

รายงานวิจัย

โครงการศึกษาการพัฒนา รูปแบบการประเมินวิทยฐานะ
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 การสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการประเมินในปัจจุบันและกำหนดทิศทางการประเมินในอนาคต จัดการประชุมกลุ่มย่อยรับฟังความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2555 และจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องเมื่อวันที่ 2 เมษายน 2555 ทั้งนี้ได้ประมวลข้อคิดเห็นที่ได้รับมาปรับแก้ไขเพื่อนำเสนอข้อเสนอในรายงานฉบับนี้ เพื่อประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล รายการกฎหมาย และรายนามข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการประสานการติดต่อการเก็บข้อมูลนัดสัมภาษณ์ ที่ปรึกษาสำนักงาน ก.ค.ศ. ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ประกอบการศึกษา ทำให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์และได้ข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปปรับใช้ในทางปฏิบัติได้จริง

ผู้วิจัย

รองศาสตราจารย์ ดร.อัมพร อารังลักษณ์

มิถุนายน 2555

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ii
สารบัญ	iii
บทคัดย่อ	xii
บทที่ 1 การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครูในประเทศไทย: ปัญหา อุปสรรคและทิศทาง	
1.1 บทนำ	1
1.2 ปัญหาและอุปสรรคในการประเมิน	3
1.3 แนวโน้มและทิศทางการศึกษาและประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา	5
บทที่ 2 การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา	
2.1 แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	16
2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	16
2.1.2 เป้าหมายของการประเมินผล	18
2.1.3 รูปแบบของการประเมินผล	18
2.1.4 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	21
2.1.5 การนำผลการประเมินไปใช้	22
2.1.6 ข้อควรคำนึงในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	23
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา	24
2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา	24
2.2.2 เป้าหมายของการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา	29
2.2.3 เกณฑ์และมาตรฐานของการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา	32
2.2.4 รูปแบบการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา	33
2.2.5 การนำผลการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาไปประยุกต์ใช้	37
2.2.6 อุปสรรคและแนวทางเกี่ยวกับการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา	39
บทที่ 3 การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาในต่างประเทศ	
3.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า	
3.1.1	สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา	43
3.1.2	การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา	47
3.1.2.1	ปรัชญาและวิสัยทัศน์การประเมิน	48
3.1.2.2	วัตถุประสงค์การประเมิน	49
3.1.2.3	แนวทางและองค์ประกอบการประเมิน	50
3.1.2.4	เงื่อนไขของการประเมิน	56
3.1.2.5	เครื่องมือในการประเมิน	57
3.1.2.6	ตัวอย่างรูปแบบการประเมินในประเทศสหรัฐอเมริกา	58
	• มลรัฐเวอร์จิเนีย	59
	• มลรัฐเดลาแวร์	69
	• โรงเรียนในรัฐชิคาโก	70
	• เขตพื้นที่การศึกษาแอตแลนติก มลรัฐอิลลินอยส์	73
	• โรงเรียน Bedford	74
3.2	ประเทศอังกฤษ	76
3.2.1	สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา	76
3.2.2	การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา	77
3.2.2.1	ปรัชญาและวิสัยทัศน์	78
3.2.2.2	วัตถุประสงค์การประเมิน	79
3.2.2.3	แนวทางและองค์ประกอบการประเมิน	79
3.2.2.4	เงื่อนไขของการประเมิน	100
3.2.2.5	เครื่องมือในการประเมิน	105
3.3	ประเทศสิงคโปร์	106
3.3.1	สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา	106
3.3.2	การประเมินครู	114
3.3.2.1	ปรัชญาและวิสัยทัศน์การประเมิน	102
3.3.2.2	วัตถุประสงค์การประเมิน	115

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3.2.3 แนวทางและองค์ประกอบการประเมิน	116
3.3.2.4 เงื่อนไขของการประเมิน	119
3.3.2.5 เครื่องมือในการประเมิน	126
3.3.2.6 ตัวอย่างรูปแบบการประเมินในประเทศสิงคโปร์	126
• ระบบการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาของ Ngee Ann Polytechnic	126
• ระบบการประเมินของสถาบันการศึกษาแห่งชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีนันยาง (National Institution of Education - NIE, Nanyang Technological University)	131
3.4 เขตปกครองพิเศษฮ่องกง	142
3.4.1 สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา	142
3.4.2 การประเมินครู	161
3.4.2.1 ปรัชญาและวิสัยทัศน์การประเมิน	161
3.4.2.2 วัตถุประสงค์การประเมิน	164
3.4.2.3 แนวทางและองค์ประกอบการประเมิน	165
3.4.2.4 เงื่อนไขของการประเมิน	192
3.4.2.5 เครื่องมือในการประเมิน	197
บทที่ 4 หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะมีและเลื่อนวิทยฐานะ	
4.1 วิวัฒนาการของหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ	205
4.1.1 บทนำ	205
4.1.2 เอกสารที่เกี่ยวข้อง	205
4.1.2.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551	205

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.1.2.2 หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ	208
4.1.2.3 หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว26 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2548 เรื่องการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ (เป็นกรณีพิเศษ)	210
4.1.2.4 หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.2/ว2 ลงวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2551 เรื่องการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ	211
4.1.2.5 หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/0169 ลงวันที่ 23 มกราคม 2552 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษามีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (กรณีผู้ขอฯ ที่มีผลการประเมินด้านที่ 3 (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติ หน้าที่) ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด)	213
4.1.2.6 หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/1032 ลงวันที่ 3 เมษายน 2552 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอ เทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มีวิทยฐานะชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	215
4.1.2.7 หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.4/ว17 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ	218
4.1.2.8 หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.3/ว5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2554 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากร	

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ มีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ	221
4.1.3 บทสรุป	224
4.2 ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ	225
4.2.1 ความเข้าใจด้านภาษา สาระสำคัญ และคำอธิบายโดยรวม	228
4.2.2 ความเข้าใจด้านคุณสมบัติของผู้ยื่นขอการประเมิน	228
4.2.3 ความเข้าใจด้านหลักเกณฑ์การผ่านการประเมิน 3 ด้าน	229
4.2.4 การเปรียบเทียบด้านเอกสารและจำนวนแบบรายงานที่แนบ	231
4.2.5 ขั้นตอนการพิจารณาการผ่านเกณฑ์การประเมิน	232
4.2.6 ข้อเสนอแนะอื่นๆ	233
บทที่ 5 ข้อเสนอรูปแบบการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะ 4 สายงาน	
5.1 สภาพปัญหาและทิศทางของการศึกษาไทย	235
5.2 หลักการและแนวคิดเพื่อการนำเสนอข้อเสนอ	237
5.3 รูปแบบการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	238
5.4 องค์ประกอบ/เครื่องมือของการประเมิน	241
5.5 ผลที่ได้รับจากการประเมิน	242
5.6 หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะมีและเลื่อนวิทยฐานะ	242
5.7 ข้อเสนอทางเลือกในทางปฏิบัติ	257
5.8 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	259
บรรณานุกรม	261

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า	
ภาคผนวก ก	ภาพการศึกษาดูงาน ณ ประเทศสิงคโปร์และเขตปกครองพิเศษฮ่องกง ระหว่างวันที่ 8 -12 สิงหาคม 2554	268
ภาคผนวก ข	สรุปหน่วยงานที่ศึกษาดูงาน ณ ประเทศสิงคโปร์และเขตปกครองพิเศษฮ่องกง ระหว่างวันที่ 8 – 12 สิงหาคม 2554	269
ภาคผนวก ค	รายนามผู้ศึกษาดูงาน ณ ประเทศสิงคโปร์และเขตปกครองพิเศษฮ่องกง ระหว่างวันที่ 8 – 12 สิงหาคม 2554	282
ภาคผนวก ง	สรุปการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการประเมิน วิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วันที่ 8 มีนาคม 2555	284
ภาคผนวก จ	ภาพการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการประเมิน วิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วันที่ 8 มีนาคม 2555	292
ภาคผนวก ฉ	สรุปการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการประเมิน วิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วันที่ 2 เมษายน 2555	295
ภาคผนวก ช	ภาพการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการประเมิน วิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วันที่ 2 เมษายน 2555	311

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 2.1	ข้อดีและข้อจำกัดของการประเมินในรูปแบบต่างๆ จำแนกตาม วัตถุประสงค์การใช้งาน	20
ตารางที่ 2.2	ความสำเร็จของนักเรียนที่เป็นผลมาจากครู	39
ตารางที่ 2.3	ข้อสนับสนุนและข้อโต้แย้งเกี่ยวกับการประเมินครู	41
ตารางที่ 3.1	เครื่องมือการกับมาตรฐานการประเมินครูของโรงเรียน Bedford	76
ตารางที่ 3.2	กรอบมาตรฐานวิชาชีพครูเหนือมาตรฐาน ครูยอดเยี่ยม และครูที่มีทักษะเป็นเลิศ	91
ตารางที่ 3.3	การแบ่งระดับการศึกษาในประเทศสิงคโปร์	109
ตารางที่ 3.4	สัดส่วนระหว่างครูกับนักเรียนในประเทศสิงคโปร์	101
ตารางที่ 3.5	จำนวนนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา	101
ตารางที่ 3.6	บุคลากรและระดับการศึกษาในปี 2009	102
ตารางที่ 3.7	แสดงการให้เงินสะสมประจำปีแก่ครู	121
ตารางที่ 3.8	แสดงการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่บุคลากร	122
ตารางที่ 3.9	แผนการพัฒนาบุคลากรของ Ngee Ann	131
ตารางที่ 3.10	สายอาชีพหรือตำแหน่งบุคลากรครูของ NIE	133
ตารางที่ 3.11	แสดงองค์ประกอบการประเมินผลลัพธ์	135
ตารางที่ 3.12	แสดงองค์ประกอบการประเมินสมรรถนะในการสอน	135
ตารางที่ 3.13	แสดงองค์ประกอบการประเมินการสะสมความรู้	136
ตารางที่ 3.14	ระดับตำแหน่งของบุคลากรครู	137
ตารางที่ 3.15	งบประมาณด้านการศึกษาจากรัฐบาล	152
ตารางที่ 3.16	จำนวนสถานศึกษาและสถานที่ฝึกอบรม	152
ตารางที่ 3.17	นักเรียนที่เข้าศึกษาในระดับต่างๆ	153
ตารางที่ 3.18	สัดส่วนนักเรียนต่อครู 1 คน ในโรงเรียนภาคกลางวัน ระดับอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา โดยแบ่งตามประเภทของการให้การสนับสนุนของรัฐบาล	153

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 3.19	การพัฒนาสมรรถนะครูระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมในโรงเรียนภาคกลางวัน	154
ตารางที่ 3.20	ระดับการศึกษาสูงสุดของประชากรอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	155
ตารางที่ 3.21	ครูระดับประถมศึกษาของโรงเรียนเขตปกครองพิเศษฮ่องกง (Local Primary Schools) ปีการศึกษา 2010/11	156
ตารางที่ 3.22	บุคลากรระดับประถมศึกษาของโรงเรียนเขตปกครองพิเศษฮ่องกงที่ไม่มีหน้าที่สอน (Non-teaching duty) ปีการศึกษา 2010/11	157
ตารางที่ 3.23	ครูระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเขตปกครองพิเศษฮ่องกง (Local Secondary Schools) ปีการศึกษา 2010/11	159
ตารางที่ 3.24	บุคลากรระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเขตปกครองพิเศษฮ่องกงที่ไม่มีหน้าที่สอน (Non-teaching duty) ปีการศึกษา 2010/11	160
ตารางที่ 3.25	องค์ประกอบของกรอบการทำงานสมรรถนะครู	150
ตารางที่ 3.26	มิติของกรอบการทำงานสมรรถนะครู	152
ตารางที่ 3.27	แผนการฝึกอบรมบุคลากรของ VTC	172
ตารางที่ 3.28	ระดับเงินเดือนของครูในระดับประถมศึกษา	172
ตารางที่ 3.29	ระดับเงินเดือนของครูในระดับมัธยมศึกษา	173
ตารางที่ 3.30	ระบบประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา อังกฤษ สิงคโปร์ และเขตปกครองพิเศษฮ่องกง	177
ตารางที่ 4.1	เปรียบเทียบหลักเกณฑ์ประเมิน ศธ 0206.3/ว 25 และ ศธ 0206.4/ว 17	219
ตารางที่ 4.2	เปรียบเทียบหลักฐานที่ใช้ประเมินตาม ศธ 0206.3/ว 25 และ ศธ 0206.4/ว 17	221
ตารางที่ 4.3	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ให้สัมภาษณ์ตามประเภทสายงาน	225
ตารางที่ 5.1	สรุปตำแหน่งวิทยฐานะตามตำแหน่ง	243
ตารางที่ 5.2	สรุปคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้มีสิทธิยื่นขอประเมินเลื่อนวิทยฐานะตามแต่ละตำแหน่ง	243
ตารางที่ 5.3	สรุปเกณฑ์การส่งผลงานตามด้านที่ 3 ผลการปฏิบัติงานตามแต่ละประเภทตำแหน่งวิทยฐานะ	257
ตารางที่ 5.4	แสดงเกณฑ์ค่าคะแนนร้อยละผ่านเพื่อการตัดสินเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากรทั้ง 4 สายงาน	257

สารบัญภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษา	26
แผนภาพที่ 2.2 กรอบการประเมินครูของ OECD	28
แผนภาพที่ 3.1 กรอบระบบประเมินและสนับสนุนโดยคณะกรรมการมาตรฐาน การสอนแห่งชาติ สหรัฐอเมริกา (NBPTS)	50
แผนภาพที่ 3.2 ระบบการประเมินของมลรัฐเตลาแวร์	70
แผนภาพที่ 3.3 สายการศึกษาสู่การทำงานในองค์กรต่างๆ	111
แผนภาพที่ 3.4 ลำดับขั้นตำแหน่งครูหรือสายอาชีพครู	112
แผนภาพที่ 3.5 กรอบการทำงาน (TEACH)	123
แผนภาพที่ 3.6 สายอาชีพของบุคลากร Ngee Ann	127
แผนภาพที่ 3.7 กรอบการพัฒนาบุคลากร Ngee Ann	130
แผนภาพที่ 3.8 กระบวนการของระบบ PMS	132
แผนภาพที่ 5.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน 360 องศา	239



บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) กระทรวงศึกษาธิการ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษารูปแบบการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ 4 สายงาน คือ สายงานการสอน สายงานบริหารการศึกษา สายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานนิเทศการศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสารศึกษาจากต่างประเทศ 4 ประเทศ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา อังกฤษ สิงคโปร์และเขตปกครองพิเศษฮ่องกง ศึกษาดูงานในประเทศสิงคโปร์และเขตปกครองพิเศษฮ่องกงในช่วงระหว่างเดือนสิงหาคม 2554 การสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ที่เคยมีประสบการณ์ยื่นขอประเมินเลื่อนตำแหน่ง การสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการประเมินในปัจจุบันและกำหนดทิศทางการประเมินในอนาคต จัดการประชุมกลุ่มย่อยรับฟังความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2555 และจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องเมื่อวันที่ 2 เมษายน 2555 ผลการศึกษาได้นำเสนอหลักเกณฑ์และแนวคิดการประเมิน 360 องศา ที่ใช้ในการเสนอรูปแบบการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสี่สายงาน พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติเพื่อให้สำนักงานก.ค.ศ.สามารถนำไปปรับใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในอนาคต

๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑

ABSTRACT

The research study of “the Development of Teacher and Educational Personnel Promotional Assessment Framework/Model,” funded by Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission, is aimed primarily to study the model of academic ranking assessment of teacher civil service and educational personnel and to develop criteria and methods for the four tracks of personnel, including teaching, educational administration, school administration, and educational supervision. Varieties of methods in gathering data for the study are employed. Documentary researches of four different countries, such as United States of America, England, Singapore and Hong Kong, were investigated. In August, 2011, the research team had a site visit to the government agencies responsible for educational assessment and development and schools in Hong Kong and Singapore. Executives in Ministry of Education and a number of stakeholders who had requested for the promotional assessment from all four career tracks were interviewed to provide information on the problems, obstacles, issues arising from the assessment process, and trends for future evaluation. Focus group method was also conducted among experts in the field on March 8, 2012. Lastly, public hearing was organized on April 2, 2012 to gather ideas and recommendations on the proposed model. With all data, information, ideas, comments, and suggestions mentioned, a model for academic ranking assessment of teacher civil service and educational personnel based on 360 degree evaluation is proposed in this study together with practical use for further application by Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission in the future.



บทที่ 1

การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งครูในประเทศไทย:

ปัญหา อุปสรรคและทิศทาง

1.1 บทนำ

การจะพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคง เจริญก้าวหน้าและทัดเทียมกับนานาประเทศได้นั้น ต้องเริ่มจากการพัฒนาประชาชนในประเทศ ซึ่งการที่ประชาชนในประเทศจะสามารถผลักดันให้ประเทศเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงได้ สิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ ความสามารถ ก็คือการศึกษา โดยมีครูเป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ดังนั้น ครูจึงเป็นวิชาชีพที่สำคัญและต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการพัฒนาครูจะส่งผลไปถึงผู้เรียน หากครูมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ย่อมส่งผลให้ผู้เรียนซึ่งเป็นกำลังสำคัญของประเทศได้รับความรู้ รวมถึงมีทักษะ ความสามารถที่เหมาะสม นำไปสู่การพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต ดังพระราชโองการของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ณ อาคารใหม่สวนอัมพร วันพุธที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2526 ความตอนหนึ่งว่า

"...อาชีพครูถือว่าสำคัญอย่างยิ่ง เพราะครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญมั่นคง และก่อนที่จะพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญได้นั้น จะต้องพัฒนาคน ซึ่งก็ได้แก่เยาวชนของชาติเสียก่อน เพื่อให้เยาวชนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณค่าสมบูรณ์ทุกด้าน จึงจะสามารถช่วยกันสร้างความเจริญให้แก่ชาติต่อไปได้ ..."
(สำนักพระราชเลขานุการ, 2555)

ด้วยเหตุนี้การประเมินผลงานครูจึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นส่วนที่จะทำให้ทราบว่า ครูมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถก้าวหน้าไปในระดับใด โดยวิธีการประเมินผลงานครูหรือการประเมินวิทยฐานะ จะสะท้อนให้เห็นถึงความก้าวหน้าของครู ขณะเดียวกันก็เป็นการให้รางวัลตอบแทนแก่ครูที่พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม การประเมินให้วิทยฐานะต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้เรียนได้ประโยชน์จากการที่ครูได้รับการเลื่อนตำแหน่ง/วิทยฐานะและได้รางวัลตอบแทนที่สูงขึ้นด้วย

การประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทยที่ผ่านมาได้มีการปรับเปลี่ยนในหลายรูปแบบ ภายใต้กรอบแนวคิดที่ต้องการให้ครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ที่มีระบบเลื่อนตำแหน่ง/วิทยฐานะเข้ามาเกื้อกูลเพื่อบ่งบอกความเป็นครูอย่างมืออาชีพ ซึ่งวิทยฐานะหมายรวมถึงค่าตอบแทนทางวิชาการที่ให้แก่ครูด้วยดังที่ไดกล่าวไปข้างต้น โดยการประเมินตำแหน่ง/วิทยฐานะครูจะมีการดำเนินการภายใต้แนวนโยบายและเจตนารมณ์ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการในแต่ละยุคสมัย เช่น ในสมัยของ

