้เห็นตัวเลือกเครื่องมือที่ช่วยในการประเมินให้กว้างซึ่งข้าราชการครูที่อยู่ในถิ่นทุรกันดารหรือ สถานการณ์เฉพาะด้านสามารถเขียนบันทึก รายงานเรื่องราวของตนเองออกมาอย่างเป็นระบบประมวลให้เห็นถึงความรู้ความเข้าใจในหน้าที่รับผิดชอบต่อการเรียนการสอนของเด็กนักเรียนกลุ่มพิเศษนี้ อย่างด่งแท้ สะท้อนให้เห็นความพยายามของครูในการทุ่มเท เปลี่ยนแปลงและปรับวิธีการสอนเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้เพิ่มขึ้นและมีพัฒนาที่เห็นได้ตามลำดับเหล่านี้ก็จัดได้ว่าครูได้ทำหน้าที่ของครู และสามารถนำเสนอ “ผลงานเฉพาะ” หรือ “ผลงานเชิงประจักษ์” นี้ ซึ่งทางวิชาการเรียกว่าเป็น “งานวิจัย” ประเภทหนึ่ง ดังนั้น ปัญหาของการเสนอขึ้นประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะนี้อยู่ที่การนำมาใช้ในทางปฏิบัติมากกว่าอยู่ที่ระบบ

อีกประการหนึ่ง การออกแบบที่หลากหลายอาจจะเกิดการเปรียบเทียบความยากง่ายของการประเมินแต่ละแบบซึ่งจะมีต่อผู้ได้รับการประเมิน และต่อผู้ประเมินที่ตามมาในภายหลังถึงหลักเกณฑ์ที่ใช้การตัดสินใจมาเทียบเคียงกันได้อย่างไร

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยขอเสนอทางเลือกสำหรับผู้บริหารนำไปปรับใช้ในทางปฏิบัติ ดังนี้

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

ข้อดี คือ เปิดโอกาสให้ผู้ยื่นขอประเมินที่ไม่มีความเชี่ยวชาญในการทำวิจัยทางวิชาการไม่ว่าจะในรูปแบบของการวิจัยเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ โดยในสายอาชีพซึ่งเป็นสายอาชีพได้แสดงผลงานของตนเองต่อสาธารณะและได้มีโอกาสอธิบายให้คณะกรรมการเข้าใจถึงผลงานที่เสนอ และแน่นอนว่าจะเป็นการประกันการคัดลอกผลงานได้ทางหนึ่ง ข้อเสียที่พบ อาจจะต้องใช้เวลาในการพัฒนาผลงานให้ได้ในระดับที่กำหนด

ทางเลือกที่ 2 ในกรณีที่เลือกขอประเมินผลงานทางวิชาการ ซึ่งมีการประเมินทั้งสามด้าน โดยด้านที่สามเน้นผลงานวิชาการหรืองานวิจัยตามแบบที่เสนอข้างต้นซึ่งเปิดกว้างกว่าจะใช้ผลงานวิชาการได้หลากหลายแบบ ไม่ว่าจะเป็นบันทึกการสอนที่แสดงความมุ่งมั่น การติดตามการพัฒนาของผู้เรียนและผลที่ได้อย่างเป็นระบบมีการวิเคราะห์ และสังเคราะห์งานมาอย่างดี เข้ารูปแบบของงานวิจัยเชิงคุณภาพ มีวิธีการเก็บข้อมูลหลายทางประกอบกันหรือจะเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณตามเดิม

ข้อดี มีการเก็บข้อมูลตามงานหน้าที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ไม่ต้องทำงานเพิ่มเติมหากเป็นงานวิชาการเชิงคุณภาพ แต่จะต้องให้เวลาทุ่มเทและใส่ใจกับเนื้อหาที่ทำและติดตามรายงานอย่างเป็นระบบ ข้อมูลมาก แต่จะสะท้อนถึงการทำงานของผู้นับประเมินอย่างได้ชัด