รัฐมนตรีสัมพันธ์ ทองสมัคร (พ.ศ. 2535-2538) มีแนวนโยบายในการประเมินครูโดยดูจากผลสำเร็จของ ผู้เรียนที่สะท้อนถึงความสามารถของผู้สอนอย่างเป็นที่ประจักษ์ ในสมัยของรัฐมนตรีจึงชัย มงคลธรรม (พ.ศ. 2540) พบว่าการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งครูโดยการทำผลงานทางวิชาการเป็นเรื่องยาก จึงมี นโยบายเลื่อนวิทยฐานะให้แก่ครูผู้ขอวิทยฐานะเป็นจี 7 ในสมัยนั้นให้ได้ทั้งหมด หรือในสมัยของรัฐมนตรี ชินวรณ์ บุญยเกียรติ (15 มกราคม พ.ศ. 2553 ถึง 9 สิงหาคม พ.ศ. 2554) ได้เล็งเห็นว่าการประเมินเพื่อ เลื่อนวิทยฐานะนั้น ในบางกรณีไม่ได้เอื้อให้แก่ครูที่มีความรู้ความสามารถในการสอนและมีผลงานที่เป็นที่ ประจักษ์อย่างแท้จริง จึงได้ให้ทิศทางในการประเมินด้านผลงานทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับ โดยผลงานที่เป็นที่ประจักษ์และได้รับการยอมรับให้พิจารณาจากรางวัลหรือผลงานระดับประเทศ ที่ครูเคยได้รับ เช่นเดียวกับ รัฐมนตรีวรวิวัฒน์ เอื้ออภิญญกุล (9 สิงหาคม พ.ศ. 2554 - 18 มกราคม พ.ศ. 2555) ที่ได้เล็งเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการประเมินวิทยฐานะครูที่กำหนดให้มีการเขียนผลงานทาง วิชาการซึ่งค่อนข้างมีความยุ่งยาก จึงมีแนวนโยบายให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินวิทยฐานะครู ศึกษาแนวทางพร้อมทั้งเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินครูที่มีกฏกติกาไม่มากและสามารถประเมินได้ ถูกต้อง โดยได้ให้ทิศทางเพิ่มเติมเกี่ยวกับการยอมรับของสังคมและชุมชนรอบโรงเรียนด้วย (ประดิษฐ์ ระสิตานนท์, สัมภาษณ์, 2555)

จากตัวอย่างข้างต้นจะเห็นได้ว่า ได้มีความพยายามสร้างความเที่ยงตรงและยุติธรรมในการ ประเมินวิทยฐานะครูให้ได้มากที่สุด โดยการปรับปรุงรูปแบบของการประเมินอย่างต่อเนื่องในทุกยุค ใน ปัจจุบันการประเมินวิทยฐานะครูได้มีการปรับเปลี่ยนการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะจากหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 25 เป็นหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 17 ซึ่งมีการประกาศใช้เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2552 เป็นต้นมา โดยมีหลักเกณฑ์ในการประเมิน 3 ด้าน (วิวัฒน์ แหวนหล่อ, สัมภาษณ์, 2555) ได้แก่

ด้านที่ 1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ พิจารณาจากการมีวินัย การ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความรักศรัทธาในวิชาชีพ และความ รับผิดชอบในวิชาชีพ

ในหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 25 มีการประเมินด้านนี้โดยใช้แบบประเมิน สำเร็จรูป เป็นข้อคำถามประมาณ 100 ข้อ โดยผู้ประเมินจะเข้าไปสอบถามและให้คะแนน แต่เมื่อใช้ระยะ หนึ่งพบว่า แบบประเมินนี้ไม่สะท้อนถึงพฤติกรรมการณ์มีวินัยและคุณธรรมจริยธรรมของครูอย่างแท้จริง ดังนั้นใน หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 17 จึงเปลี่ยนให้ครูเขียนรายงานพฤติกรรมของตนเอง ตามประเด็นที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในขณะที่เดียวกันครูก็ต้องรวบรวมเอกสารหลักฐานที่สนับสนุนพฤติกรรม เหล่านั้นเพื่อรองรับการประเมินด้วย

ด้านที่ 2 ด้านความรู้ ความสามารถ พิจารณาจากการพัฒนางานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ และการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการต่างๆ การประมวลความรู้เกี่ยวกับการ

พัฒนาวิชาการและวิชาชีพ เป็นต้น ประเมินจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เช่น แผนการจัดการเรียนรู้หรือแผนการสอน ใบงาน ใบความรู้ สื่อ และนวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนการสอน

ด้านที่ 3 ด้านผลการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและผลงานทางวิชาการ พิจารณาจากผลการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งครู พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการสอบในระดับเขต/ระดับประเทศ ผลการพัฒนาผู้เรียน เป็นต้น และพิจารณาจากคุณภาพของผลงานทางวิชาการ

นอกจากนั้นในด้านที่ 3 จะประเมินผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์และได้รับรางวัลในระดับชาติขึ้นไป หากผู้ที่มีผลงานดีเด่น แต่ไม่ได้รับรางวัลระดับชาติ ก็สามารถยื่นขอรับการประเมินเพื่อเข้ารับการคัดเลือกได้ หากส่วนราชการต้นสังกัดพิจารณาแล้วเห็นว่าผลงานมีคุณภาพเทียบได้กับรางวัลระดับชาติขึ้นไป ก็สามารถเสนอให้ ก.ค.ศ. พิจารณาได้

การประเมินในส่วนผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ประเมินโดยให้ครูเป็นผู้รายงาน โดยกรอกข้อมูลตามแบบฟอร์ม ส่วนด้านผลงานทางวิชาการมีเกณฑ์กำหนดไว้เช่นเดียวกับในหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 25 คือ เกณฑ์ด้านคุณภาพผลงานและประโยชน์ของผลงาน

สำหรับผู้ประเมินจะใช้ผู้ประเมิน 2 ชุด ชุดละ 3 ท่าน โดยผู้ประเมินชุดแรกประเมินด้านที่ 1 และ 2 ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาของครูท่านนั้น ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีวิทยฐานะสูงกว่าหรืออาวุโสกว่าผู้เข้ารับการประเมิน และเพื่อนครู โดยหากผู้เข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูระดับชำนาญการจะใช้เพื่อนครูในโรงเรียนเดียวกันเป็นผู้ประเมิน แต่หากเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูระดับชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ ผู้ประเมินต้องเป็นเพื่อนครูที่มาจากต่างโรงเรียน ผู้ประเมินทำการประเมินโดยอ่านจากรายงานและเอกสารต่างๆ รวมถึงใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย เช่น การสอบถาม การสัมภาษณ์ ตามเกณฑ์และตัวบ่งชี้ที่กำหนด ในส่วนผู้ประเมินอีกชุดจะประเมินในด้านที่ 3 ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. เห็นชอบแล้ว 3 ท่าน (วิวัฒน์ แหวนหล่อ, สัมภาษณ์, 2555.)

1.2 ปัญหาและอุปสรรคในการประเมิน

แม้การเปลี่ยนแปลงตามที่ระบุไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 25 มาเป็นตามที่ระบุไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 17 จะนำไปเพื่อปรับปรุงการประเมินวิทยฐานะให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินที่มีความชัดเจนยิ่งขึ้น แต่ก็ยังมีปัญหาอุปสรรคที่ต้องได้รับการแก้ไขในหลายประเด็น เนื่องจากพบว่าในขณะที่ครูได้วิทยฐานะเป็นจำนวนมาก แต่การพัฒนาผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนกลับไม่สอดคล้องกับวิทยฐานะของครู จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารทางการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำนวน 4 ท่าน ได้แก่ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนา

ระบบบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.ค.ศ. พบว่ามีปัญหาอุปสรรคในการประเมินวิทยฐานะครูใน
ประเด็นต่างๆ ดังนี้

ประเด็นแรก เกี่ยวกับการใช้ผลงานทางวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน พบว่า ครูมุ่งที่จะ
ทำผลงานจนละทิ้งงานตามหน้าที่ มีการจ้างและมีผู้แสวงหาผลประโยชน์จากการประเมิน ส่งผลให้ผลงาน
หรืองานวิชาการไม่ได้มาจากความสามารถที่แท้จริงของครู ซึ่งในประเด็นนี้ ทางสำนักงาน ก.ค.ศ. และ
หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการหาเบาะแสข้อมูล และสืบค้น แต่ก็สามารถดำเนินการได้ใน
บางส่วนเท่านั้น รวมถึงการลอกเลียนผลงานทางวิชาการโดยเฉพาะในบทที่ 2 ด้วย

แม้เกณฑ์ด้านผลงานทางวิชาการจะมีปัญหอยู่มาก แต่ผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงาน ก.ค.ศ. ก็เห็นว่า
การประเมินผลงานทางวิชาการสามารถบ่งชี้ได้ว่าครูมีความสามารถเหมาะสมแก่วิทยฐานะหรือไม่ ด้าน
รองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีความเห็นที่ต่างไปโดยเห็นว่า การกำหนดให้มีผลงานทาง
วิชาการนั้นไม่สอดคล้องกับธรรมชาติของสายอาชีวศึกษาที่เป็นสายปฏิบัติ หากมีความจำเป็นที่จะต้อง
เขียนงานวิชาการก็ควรปรับเปลี่ยนรูปแบบในการเขียนงานวิชาการของสายอาชีวศึกษา เช่น ให้ครูเขียน
ประมาณ 20-50 หน้า บรรยายถึงกระบวนการสอนหรือสิ่งที่ให้ผู้เรียนปฏิบัติ โดยเขียนอย่างไรก็ได้ให้
ผู้อ่านเข้าใจในกระบวนการ เป็นการปลดกรอบแนวคิดรูปแบบการเขียนงานวิจัย 5 บท ตามแบบ
นักวิชาการในมหาวิทยาลัยที่ทำกันโดยทั่วไปออกไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรองเลขาธิการ
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เห็นว่า การที่จะให้เขียนผลงานทางวิชาการหรือการตั้งเกณฑ์การ
ประเมินในสายงานหรือในพื้นที่ที่แตกต่างกัน ควรมีการประเมินหลายลักษณะโดยต้องปรับให้เข้ากับบริบท
ที่แตกต่างกันนั้นด้วย

ในการให้บุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะครูเขียนผลงานทางวิชาการจะต้องมีตัวอย่างเพื่อเป็น
แนวทางในการเขียน เนื่องจากที่ผ่านมาครูที่ไม่ผ่านการประเมินส่วนหนึ่งเกิดจากการเขียนงานวิชาการผิด
รูปแบบ ซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถของครูแต่ก็ส่งผลให้ครูไม่ผ่านการประเมินได้ ดังที่
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความเห็นไว้ว่า ส่วนหนึ่งที่ครูไม่ผ่านการประเมิน เนื่องจากผิดใน
กระบวนการเรียบเรียงเพื่อนำเสนอ เช่น บรรณานุกรมไม่เป็นระบบ ระบบการเขียนไม่ถูกต้อง นอกจาก
ระบบการเขียนแล้ว ครูที่มีงานค่อนข้างมากหรือครูที่อยู่ในโรงเรียนที่ห่างไกล ไม่สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูล
ได้อย่างเต็มที่ ทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่หลากหลายและแหล่งของข้อมูลค่อนข้างเก่าซึ่งส่งผลให้ไม่ผ่านการ
ประเมินเช่นเดียวกัน

ประเด็นที่สองเกี่ยวกับผู้ประเมินหรือผู้อ่านงานวิชาการ พบว่า ผู้ประเมินบางส่วนมีกรอบแนวคิด
เกี่ยวกับงานวิชาการในรูปแบบเดียว ซึ่งเป็นข้อจำกัดในการนำเสนอผลงานทางวิชาการของครู ดังที่ได้
กล่าวไปข้างต้นเกี่ยวกับกรอบแนวคิด 5 บทในงานวิจัย นอกจากนั้นในการประเมินบางด้านยังเปิดโอกาส
ให้ผู้ประเมินสามารถใช้วิธีการประเมินอย่างไรก็ได้เพื่อให้ได้ข้อมูลในส่วนนั้น ซึ่งก่อให้เกิดความไม่เป็น
มาตรฐานเดียวกันในการประเมิน เนื่องจากวิธีการประเมินบางวิธีสามารถได้ข้อมูลมากกว่าและน่าเชื่อถือ
กว่าบางวิธี นำไปสู่ความไม่เท่าเทียมกันในการประเมินได้ ในด้านสายอาชีวศึกษาก็พบปัญหาเรื่องผู้

ประเมินเช่นกัน เนื่องจากผลงานทางสายอาชีพซึ่งเป็นสายวิชาชีพเน้นการนำความรู้ที่ปฏิบัติได้แสดงออกทางความปรารถนาและความคิดสร้างสรรค์ของงานที่ผลิตออกมามากกว่าเน้นความเข้มข้นทางวิชาการขององค์ความรู้ การค้นหาผู้อ่านประเมินผลงานที่มองผ่านเลนส์ของนักปฏิบัติในเฉพาะทางที่ผ่านเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. มีจำนวนไม่มาก และหาได้ยาก การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะจึงเป็นไปอย่างยากลำบาก

ส่วนประเด็นอื่นๆ ที่สำคัญในการประเมิน รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้ประเด็นที่น่าสนใจนอกจากประเด็นของการประเมินวิทยฐานะคือ เมื่อประเมินแล้วควรมีการรักษาสถานภาพด้วย ซึ่งในปัจจุบันไม่มีระบบนี้ โดยการรักษสถานภาพควรให้ครูได้มีการจัดทำผลงานหรือรายงานผลความก้าวหน้าการปฏิบัติงานในแต่ละปีเพื่อรักษาระดับวิทยฐานะ รวมถึงในการขอวิทยฐานะในระดับสูง เช่น ระดับเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ ควรมีการเพิ่มให้ครูเป็นครูที่เลี้ยงให้แก่ครูในระดับอื่นๆ ให้มีความรู้ความสามารถในการสอนเพิ่มขึ้นด้วย

1.3 แนวโน้มและทิศทางการศึกษาและประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา

แนวโน้มและทิศทางการศึกษาและการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษาไทยในอนาคต จะต้องพิจารณาจากปัจจัยแวดล้อมที่กำลังอยู่ระหว่างการเปลี่ยนแปลงและมีผลต่อการศึกษาในปัจจุบันและอนาคต ในที่นี้ต้องพิจารณาจากกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ นโยบายการศึกษาของประเทศจากรัฐบาลสมัยต่างๆ ซึ่งรวมถึงการวางแนวทางเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน โดยสามารถประมวลให้เห็นภาพและทิศทางที่ควรจะเป็นสำหรับการศึกษาไทย ดังนี้

กฎระเบียบด้านการศึกษา

แนวโน้มด้านการศึกษาของประเทศไทยขึ้นอยู่กับกฎระเบียบต่างๆ หลายฉบับ ซึ่งกฎหมายหลักคือรัฐธรรมนูญ โดยกฎหมายอื่นๆ ต้องกำหนดให้มีความสัมพันธ์กับกฎหมายรัฐธรรมนูญ หรือต้องไม่ขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญ ทั้งนี้กฎระเบียบด้านการศึกษาอื่นๆ ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 (ราชกิจจานุเบกษา, 2550) ได้บัญญัติเกี่ยวกับการศึกษาไว้ใน ส่วนที่ 4 มาตรา 80 *วรรค 1* กำหนดให้รัฐต้องคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน สนับสนุนการเลี้ยงดูและให้การศึกษาปฐมวัย และส่งเสริมด้านสังคมในมิติอื่นๆ *วรรค 3* กำหนดให้รัฐพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเป็นไปของสังคม เศรษฐกิจและสังคม โดยจัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ ต้องจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมถึงต้องปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกในความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ในวรรค 4 ได้กำหนดให้รัฐสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน ศาสนา และเอกชน จัดการศึกษาและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับนโยบายพื้นฐานของรัฐ วรรค 5 กำหนดให้รัฐส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาวិชาชีพในด้านต่างๆ และเผยแพร่ข้อมูล ผลการศึกษา โดยได้รับทุนสนับสนุนการศึกษาวิชาชีพจากรัฐ

นอกจากในส่วนที่ 4 แล้ว ยังมีส่วนอื่นที่สนับสนุนการศึกษา คือ เรื่องสิทธิเสรีภาพในการศึกษา ส่วนที่ 8 มาตรา 49 กำหนดไว้ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิความเท่าเทียมกันในการได้รับโอกาสทางการศึกษา ไม่น้อยกว่า 12 ปี ซึ่งรัฐต้องจัดให้อย่างมีคุณภาพและทั่วถึง โดยไม่เก็บค่าธรรมเนียมการศึกษา สำหรับผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้ที่อยู่ในสภาวะลำบาก ต้องได้รับสิทธิในการศึกษาและได้รับการสนับสนุนจากรัฐให้ได้รับการศึกษาเทียบเท่ากับคนอื่น ส่วนการจัดการศึกษาขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะได้รับความคุ้มครองและได้รับการส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ นอกจากนี้ มาตรา 50 ยังกำหนดให้การศึกษา การเรียนการสอน การวิจัย และการเผยแพร่ งานวิจัยตามหลักวิชาการได้รับความคุ้มครอง ซึ่งต้องไม่ขัดต่อหน้าที่ของพลเมืองหรือศีลธรรมอันดีงามของประชาชน

จากการกำหนดกรอบใหญ่ด้านการศึกษาไว้ในรัฐธรรมนูญตั้งข้างต้น กฎระเบียบอื่นๆ ด้านการศึกษาที่กำหนดขึ้นจึงต้องมีความสอดคล้องหรือคล้ายตาม ซึ่งกฎหมายด้านการศึกษาอื่นๆ จะกล่าวไว้ในส่วนต่อไป

2. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2542) ได้กำหนดหลักการในการจัดการศึกษาไว้ว่า ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม ตลอดจนสามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข โดยอาศัยหลักจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต โดยการจัดการศึกษาควรเป็นการศึกษาตลอดชีวิต ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การพัฒนาการศึกษาควรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้มีความสำคัญกับเรื่องต่อไปนี้

1) มีความเป็นเอกภาพด้านนโยบาย การกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

2) กำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา

3) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ยังให้ความสำคัญในการได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมกันระหว่างเด็กหญิงและเด็กชาย ตลอดจนสนับสนุนให้ประชาชนทุกวัยได้รับ

การอบรมศึกษาเพิ่มเติม รวมถึงแรงงาน ต้องได้รับการพัฒนาฝีมืออย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสนับสนุนให้มีการศึกษาด้วยตนเองหรือศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งการศึกษาเหล่านี้ถือเป็นการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสามารถพัฒนาต่อยอดได้ด้วยตนเอง

3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (ราชกิจจานุเบกษา, 2555) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับนี้เน้นการพัฒนาต่อเนื่องมาจากแผนพัฒนาฯ 8 แผนพัฒนาฯ 9 และแผนพัฒนาฯ 10 ซึ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง เน้นการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยในด้านสังคมนั้น การศึกษาถือเป็นเรื่องหนึ่งที่สำคัญ เนื่องจาก การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 นี้ เน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางพัฒนา” ถ้าหากคนมีคุณภาพ การพัฒนาประเทศย่อมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเช่นกัน ซึ่งแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ให้ความสำคัญกับด้านการศึกษาดังนี้

1) การพัฒนาทางการศึกษาต้องคำนึงถึงบริบทในปัจจุบัน ซึ่งในปี 2558 ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้จะเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน แรงงานฝีมือสามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรี การพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนี้ สามารถยืนหยัดอยู่กับประเทศอื่นๆ ได้ ซึ่งหมายถึงการยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยให้ได้มาตรฐานสากลและเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย

2) ความเท่าเทียมทางการศึกษาของเด็กหญิงและเด็กชาย ซึ่งจะได้รับโอกาสในการศึกษาภาคบังคับอย่างเท่าเทียมกัน มีความรู้ทางวิชาการและมีสติปัญญาทางอารมณ์ที่เข้มแข็ง สามารถต่อยอดความรู้ได้ด้วยตนเอง และคนไทยทุกช่วงวัยควรได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมถึงการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา การฝึกอบรมและฝึกอบรมซ้ำของแรงงาน

3) การพัฒนาระบบการศึกษาให้มีคุณภาพ สนับสนุนและส่งเสริมการสอนเกี่ยวกับธรรมาภิบาล และต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งและการประทุมิชอบของข้าราชการ ให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และยั่งยืน นอกจากนี้ ยังกำหนดให้ลดความต่างของคุณภาพการบริการระหว่างพื้นที่ และกระจายทรัพยากรด้านการศึกษาอย่างทั่วถึงในทุกพื้นที่ รวมถึงเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล เน้นทักษะด้านภาษาและความรอบรู้ด้านขนบธรรมเนียมประเพณี และสนับสนุนให้ภาคส่วนต่างๆ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

4) การยกระดับการสอนด้านวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านการเกษตร เป็นการพัฒนาให้มีความมีความสอดคล้องกับอาชีพส่วนใหญ่ของประชากรไทย ซึ่งต้องจัดระบบการศึกษาเพื่อสร้างเกษตรกรรุ่นใหม่ที่มีความรู้ สามารถใช้เทคโนโลยีด้านการเกษตรได้อย่างครบวงจร มีแหล่งทุนสนับสนุน มีทักษะความรู้ด้านธุรกิจและการตลาด นอกจากนี้ยังรวมถึงการยกระดับมาตรฐานอาชีวศึกษาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งต้องสอดคล้องกับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย ความเชี่ยวชาญของสถาบัน และสถาบันการศึกษาควรสร้างเครือข่ายการผลิตและพัฒนากำลังแรงงานกับภาคส่วนต่างๆ โดยเฉพาะสถาน

ประกอบการ สถาบันเฉพาะทาง รวมถึงการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับนานาชาติ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ระดับภูมิภาค และกับภูมิภาคอื่นๆ

นอกจากนี้ ควรต้องจัดทำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ โดยกำหนดคุณวุฒิทางการศึกษาให้สอดคล้องกับ คุณวุฒิวิชาชีพตามระดับความสามารถ ซึ่งเป็นมาตรฐานเดียวกันกับมาตรฐานสากล โดยต้องเร่งดำเนินการ สร้างความร่วมมือในการกำหนดมาตรฐานฝีมือระหว่างประเทศ เพื่อให้แรงงานมีสมรรถนะและมีเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน ตลอดจนเป็นการเตรียมความพร้อมในการเปิดเสรีด้านแรงงานจากการ เข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างเป็นรูปธรรม

5) สร้างกระแสสังคมให้การเรียนรู้เป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคน ส่งเสริมการศึกษาทางเลือกที่ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน มีความหลากหลาย เข้าถึงง่าย สอดคล้องกับวัฒนธรรม วิถีชีวิตและ การประกอบอาชีพในแต่ละท้องถิ่น ตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยพัฒนา โครงข่ายโทรคมนาคมและบริการอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ และพัฒนาแหล่ง เรียนรู้ชุมชน พัฒนาองค์ความรู้ของท้องถิ่นจากผู้รู้ ปราชญ์ชาวบ้าน และจัดให้มีการวิจัยเชิงประจักษ์ของ ชุมชน จัดองค์ความรู้ชุมชนอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งพัฒนาทักษะด้านภาษาและเทคโนโลยีเพื่อให้เข้าถึง แหล่งเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย

6) เน้นให้ครูผู้สอนมีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน และสอนอย่างมีระบบ มีกระบวนการผลิตครูและ พัฒนาคูที่มีคุณภาพ สร้างระบบที่สามารถดึงดูดคนเก่งและดี มีจิตวิญญาณความเป็นครูเข้ามาทำหน้าที่ เป็นผู้ให้ความรู้ โดยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการยกย่องครูเพื่อศิษย์หรือครูสอนที่ดี ทั้งนี้ เพื่อให้เป็น ต้นแบบแก่ครูอื่นๆ มีระบบการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับปรับวิธีการ ประเมินผลงานและสมรรถนะที่สะท้อนประสิทธิภาพการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง และกระตุ้นให้เกิดการกระจายตัวของบุคลากรอย่างเหมาะสม โดยใช้มาตรการการเงินการคลังที่ยั่งยืน พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น รวมถึงการสร้างบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา และการนำ ความรู้จากการศึกษาวิจัยมาประยุกต์ใช้ ทั้งในด้านการเรียนการสอน การสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาชุมชน อย่างครบวงจร การพัฒนาครูและสถาบันการศึกษาเอง

4. แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 – 2559) เดิมที่เป็นแผนการศึกษาระยะ ยาว จาก พ.ศ. 2545 – 2559 แต่แนวคิดของการศึกษาแห่งชาติฉบับเดิมยังมีความสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 การปรับปรุงแผนการศึกษาจึงให้คงแนวคิดเดิมไว้ โดยปรับปรุง เฉพาะนโยบาย เป้าหมาย และกรอบการดำเนินงาน โดยแผนการศึกษาแห่งชาตินี้มีหลัก คือ ยึดหลัก ประชาชนเศรษฐกิจพอเพียงหรือยึดทางสายกลาง เกิดการบูรณาการแบบองค์รวม ที่มี “คน” เป็นศูนย์กลาง ในการพัฒนาอย่างมี “ดุลยภาพ” ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและต่อเนื่องตลอดชีวิต ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุตามหลักการดังกล่าว จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 3 ประการ พร้อมกับกำหนดแนวนโยบายสำหรับแต่ละวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้ (RYT9 ข่าวออนไลน์, 2553)

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา สำหรับ
วัตถุประสงค์นี้ ได้วางแนวนโยบายไว้ คือ

- พัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ในทุกระดับ และทุกประเภทการศึกษา
- ปลุกฝังและเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดี มีจิตสำนึก
และมีความภูมิใจในความเป็นไทย มีระเบียบวินัย มีจิตสาธารณะ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ต่อด้านการ
ทุจริตและการซื้อสิทธิ์ขายเสียง รวมถึงยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์
ทรงเป็นประมุข
- เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้ประชาชนทุกคน ตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิตได้ ส่งเสริมให้มี
โอกาสเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาส ยากจน อยู่ในท้องถิ่นห่างไกล
ทุรกันดาร ตลอดจนผู้พิการหรือทุพพลภาพ
- ผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และ
เสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขัน และร่วมมือกับนานาชาติ
- ผลิตและพัฒนาครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมีมาตรฐาน
ตลอดจนมีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- พัฒนามาตรฐานและระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งระบบประกันคุณภาพภายใน
และระบบการประกันคุณภาพภายนอก

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้

- ส่งเสริมการจัดการศึกษา อบรม และเรียนรู้ของสถาบันศาสนา และสถาบันทางสังคมทั้ง
การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาด้วยตนเอง
- ส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายภูมิปัญญาและการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม และกีฬา
เพื่อให้มีวิถีชีวิตที่มีคุณภาพและยั่งยืนตลอดไป
- ส่งเสริมการวิจัยและการพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญา
รวมถึงส่งเสริมการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ และสร้างกลไกในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน และสร้าง
สังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้

- พัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อการพัฒนาคุณภาพและเพิ่มโอกาสทาง
การศึกษา รวมถึงเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยเร่งให้เกิดการกระจายอำนาจการบริหารและจัด
การศึกษาไปสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ส่งเสริมภาคเอกชน ประชาชน ประชาสังคม หรือทุกภาคส่วนของสังคมให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา

- ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ เพื่อลงทุนในด้านการศึกษา ตลอดจนบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

- ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการศึกษา พัฒนาการศึกษาให้มีความเป็นสากล เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน รวมถึงเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ โดยให้สามารถอยู่ร่วมกันกับชาวประเทศอื่นได้อย่างสันติสุข และพึ่งพาอาศัยเกื้อกูลกัน

การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามแผนการศึกษานี้ รัฐให้ความสำคัญการบริหารแผนสู่การปฏิบัติ เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนข้อเสนอปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ซึ่งเน้นเป้าหมาย 3 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การขยายโอกาสทางการศึกษา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริการและการจัดการศึกษา นอกจากนี้ ต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับระยะเวลาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาจึงกำหนดระยะเวลาการดำเนินงานบริหารแผนสู่การปฏิบัติ เป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 แผนงานรีบด่วน ระหว่างปี 2552 – 2554 โดยให้เร่งดำเนินการตามข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ซึ่งต้องจัดทำแผนเพื่อพัฒนาการศึกษาตามเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา ได้แก่ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนขยายโอกาสทางการศึกษา และแผนส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา รวมทั้งสร้างกลไก เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ด้วย

ระยะที่ 2 แผนงานระยะยาว ระหว่างปี 2552 – 2559 โดยให้เร่งดำเนินการตามแนวนโยบายทั้ง 14 ประการข้างต้นให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ รวมถึงมีการประเมินติดตามการดำเนินงานตามแผนการทั้งสองระยะ

นอกจากการทำแผนงานทั้งสองระยะแล้ว รัฐบาลยังกำหนดให้จัดทำกรอบทิศทางทางการพัฒนาการศึกษาในระยะ 5 ปี เพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาการศึกษาในภาพรวม และเป็นแผนการพัฒนาการศึกษาในแต่ละระดับและแต่ละประเภทการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อันได้แก่ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา แผนพัฒนาการอุดมศึกษา เป็นต้น ในระดับจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัดให้จัดทำแผนการพัฒนาการศึกษาระดับจังหวัด/กลุ่มจังหวัด และระดับเขตพื้นที่การศึกษา

จากการวางกรอบใหญ่ด้านการศึกษาโดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 และพระราชบัญญัติเฉพาะด้านการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รวมถึงการวางแผนการศึกษาที่สอดคล้องกันของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 และแผนการศึกษา

แห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้นำมาสู่การวางแนวทางการปฏิบัติในระดับกระทรวงและพื้นที่การศึกษาต่างๆ เป็นการวางแผนในเชิงของยุทธศาสตร์และนโยบายด้านการศึกษา ซึ่งจะกล่าวถึงรายละเอียดไว้ในส่วนถัดไป

ยุทธศาสตร์และนโยบายด้านการศึกษา

จากกฎระเบียบทางการศึกษาดังกล่าวข้างต้น กระทรวงศึกษาธิการได้นำมาเป็นกรอบในการวางยุทธศาสตร์และนโยบายด้านการศึกษา เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามบริบทของสังคมปัจจุบัน ซึ่งจากข้อมูลที่มีประมวลจากข่าวสำนักนายกรัฐมนตรีเกี่ยวกับการศึกษา เอกสารการวิจัยยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศในช่วงการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 พ.ศ.2552-2561 ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา นโยบายหลักเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาและเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องประชาคมอาเซียนของนายอาคม เติมพิทยาไพสิฐ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ. 2554 ประกอบกับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากรองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และรองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่าทิศทางการพัฒนาครูและผู้เรียนในประเทศไทยมีการปรับเปลี่ยนไปตามแนวคิดหรือแนวนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการในแต่ละยุคสมัย พิจารณาควบคู่กับสถานการณ์ด้านกำลังคนและการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยมีจุดประสงค์เดียวกันคือ เพื่อพัฒนาการศึกษาไทยให้มีคุณภาพมาตรฐานที่ดีขึ้น และมีความสอดคล้องกับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งปัจจุบันต้องสร้างมาตรฐานการศึกษา เพื่อเตรียมรับเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.2558 ด้วยโดยยุทธศาสตร์และนโยบายในแต่ละสมัยของกระทรวงศึกษาธิการสามารถพิจารณาได้ ดังนี้

1. สมัยรัฐมนตรีชินวรณ์ บุญยเกียรติ (15 มกราคม พ.ศ. 2553 - 9 สิงหาคม พ.ศ. 2554) ในช่วงสมัยนี้มียุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือ การยกระดับคุณภาพการศึกษา การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศในช่วงการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 พ.ศ. 2552-2561

ด้านบุคลากรทางการศึกษา เน้นการผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภาคการผลิตและบริการ และแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู โดยการส่งเสริมการสร้างบุคลากรระดับอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพ และมีสัดส่วนที่เหมาะสมต่อการเพิ่มจำนวนนักเรียนด้านอาชีวศึกษา เพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ได้ และเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน โดยสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างประเทศในการจัดการศึกษา นอกจากนี้ ยังกำหนดยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ครู คณาจารย์ และผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งด้านการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การเสริมทักษะความรู้ด้านต่างๆ โดยการจัดทำระบบค่าตอบแทนที่ดึงดูดใจ รวมถึงการสร้างค่านิยมที่ดีในการเป็นครูในสถานอาชีวศึกษา (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

สำหรับนโยบายและยุทธศาสตร์เกี่ยวกับผู้เรียน กระทรวงศึกษาธิการและผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมหารือให้มีการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพตามมาตรฐานสากล เพื่อให้ผู้ที่จบด้านวิชาชีพมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสากล อีกทั้ง ในภาวะที่กำลังขาดกำลังแรงงานที่จบด้านอาชีวศึกษา จึงได้มีมติจากที่ประชุมให้เร่งผลิตแรงงานวิชาชีพเพื่อให้ได้ตามความต้องการของตลาด ซึ่งการเพิ่มกำลังแรงงานต้องอาศัยการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ สร้างความยั่งยืนให้ภาคผลิตและภาคบริการ รวมถึงสร้างความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการผลิตและการพัฒนากำลังแรงงาน โดยเฉพาะการร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม เพื่อให้สถาบันอาชีวศึกษาสามารถผลิตแรงงานได้ตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมแต่ละประเภท นอกจากนี้ ยังมีแนวคิดในการเตรียมความพร้อมการศึกษาไทยเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยการปรับแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยเน้นการศึกษาด้านภาษาอังกฤษมากขึ้น รวมถึงการพัฒนาระดับฝีมือเพื่อให้ทัดเทียมกับระดับสากลได้ (ภาณุ วงษ์ถาวรเรือง และนางศิลินี โมสิกะ, 2555)

2. สมัยรัฐธรรมนูญวโรจ ๑๑ (๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๕) ช่วงสมัยนี้มีแนวคิดในการเตรียมทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ เป็นมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในประชาคมอาเซียนเช่นเดียวกัน มีการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาใหม่ ให้เป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ (Area Based) โดยแบ่งการศึกษาเป็น ๒ สาย คือ สายอาชีพและสายสามัญ และให้ความสำคัญกับครูที่จะต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้นำในการพัฒนาศักยภาพของประเทศมากยิ่งขึ้น เนื่องจากครูเป็นตัวเชื่อมสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ไปสู่ผู้เรียน รวมถึงต้องยกระดับคุณภาพครูเพื่อให้รองรับต่อการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ทำให้มีความสามารถในการแข่งขันได้ทั้งในทางการค้า และเพื่อผลิตแรงงานที่มีคุณภาพ รวมถึงยกระดับคุณภาพเทคโนโลยีในการเรียนการสอนในสาขาต่างๆ (กลุ่มสารนิเทศ สอ.สป., ๒๕๕๔; นวรัตน์ รามสูต, บัลลังก์ โรหิตเสถียร และนางศิลินี โมสิกะ, ๒๕๕๕ก)

สำหรับการพัฒนาผู้เรียน เนื่องจากสังคมมีสิ่งยั่วยุให้เกิดพฤติกรรมในทางที่เสื่อมถอย ผู้เรียนจึงควรได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นหลัก พัฒนาการระบบคิดเชิงวิเคราะห์ นอกจากนี้ ต้องเพิ่มการพัฒนากำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและความต้องการในการพัฒนาของประเทศ ซึ่งต้องพัฒนาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

3. สมัยรัฐธรรมนูญสุชาติ ธาดวธำรงเวช รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการคนปัจจุบัน (๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๕ - ปัจจุบัน) ได้ให้ความสำคัญกับผู้เรียนโดยการยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นนโยบายการพัฒนาการศึกษาอย่างเท่าเทียม และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา นอกจากนั้น ยังเน้นให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ โดยการลดภาระเปรียบและงานนอกเหนือจากการสอนให้น้อยลง (นวรัตน์ รามสูต, บัลลังก์ โรหิตเสถียร และนางศิลินี โมสิกะ, ๒๕๕๕ค) และได้มอบแนวนโยบายด้านการศึกษาที่สำคัญ ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

3.1 การเน้นคุณภาพผู้เรียน โดยมีแนวนโยบายในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่เยาวชนทุกคนทั้งในเมืองและชนบท ไม่ว่าจะจัดโดยภาครัฐหรือเอกชน และเยาวชนจะต้องได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมกัน เพื่อให้มีกรอบความคิดที่กว้าง พร้อมเผชิญกับโลกสมัยใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งการพัฒนาผู้เรียนจะประสบผลสำเร็จได้จะต้องอาศัยครูผู้สอนที่มีคุณภาพ มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น นอกจากนั้น ยังต้องเป็นผู้เชื่อมโยงนโยบายการศึกษาระดับชาติไปยังผู้เรียนอีกด้วย

3.2 การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมืออาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์ให้ผู้เรียนมีทักษะ ความสามารถที่หลากหลายและแข่งขันในตลาดโลกได้ ในส่วนนี้ทางสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำลังดำเนินการในการทำสมรรถนะวิชาชีพ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวนโยบายและการเตรียมตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จากการสัมภาษณ์รองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า การที่จะยกระดับผู้เรียนให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ให้เป็นไปที่ยอมรับของประชาคมอาเซียนได้ จะต้องมีมาตรฐานวิชาชีพที่มีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐานสากล รวมถึงเป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการ

3.3 การพัฒนาครูผู้สอนให้มีคุณภาพ พัฒนาให้ครูมีความเป็นมืออาชีพในวิชาชีพของตน ซึ่งความเป็นมืออาชีพของครูถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำผู้เรียนให้มีศักยภาพตามมาตรฐานการประเมินได้ โดยจะส่งผลต่อการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ และคุณภาพของผู้เรียนก็จะได้รับการพัฒนาไปด้วย โดยการประเมินเลื่อนวิทยฐานะครูจะได้รับการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม เพื่อวัดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนที่แท้จริง รวมถึงการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและดึงดูดคนเก่งให้เข้ามาทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้แก่นักเรียน

สำหรับการประเมินวิทยฐานะครู ควรมีการประเมินจากหลายฝ่าย เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน รวมถึงผู้บังคับบัญชา โดยสามารถตรวจสอบคะแนนได้ เพื่อความโปร่งใสในการประเมิน (นวรรัตน์ รามสุต, บัลลังก์ โรหิตเสถียร และนางสิลินี โมสิกะ, 2555ก) สอดคล้องกับแนวคิดของรองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ว่า ในอนาคต หากมีความต้องการที่จะประเมินผลงานเชิงประจักษ์ อาจมีการนำการประเมินแบบ 360 องศามาใช้ เพื่อให้การประเมินมีมุมมองที่หลากหลายจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย (Stakeholders)

3.4 การขยายโอกาสทางการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ โอกาสการเข้าถึงทรัพยากร สิ่งอำนวยความสะดวก โอกาสการเข้าถึงแหล่งทุน โอกาสในการเพิ่มทุนและฝึกฝนทักษะและโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผ่านโครงการต่างๆ อาทิ โครงการ One Tablet per Child โครงการ Smart Card เพื่อการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดศูนย์ฝึกอบรมในสถาบันอาชีวศึกษา เป็นต้น ในประเด็นนี้เป็นการสร้างโอกาสให้แก่ครูผู้เรียน และผู้ปกครอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียม เต็มที่ และมีคุณภาพ ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพ และผู้ปกครองคลายความกังวลเรื่องทุนการศึกษา

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

จุดมุ่งหมายสำคัญประการหนึ่งในการดำเนินนโยบายการศึกษาของรัฐมนตรีคนปัจจุบัน ซึ่งมีความสอดคล้องและต่อเนื่องจากรัฐมนตรีคนก่อนๆ คือ การนำการศึกษาไทยให้เข้าสู่มาตรฐานของอาเซียนโดยใช้นโยบาย 4 ประการข้างต้นในการดำเนินการอย่างเร่งด่วนภายใน 6 เดือน (สำนักข่าวไทย, 2555) อีกทั้งยังดำเนินการตามนโยบายของรัฐมนตรีคนก่อนในบางส่วนด้วย

จากแนวนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการที่กล่าวไปข้างต้น มีความสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) ในส่วนของกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สร้างโอกาสให้ผู้เรียนมีแหล่งการเรียนรู้และมีโอกาสในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง โดยเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อม ชุมชน หรือผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งทักษะที่สำคัญในการศึกษาของผู้เรียนคือภาษา ซึ่งถ้าหากประเทศเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนแล้ว ต้องมีภาษาสื่อกลางในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งภาษาแรกๆ ที่ผู้เรียนต้องศึกษาและนำมาใช้ คือ ภาษาอังกฤษ และภาษาของประเทศอื่นๆ ในอาเซียน รวมถึงการศึกษาวัฒนธรรม ความแตกต่างทางชาติพันธุ์ และหลักสิทธิมนุษยชน เพื่อให้เคารพในความแตกต่างหลากหลายระหว่างสมาชิกของประเทศอาเซียน (ภาณุ วงษ์ถาวรเรือง และ นงศลิณี โมสิกะ, 2553)

ด้านบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาทักษะของครูเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งต้องเพิ่มครูที่จบการศึกษาด้านภาษาอังกฤษเข้าสู่การศึกษาทุกระดับ เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษให้มีประสิทธิภาพ และลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวกับงานสอน เพื่อให้ครูได้ทุ่มเทเวลาและศักยภาพในการสอนอย่างเต็มที่ ตลอดจนสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนให้เข้ามาเป็นอาสาสมัครเข้ามาสอนภาษาต่างประเทศและวัฒนธรรมของต่างประเทศ รวมถึงสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพของสถาบันการศึกษาและการบริหารจัดการให้มีความเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน กล่าวได้ว่าเป็นแนวคิดการพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นองค์รวม ทั้งการพัฒนาผู้เรียน ผู้สอน สถานศึกษาและการบริหารจัดการ