ทางเลือกที่ 3 มีการประเมินทั้งสามด้านเช่นกัน แต่ในด้านที่สามนั้น ให้ผู้ยื่นขอประเมินยื่นแสดงความจำนงล่วงหน้าอย่างน้อย 3 ปี ในระดับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และอย่างน้อย 5 ปี ในระดับวิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ โดยจะได้มีการกำหนดคณะกรรมการผู้ประเมินอ่านผลงานแต่เบื้องต้นเพื่อทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้กับผู้วิจัย ติดตามการทำผลงานให้ได้ตามที่วางแผนไว้ ทั้งนี้ควรให้ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการทำงานและให้ศึกษานิเทศก์เป็นผู้คอยให้คำแนะนำทางเทคนิคการเก็บรวบรวมผลงาน คณะกรรมการที่จะต้องทำหน้าที่ประเมินผลงานจริงทั้งสามคนต้องทำหน้าที่ประเมินอย่างเป็นกลางไม่สามารถไปร่วมออกแบบช่วยทำผลงานให้ผู้ยื่นขอประเมินได้

ข้อดี ทางเลือกนี้เปิดโอกาสให้ผู้ยื่นขอประเมินได้พบกับคณะกรรมการประเมิน ทำความเข้าใจกันตั้งแต่เบื้องต้นถึงแผนงานที่จะทำในระยะ 3-5 ปีข้างหน้า เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและมีการประสานงานที่ดีกับผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ มีการทำงานอย่างใกล้ชิด แต่ข้อเสียที่จะพบคือ เรื่องของกำลังคนที่เข้ามาทำหน้าที่ในคณะกรรมการประเมินและดูแลนี้จะใช้กำลังคนจำนวนมากต่อผู้ยื่นขอประเมินหนึ่งคน หากมีผู้ยื่น

ขอประเมินในแต่ละปีมาก ปัญหาคือครูและบุคลากรทางการศึกษาจะมุ่งฝึกฝนในการทำผลงานตลอดเวลานั้น มีผลกระทบต่อการเรียนการสอนและภาระงานประจำที่ต้องรับผิดชอบ มองให้ถึงที่สุดอาจนำไปสู่การสร้างเครือข่ายการทำงานที่ยิ่งใหญ่ กว่า ก.ค.ศ. จะเข้าไปตรวจสอบการกระทำผิดทางจริยธรรมที่มีมา นอกจากนี้เนื่องจากช่วงระยะเวลาการทำงานนี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้าย ของกรรมการก็เป็นได้ ซึ่งจะทำให้กระบวนการประเมินสะดุด ทำให้ต้องเปลี่ยนตัวกรรมการผู้อ่าน ซึ่งคนใหม่อาจจะมีแนวคิดที่แตกต่างจากกรรมการเดิมก็เป็นได้

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

11. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

นอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาข้างต้น เพื่อให้การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพ และได้ผลกับผู้เรียน โรงเรียน/สถานศึกษา ชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืนส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการเปิดหลักสูตรพัฒนาตนเอง เช่น โครงการสร้างครูมืออาชีพ ครอบคลุมถึง

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

ประการสุดท้าย นอกเหนือไปจากการประเมินเพื่อหวังให้ได้การเลื่อนวิทยฐานะแล้ว ควรจะได้มีการเสนอให้รางวัลในรูปแบบอื่นๆ เช่น รางวัลด้านวิชาการ (Academic Awards) รางวัลบุคลากรยอดเยี่ยม (Staff Excellence Awards) และรางวัลความยอดเยี่ยมในการพัฒนาตนเอง (GEM "Go-the-Extra Mile")

Awards) เช่นเดียวกับในประเทศสิงคโปร์ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