อย่างไรก็ตาม แนวโน้มของการพัฒนาการศึกษาไทยในปัจจุบันไม่เพียงแต่จะต้องพัฒนาการศึกษาภายในประเทศให้มีคุณภาพเท่านั้น แต่จะเห็นว่ามีกรวางแนวนโยบายเพื่อพัฒนาการศึกษาให้ได้มาตรฐานในระดับอาเซียนด้วย โดยจากการประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียนครั้งที่ 12 ในเดือนมกราคม พ.ศ. 2550 ณ เมืองเซบู ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศไทยและประเทศในเอเชีย 10 ประเทศ ได้แก่ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ บรูไน เวียดนาม ลาว พม่าและกัมพูชา ได้ลงมติจะร่วมกันจัดตั้งประชาคมอาเซียนขึ้นในปี พ.ศ. 2558 ประกอบด้วยความร่วมมือ 3 เสาหลักคือ ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ไพศาล วิชาลาภรณ์ และคณะ, 2555) ซึ่งการศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน เนื่องจากเป็นส่วนที่จะช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เกิดสังคมแห่งความรู้ นำไปสู่การผลักดันให้ประชาคมอาเซียนเข้าสู่การแข่งขันในเวทีโลกได้

ดังนั้น ทิศทางและแนวโน้มในการพัฒนาการศึกษาไทยในปัจจุบันจึงมีเป้าหมายหนึ่งเพื่อผลักดัน
แรงงานในประเทศให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถที่เป็นมาตรฐาน และเป็นที่ยอมรับของประชาคม
อาเซียน สอดรับกับนโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือในประชาคมอาเซียน อย่างไรก็ตาม การที่จะ
เคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือได้นั้น จะต้องผ่านการทดสอบมาตรฐาน ซึ่งประเทศไทยได้จัดตั้งสถาบันคุณวุฒิ
วิชาชีพขึ้น เพื่อดูแลระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพของผู้เรียนในสายอาชีพศึกษาที่จะจบออกไป
เป็นแรงงานฝีมือ ให้เป็นไปตามมาตรฐานอาเซียนและมาตรฐานโลก นำไปสู่การได้รับค่าตอบแทนอย่าง
เป็นธรรม ในส่วนนี้จะช่วยให้แรงงานฝีมือของไทยได้รับการยอมรับมากขึ้น รวมถึงเป็นประโยชน์ในการ
ทำงานทำของแรงงานไทยในอาเซียนในอนาคตอีกด้วย

กล่าวโดยสรุป การที่ประเทศไทยจะพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ มีความเป็นสากล และมี
มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของประชาคมอาเซียนได้ จะต้องเริ่มที่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งจะนำไปสู่
การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และส่วนสำคัญของการพัฒนาผู้เรียน คือ ผู้สอนที่มีคุณภาพ มีทักษะ ความรู้
ความสามารถที่เป็นมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ ดังนั้น การประเมินวิทยฐานะครูจึงมีความสำคัญและมี
ประโยชน์อย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นกระบวนการที่สามารถสะท้อนคุณภาพและมาตรฐานของครูผู้สอน ซึ่งจะ
สะท้อนต่อเนื่องไปยังคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศได้อีกด้วย หากระบบการ
ประเมินไม่มีประสิทธิภาพ ไม่สามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริงแล้ว การประเมินย่อมไม่เกิด
ประโยชน์และไม่สามารถสะท้อนได้ถึงระดับความสามารถ รวมถึงคุณภาพของผู้สอนได้อย่างแท้จริงอีกทั้ง
ยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนอีกด้วย ดังนั้นการพัฒนาระบบการประเมิน
ให้มีประสิทธิภาพ มีความน่าเชื่อถือและสามารถวัดผลการปฏิบัติงานของครูได้อย่างแท้จริงจึงมี
ความสำคัญอย่างยิ่ง

บทที่ 2

การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา

การประเมินถือเป็นการวัดเพื่อทราบถึงระดับที่เป็นอยู่ของสิ่งที่ต้องการประเมิน และพัฒนาไปให้ถึงมาตรฐานที่ตั้งไว้ แต่ในโลกปัจจุบันนี้มีปัจจัยต่างๆ ที่หลากหลายและซับซ้อนซึ่งล้วนมีผลต่อการประเมินในทุกขั้นตอน ในเนื้อหาส่วนนี้จะเป็นการนำเสนอเนื้อหา 2 ส่วนหลักๆ ได้แก่ พื้นฐานความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวม จากนั้นจึงจะเชื่อมโยงเข้าสู่แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เนื้อหาในส่วนของแนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความหมายเกี่ยวกับการประเมินผล เป้าหมายของการประเมินผล รูปแบบการประเมินผล การนำผลการประเมินไปใช้ และข้อควรคำนึงเกี่ยวกับการประเมินผล ดังต่อไปนี้

2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการบริหารทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน เนื่องจากการประเมินนั้นจะเป็นการวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงคุณลักษณะอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการประเมินนั้นไปใช้ในเชิงบริหาร อันได้แก่ การทดลองงาน การเลื่อนตำแหน่ง การปรับค่าตอบแทน การให้รางวัล ตลอดจนการให้บุคลากรได้มีโอกาสดำเนินงานของตนเอง ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงมีประโยชน์ต่อพนักงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กร

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงแรกๆ นั้นยังเป็นไปอย่างไม่เป็นระบบเพราะใช้วิธีนับชิ้นงานเพื่อกำหนดค่าตอบแทน ต่อมาในปี ค.ศ. 1800 ได้มีบันทึกเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการครั้งแรก โดยเป็นการบันทึกผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล จากนั้นมีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากบันทึกผลการทำงานรายชั่วโมง ประเมินผลงาน และประเมินบุคลิกภาพตามลำดับ อย่างไรก็ตาม กิธี Rensis Likert พบว่าการประเมินในแบบเดิมนั้น ไม่ได้ช่วยให้เกิดการพัฒนากุศลกร จึงเป็นที่มาของการประเมินที่เน้นผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินกำหนดขึ้นร่วมกัน ที่ Peter Drucker เรียกว่าเป็นการประเมินโดยกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Management by Objective) ซึ่งเน้นพฤติกรรมหรือผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร, 2550, น.9-10)

การให้นิยามเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ซึ่งโดยสาระสำคัญส่วนใหญ่แล้วเป็นความหมายที่เกี่ยวกับการวัด และสะท้อนถึงประโยชน์ที่จะได้รับการประเมินผล

แมตดุกส์ กล่าวว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการที่มีขึ้นเพื่อให้เกิดการสื่อสารระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินเกี่ยวกับเป้าหมายของงานที่คาดหวัง และผลสำเร็จของงาน ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นกิจกรรมที่สร้างสรรค์ และไม่ควรเป็นบ่อเกิดของความขัดแย้งกัน (แมตดุกส์, 2546, น.10)

อากรณ ภูวิทย์พันธุ์ ให้ความหมายที่ชัดเจนมากขึ้น โดยกล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การวัดผลการทำงานของบุคลากรที่ผ่านไปตามช่วงเวลาและตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งผลการประเมินนั้น อาจเป็นไปตามมาตรฐาน ต่ำกว่า หรือสูงกว่ามาตรฐานก็ได้ ทั้งนี้ ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการปรับค่าตอบแทนและพัฒนาบุคลากร (อากรณ ภูวิทย์พันธุ์, 2553, น.120)

ส่วน อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินค่าการทำงานของบุคลากรในมิติต่างๆ ซึ่งมีความหมายต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนด โดยการสังเกต จดบันทึก และประเมินโดยผู้บังคับบัญชา บนระบบมาตรฐาน และหลักเกณฑ์เดียวกัน ทั้งนี้ เพื่อความเป็นธรรมในการประเมิน (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร, 2550, น.12)

จากการให้ความหมายของนักวิชาการดังที่ยกมานำเสนอนี้ ถือได้ว่ามีความครอบคลุมและชัดเจน เกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การวัดผลการดำเนินงานตามที่ได้มีการตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งรับรู้ร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินเกี่ยวกับมาตรฐาน วิธีการ ระยะเวลา ตลอดจนการนำผลการประเมินไปใช้ โดยมีความเป็นธรรมเป็นพื้นฐาน

นอกเหนือจากนิยามความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ในเชิงแนวคิดและการปฏิบัติ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อย่างยิ่งกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance management) ดังที่อากรณ ภูวิทย์พันธุ์ กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยขั้นตอนการบริหารผลการปฏิบัติงานเริ่มตั้งแต่การวางแผนเพื่อวางเป้าหมายการทำงานร่วมกัน การบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และขั้นตอนสุดท้ายเป็นการนำผลการประเมินไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การให้รางวัล การขึ้นค่าตอบแทน หรือใช้ปรับปรุงเป้าหมายการทำงานร่วมกันในรอบต่อไป (อากรณ ภูวิทย์พันธุ์, 2553, น.20-21) อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเห็นว่าในสภาวะความเป็นจริงแล้วการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันนี้อาจแยกพิจารณาหรือแยกส่วนการนำไปปฏิบัติได้ ประกอบกับการนำเสนอแนวคิดโดยนักวิชาการหลายท่านก็นำเสนอการประเมินผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายจะต้องเชื่อมโยงกับการวางแผนและนำผล

ประเมินไปใช้ในเชิงบริหาร กล่าวคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานย่อมประกอบไปด้วยการวางแผน การตั้งเป้าหมายของการประเมิน การบันทึกผล การประเมินผล และการนำผลการประเมินไปใช้ด้วยนั่นเอง

2.1.2 เป้าหมายของการประเมินผล

การประเมินผลจะมีประโยชน์เพราะช่วยตรวจสอบการทำงานของบุคลากรที่เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งเป้าหมายของการประเมินไม่เพียงเพื่อปรับค่าตอบแทนหรือพัฒนาบุคลากรเท่านั้น แต่ในกระบวนการประเมินนั้นจะมีการสื่อสารกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินทำให้มีการพูดคุยกันและนำไปสู่ความเข้าใจอันดีมากขึ้น อย่างไรก็ตาม เป้าหมายของการประเมินผลมีหลายประการ (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉุกร, 2550 น.13-14; อภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2553, น.123-124) ได้แก่

- เพื่อพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน
- เพื่อพิจารณาเลื่อนหรือลดตำแหน่ง โยกย้าย หรือปลดออก
- เพื่อพัฒนาบุคลากร
- เพื่อความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องในการประเมินทั้งผู้ถูกประเมิน และผู้บังคับบัญชา
- เพื่อพัฒนากิจกรรมต่างๆ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การคัดเลือก และพัฒนาบุคลากร

อาจสรุปได้ว่า การประเมินผลมีเป้าหมายเพื่อจูงใจบุคลากรในการทำงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การโดยรวมในที่สุด ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือในการบริหารทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ กล่าวคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานอาจให้ผลที่เป็นคุณและเป็นโทษกับผู้ที่ถูกประเมินได้ โดยมีพื้นฐานบนความเสมอภาคและเป็นธรรม

2.1.3 รูปแบบของการประเมินผล

สำหรับวิธีการประเมินผลนั้น มีหลายวิธีการซึ่งต่างมีข้อดีและข้อบกพร่องแตกต่างกันไป จึงไม่อาจตัดสินได้อย่างชัดเจนว่ารูปแบบการประเมินใดดีที่สุด เพราะการประเมินบางรูปแบบจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด แต่กลับมีค่าใช้จ่ายสูงหรือใช้ระยะเวลาาน ดังนั้น รูปแบบการประเมินที่ดี จึงเป็นรูปแบบการประเมินที่เหมาะสมกับบริบทด้านเนื้อหาของงาน วัฒนธรรม ลักษณะองค์การ และผู้ที่เกี่ยวข้องในการประเมิน สำหรับรูปแบบการประเมินอาจแบ่งได้เป็น 3 แบบ ได้แก่ การประเมินโดยยึดลักษณะบุคคล การประเมินโดยยึดถือพฤติกรรมการทำงาน การประเมินโดยยึดถือผลสำเร็จของงาน แต่ละรูปแบบมีวิธีการประเมินที่แตกต่างกันออกไป (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉุกร, 2550, น.22-53, น.77-94) ดังนี้

1. การประเมินโดยยึดลักษณะบุคคล วิธีการประเมินในรูปแบบนี้ ได้แก่ วิธีการให้คะแนนตาม
มาตราส่วน การประเมินแบบรายการตรวจสอบ การเปรียบเทียบบุคคล การประเมินแบ่งชั้น และการ
ประเมินตามค่าคะแนน

2. การประเมินโดยยึดถือพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ การบันทึกการปฏิบัติงานที่สำคัญ การ
บรรยายการปฏิบัติงาน การประเมินพฤติกรรมตามรายการของพรอบสต์ การใช้ผู้ประเมินหลายคน การ
ประเมินร่วมกัน การประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน การประเมินโดยตนเอง การสัมภาษณ์ความก้าวหน้าในงาน
การประเมินวัดความเหมาะสมกับงาน การประเมินพฤติกรรมโดยใช้มาตราส่วน

3. การประเมินโดยยึดถือผลสำเร็จของงาน ได้แก่ การประเมินตามผลงาน การประเมินผลงาน
โดยใช้ตัวชี้วัด การประเมินเปรียบเทียบกับมาตรฐาน การจัดบันทึกปริมาณงาน การบันทึกผลการทำงาน
ตามช่วงเวลา การทดสอบผลงาน การวิเคราะห์หน้าที่รับผิดชอบ

การประเมินทั้ง 3 แบบ มีข้อดีและข้อจำกัดของการนำไปใช้ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ข้อดีและข้อจำกัดของการประเมินในรูปแบบต่างๆ จำแนกตามวัตถุประสงค์การใช้งาน

วัตถุประสงค์ในการประเมิน	การประเมินโดยยึดลักษณะบุคคล	การประเมินโดยยึดถือพฤติกรรมการทำงาน	การประเมินโดยยึดถือผลสำเร็จของงาน
วางแผนและกำกับควบคุมงาน	ไม่มีประโยชน์เพราะวิธีนี้ไม่พิจารณาผลการปฏิบัติงานเป็นการเฉพาะ	มีประโยชน์อยู่บ้างหากเกณฑ์การปฏิบัติสอดคล้องกับเป้าหมายของงานทั้งหมด	มีประโยชน์มาก เพราะสัมพันธ์กับกระบวนการวางแผนงานองค์การและมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง
ให้ข้อมูลผลการทำงานย้อนกลับเฉพาะอย่าง	ไม่มีประโยชน์เพราะรูปแบบนี้ไม่มีเกณฑ์การทำงานอย่างเจาะจงที่ยอมรับได้	มีประโยชน์มากที่สุดเพราะระบุพฤติกรรมการทำงานได้ดี	มีประโยชน์มาก หากมีการแจ้ง และ ทา รือ โป ถึง พฤติกรรมที่กำหนดให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
ทราบความต้องการในการพัฒนา	มีประโยชน์บ้างหากการพัฒนา นั้น เกี่ยว กับ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	มีประโยชน์มากที่สุด เพราะทำให้ทราบข้อบกพร่องในการทำงาน และ ความต้องการพัฒนาและฝึกอบรม	มีประโยชน์อยู่บ้างหากมีการกำหนดกระบวนการไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ
ทราบศักยภาพเพื่อใช้เลื่อนตำแหน่ง	มีประโยชน์อยู่บ้างหากตำแหน่งนั้นเกี่ยวข้องกับการใช้สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	มีประโยชน์บ้างหากตัวชี้วัดที่สะท้อนพฤติกรรมมีการกำหนดเป้าหมายของตำแหน่ง	มีประโยชน์บ้างหากการประเมินนั้นได้ใช้ประสิทธิภาพบางอย่างเป็นเกณฑ์ตัดสิน
คัดเลือกคนเข้าปฏิบัติงาน	มีประโยชน์อยู่บ้าง หากต้องพิจารณาบุคลิกความสัมพันธ์ของบุคคลเป็นหลัก	มีประโยชน์อยู่บ้างหากตัวชี้วัดที่ประเมินสะท้อนลักษณะตำแหน่งที่จะคัดเลือก	มีประโยชน์อยู่บ้างหากตำแหน่งที่คัดเลือกมีเป้าหมายยึดประสิทธิภาพบางอย่างโดยเฉพาะ
ตอบแทนที่มีส่วนช่วยในผลสำเร็จขององค์การโดยพิจารณาผลการปฏิบัติงาน	ไม่มีประโยชน์เลย เพราะการวัดคุณลักษณะไม่มีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ	มีประโยชน์อยู่บ้างหากเครื่องมือที่ประเมินสัมพันธ์กับเป้าหมายการทำงานทั้งหมด	มีประโยชน์มากที่สุดเพราะวัดผลการปฏิบัติงานซึ่งมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ
เปรียบเทียบหรือจัดอันดับบุคคล	มีประโยชน์มาก กับงานในตำแหน่งระดับสูงเพราะต้องใช้สัมพันธภาพระหว่างบุคคลสูง	ไม่มีประโยชน์เลย เพราะแสดง ชี น ง า น แ บ บ เฉพาะเจาะจงเกินไปและไม่เน้นลักษณะบุคคล	ไม่มีประโยชน์เลย เพราะงานและเป้าหมายผลสำเร็จของแต่ละคนจะต่างกัน
วัดผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	ไม่มีประโยชน์เลยเพราะรูปแบบนี้ไม่ได้วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงาน	มีประโยชน์มากที่สุด เพราะรูปแบบนี้มีการวิเคราะห์งานอย่างละเอียด	ไม่มีประโยชน์เลย เพราะการประเมินแบบนี้ไม่วัดชิ้นงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
แก้ปัญหาการทำงาน	มีประโยชน์อยู่บ้าง หากปัญหาในการทำงานเป็นปัญหาด้านสัมพันธภาพ	มีประโยชน์มากที่สุดเพราะกำหนดพฤติกรรมการทำงานของงานแต่ละชิ้น	มีประโยชน์อยู่บ้าง หากเป็นปัญหาการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเวลา ทรัพยากรหรือการ

วัตถุประสงค์ในการประเมิน	การประเมินโดยยึดลักษณะบุคคล	การประเมินโดยยึดถือพฤติกรรมการทำงาน	การประเมินโดยยึดถือผลสำเร็จของงาน
			ทำงานอย่างเห็นได้ชัด

ที่มา : จำเนียร จวงตระกูล, 2531, น.78-80 อ่างใน อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร, 2550, น.95-96)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน อาจไม่จำเป็นที่จะต้องเลือกรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งในการประเมินทั้งหมด ตัวอย่างการประเมินโดยวิธีผสมผสาน ได้แก่ การประเมินแบบ 360 องศา การประเมินในรูปแบบนี้ เป็นการประเมินโดยใช้วิธีทั้ง 3 แบบข้างต้นมาผสมผสานกัน เพื่อวัดผลได้ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ วัดผลได้ทั้งผลงานและพฤติกรรมการทำงาน แต่ก็มีข้อจำกัดอยู่บ้าง คือ เป็นการประเมินที่มีความซับซ้อน ดังนั้น องค์การที่จะนำรูปแบบการประเมินแบบผสมผสานไปใช้จึงควรมีระบบการประเมินที่ค่อนข้างมั่นคงหรือไม่เป็นองค์การที่เพิ่งเริ่มมีระบบประเมิน (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร, 2550, น.53-77)

2.1.4 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2550) กล่าวว่า มีหลายคนเข้าใจว่าเครื่องมือในการประเมินคือแบบประเมิน ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว การรับรู้ว่าเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลมีเพียงแบบประเมินเป็นความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเพราะจะทำให้การประเมินขาดหลักเกณฑ์และความยุติธรรมได้ ดังนั้น เครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงมีขอบเขตที่กว้างกว่านั้น (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร, 2550, น.105-127) ได้แก่

1. ใบกำหนดหน้าที่งาน (Job description) เป็นเอกสารที่บรรยายถึงความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบขอบเขตหน้าที่ได้อย่างชัดเจน ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะใช้เป็นหลักเกณฑ์อ้างอิงเมื่อมีการประเมินผลงานและใช้ในการกำกับควบคุมงานได้
2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance standard) เป็นเกณฑ์ที่ใช้วัดผลการทำงานโดยเป็นข้อความแสดงผลลัพธ์ที่ต้องบรรลุ ซึ่งอาจวัดได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยมากแล้วจะกำหนดมาตรฐานที่มีความท้าทายและเหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งการมีมาตรฐานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบและปฏิบัติงานได้อย่างมีลักษณะที่สอดคล้องกับทิศทางของมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ (แมตคอกส์, 2546, น.35; อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร, 2550)
3. แบบประเมินผลปฏิบัติงาน (Performance appraisal form) เป็นเอกสารซึ่งถูกออกแบบเพื่อใช้บันทึก รวบรวม และประมวลข้อมูลการประเมินซึ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยแบบประเมินจะมีหลายรูปแบบ ดังที่ได้กล่าวในเนื้อหาก่อนหน้านี้ในหัวข้อรูปแบบการประเมินซึ่งกล่าวถึงวิธีการประเมินในแต่ละรูปแบบ เช่น แบบบรรยาย แบบรายการตรวจสอบ แบบประเมินลงในช่องคะแนน

เป็นต้น ซึ่งแบบประเมินโดยทั่วไปแล้วอาจแตกต่างกันไปตามระดับของพนักงานหรือลักษณะวิชาชีพ เพื่อให้การประเมินเฉพาะเจาะจงและสอดคล้องกับเป้าหมายการประเมินมากที่สุด

4. ระเบียบปฏิบัติว่าด้วยการประเมินผลการทำงาน (Personnel procedure on performance appraisal) มีความสำคัญต่อการประเมินเพราะถือเป็นระเบียบปฏิบัติเพื่อแนวทางการประเมินที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันของผู้บังคับบัญชา ลดปัญหาการไม่ยอมรับผลการประเมิน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยทั่วไปแล้วระเบียบปฏิบัติในการประเมินผลจะประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ นโยบาย กระบวนการประเมินและวิธีการ คำจำกัดความ แนวทางการประเมิน ช่วงเวลาประเมิน และการทราหรือผลการประเมิน

เครื่องมือดังกล่าว จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการออกแบบอย่างสอดคล้องกับระบบการประเมินขององค์กร เพราะจะเป็นเครื่องมือที่ถูกถ่ายทอดเป้าหมายแล้วนำไปใช้เกี่ยวกับการวัดผลจริงในทางปฏิบัติ และช่วยทำให้การนำผลประเมินไปใช้ตอบสนองต่อเป้าหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานอีกด้วย

2.1.5 การนำผลการประเมินไปใช้

โดยทั่วไปแล้ว หากมีการประเมินผลแล้ว องค์กรมักจะนำผลนั้นไปใช้ประโยชน์ในเชิงบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร, 2550, น.153-165; อากรณี ภูวิทย์พันธุ์, 2553, น. 122-124,153-162) ดังนี้

1. การพัฒนาและฝึกอบรม ผลการประเมินอาจช่วยสะท้อนให้เห็นความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในประเด็นต่างๆ
2. การปรับขึ้นค่าตอบแทน ซึ่งควรกำหนดระยะเวลาในแต่ละรอบของการปรับ โดยส่วนใหญ่ มักจะเป็นการปรับทุก 1 ปี รวมทั้งกำหนดปัจจัยพื้นฐานในการพิจารณาปรับค่าตอบแทนด้วย
3. การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งจะเป็นการเลื่อนไปสู่ตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามสายอาชีพเดิม การเลื่อนตำแหน่งข้ามสายอาชีพ และการเลื่อนไปสู่ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาเมื่อตำแหน่งว่างลงและมีการขยายขอบเขตของงาน
4. การโยกย้าย ส่วนใหญ่เป็นการโยกย้ายเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย จึงโยกย้ายเพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานในลักษณะงานหรือสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งอาจเป็นการโยกย้ายเพื่อให้ได้ไปอยู่ในตำแหน่งที่มีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้น
5. การลดตำแหน่งและการเลิกจ้าง ในกรณีที่บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และขาดคุณสมบัติในตำแหน่งงาน ซึ่งการใช้ผลประเมินเพื่อลดตำแหน่งและเลิกจ้างนี้เป็นประเด็นที่อ่อนไหวต่อความรู้สึกของผู้ถูกประเมินและยังอาจมีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของผู้รับผลประเมิน จึงต้องมีเหตุผลที่เพียงพอและชัดเจนอย่างแท้จริง

6. ประโยชน์ต่อองค์การในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น ลดอัตราการเข้าออกของบุคลากร เพราะทำให้ทราบสาเหตุในเบื้องต้น ช่วยประเมินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร วางแผนพัฒนาอาชีพ เป็นต้น

การนำผลประเมินไปใช้ไม่ว่าจะด้วยประโยชน์ใดก็ตาม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการแจ้งและพูดคุยกันเกี่ยวกับผลการประเมินกับผู้ถูกประเมิน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินได้ทบทวนและปรับปรุงการทำงาน และยังช่วยลดความอึดอัดใจระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ทั้งนี้ การแจ้งผลการประเมินนั้นจะต้องเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ มีความชัดเจน มีการกำหนดผลงานที่คาดหวัง มีรายละเอียดและเป้าหมายพฤติกรรมการทำงานที่คาดหวัง มีการแก้ไขปัญหาเพื่อปรับปรุงการทำงาน นอกจากนี้ การสร้างบรรยากาศในการชี้แจงผลประเมินยังมีส่วนสนับสนุนให้การประเมินนั้นบรรลุเป้าหมายได้เช่นกัน เช่น การสร้างบรรยากาศให้รู้สึกถึงความเท่าเทียม และไม่ใช้คำพูดในเชิงตัดสินผู้ถูกประเมิน (แมตดุกส์, 2546, น. 65-67; อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร, 2550, น.152-153; อากรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2553, น.134-135)

2.1.6 ข้อควรคำนึงในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นมีข้อจำกัดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ที่เกี่ยวข้อง และวัฒนธรรมองค์การ ดังนั้น ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้ง 3 ประการ (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร, 2550, น.131-133; อากรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2553, น.124-127) ดังนี้

1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการพิจารณาถึงปัจจัยด้านนโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีการ แบบประเมิน และมาตรฐานการปฏิบัติงาน เช่น วิธีการประเมินที่จะต้องสอดคล้องกับลักษณะงาน เป็นต้น ซึ่งระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้เป็นประเด็นหลักที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบเพราะถือเป็นโครงสร้างของการประเมิน

2. ผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นการพิจารณาถึงองค์ประกอบด้านผู้บริหารขององค์การ ผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมิน ซึ่งมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะหากมีการวางระบบ ตั้งวัตถุประสงค์ และวิธีการอย่างเหมาะสม แต่หากผู้ที่เกี่ยวข้องยังขาดความพร้อมในการนำไปใช้ การประเมินนั้นย่อมไร้ความหมายหรือไม่บรรลุวัตถุประสงค์การประเมิน เช่น การประเมินที่ผู้ประเมินขาดหลักการและความตระหนักถึงผลกระทบจากการประเมิน จะทำให้ประเมินโดยมีอคติ หรือให้คะแนนปานกลางทั้งหมด เป็นต้น อีกทั้ง การมีส่วนร่วมของผู้ถูกประเมินยังมีความสำคัญต่อการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานอีกด้วย (แมตดุกส์, 2546, น.51; อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร, 2550)

3. วัฒนธรรมองค์การ ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องพิจารณา เพราะมักพบปัญหาความขัดแย้งระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับมาตรฐานการประเมินผล ซึ่งวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ฝังรากลึกในองค์การมานาน

แต่ไม่ได้หมายความว่า จะปรับเปลี่ยนไม่ได้ เพียงแต่ต้องอาศัยระยะเวลาเพื่อให้วัฒนธรรมองค์การ สอดคล้องกับระบบประเมินได้ทีละน้อย

จากการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวม อาจกล่าวได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการตัดสินคุณค่าของบุคลากรในองค์การ ซึ่งผลประเมินที่ได้จะถูกนำไปใช้ ได้แตกต่างกันตามวัตถุประสงค์ ผลการประเมินการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ถูกนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ ด้านค่าตอบแทนหรือวางแผนพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของบุคลากร และผลการประเมินการปฏิบัติงานบางครั้งอาจถูกนำไปใช้วัดระดับเพื่อให้ให้โทษ แต่การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี ควรพิจารณาถึงหลักการในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อยู่เสมอเพื่อให้การประเมินเป็นการประเมินที่ สร้างสรรค์และทำให้เกิดการยอมรับจากผู้ถูกประเมิน สำหรับในอนาคตส่วนต่อไป จะเป็นแนวคิดเกี่ยวกับ การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเอกสารที่ค้นคว้าได้ค่อนข้างมีข้อจำกัด เพราะเอกสาร ส่วนมากแล้วเน้นในกลุ่มครูเป็นหลักเนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ อย่างเช่น ครูใหญ่หรือ ผู้อำนวยการโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ และผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา เป็นกลุ่มที่สนับสนุนการทำงานของครู ขณะที่ครูทำหน้าที่หลักด้านการสอนซึ่งมีผลกระทบโดยตรงกับนักเรียน อย่างไรก็ตาม ในส่วน แนวคิดทั่วไปแล้ว เนื้อหาเกี่ยวกับการประเมินครูจะสามารถปรับใช้กับบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ ได้ โดย ปรับบริบทด้านหน้าที่รับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมต่างๆ ให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากแนวคิดและสาระสำคัญเบื้องต้นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานดังที่ได้กล่าวไปข้างต้น เป็นการปรับความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวมถึงเป้าหมายและ ความสำคัญ แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และข้อควรคำนึงต่างๆ ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน ประเด็นเหล่านี้ล้วนมีประโยชน์ในการศึกษาและทำความเข้าใจต่อการประเมินผลที่ เฉพาะเจาะจงมากขึ้นอย่างเช่นการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา

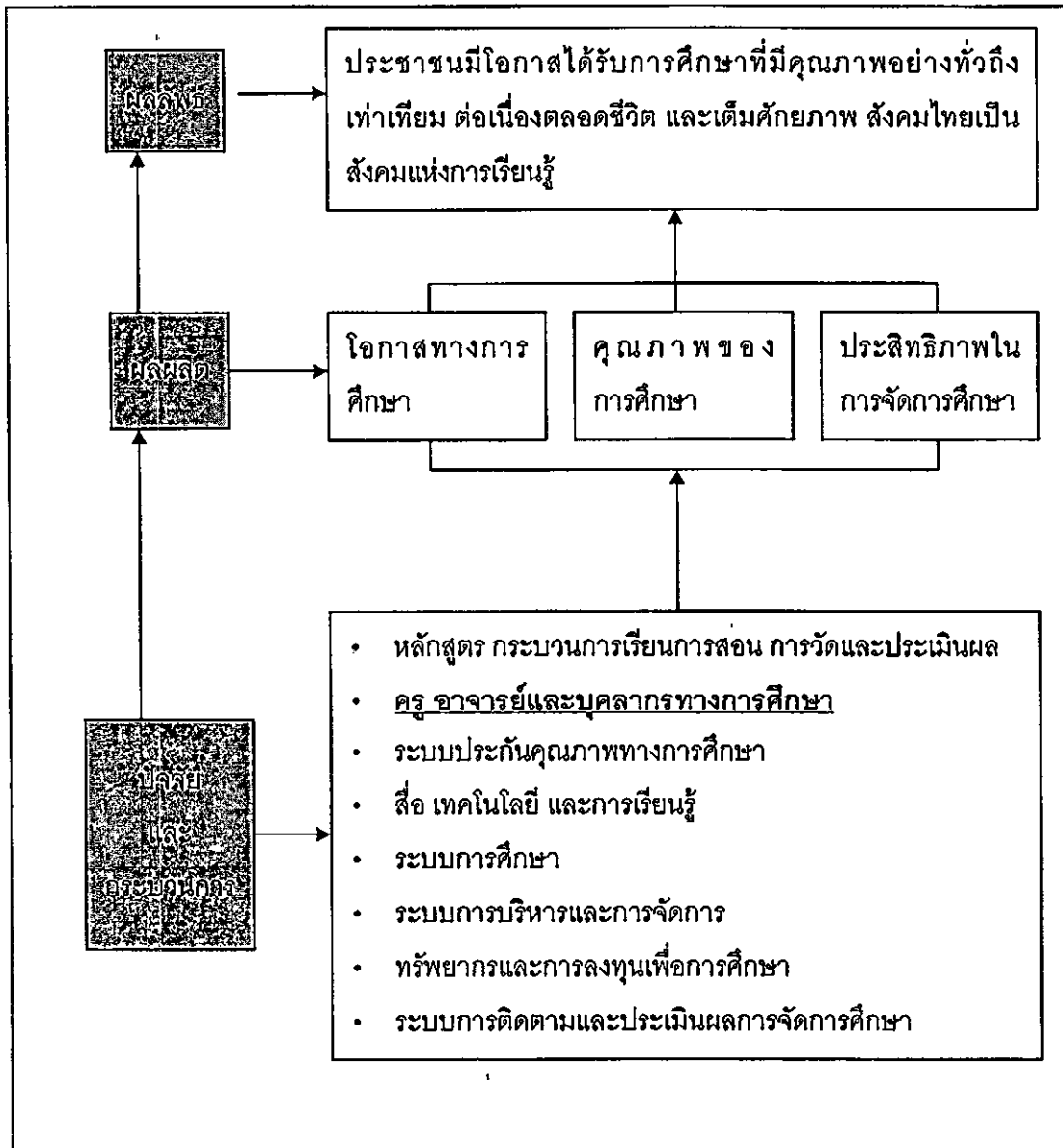
ครูและบุคลากรทางการศึกษาถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของโรงเรียน เพราะเป็นปัจจัย สำคัญที่ทำให้มาตรฐานการศึกษาสูงขึ้น โดยโรงเรียนที่มีมาตรฐานสูง มักมีบุคลากรครูที่มีทักษะสูง พร้อม ทั้งมีระบบการสนับสนุนสมรรถนะบุคลากรที่ดี ซึ่งหากครูมีสมรรถนะสูงก็จะส่งผลต่อการเรียนรู้ที่เพิ่ม มากขึ้นของนักเรียน ในขณะเดียวกัน จะต้องมี การติดตามและประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู เพื่อทำให้ เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการประเมิน คือ จะต้องรู้ทั้งจุดแข็งและจุดที่ จะต้องพัฒนาต่อไปของครู (OECD, 2009, p.3)

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้วยวิกฤติทางเศรษฐกิจ ทำให้เกิดการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย แรงกดดันทางสังคมและเศรษฐกิจเพื่อให้ระดับความสำเร็จของนักเรียนเพิ่มขึ้นและเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมแก่นักเรียนทุกคน เปลี่ยนแปลงการทำงาน สังคม และชีวิตครอบครัว เพื่อการพัฒนาเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ความจำเป็นเพื่อจูงใจและเชื่อมโยงกับนักเรียน ทำให้ระบบการศึกษาในกลุ่มประเทศ OECD เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต โรงเรียนถูกวางเงื่อนไขให้ต้องกระตุ้นนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ และโรงเรียนต้องสนับสนุนการเรียนรู้ที่เท่าเทียมกันของนักเรียนทุกคน เพราะหากนักเรียนได้รับการศึกษาที่ดีเท่ากันทุกคนแล้ว ตลาดแรงงานก็จะมีแรงงานที่มีคุณภาพ ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนและครอบครัวในที่สุด ซึ่งประเทศในกลุ่ม OECD ส่วนใหญ่ มีการกระจายอำนาจให้กับโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนมีความเป็นอิสระและมีนวัตกรรมมากขึ้น โรงเรียนมีความรับผิดชอบที่จะทำให้นักเรียนทุกคนได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรภายใต้มาตรฐานเดียวกัน หลายประเทศอาจต้องใช้การประเมินจากภายนอก หรือหลายโรงเรียนอาจใช้การประเมินตนเอง แต่ไม่ว่าอย่างไรก็ตาม ผลการประเมินนั้นจะเป็นข้อมูลเพื่อให้ครูตัดสินใจเลือกสถานศึกษาให้กับบุตรหลาน (Looney, 2009, p.9)

หากกล่าวถึงการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย นับได้ว่าการให้ความสำคัญเกี่ยวกับมาตรฐานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเช่นกัน โดยถูกกำหนดตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ที่มีสาระสำคัญทำให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้ประชาชนได้มีโอกาสรับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม ในส่วนของครูและบุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นกระบวนการที่มีผลต่อระบบการปฏิรูปการศึกษาในภาพรวม ซึ่งจากงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549) พบว่า รัฐได้มีโครงการ หรือจัดตั้งสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการรับรองมาตรฐานวิชาชีพ ฝึกอบรม และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนกำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์เพื่อประกันถึงคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูนั้นภาครัฐมีนโยบายและโครงการต่างๆ เช่น นโยบายและแผนการผลิตครู การผลิตครูแนวใหม่หลักสูตร 5 ปี การปฏิรูปคณาจารย์ในสถาบันผลิตครู ทุนพัฒนาศักยภาพการวิจัยของอาจารย์รุ่นใหม่ ฯลฯ แผนภาพที่ 2.1 แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของมาตรฐานครูและบุคลากรทางการศึกษากับการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องมีการวัดและประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะที่เป็นปัจจัยและกระบวนการหนึ่งในการปฏิรูปการศึกษา

แผนภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษา



ที่มา: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549, น.12

จากความสำคัญของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลต่อระบบการศึกษาโดยรวมของประเทศใดประเทศหนึ่ง ดังนั้น การออกแบบหรือนำระบบการประเมินใดๆ มาใช้ให้เกิดประสิทธิผลจำเป็นต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับมิติที่เกี่ยวข้องในการประเมินซึ่งมีความสลับซับซ้อน สำหรับการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นมีมิติที่ควรคำนึงถึง 6 ด้านที่สัมพันธ์กัน ดังนี้ (OECD, 2009, pp.3-4)

1. หน่วยที่ถูกประเมิน (ประเมินใคร) สำหรับกรณีนี้ คือ ประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ หน่วยที่ถูกประเมินอาจขยายผลไปถึงโรงเรียนและระบบสนับสนุนต่างๆ ของโรงเรียน

2. ซีดความสามารถในการประเมินและการใช้ผลการประเมินนั้น (ประเมินโดยใคร) ในประเด็นนี้เป็นการคำนึงถึงความสามารถในการประเมินและนำผลประเมินไปใช้ของผู้ที่จะทำการประเมิน เพราะผู้ที่ทำการประเมินจะมีภาระงานอันเกิดขึ้นจากการประเมิน เช่น ทางเลือกของผู้ประเมิน การพัฒนาทักษะเพื่อประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา การเตรียมตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถูกประเมิน การพัฒนาสมรรถนะจากผลการประเมิน การตรวจสอบ และการแนะนำนโยบายโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

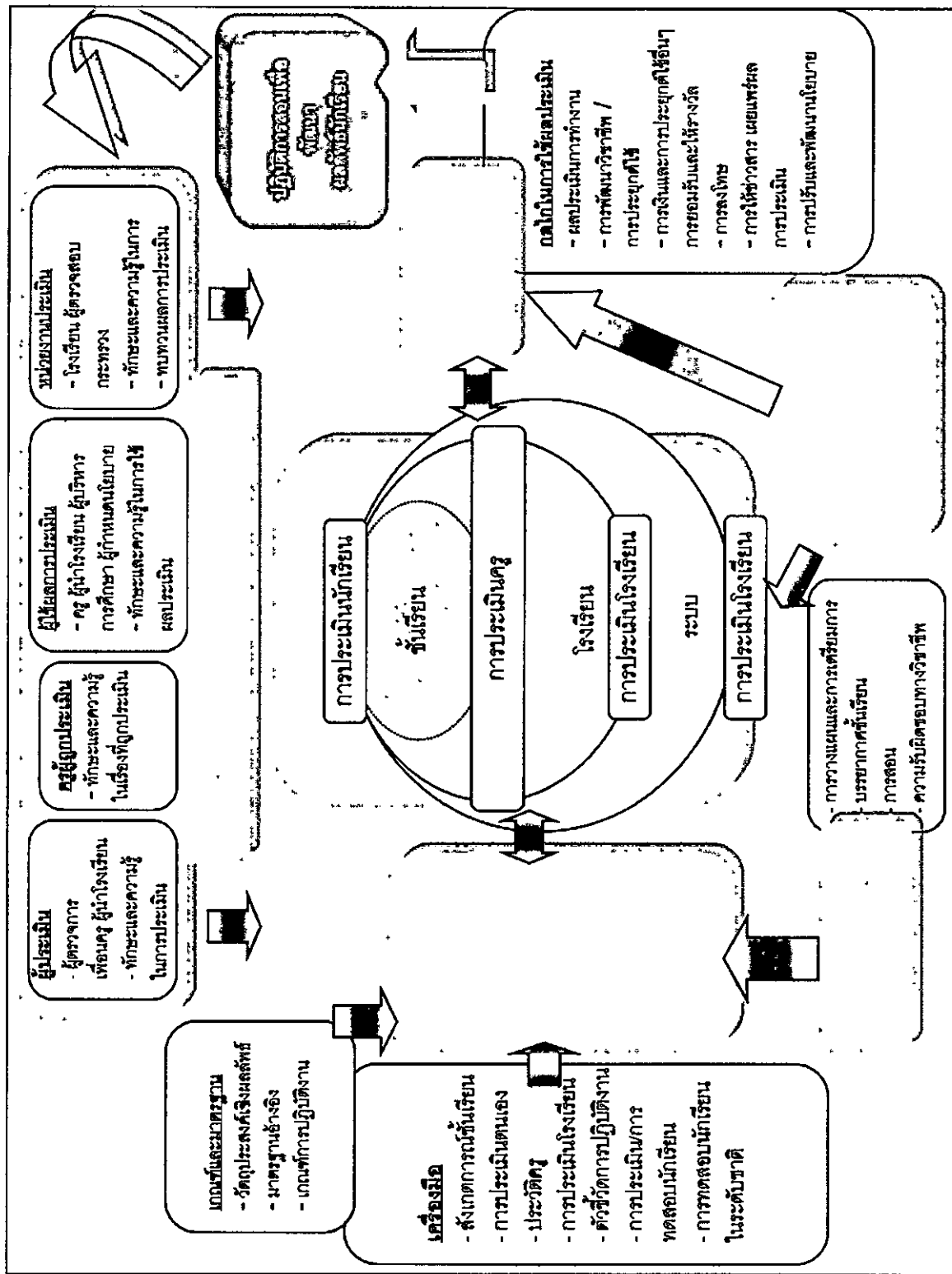
3. ประเด็นที่ถูกประเมิน (ประเมินอะไร) สำหรับการประเมินครูแล้ว ประเด็นการประเมินโดยทั่วไปก็คือ ประเมินการสอน ซึ่งครอบคลุมไปถึงการวางแผนและเตรียมการสอน สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในห้องเรียน ซึ่งอาจครอบคลุมถึงภาระหน้าที่อื่นๆ เช่น การสนับสนุนและพัฒนาโรงเรียน การเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนและชุมชน หรือกิจกรรมการพัฒนาทางวิชาชีพ