บรรณานุกรม

เอกสารภาษาไทย

- RYT9 ข่าวออนไลน์. (2553). *แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 — 2559)*. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 มกราคม 2555 จาก <http://www.ryt9.com/s/cabt/774644>.
- กลุ่มสารนิเทศ สอ.สป. (2554). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา*. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 มกราคม 2555 จาก <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=24397&Key=news2>.
- ชูศักดิ์ ประเสริฐ. (2553). *สาระสำคัญการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๖๑)*. สืบค้นเมื่อ 26 มกราคม 2555 จาก <http://chusak.igetweb.com/index.php?mo=3&art=518285>.
- แดเนียล ชาร์ลส์. (2547). *ประเมินครูเพื่อพัฒนาวิชาชีพ*. (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, แปล). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- นงศิลินี โมสิกะ. (2553). *ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ*. สืบค้นเมื่อ 26 มกราคม 2555 จาก <http://www.moe.go.th/websm/2010/jul/202.html>.
- นวรรตน์ รามสูต, บัลลังก์ โรหิตเสถียร และนงศิลินี โมสิกะ, บรรณาธิการ. (2555ก). *รวีจันท์ เอื้ออภิญญกุล*. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 มกราคม 2555. จาก <http://www.moe.go.th/websm/minister/woravat.htm>.
- _____, บรรณาธิการ. (2555ข). *นายชินวรณ์ บุญยเกียรติ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 มกราคม 2555 จาก <http://www.moe.go.th/websm/minister/chinnaworn.htm>.
- _____, บรรณาธิการ. (2555ค). *ศาสตราจารย์ ดร. สุชาติ ธาดาธำรงเวช*. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 มกราคม 2555 จาก <http://www.moe.go.th/websm/minister/suchart.htm>.
- บัลลังก์ โรหิตเสถียร และนงศิลินี โมสิกะ. (2555). *ทิศทางการพัฒนาระบบงานไทย...สู่สากล*. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 มกราคม 2555 จาก <http://www.moe.go.th/websm/2010/dec/414.html>.
- ปิยวรรณ ประสันตสุข. 2554. *พัฒนาสมรรถนะ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 มกราคม 2555 จาก <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=24365&Key=news2>.
- พรรคประชาธิปไตย. (2555). *นายสัมพันธ์ ทองสมัคร*. สืบค้นเมื่อ 26 มกราคม 2555 จาก <http://campaign.democrat.or.th/node/159>.

- ไพศาล วิชาลาภรณ์ และคณะ. บรรณาธิการ. (2555). *การศึกษา:การสร้างประชาคมอาเซียน 2558*. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 มกราคม 2555 จาก <http://www.lib.hcu.ac.th/asean/1TheRoleofED-building-ASEANcommunity2015.pdf>.
- ภาณุ วงษ์ถาวรเรือง และนางศิวินี โมสิกะ. (2555). *การเตรียมพร้อมด้านการศึกษาของไทย เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 มกราคม 2555 จาก <http://www.chinnaworn.com/index.php?lay=show&ac=article&id=539155790&Ntype=1>.
- แมตดุกส์, โรเบิร์ต อาร์. (2546). *การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ*. (วุฒิมงคล ยศถาสุโรดม, แปล). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11*.
- สำนักงาน ก.ค.ศ. (20 มิถุนายน 2553). *คู่มือการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ: สายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา สายงานบริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักข่าวไทย. (2555). *สพฐ.จัดประชุมชี้แจงเด็กทั่วไทย-"สุชาติ" ชี้ 6 เดือนเห็นผลเรียนดีสู่อาเซียน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 มกราคม 2555 จาก http://61.47.61.3/cfcustom/cache_page/323245.html.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). *รายงานการสังเคราะห์ผลการติดตามและประเมินการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษานับตั้งแต่การประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ถึงสิ้นสุดงบประมาณ 2548*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ : ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2555). *แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2553-2556)*. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 มกราคม 2555 จาก www.inspectbk.moe.go.th/plan4year53to56strBkk/02.doc.
- สำนักราชเลขาธิการ. (2555). *พระราชดำรัส พระบรมราโชวาท พ.ศ. 2526*. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 มกราคม 2555 จาก http://www.ohmpps.go.th/searchresult.php?quick_year=2526&quick_month=5&quick_word=&imageField.x=39&imageField.y=10.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. (2550). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน พิมพ์ครั้งที่ 11*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- อัมพร ชำรงลักษณ์ และคณะ. (2552). *รายงานการวิจัยโครงการศึกษาโครงสร้างเงินเดือนและเงินวิทยฐานะของ*