4. เทคโนโลยีที่ใช้ประเมิน (ประเมินอย่างไร) ประเด็นนี้กล่าวถึงวิธีการที่ใช้ในการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งอาจจะเป็นวิธีการหรือเครื่องมือแบบผสมผสาน เกณฑ์และมาตรฐาน เป้าหมายความรู้และทักษะที่ใช้ประเมินครูโดยเฉพาะ ยกตัวอย่างเช่น การประเมินตนเอง การสังเกตการณ์ในห้องเรียน ใช้ประวัติของครู การดำเนินการด้านมาตรฐานวิชาชีพครู โดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงและความรับผิดชอบ โดยอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ ดังนั้น มิติดังนี้จะคำนึงถึงวิธีการประเมินครูที่แตกต่างหลากหลาย

5. เป้าหมายในการประเมิน (ประเมินอะไร) เป็นการบ่งชี้เป้าหมายของกระบวนการประเมินและกลไกที่ถูกออกแบบ เพื่อทำให้เกิดความแน่นอนว่าผลการประเมินจะถูกนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยวัตถุประสงค์การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษามักได้แก่ เพื่อการปรับปรุงและความรับผิดชอบต่อ เช่น การประเมินค่าการปฏิบัติงาน แผนพัฒนาวิชาชีพ การเงินและรางวัลอื่นๆ

6. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ประเมินกับใคร) ประเด็นนี้จะเกี่ยวข้องกับการประยุกต์กระบวนการประเมินที่เกี่ยวข้องไปถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมินผล ได้แก่ ครู นักเรียน พ่อแม่ ผู้บริหารในโรงเรียน ผู้จัดทำนโยบาย สหภาพครู ผู้บริหารการศึกษา

สำหรับกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาของ OECD สรุปได้ดังแผนภาพที่ 2.2



แผนภาพที่ 2.2 กรอบการประเมินครูของ OECD

จากแผนภาพดังกล่าว อธิบายได้ว่า การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่อาจแยกประเมินเป็นส่วนๆ ได้ เนื่องจาก ปัจจัยทางสังคม ระบบโรงเรียน และระดับของโรงเรียน ล้วนมีอิทธิพลต่อการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา สำหรับการริเริ่มนโยบายการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นจะมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประเมินและถือเป็นความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการพัฒนาที่ไร้ประสิทธิภาพได้ ดังต่อไปนี้ (Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), 2009, pp.5-6)

- ปัจจัยทางสังคม เช่น สภาพแวดล้อมทางการเมือง ความหลากหลายทางวัฒนธรรม สภาพทางเศรษฐกิจและแนวโน้มตลาดแรงงาน บทบาทสื่อและการรับรู้ของครูและนักเรียน ทรัพยากรส่วนบุคคล และทรัพยากรของโรงเรียน และการประเมินนโยบายในภาครัฐ
- ปัจจัยด้านระบบในโรงเรียน เช่น การกระจายอำนาจหน้าที่ทางการศึกษา การบริหารจัดการ และความเป็นอิสระของโรงเรียน โครงสร้างของโรงเรียน หลักสูตร มาตรฐานทางวิชาการ และระยะเวลาเรียน กลไกทางตลาด/การเลือกโรงเรียน การจัดสรรทรัพยากรภายในโรงเรียน โครงสร้างอาชีพ/รางวัล/การจูงใจสำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียน การศึกษาของครูและนโยบายที่รับรองอยู่ บทบาทและทัศนคติของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ปัจจัยด้านระดับของโรงเรียน เช่น บริบททางเศรษฐกิจและสังคมของโรงเรียน การจัดการ/ผู้นำ/และการกระจายหน้าที่รับผิดชอบภายในโรงเรียน กิจกรรมทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ การเตรียมการสอนและการเรียนรู้ ความเกี่ยวข้องกับชุมชนและครอบครัว สถานการณ์เรียนรู้หรือโครงสร้างที่สนับสนุนอยู่

การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสำคัญในฐานะที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวม ดังนั้น การพัฒนาระบบประเมินที่เหมาะสมจำเป็นต้องพิจารณามิติที่เกี่ยวข้องอย่างเข้มข้น อันได้แก่ ผู้ที่จะถูกประเมิน ผู้ประเมิน ประเด็นประเมิน เครื่องมือที่ใช้ เป้าหมายการประเมิน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมิติดังกล่าวไม่สามารถแยกประเมินโดยไม่คำนึงถึงปัจจัยทางสังคม และระบบในโรงเรียน

2.2.2 เป้าหมายของการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าหมายของการประเมินโดยทั่วไปก็เพื่อเป็นการตัดสินใจคุณค่าสิ่งที่จะประเมินและนำผลการประเมินนั้นไปปรับปรุงแก้ไข สำหรับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาก็เป็นไปในทางที่สอดคล้องกัน

ชาร์ลีสต แบ่งวัตถุประสงค์การประเมินได้เป็น 2 ด้าน คือ การประเมินเพื่อตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญหรือการประเมินผลแบบรวบยอด (Summative) และการประเมินเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพหรือ

ประเมินแบบรายย่อย (Formative) ผู้ที่อยู่ในระดับกำหนดนโยบายมักให้ความสำคัญกับการประเมินเพื่อประกันคุณภาพ จึงให้ความสำคัญกับการพิจารณาถึงความรับผิดชอบของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในขณะที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะเป็นผู้ถูกประเมินจะไม่เห็นด้วยกับการประเมินผลเพราะไม่ได้ช่วยให้เกิดการพัฒนางานวิชาชีพและการสอนอย่างแท้จริง (ชาร์ลส์, 2547, น.24-28)

โดนัลด์ แอฟเฟล กล่าวถึงวัตถุประสงค์การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเด็นย่อยได้แก่ เพื่อคัดกรองครูที่ขาดคุณสมบัติ ให้ข้อมูลที่สะท้อนความคิดเห็นแก่ครู ยกย่องผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนดีเด่น ให้แนวทางเพื่อพัฒนาการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ เป็นหลักฐานในการตรวจสอบและพัฒนาทางวิชาชีพและกฎหมาย และสร้างความร่วมมือระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาในการให้การศึกษาแก่นักเรียน (1993 อ้างใน ชาร์ลส์, 2547, น.25)

โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่าการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษามี 2 เป้าหมายหลัก ได้แก่

1. เพื่อปรับปรุงการทำงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และ
2. เพื่อประกันคุณภาพการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในส่วนเป้าหมายการประเมินเพื่อปรับปรุงการทำงานนั้น จะเน้นใช้ผลประเมินเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านการพัฒนางานวิชาชีพ ซึ่งช่วยให้ครูและบุคลากรได้เรียนรู้สะท้อนผลการประเมินและปรับปรุงตนเอง โดยประโยชน์เหล่านี้จะถูกจัดไว้ในแผนพัฒนาโรงเรียน ระบบประเมินที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระหว่างการทำงาน ปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ จะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถูกประเมินยอมรับมากกว่าการประเมินแบบเก่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีการประเมินนั้นจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบทบาทความรับผิดชอบ หรือรูปแบบการดำเนินงานต่างๆ ในโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษา หรือช่วยให้เกิดการพัฒนางานอย่างเท่าเทียม โดยประเด็นจูงใจในการพัฒนาตนเองของครูและการดำเนินการเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองของครู ส่วนหนึ่งมาจากการที่ครูต้องการพัฒนาตนเองเพราะว่าอยากจะเป็นครูที่ดี ส่วนเป้าหมายการพัฒนาครูที่โรงเรียนกำหนดขึ้นก็ถือเป็นปัจจัยกระตุ้นที่สำคัญเช่นกัน (Poet & other, 2010; ชาร์ลส์, 2547, น.38-39; OECD, 2009)

การประเมินเพื่อการปรับปรุงการทำงานจะเป็นประโยชน์ในบางสถานการณ์ ได้แก่ การไม่มีภาวะคุกคาม มีวัฒนธรรมของการให้และยอมรับผลสะท้อนจากการประเมิน เป้าหมายในระดับบุคคลและส่วนรวมมีความชัดเจน เครื่องมือประเมินใช้งานง่าย เช่น แบบฟอร์มประเมินตนเอง การสังเกตการณ์ ห้องเรียนการสัมภาษณ์กลุ่มแบบมีโครงสร้าง นอกจากนี้ การประเมินเพื่อปรับปรุงการทำงานยังมีประโยชน์ หากมีการสนับสนุนความเป็นผู้นำในโรงเรียน เปิดโอกาสในการเสริมสมรรถนะ การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาที่บูรณาการกับการประเมินโรงเรียน และการประกันคุณภาพ (OECD, 2009)

ส่วนเป้าหมายการประเมินเพื่อประกันคุณภาพการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา จะเน้นตรวจสอบหน้าที่และความรับผิดชอบของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งการประเมินนี้จะทำหาค้นหาแรงจูงใจเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำหน้าที่ได้อย่างดีที่สุด ได้แก่ การให้ประโยชน์ทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับงาน เงินเดือน จ่ายโบนัส หรือแม้แต่การลงโทษในกรณีผลงานต่ำ กล่าวคือ หน้าที่

ด้านนี้เน้นไปที่การประเมินผลงานที่เกี่ยวกับสายอาชีพ ซึ่งการประเมินเพื่อประกันคุณภาพหรือความรับผิดชอบต่อสังคมจะมีประโยชน์ในบางสถานการณ์ เช่น มีความเป็นอิสระในการประเมิน เป้าหมายการประเมินการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสอดคล้องกันในมาตรฐานระดับชาติและของโรงเรียน การประเมินองค์ประกอบภายนอกโรงเรียนด้วยกระบวนการเป็นทางการ มีหลักเกณฑ์การประเมินที่ดีโดยมีความสัมพันธ์กับผลที่ตามมาของการประเมิน เป้าหมายการประเมินส่วนบุคคลมีความชัดเจน มีการออกแบบการประเมินเป็นอย่างดี ผู้ประเมินมีศักยภาพ การประเมินมีผลต่อการวางแผนพัฒนาวิชาชีพ การประเมินเข้าถึงครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รู้สึกว่าการทำงานของตนไม่ได้รับความเป็นธรรม (OECD, 2009)

สำหรับการประเมินเพื่อตอบโจทย์ทั้ง 2 เป้าหมายหลักนี้ (การประเมินเพื่อปรับปรุงและประกันคุณภาพ) ภายในกระบวนการเดียวกันนั้น เป็นสิ่งที่ท้าทายเป็นอย่างยิ่งในการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา เพราะทำได้ยาก กล่าวคือ หากจะมีการประเมินเพื่อปรับปรุงการทำงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษาก็มักจะแสดงถึงจุดอ่อนของตน ซึ่งทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาและฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่เมื่อจะมีการประเมินศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประโยชน์ทางด้านอาชีพและเงินเดือน ผลการประเมินของครูและบุคลากรทางการศึกษาก็จะไม่ต่ำดังเช่นการประเมินเพื่อปรับปรุงการทำงาน ในขณะเดียวกัน หากใช้กระบวนการแบบเดียวเพื่อประเมินให้บรรลุทั้ง 2 วัตถุประสงค์ ก็อาจเป็นการลดหรือทำลายประโยชน์ของเครื่องมือที่ใช้ประเมิน ดังเช่นการประเมินโดยใช้วิธีประเมินตนเอง และยังทำให้ผู้ประเมินสับสนกับผลที่จะตามมาภายหลังการประเมิน เช่น มีความตึงเครียดระหว่างการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพราะต้องระบุจุดอ่อนและอาจถูกจำกัดความก้าวหน้าในอาชีพ ถ้าหากการประเมินนั้นมีผลทำให้ลดการพัฒนาอาชีพ เป็นต้น

ในความเป็นจริงแล้ว มักไม่มีประเทศใดที่จะใช้รูปแบบการประเมินแบบเดียวและตอบโจทย์ได้ทั้ง 2 เป้าหมาย แต่มักจะเชื่อมโยงแต่ละการประเมินซึ่งต่างหน้าที่และต่างวิธีการเข้าด้วยกัน (Stronge - Tucker, 2003 quoted in OECD, 2009, p.8) แต่มีข้อควรระวังสำหรับการประเมินแบบนี้คือ หากมีการประเมินอยู่ในสภาพที่ขาดความสมบูรณ์ด้านการประเมิน กล่าวคือ การประเมินยังไม่ฝังรากจนเป็นวัฒนธรรม ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินประสบการณ่น้อย หรือผู้ประเมินไม่มีสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการประเมิน เช่น การพยายามทำให้เกิดการปรับปรุงการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ใช้วิธีการแบบตรวจสอบความรับผิดชอบต่อสังคม ก็จะทำให้เกิดความตึงเครียด เพราะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกไม่ปลอดภัย กลัว หรือลดความรู้สึกมีคุณค่าในวิชาชีพลง เพราะจริงๆ แล้วครูและบุคลากรทางการศึกษาคาดหวังโอกาสทางสังคมและความเจริญเติบโตในสายอาชีพ (Aualos & Assael, 2006 quoted in OECD, 2009, p.8)

หากพิจารณาตามหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเชื่อมโยงวัตถุประสงค์การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับบุคคลให้สอดคล้องกับการประเมินโรงเรียน จะทำให้เกิดการพัฒนาโรงเรียนและการศึกษาโดยรวม กล่าวคือ การประเมินเป็นรายบุคคลต้องสนับสนุนต่อการประเมินโรงเรียน ซึ่งทำได้

โดยกำหนดให้มีการประเมินเพื่อปรับปรุงครูและบุคลากรทางการศึกษา อันถือเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินภายในโรงเรียน ตลอดจนเชื่อมโยงการพัฒนาวิชาชีพให้อยู่ในแผนพัฒนาโรงเรียนและแผนการศึกษา ซึ่งผลประเมินคุณภาพของนักเรียนจะเป็นสิ่งหนึ่งซึ่งสะท้อนผลงานของโรงเรียน (OECD, 2009)

2.2.3 เกณฑ์และมาตรฐานของการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา

การแก้ปัญหาความได้แก่ระหว่างประเมินเพื่อประกันคุณภาพหรือความรับผิดชอบและการประเมินเพื่อพัฒนา สามารถทำได้โดยการกำหนดคุณค่าหรือเกณฑ์ประเมินที่เหมาะสม ได้แก่ เป็นเกณฑ์ที่ชัดเจน อ้างอิงได้ มีหลักฐานเพียงพอ และเป็นกลาง (ชาร์ลีสต, 2547, น.27-28)

การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องการมาตรฐานและเกณฑ์ประเมินเพื่อให้เกิดการประเมินที่เหมาะสม เช่น “ครูที่ดี” ก็ต้องการนิยามที่เหมาะสม หรือหากใช้นักเรียนเป็นผลลัพธ์ เพื่อสะท้อนการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาก็ถือเป็นความท้าทายอย่างมาก สำหรับกระบวนการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องมีมาตรฐานจึงต้องเชื่อถือได้และมีความยุติธรรม ประเมินอย่างครบถ้วนทุกมิติ และมีเกณฑ์การประเมินที่ดี ดังต่อไปนี้

- มีการประเมินที่เชื่อถือได้และยุติธรรม กล่าวคือ จะต้องมีความน่าเชื่อถือ เพื่อสร้างนิยามที่ครอบคลุมเกี่ยวกับสิ่งที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรรู้ และสามารถทำได้ในวิชาชีพตน มาตรฐานหลักๆ ได้แก่ ประวัติทางวิชาชีพ ซึ่งสะท้อนสมรรถนะ รวมถึงประวัติทั่วไปอย่างระดับ หรือสาขาทางการศึกษา ประวัติทางวิชาชีพมักแสดงถึงระดับการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาตั้งแต่เริ่มต้นครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ หรือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีหน้าที่เพิ่มขึ้น ทำให้มีข้อมูลพื้นฐานเพื่อจัดวางวิชาชีพให้เหมาะสมกับแต่ละคน

- มิติที่ประเมิน จากกรอบของ Danielson's Framework for Teaching (1996, 2007; อ้างในชาร์ลีสต, 2547, น.53-54) เสนอว่าการประเมินความรับผิดชอบครูมี 4 หน้าที่หลัก ได้แก่

การเตรียมการสอนและวางแผน แสดงถึงสาระและงานของครู ความรู้ของนักเรียน การเลือกเครื่องมือ การออกแบบการสอน และประเมินการเรียนรู้ของนักเรียน

บรรยากาศในชั้นเรียน การริเริ่มบรรยากาศที่มีสายสัมพันธ์และเคารพซึ่งกันและกัน วัฒนธรรมการเรียนรู้ การจัดการชั้นเรียน พฤติกรรมนักเรียน

การสอน มีการสื่อสารอย่างชัดเจนและถูกต้อง ใช้เทคนิคในการตั้งคำถามและอภิปราย การร่วมเรียนรู้กับนักเรียน การให้ผลสะท้อนแก่นักเรียน การแสดงถึงความยืดหยุ่นและรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ การสะท้อนผลการสอน การรักษาความถูกต้องสื่อสารกับครอบครัว การช่วยเหลือโรงเรียนและตำบล การเติบโตและพัฒนาทางวิชาชีพ การแสดงออกซึ่งความเป็นวิชาชีพ

การทำหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่เพียงแต่ต้องสนองต่อหน้าที่ทางการสอนเท่านั้น เพราะว่าการต้องการและหน้าที่รับผิดชอบของครู ที่สังคมและโรงเรียนคาดหวังจะมีความ

ซับซ้อนและหน้าที่รับผิดชอบกว้างขึ้น เช่น การวางแผนและทำงานเป็นทีม โครงการระหว่างโรงเรียน การจัดการและการเป็นผู้นำ การให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครอง การสร้างหุ้นส่วนในชุมชนเพื่อการเรียนรู้ และความร่วมมือในการพัฒนาทางวิชาชีพ (OECD, 2005 quoted in OECD, 2009, p.14) สำหรับบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ อาจพิจารณามิติการประเมินที่คล้ายคลึงกับครู โดยอาจมีการปรับให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษานั้นๆ เช่น รองผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษานิเทศก์ รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา

- เกณฑ์ประเมิน พื้นฐานสำคัญของการประเมินที่ดีก็คือ เกณฑ์ที่มีความชัดเจน ซึ่งกระบวนการประเมินต้องการเกณฑ์ที่สามารถตัดสินระดับของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายบุคคลในแต่ละมิติที่ประเมิน

2.2.4 รูปแบบการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา

หัวใจสำคัญของการศึกษาคือการสอนและการเรียนรู้ และการทำให้หัวใจของการศึกษาบรรลุผลก็ขึ้นอยู่กับครู จึงจำเป็นต้องมีระบบประเมินครูที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูบรรลุวัตถุประสงค์และช่วยให้ครูทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Virginia Board of Education, 2011, p.1) สิ่งสำคัญซึ่งควรพิจารณาหลังจากมีเป้าหมายและเกณฑ์การประเมิน คือ รูปแบบการประเมินนั้นควรมีความแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่การศึกษา เพราะสภาพแวดล้อมแต่ละพื้นที่ต่างกันและการพิจารณาเกี่ยวกับการนำผลประเมินไปใช้ควรที่จะเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพราะแต่ละภาคส่วนล้วนเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพราะแต่ละส่วนล้วนได้รับผลกระทบจากผลการประเมินทั้งทางตรงและทางอ้อม และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านั้นก็อาจนำผลประเมินไปใช้แตกต่างกัน ดังนั้น จะต้องไม่มีการกีดกันผู้ที่ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางรูปแบบการประเมินเพื่อทุกคนจะได้ร่วมกันวางแนวทาง ร่วมดำเนินการ และร่วมกันตัดสินใจในรูปแบบการประเมิน (ชาร์ลีสล็อต, 2547, น.141-142) สำหรับเนื้อหาในส่วนของรูปแบบการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ลักษณะและธรรมชาติของการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา บทบาทของผู้มีส่วนร่วมในการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะผู้เกี่ยวข้องในการประเมิน และเครื่องมือในการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา (OECD, 2009)

● ลักษณะและธรรมชาติของการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่

- ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประเมิน ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะการจ้างงาน เป็นแบบสัญญาและมีระยะเวลา ระดับของอาชีพเป็นขั้นเริ่มต้นหรือมีประสบการณ์ ระดับการศึกษาที่สอนหรือที่รับผิดชอบ เป็นระดับประถมหรือมัธยม และชนิดของการศึกษาเป็นแบบทั่วไปหรือการศึกษาแบบผู้ใหญ่ (การศึกษา นอกโรงเรียน)

- ลักษณะการประเมินและธรรมชาติการประเมิน เป็นแบบบังคับ หรือสมัครใจ ซึ่งหากเป็นแบบสมัครใจ อาจจะมีการสนับสนุนอาชีพ

- การพัฒนาตนเองของครู ครูมักเลือกวิธีการที่ไม่เป็นทางการ ได้แก่ การให้ผลสะท้อนกลับและการสนับสนุนจากเพื่อนครูด้วยกัน ซึ่งจะต้องเป็นผลสะท้อนที่สร้างสรรค์ มีความเฉพาะ และมีรายละเอียดเพียงพอ หรือการเข้าอินเทอร์เน็ตเพื่อหาข้อมูลต่างๆ จะง่ายกว่าการพัฒนาโดยวิธีที่เป็นทางการตามแผนของโรงเรียน สำหรับผลกระทบจากกิจกรรมการพัฒนา ครูทุกคนมองว่ากิจกรรมการพัฒนาให้ผลในทางบวกทั้งในระดับบุคคล โรงเรียน และลูกศิษย์ โดยครูส่วนใหญ่มองว่าโรงเรียนมีการสนับสนุนด้านการพัฒนาที่ดี สำหรับมาตรฐานต่างๆ ที่ตั้งไว้นั้น ครูส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสำคัญมากนัก จะใช้ก็ต่อเมื่อจะมีการประเมินและต้องมีหลักฐานหรือผลงานว่าผ่านเกณฑ์มาตรฐานครูในแต่ละระดับ (Poet et al, 2010)

- ความถี่ของการประเมิน อาจประเมินเป็นปกติทุก 2 ปี หรือประเมินเพื่อเลื่อนระดับในสายอาชีพ หรือประเมินในโอกาสพิเศษอย่างเช่น เมื่อครบกำหนดทดลองงาน หรือต่อสัญญา อย่างไรก็ตามช่วงเวลาในการดำเนินการประเมิน ควรมีการกำหนดช่วงประเมินที่แน่นอน โดยอาจมีการกำหนดระยะเวลาหรือช่วงที่ประเมินโดยภาครัฐ หรือระบุไว้ในสัญญาจ้างงาน ซึ่งกิจกรรมการประเมินไม่ควรตรงกับเวลาในการทำกิจกรรมอื่นๆ และไม่กระทบต่อช่วงเวลาการทำงานที่นอกเหนือจากงานประจำ เช่น ไม่ควรตรงกับวันประชุมครู เป็นต้น (ชาร์ลีสต, 2547, น.127, OECD, 2009)

สำหรับการประเมินที่โรงเรียนต้องการประเมินเอง กับการประเมินเพราะมีปัจจัยภายนอกผลักดัน นั้นมีความแตกต่างกันอยู่ ในกรณีที่โรงเรียนต้องการประเมินเอง จะมีประโยชน์ในแง่ที่ว่า ทำให้โรงเรียนมีกระบวนการประเมินเป็นของตนเองและเป็นหลักประกันที่ดี เพราะโรงเรียนมีมาตรฐานประเมินที่สอดคล้องกับโรงเรียนและพื้นฐานด้านสังคม แต่อาจส่งผลเสียหากกระบวนการประเมินยังไม่เข้มแข็ง ผู้ประเมิน หรือเครื่องมือไม่เพียงพอ และหากมีเป้าหมายการประเมินเพื่อตรวจสอบความรับผิดชอบ โดยใช้มาตรฐานและเกณฑ์ของส่วนกลาง ก็มักจะมีปัญหาว่ามาตรฐานโรงเรียนอาจไม่สอดคล้องกันกับมาตรฐานกลางของประเทศ

● บทบาทผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา

- เจ้าหน้าที่ทางการศึกษา เจ้าหน้าที่ทางการศึกษามีบทบาทหลักในการริเริ่มและร้องขอให้มีการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา เพราะว่าเป็นผู้ที่ตั้งเป้าหมายทางการเรียนรู้ของประเทศ ให้ความเห็นชอบมาตรฐานวิชาชีพ และวางบรรทัดฐานที่ควบคุมการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหลายประเทศ เจ้าหน้าที่ทางการศึกษายังมีบทบาทในการจัดตั้งหลักการทั่วไป ให้ข้อชี้แนะ และมีส่วนทำให้โรงเรียนสามารถตัดสินใจและประยุกต์รูปแบบการประเมินเอง เช่น ให้โรงเรียนนิยามเกณฑ์ประเมินของตนเอง เป็นต้น

- ผู้ตรวจการ ในหลายประเทศผู้ตรวจการการศึกษา จะมีความรับผิดชอบเต็มที่ในการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา กระบวนการประเมิน การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายบุคคลโดยผู้ตรวจการเอง หรืออาจมีบทบาทในการกระตุ้นคุณภาพผู้บริหารโรงเรียนและคุณภาพการ

สอน ซึ่งจะดำเนินการหลังจากสะท้อนผลการประเมินแล้วโดยหน่วยงานภายนอก เช่น ผลการประเมิน ผู้นำและการจัดการ คุณภาพการสอนและกระบวนการเรียนรู้ บรรยากาศโรงเรียน โดยทั่วไป ผู้ตรวจการมีบทบาทเด่นในการตรวจและเผยแพร่ผลการตรวจด้านการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดีในทางปฏิบัติ

- โรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียน มีบทบาทในกรณีการประเมินครู โดยบทบาทของโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนจะต่างกันไปในแต่ละประเทศ บางประเทศก็จะมีการจัดทำกฎหมายจากส่วนกลางไปใช้ให้เกิดผล หรือบางประเทศ ผู้บริหารโรงเรียนก็มีหน้าที่ส่งเสริมการประเมินครูเป็นรายบุคคล อย่างเช่น ฟินแลนด์ ที่ผู้อำนวยการโรงเรียน คือ ผู้นำทางการสอน รับผิดชอบครูในโรงเรียนและการนำมามาตรการไปใช้เพื่อเพิ่มคุณภาพการสอน ดังนั้น โรงเรียนจึงมีเป้าหมายการประเมินเพื่อพัฒนาคุณภาพครู และยังมีการกำหนดความต้องการการพัฒนาปีต่อๆ ไปด้วย (UNESCO, 2007 quoted in OECD, 2009, p.9) ซึ่งการประเมินที่สัมพันธ์กันระหว่างการพัฒนาบุคคล วิชาชีพและโรงเรียน จะถูกเติมเต็มและบูรณาการโดยระบบประกันคุณภาพ

- ครู บางระบบของการประเมินครู อาจประเมินโดยผู้ร่วมงานที่มีประสบการณ์และหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่า โดยเป็นการประเมินเพื่อปรับปรุง ซึ่งการประเมินโดยครูที่เข้าไปสังเกตจะสะท้อนผลการประเมินออกมาและทำให้เกิดพัฒนาการคุณภาพการสอนมากขึ้น หากผลประเมินมีความชัดเจนและสะท้อนผลได้ดี

แต่ละพื้นที่อาจเลือกกรรมการเพื่อร่วมกันพิจารณาและตัดสินใจเลือกรูปแบบการประเมินจากกลุ่มผู้มีบทบาทดังกล่าว ซึ่งโดยทั่วไปมักมีรูปแบบไม่ตายตัวเพื่อประโยชน์ในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ที่ต่างกัน หลักการสำหรับการพิจารณาเพื่อเลือกรูปแบบการประเมิน รูปแบบนั้นจะต้องมีการใช้วิธีการที่แตกต่างกันในกลุ่มครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต่างกัน มีกำหนดระยะเวลาในการประเมิน กิจกรรมการประเมินที่หลากหลาย เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินภายใต้กระบวนการที่เหมาะสมและเป็นธรรม (ชาร์ลีสต, 2547, น.150)

● สมรรถนะผู้ประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา

การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิผลขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถของผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมิน การพัฒนาสมรรถนะและความรับผิดชอบของผู้ประเมิน สำหรับผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินตามที่ได้กล่าวไปแล้ว ได้แก่ ครู ผู้ตรวจสอบจากภายนอก ผู้บริหารโรงเรียน ฯลฯ นั้น บางโรงเรียนอาจมีผู้ประเมินหลายคนซึ่งจะช่วยให้เกิดการตัดสินใจคุณภาพและการทำงานได้ดี (Peterson, 2000, Stronge และ Tucker, 2003 quoted in OECD, 2009, p.17) เช่น การประเมิน 360 องศา ส่วนการประเมินโดยผู้ร่วมงานผู้ประเมินมักจะมีความรู้และเชี่ยวชาญทางการสอนที่สูงกว่า และเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จสามารถสอนผู้อื่นได้

การพัฒนาทักษะเพื่อประเมิน ระบบการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สำเร็จขึ้นอยู่กับ การอบรมเชิงลึกแก่ผู้ประเมิน ที่จะต้องมีลักษณะและสมรรถนะเรื่องพื้นฐานการสอน มีความรู้ต่อการ

ประเมินการศึกษาและวิธีการ มีความรู้ในแนวคิดคุณภาพการสอน มีความคุ้นเคยกับระบบและกระบวนการทางการศึกษาและการประกันคุณภาพโรงเรียน ซึ่งรวมไปถึงบทบาทด้านคุณภาพการสอนและพัฒนาตนเอง ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือ รวมถึงความเชื่อถือได้และเที่ยงตรงของการสังเกตและเครื่องมืออื่น ความตระหนักและการควบคุมการประเมินที่เกี่ยวกับการสื่อสาร และทักษะการใช้ผลสะท้อนเรื่องประเด็นเหล่านี้ควรจะนำมาลำดับความสำคัญให้แก่ผู้ประเมิน

ยกตัวอย่าง ผู้อำนวยการโรงเรียน ควรได้รับการอบรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประกันคุณภาพ การตั้งเป้าหมาย การเชื่อมโยงเป้าหมายโรงเรียนกับบุคคล พัฒนาเครื่องมือและการจัดการเครื่องมือเพื่อใช้ผลการประเมิน นอกจากนี้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรรู้เกี่ยวกับกระบวนการประเมินและประโยชน์จากการประเมิน ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถได้ประโยชน์จากการอบรมเพื่อให้รู้ว่าตนถูกคาดหวังอะไรบ้าง และเพื่อเตรียมทำการใช้ผลสะท้อนให้ดีขึ้นด้วยการสนับสนุนและสอนงาน

● เครื่องมือในการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา

เครื่องมือและแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ใช้ประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความแตกต่างกันไปตามลักษณะหน้าที่ ได้แก่

- การสังเกตการณ์ในชั้นเรียน เป็นหลักการพื้นฐานในการประเมินในหลายประเทศ เช่น แคนาดา ซิลี สหรัฐอเมริกา เดนมาร์ก ฝรั่งเศส ไอร์แลนด์ ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย เกาหลี ถือเป็นเครื่องมือสำหรับการประเมินครู

- การตั้งเป้าหมายและสัมภาษณ์รายบุคคล ครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนมักตั้งเป้าหมายการทำงานที่ตรงกับการจัดการของโรงเรียนหรือพื้นที่ทางการศึกษาของตน และการตั้งเป้าหมายมักเกี่ยวข้องกับการสัมภาษณ์รายบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดผลสะท้อนกลับระหว่างผู้ประเมินกับครูและบุคลากรทางการศึกษา

- การประเมินตนเอง เป็นการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงทัศนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตน ซึ่งได้สะท้อนตัวตน ตลอดจนองค์กรและปัจจัยทางสถาบันซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานที่ของตน

- แฟ้มประวัติ ไม่ใช่เพียงเป็นเครื่องมือประเมินส่วนบุคคลเท่านั้น แต่ยังสามารถให้เห็นถึงการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เช่น แผนการสอน อุปกรณ์การสอน โครงการงานของนักเรียน และการแนะนำนักเรียน เป็นต้น

- แบบฟอร์มมาตรฐาน เพื่อบันทึกการปฏิบัติงานในหลายมิติที่จะประเมิน

- การทดสอบครูและบุคลากรทางการศึกษา บางประเทศมีเป้าหมายประเมินเพื่อเป็นปรับให้เป็นครูที่ทำงานประจำ โดยให้ครูแสดงสมรรถนะที่เกี่ยวกับการสอน ผลการทดสอบจึงสามารถใช้ประเมินครูได้

- นักเรียน นักเรียนมักไม่ถูกใช้มาประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษามากนัก เพราะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลากหลายต่อประสิทธิผลของนักเรียน จึงจำเป็นต้องควบคุมผลทั้งก่อนและหลังประเมิน การประเมินนี้อาจใช้เพื่อการประเมินในระดับชาติ

- ระบบทดสอบความรับผิดชอบ ระบบนี้ถูกอนุมานว่า จะทำให้การจูงใจเข้มแข็งขึ้นพอที่จะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามุ่งมั่นที่จะช่วยให้เด็กไปถึงมาตรฐานกลางและเติมเต็มเป้าหมายการศึกษาระดับชาติ

- หลักฐานที่แสดงความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งมักจะเกี่ยวข้องกันทั้งระบบ

- แบบสำรวจของนักเรียนและผู้ปกครอง ถือเป็นเครื่องมือที่มักไม่ได้นำมาใช้ เพราะแบบสำรวจผู้ปกครองมักประเมินโรงเรียน เนื่องจากว่ามีเพียงตัวประเมินบางตัวที่สามารถสำรวจได้ เช่น การส่งเสริมความพอใจนักเรียนโดยครู การดูแลนักเรียน การสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน และการสื่อสารและการร่วมมือกับผู้ปกครอง (Isore' 2009, Jacob and Lefgren 2005; Peterson et al., 2003, p.16 quoted in OECD, 2009, p.16)

ในปัจจุบัน ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่สังคมส่วนใหญ่ต้องการเปลี่ยนแปลงไป ทำให้วิธีการสอนและการดำเนินงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาย่อมเปลี่ยนไปตามเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นจึงเป็นผลให้ต้องมีการริเริ่ม พัฒนา หรือออกแบบระบบการประเมินผลผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น การประเมินแบบเดิมอาจประเมินครูโดยการสังเกตการสอน หรือประเมินจากความพึงพอใจของเด็กนักเรียน ในขณะที่ปัจจุบัน การประเมินแบบเดิมนั้นยังคงจำเป็นต่อการประเมินการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ยังไม่เพียงพอที่จะนำผลนั้นไปพัฒนาหรือสะท้อนผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (ชาร์ลีสต, 2547, น.15-16) ดังนั้น การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบันอาจต้องประเมินจากผลสอบในระดับชาติ รายงานผลหรือผลงานของนักเรียนที่สะท้อนให้เห็นการคิดเชิงวิเคราะห์, การสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครองหรือชุมชนเพื่อให้เด็กพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ

2.2.5 การนำผลการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาไปประยุกต์ใช้

การใช้ผลการประเมิน ประเด็นที่จะวิเคราะห์ ได้แก่ การนำผลประเมินไปใช้ออกแบบการพัฒนา กับ การนำผลประเมินไปใช้ให้รางวัลหรือลงโทษ ดังนี้

● การนำผลประเมินไปใช้ออกแบบการพัฒนา วัตถุประสงค์หลักของการประเมินเพื่อระบุขอบเขตการปรับปรุงครูและบุคลากรทางการศึกษา อันนำไปสู่การเตรียมแผนพัฒนารายบุคคล หากขาดการเชื่อมโยงกับการพัฒนาโอกาสทางวิชาชีพ กระบวนการประเมินก็จะได้ไม่พัฒนาการทำงานของครูและ

บุคลากรทางการศึกษา ทำให้เป็นกิจกรรมที่ไร้ความหมาย สำหรับการประเมินครูโดยทั่วไปโรงเรียนได้รับความอิสระในการนำผลประเมินไปดำเนินการพัฒนาอาชีพครู

● การนำผลประเมินไปใช้ให้รางวัลหรือลงโทษ การประเมินการปฏิบัติงานสามารถใช้ตัดสินใจเพื่อความก้าวหน้าทางอาชีพ ให้รางวัลหรือลงโทษครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ปฏิบัติงาน โดยทั่วไปแล้วกรอบประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาอาจมีผลที่ตามมาในระดับต่างๆ ต่อไปนี้

- การพัฒนาวิชาชีพ หลายประเทศจะไม่เชื่อมโยงผลการประเมินโดยตรงกับการจ่ายค่าจ้าง แต่ใช้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การได้ผ่านการประเมินมาตรฐานเป็นครูชั้นสูง (Excellent Advanced Skills Teachers) ในประเทศอังกฤษที่จะได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นด้วย

- ใช้เพื่อตัดสินในจุดสำคัญ ของวิชาชีพ เช่น ประเมินทดลองงาน ต่อสัญญา หรือการลงรับสมัครในตำแหน่งต่างๆ

- ให้รางวัลแก่การทำงาน ได้แก่ การจ่ายโบนัส การให้อนุญาตด้านเวลา ระยะเวลาพักผ่อน โอกาสทางการวิจัยของโรงเรียน การศึกษาต่อ ซึ่งประโยชน์เหล่านี้อาจให้เป็นรายกลุ่มหรือภาพรวมได้

- ลงโทษครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่มีประสิทธิภาพงาน บางประเทศลงโทษเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางอาชีพ ได้แก่ ปลดจากหน้าที่เดิมไปทำหน้าที่อื่นหรือใส่ข้อยุติบางประการในสัญญา

ข้อควรระวังคือ การออกแบบและการให้รางวัลที่ยึดกับการทำงานมีผลต่อความสำเร็จอย่างหายากๆ เท่านั้น เพราะว่ายังมีปัญหาเรื่องความยุติธรรมและเชื่อถือได้ของตัวชี้วัด และการอบรมผู้ประเมินให้ใช้ตัวชี้วัดอย่างเป็นธรรม อย่างไรก็ตาม การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาก็นับว่ามีความจำเป็น ดังที่ Johnton (1999) กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินครู ได้แก่ ทำให้เกิดการประเมินประสิทธิภาพของครูผู้สอน ทำให้รู้เรื่องที่จะต้องพัฒนา และสร้างการพัฒนาวิชาชีพเป็นรายบุคคลเพิ่มขึ้นและช่วยให้เกิดการปรับปรุงการสอน (Quoted in Virginia Board of Education, 2011, p.1) ในทางตรงกันข้ามหากไม่มีการประเมินครู จะทำให้ไม่สามารถแยกแยะครูที่มีประสิทธิภาพกับครูที่ด้อยประสิทธิภาพออกจากกันได้ ครูที่ทำหน้าที่ได้เป็นอย่างดีก็ไม่ได้รับการยอมรับ นำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพอย่างไม่เหมาะสม เพราะครูที่มีข้อบกพร่องบางประการกลับไม่ได้รับการพัฒนาอย่างตรงจุด (Virginia Board of Education, 2011, pp.1-3)