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2553). *ระบบการบริหารผลงา : Performance Management System (PMS)*.
กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซนเตอร์.

เอกสารภาษาอังกฤษ

Association of Teachers and Lecturers. (2011). *How PM Woks*. Retrieved September
17, 2011, from [http://www.atl.org.uk/help-and-advice/performance-
management/how-pm-works.asp](http://www.atl.org.uk/help-and-advice/performance-management/how-pm-works.asp).

Bedford County Public School. (2006). *Teacher Performance Evaluation Handbook*. (n.p.).

Chicago Public Schools. (2010, September). *School Performance Management Toolkit:
A Guide for Teacher Teams*. Chicago: Author.

Department for Children, Schools, and Families. (2007). *Excellent Teachers Guidance for
Teacher, Head Teacher, and Local Authorities*. Nottingham: Author.

Department for Children, Schools and Families. (2009-2010). *Threshold Assessment Guidance
2009/10 – Round 10*. (n.p.)

Department for Education. (2011). *Threshold Assessment 2011/2012: Round12*. Rertieved
September 17, 2011, from
[http://media.education.gov.uk/assets/files/pdf/t/threshold%20round%2010%20guida-
nce%20english.pdf](http://media.education.gov.uk/assets/files/pdf/t/threshold%20round%2010%20guida-
nce%20english.pdf)

Department for Education. (September 1, 2011). *Threshold Assessment2011/2012:Round12*.
Rertieved September 17, 2011, from
[http://www.education.gov.uk/schools/careers/payandpensions/b00197624/threshold-
assessment-201112-round-12](http://www.education.gov.uk/schools/careers/payandpensions/b00197624/threshold-
assessment-201112-round-12).

Department for Education. (September 22, 2010). *Excellent Teacher Scheme*. Retrieved
September 27, 2010, from
[http://www.education.gov.uk/schools/careers/payandpensions/b0013993/excellent-
teacher-scheme](http://www.education.gov.uk/schools/careers/payandpensions/b0013993/excellent-
teacher-scheme).

Department of Education, United State. 2010. *High Priority Performance Goals*. Retrieved
February 5, 2010, from <http://www2.ed.gov/about/overview/focus/goals.html>.

Division of Teacher Education and Licensure, Virginia Department of Education. (2008, May
21). *Virginia Standards for the Professional Practice of Teacher*. Richmond, Virginia:
Author.

- Division of teacher Education and Licensure, Virginia Department of Education. (January 6, 2000). *Guidelines for Uniform Performance Standards and Evaluation Criteria for Teachers, Administrators, and Superintendents*. Richmond, Virginia: Author.
- Education and Manpower Bureau. (2003, February). *Teacher Performance Management*. (n.p.)
- Education Bureau, Hong Kong. (2011, April 14). *Kindergarten Education in Hong Kong*. Retrieved date June 30, 2011 from <http://www.edb.gov.hk/index.aspx?nodeID=916&langno=1>.
- Education Bureau, Hongkong. (2008, September). *Observing, Evaluating, and Improving the Quality of Learning and Teaching in Hong Kong schools: Modular Programmes for Principals and Senior Teachers in Primary and Secondary schools*. (n.p.)
- Education Bureau. (2008, March 6). *Teacher Training & Qualifications*. Retrieved July 14, 2011, from <http://www.edb.gov.hk/index.aspx?nodeID=269&langno=1>.
- Education Bureau. (2010, December 28). *Training Requirements for Promotion of Teachers in Aided Schools*. Retrieved July 14, 2011, from <http://www.edb.gov.hk/index.aspx?nodeID=6919&langno=1>.
- Education Bureau. (2010, July 22). *Salary Assessment in Aided Schools*. Retrieved July 14, 2011, from <http://www.edb.gov.hk/index.aspx?nodeID=2656&langno=1> Teacher Development.
- Education Bureau. (2010, July 22). *Salary Assessment in Aided Schools*. Retrieved date July 14, 2011 from <http://www.edb.gov.hk/index.aspx?nodeID=2656&langno=1>.
- Education Bureau. (2011, April 13). *Continuing Professional Development (CPD) of Principals*. Retrieved July 14, 2011, from <http://www.edb.gov.hk/index.aspx?nodeID=6348&langno=1>.
- Education Bureau. (2011, April 26). *Language Proficiency Assessment for Teachers*. Retrieved July 14, 2011, from <http://www.edb.gov.hk/index.aspx?nodeid=1363&langno=1>.
- Education Bureau. (2011, July 8). *Results*. Retrieved July 14, 2011, from <http://www.edb.gov.hk/index.aspx?nodeid=1365&langno=1>.
- Education Bureau. (2011, May 31). *Brief*. Retrieved July 14, 2011, from <http://www.edb.gov.hk/index.aspx?nodeID=2198&langno=1>.

- Ellett, C.D. & Teddlie, C. (2003). Teacher Evaluation, Teacher Effectiveness and School Effectiveness: Perspectives from the USA. *Journal of Personnel Evaluation in Education*. 17(1), 101-128.
- Euro Education Net. (n.d.) . Retrieved June 30, 2011, from <http://www.euroeducation.net/prof/usa.htm>.
- Faubert, V. (2009). *School Evaluation: Current Practices in OECD Countries and a Literature Review*. (n.p.): OECD.
- General Teaching Council for England. (2009). *Code of Conduct and Practice for Registered Teachers*. London: Author.
- General Teaching Council for England. (2010). *Drivers of improvement in teaching quality*. (n.p.): Author.
- Government of Japan. (2008, July 1). Basic Plan for the Promotion of Education (Provisional translation). Retrieved June 30, 2011, from <http://www.mext.go.jp/english/lawandplan/1303482.htm>.
- International Bureau of Education, United Nations. (2011). *World Data on Education*. 7th ed. (n.p.)
- International Labour Organization (ILO) & United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). (2008). *Joint ILO/UNESCO Committee of Experts on the Application of the Recommendations concerning Teaching Personnel (CEART). Report of the Fact-finding mission to examine allegations of non-application of the Recommendation concerning the Status of Teachers in Japan*.
- Isoré, M. (2009). *Teacher Evaluation: Current Practices in OECD Countries and a Literature Review : OECD Education Working Paper No. 23*. (n.p.): OECD.
- ITS Tutorial School. (2005-2011). *Hong Kong Education System*. Retrieved June 30, 2011, from <http://www.tuition.com.hk/education-system.htm>.
- Lee, J.C.K. & other. (2003). Teacher Evaluation and Effectiveness in Hong Kong: Issues and Challenges. *Journal of Personnel Evaluation in Education*. 17(1), 41-65.
- Looney, J. (2009). *Assessment and Innovation in Education: OECD Education Working Paper No. 24*. (n.p.): OECD.
- Michael M.Y. Suen, Secretary for Education, Education Bureau. (2011, July 5). *About us*. Retrieved July 14, 2011, from <http://www.edb.gov.hk/index.aspx?nodeID=6&langno=1>.

- Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT). (2006). *Basic Act on Education*. Retrieved June 30, 2011, from <http://www.mext.go.jp/english/lawandplan/1303462.htm>.
- Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology. *Improvement of the Quality of Teachers*. (April, 2010). Retrieved September 27, 2010, from <http://www.mext.go.jp/english/org/struct/015.htm>.
- Ministry of Education, Singapore. (2010). *Desired Outcomes of Education*. Retrieved date September 27, 2010. from <http://www.moe.gov.sg/education/desired-outcomes/>.
- National Comprehensive Center for Teacher Quality. (2009). *Teachers' and Head teachers' Performance Management*. (n.p.).
- National Union of Teachers. (2007). *NUT Model Performance Management For Schools Guideline*. College Hill Press.
- OECD. (2009). *Teacher Evaluation: A Conceptual Framework and Examples of Country Practices*. New York: Author.
- OECD. (2010). *Shanghai and Hong Kong: Two Distinct Examples of Education Reform in China*. (n.p.): OECD.
- Poet, H. & other. (2010, November). *How teachers approach practice improvement*. (n.p.): General Teaching Council for England.
- Stewart, V. (2011, March). *Improving Teacher Quality Around the World: The International Summit on the Teaching Profession on March 16-17, 2011*, New York.
- TDA. (2011). *Performance Management and Review*. Retrieved September 17, 2011, from http://www.tda.gov.uk/school-leader/developing-staff/performance-management-review.aspx?sc_lang=en-GB.
- The Rewards and Incentives Group. (2009, September). *Teachers' and Head teachers' Performance Management Guidance*.
- Training and Development Agency for Schools. (2007). *Professional Standards for Teachers*. London: Author.
- Training and Development Agency for Schools. (2009). *Guidance to accompany the Professional Standard for Qualified Teacher Status and Requirements for Initial Teacher Training*. London: Author.
- U.S. Department of Education. (2007). *Strategic Plan for Fiscal Years 2007–12*. Washington, D.C.: U.S. Department of Education.

- U.S. Department of Education. (April 4, 2010). *Great Teachers and Great Leaders*. Retrieved September 27, 2010, from www2.ed.gov/policy/elsec/leg/blueprint/great-teachers-great-leaders.pdf.
- Virginia Department of Education. (2011, April 28). *Guidelines for Uniform Performance Standards and Evaluation Criteria for Teachers*. Richmond, Virginia: Author.
- Wikipedia. (2011). *Education in the United States*. Retrieved April 2, 2011, from http://en.wikipedia.org/wiki/Education_in_the_United_States.
- Wikipedia. (2011, March 16). *Education in Hong Kong*. Retrieved March 2, 2011, from http://en.wikipedia.org/wiki/Education_in_Hong_Kong.
- Yamaguchi, H. (2009). *Assessment and Teachers in Transition: Assessment Innovation on Japan*. A thesis submitted in partial fulfillment of requirements for the degree of Doctor of Education, at the University of Technology, Sydney.
- Younger, M. (2004). *Teacher Evaluation: A Puzzling Process*. Retrieved June 30, 2011, from <http://www.independentteacher.org/vol2/2.1-4.html>.



คณะนักวิจัย

รองศาสตราจารย์ ดร.อัมพร อ่างลักษณ์	ผู้วิจัยหลักและหัวหน้าโครงการวิจัย
นางสาวนิตยา โพธิ์นอก	ผู้ช่วยนักวิจัย
นางสาวจุลย์วรรณ ดั่งโคตะ	ผู้ช่วยนักวิจัย
นางสาวสุวิมล สุบรรณพงษ์	ผู้ประสานงานวิจัย

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นางศิริพร กิจเกื้อกูล	เลขาธิการ ก.ค.ศ.
นายวิวัฒน์ แหวนหล่อ	รองเลขาธิการ ก.ค.ศ.
นายกมล ศิริบรรณ	รองเลขาธิการ ก.ค.ศ.
นางอัจฉรา สระวาสี	ผู้อำนวยการภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล

ผู้รับผิดชอบโครงการ

นางสาวประทวน มูลหล้า	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นายเสรี วิภาดา	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

กลุ่มเครือข่ายการวิจัยและสารสนเทศ
ภารกิจนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล
สำนักงาน ก.ค.ศ.