การนำผลประเมินไปใช้ประโยชน์ดังเสนอข้างต้นนี้ เป็นไปเพื่อประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาในเชิงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แต่หากจะให้ผลการประเมินครูเป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษาในภาพรวมจะต้องคำนึงถึงการประเมินโดยเชื่อมโยงการทำงานของครูกับความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียนด้วย เพราะมีงานวิจัยจำนวนมากที่สะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพของครูนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จของนักเรียน การใช้มาตรวัดต่างๆ ยังทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อการศึกษานักเรียน และการประเมินที่ผูกพันเข้ากับผลงานของนักเรียน จะทำให้ครูพัฒนาการสอนของตนเองได้อย่างรวดเร็ว ดังตัวอย่างผลการศึกษานักวิชาการ ในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ความสำเร็จของนักเรียนที่เป็นผลมาจากครู

การศึกษาของ	ค่าเฉลี่ยนักเรียนที่ประสบความสำเร็จโดยเป็นผลมาจาก ประสิทธิภาพครู (ร้อยละ)
Goldhaber (2002)	8.5
Heistad (1999)	9.2
Nye, Constantopoulos, & Hedges (2004)	7-21
Rivkin, Hanushek, & Kain (2005)	15
Munoz & Chang (2007)	14

ที่มา: Virginia Board of Education, 2011, p.40

หากจะมีการประเมินครูที่เชื่อมโยงกับประสิทธิภาพทางการเรียนของนักเรียนนั้น ครูและครูใหญ่จะต้องร่วมมือกัน เพราะการประเมินในลักษณะนี้เป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะต้องประเมินโดยใช้หลายเครื่องมือ เพราะการใช้แบบทดสอบเพียงแบบเดียวจะไม่สามารถสะท้อนผลที่เป็นจริงได้ นอกจากนี้ การนำความก้าวหน้าของนักเรียนไปประเมินด้วยจะต้องตั้งเป้าหมายและมาตรการเพราะการประเมินนี้มักมีระเบียบวิธีการประเมินซึ่งไม่ชัดเจนในเรื่องความยุติธรรม (Virginia Board of Education, 2011, p.41)

2.2.6 อุปสรรคและแนวทางเกี่ยวกับการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา

แม้การนำเสนอแนวคิด วัตถุประสงค์ รูปแบบ และการนำผลการประเมินไปใช้จะมีประโยชน์ในฐานะที่เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาระบบประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่การประเมินนี้อาจไม่สามารถบรรลุเป้าหมายการประเมินเพื่อประกันคุณภาพการปฏิบัติงาน พัฒนาวินิจฉัย ตลอดจนพัฒนาคุณภาพของนักเรียนได้ ด้วยปัจจัยที่เป็นอุปสรรค (OECD, 2009) ดังนี้

1. วัฒนธรรมการประเมิน ที่อาจเป็นเพียงการประเมินเพื่อให้รู้ว่ามีการประเมินและเก็บหลักฐานไว้เท่านั้น สาเหตุเกิดจากครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถูกประเมินมักไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารในเรื่องความเชี่ยวชาญ ขณะที่ผู้บริหารบางคนก็อาจมีความเชี่ยวชาญที่จำกัด ความขัดแย้งนี้ทำให้เกิดอคติอันนำไปสู่วัฒนธรรมการประเมินที่ไม่พึงประสงค์ (ชาร์ลส์, 2547, น.22-23)
2. ความเชี่ยวชาญของผู้ประเมิน บทบาทของผู้เชี่ยวชาญที่ทำให้การประเมินมีประสิทธิภาพในทางนโยบายและการปฏิบัติเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญเช่นกัน เพราะการประเมินจะมีประโยชน์อย่างมากหากมีนโยบายและการปฏิบัติที่ดี
3. อุปสรรค ปัญหาในเชิงบริหารจัดการ เช่น ครูขาดทักษะในการเรียนการสอนที่ต้องฝึกกระบวนการคิด ศึกษาวิเคราะห์ความชำนาญ หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการประเมินครูและบุคลากร

ทางการศึกษาทำงานล่าช้าเมื่อเทียบกับจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รอการประเมิน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549, น.137-163)

4. โรงเรียนเตรียมการไม่เหมาะสมในการใช้กระบวนการประเมิน และขาดทรัพยากรที่เอื้อต่อกระบวนการประเมิน

5. ภาระในการประเมินมากเกินไป สำหรับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ การไม่มีเวลาพัฒนาตนเอง และส่วนใหญ่ยังไม่มีเวลาที่จะให้ผลสะท้อนในแต่ละบทเรียนอย่างที่เราควรจะทำ ข้อจำกัดด้านเวลานี้อาจเป็นเพราะการมีโอกาสดำเนินการ ส่วนอุปสรรคอื่นๆ คือ ข้อจำกัดด้านเงินทุน วัฒนธรรมของโรงเรียน และทัศนคติของเพื่อนร่วมงานในเรื่องความเปิดกว้างรับการเปลี่ยนแปลง (Poet & other, 2010)

6. ข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการประเมินไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากต่อระบบประเมิน ดังนั้น การยอมรับร่วมกันถือเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณา

7. ขาดการสนับสนุนจากครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถูกประเมิน เนื่องจาก ไม่ยอมรับผู้ประเมิน ความรู้สึกไม่ยุติธรรมของผู้ถูกประเมิน ตัวอย่างเช่น ครูที่ทำการสอนมานานนั้นมีแนวโน้มไม่ยอมรับการประเมินที่ผูกพันกับค่าจ้าง ผิดกับครูที่เข้ามาใหม่จะยอมรับการประเมินที่ผูกพันกับฐานเงินเดือนและทักษะ ครูเก่ามีแนวโน้มที่จะปฏิเสธการปฏิรูป (Isore, 2009, p.25)

แม้การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาจะมีอุปสรรคหลายประการ แต่อุปสรรคสำคัญในการประยุกต์ใช้ระบบประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิเสธการปฏิรูปหรือการพัฒนาการประเมินผลนั้น เพราะว่าการประเมินผลนั้นไม่ได้เกิดจากความตระหนักหรือความต้องการปรับปรุงจากครูเอง และที่สำคัญคือ การประเมินนั้นมักประเมินโดยไม่ได้พิจารณาบริบทสภาพการปฏิบัติงานจริงที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประสบ ตัวอย่างดังตารางที่ 2.3 เป็นข้อโต้แย้งระหว่างการสนับสนุนและการต่อต้านการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา (Isore, 2009)

ตารางที่ 2.3 ข้อเสนอสนับสนุนและข้อโต้แย้งเกี่ยวกับการประเมินครู

	ข้อเสนอสนับสนุนการประเมินครู	ข้อโต้แย้งการประเมินครู
ความรับผิดชอบ	ระบบปัจจุบันไม่สอดคล้องให้เกิดความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของครู จึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง	การออกแบบการประเมินที่อยู่ดีธรรมดาและเหมาะสม เป็นสิ่งที่ไร้ประโยชน์ เพราะไม่สามารถพิจารณาการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นจริง และการสอนที่ดีสามารถทำได้หลายรูปแบบ
	เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นและผู้ปกครองมีสิทธิเพื่อที่จะริเริ่ม กลไกประกันคุณภาพ การทบทวนการปฏิบัติงานช่วยให้เพิ่มการสนับสนุนทางการเมืองและสาธารณะ สำหรับระบบการศึกษา	การสอนจำเป็นต้องมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ห่างจากความกดดันทางการเมือง สังคม และธุรกิจ
	การประเมินทำให้เกิดผู้ปฏิบัติงานที่ดีเหมือนกับวิชาชีพอื่น	กลไกทางตลาดไม่สามารถใช้ได้กับการศึกษา
กลไกจูงใจ การยอมรับ และให้รางวัล	การประเมินทำให้เกิดการจ่ายมากขึ้นกว่าเงินเดือนที่มักจ่ายตามประสบการณ์ ซึ่งทำให้วิชาชีพครูเป็นที่น่าสนใจ	ครูไม่ได้ถูกกระตุ้นด้วยการให้รางวัลด้วยตัวเงิน แต่ครูมีปัจจัยภายใน (เช่น ความปรารถนาที่จะสอนและได้ทำงานที่เกี่ยวข้องกับเด็ก) และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ชอบ
	มีความจำเป็นต้องสนองต่อครูที่ไม่มีประสิทธิภาพ	เป็นนโยบายการอุปการะที่ทำให้ครูเสื่อมเสีย
การพัฒนาทางวิชาชีพ	จุดแข็งและจุดอ่อนในความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายโรงเรียนและเพื่อประเมินความต้องการในการพัฒนาทางวิชาชีพ	ทางเลือกของกิจกรรมการพัฒนาไม่ควรเกิดจากผลการประเมิน แต่ควรทำโดยครูแต่ละคน
ต้นทุน	ระบบปัจจุบันเสียเวลา พลังงาน และเงิน	แนวทางการประเมินครูที่ครอบคลุมนั้นมีต้นทุนสูงและใช้เวลามาก
ผลกระทบ	การประเมินครูพัฒนาความร่วมมือระหว่างครูผ่านการอภิปรายทางวิชาชีพและแลกเปลี่ยนการปฏิบัติระหว่างครูและผู้นำโรงเรียนผู้ซึ่งเป็นผู้สะท้อนผลและเป็นที่ยึดในการสอน	การประเมินครูลดความร่วมมือระหว่างครูเพราะเกิดการแข่งขันกันระหว่างครู และระหว่างครูกับผู้นำโรงเรียน อันเนื่องมาจากเกิดความสัมพันธ์แบบผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินขึ้น

ที่มา: Isore, 2009, p.24

สำหรับแนวทางที่จะช่วยลดอุปสรรคดังกล่าวข้างต้น อาจทำได้ดังนี้ (Isore, 2009, p.25)

1. การขอคำปรึกษาจากครูหรือผู้ถูกประเมินเพื่อให้ลดความกลัวและไว้วางใจต่อกระบวนการประเมิน เพราะการพัฒนาการประเมินที่มีการสอบถามจากครูจะมีมิติการประเมินที่ครอบคลุมการทำหน้าที่ของครูในทางปฏิบัติและเป็นจริงยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารและกลุ่มสหภาพครูจะต้องมีการทำงานร่วมกันหากจะมีการปฏิรูประบบประเมินครู

3. การสนับสนุนความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินที่เหมาะสม เพื่อให้ครูเกิดการยอมรับและรับรู้ความคาดหวังเกี่ยวกับลักษณะครูที่ดี

4. แสดงให้เห็นความโปร่งใสของกระบวนการและเกณฑ์การประเมิน รวมทั้งควรมีการทำให้เป็นโครงการนำร่องก่อนการนำระบบการประเมินที่ปฏิรูปไปใช้จริง เพื่อให้มีการปรับปรุงที่สมบูรณ์ที่สุดก่อน และลดความสูญเสียหากนำไปใช้โดยไม่มีการทดสอบระบบเสียก่อน

5. ผลที่ได้จากการประเมินหรือทดสอบต่างๆ อาจจะใช้กำหนดการพัฒนาการจัดการของโรงเรียน การสอน และการเรียนรู้ ผู้นำของโรงเรียนอาจจะใช้ผลการประเมินสนับสนุนการตัดสินใจเพื่อจัดการทรัพยากรต่างๆ จะช่วยทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาอุทิศเวลาให้กับนักเรียน (Looney, 2009, p.10)

การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปแล้วก็เพื่อวัดผลการทำงานของบุคลากรและนำผลที่ได้นั้นไปดำเนินการต่อ โดยทั่วไปแล้วผลการประเมินมักถูกนำมาใช้ทั้งในการปรับปรุงการทำงาน การพัฒนาการให้แรงจูงใจเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ ซึ่งแนวคิดโดยทั่วไปของการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับการประเมินผลครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีเป้าหมายเพื่อประกันคุณภาพการปฏิบัติงานและนำผลนั้นมาพัฒนาวิชาชีพต่อไป แต่ด้วยลักษณะของครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งมีความเป็นวิชาชีพ มีลักษณะการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียน และยังอาจรวมไปถึงสัมฤทธิ์ผลทางสังคมของนักเรียนอีกด้วย ด้วยเหตุนี้ การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงค่อนข้างยากที่จะพัฒนาระบบให้มีความเหมาะสมและสมดุลระหว่างเป้าหมายของการประเมินกับการยอมรับของผู้ถูกประเมินอันถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการประเมิน ซึ่งเป็นประเด็นที่จะมีการกล่าวถึงในเนื้อหาส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป สำหรับเนื้อหาในบทต่อไป เป็นการนำเสนอกรณีศึกษาเกี่ยวกับระบบประเมินครูในประเทศสหรัฐอเมริกา อังกฤษ สิงคโปร์ และฮ่องกง ที่สามารถใช้เป็นพื้นฐานแนวคิดในการพัฒนาระบบประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทไทยได้

บทที่ 3

การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาในต่างประเทศ

สำหรับการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาในต่างประเทศ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาใน 4 ประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา อังกฤษ สิงคโปร์ และเขตปกครองพิเศษฮ่องกง ข้อมูลในส่วนนี้มาจากเอกสาร และจากการไปศึกษาดูงานในประเทศสิงคโปร์และเขตปกครองพิเศษฮ่องกงระหว่างวันที่ 8 ถึง 12 สิงหาคม 2554 หน่วยงานราชการและสถาบันทางการศึกษาที่ได้มีโอกาสเยี่ยมชม ฟังการบรรยาย และสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการออกแบบและประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ หน่วยงานที่รับผิดชอบในการประเมินและพัฒนาของกระทรวงศึกษา และ Vocational Training Council เขตปกครองพิเศษฮ่องกง และ Ngee Ann Polytechnic ประเทศสิงคโปร์ (ภาพการดูงานในภาคผนวก ก) โดยจะกล่าวถึงสภาพทั่วไปเกี่ยวกับระบบการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และระบบการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังต่อไปนี้

3.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา

3.1.1 สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา

• ระบบการศึกษา

การศึกษาในสหรัฐอเมริกา เด็กส่วนใหญ่เข้าสู่ระบบการศึกษาเมื่ออายุประมาณ 6 ขวบ คือ เริ่มเข้าศึกษาในระดับอนุบาลและประถมศึกษา ซึ่งมีระยะเวลา 6 ปี หรือเกรด 1 ถึง เกรด 6 การศึกษาในระดับอนุบาลนี้ไม่ถือเป็นภาคบังคับ โดยระดับมัธยมจะถือเป็นภาคบังคับ มีระยะเวลาในการศึกษา 6 ปี หรือ เกรด 7 ถึงเกรด 12 หลังจากจบระดับมัธยมศึกษา นักเรียนจะเข้าเรียนในระดับอุดมศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็นหลายประเภท ได้แก่ วิทยาลัย (Junior College) หลักสูตร 2 ปี, วิทยาลัยประจำท้องถิ่น (Community College), วิทยาลัย (College) หลักสูตร 4 ปี, มหาวิทยาลัย (University) และสถาบันวิชาชีพ (US Watch, Ministry of Foreign Affairs. 2010)

การศึกษาในสหรัฐอเมริกา ใช้ระบบ 2 - 6 - 6 - 4 คือ โรงเรียนอนุบาล - ประถม - มัธยม - มหาวิทยาลัย กล่าวคือ นักเรียนจะเข้าสู่การศึกษาระดับอนุบาล ประถม และเข้าสู่การศึกษาภาคบังคับระดับมัธยม การศึกษาหลังจากจบชั้นมัธยมปลายนักเรียนจะศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา (Postsecondary)

การศึกษาในระดับอุดมศึกษาสามารถแบ่งเป็นสองส่วนกว้างๆ ส่วนแรก คือ การศึกษาและอบรมในสายวิชาชีพ ซึ่งไม่มีระดับชั้นการศึกษาแต่สามารถโอนย้ายหน่วยกิตได้ และการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ที่เป็นการศึกษาซึ่งแบ่งเป็นระดับในสถาบันทางการศึกษา (แบ่งได้เป็น 3 ชั้น ได้แก่ ชั้น

ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก) สถาบันระดับอุดมศึกษาค่อนข้างอิสระและหลากหลายไปตามชุมชนที่ตั้ง โดยปัจจุบันในสหรัฐอเมริกามีสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งสิ้น 6,479 แห่ง ซึ่งรัฐบาลกลางไม่มีอำนาจที่เกี่ยวกับการศึกษา สมาชิก หลักสูตรและโครงการ ระดับและคุณสมบัติการศึกษาของสถาบันระดับอุดมศึกษา เพราะแต่ละรัฐหรือชุมชนจะเป็นผู้จัดการเอง และการประกันคุณภาพเป็นไปโดยสมัครใจ (IAU, World Higher Education Database, n.d)

กระทรวงศึกษาธิการของสหรัฐอเมริกาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการศึกษา รวมถึงการปฏิบัติงานของครู โดยกำหนดมาตรฐานการสอนที่สำคัญ กำหนดให้ทุกรัฐมีระบบการประเมินครูที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นระบบที่มุ่งให้ความสำคัญกับความสำเร็จของนักเรียน ระบบการประเมินนี้ ได้ถูกนำมาใช้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ เลื่อนขั้นหรือดำรงรักษาตำแหน่ง รวมถึงนำมาใช้ในการพิจารณาให้ค่าตอบแทน (Department of Education; U.S. 2010)

- ครูและบุคลากรทางการศึกษา

การเป็นครูในสหรัฐอเมริกานั้น มีข้อกำหนดคุณสมบัติที่แตกต่างกันไปในแต่ละรัฐ แต่โดยทั่วไปแล้ว ผู้ที่จะมาเป็นครูจะต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการศึกษาจากสถาบันการศึกษาที่ได้รับ การรับรอง และจะต้องมีการฝึกปฏิบัติงานจริง โดยนับรวมอยู่ในหลักสูตรทางการศึกษา อย่างไรก็ตาม ใบบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจะไม่จำเป็นต้องใช้ในโรงเรียนเอกชน แต่ในโรงเรียนของรัฐแล้วถือเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก โดยข้อเรียกร้องทั่วไปสำหรับครูที่จะได้รับใบอนุญาตจะต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรี สำเร็จการศึกษาทางด้านการศึกษา มีประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการสอน รวมทั้งผ่านการทดสอบทักษะทางคณิตศาสตร์และการเขียนพื้นฐาน (Education-Portal, 2003 - 2554)

ครูในสหรัฐอเมริกาแบ่งเป็น 3 ประเภทหลัก ได้แก่ ครูสายวิชาชีพ (Vocational Teachers) ครูสายสามัญ (ครูอนุบาล ครูประถม ครูมัธยมต้น และครูมัธยมปลาย) ครูในโรงเรียนก่อนวัยเรียน (Preschool Teacher - ไม่นับรวมการศึกษาพิเศษ) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับครูแต่ละประเภท ดังนี้ (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2009)

- ครูสายวิชาชีพ (Vocational Teachers)

การเป็นครูในสายวิชาชีพจะต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการศึกษา และได้รับการรับรองตามความต้องการของแต่ละรัฐ ซึ่งผู้ที่มีประสบการณ์ในสาขานั้นๆ จะมีโอกาสที่จะได้รับการรับรองของแต่ละรัฐ

โดยธรรมดาแล้วครูสายอาชีพถูกเรียกครูเทคนิค หรือครู CTE (career and technical education: CTE teachers / career-technology teachers) ซึ่งจะแบ่งเป็นทั้งระดับตอนต้น (Middle) และตอนปลาย (Secondary) โดยจะสอนในเนื้อหาวิชาที่นำไปใช้ในการทำงานได้จริงตามประเภทงานที่ตลาดแรงงานต้องการมาก โดยครูอาจสอนนักเรียนซึ่งมาจากหลายๆ ตำบลที่ศูนย์อาชีพของภูมิภาค สอนนักเรียนที่เรียนห้องปฏิบัติการ (laboratory) ร้านค้า โดยจะมีการสอนทฤษฎีหรือเนื้อหาในเชิงสาระเพื่อนำไปปฏิบัติได้จริงด้วย และบางโรงเรียนอาจสอนให้นักเรียนดำเนินธุรกิจได้เองโดยโรงเรียนเป็นเจ้าของ

เช่น ร้านค้าในโรงเรียน เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติจริง สาขาการสอนของครูสายอาชีพ ได้แก่ เกษตรศาสตร์ ครอบคลุมและผู้บริหารโรคศาสตร์ วิชาชีพสุขภาพ ธุรกิจและการตลาด การค้าและอุตสาหกรรม และเทคโนโลยี

ครูสายอาชีพทำงานมากกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทำงาน 10 เดือนใน 1 ปี และจะได้พักผ่อนเป็นเวลา 2 เดือนในช่วงปิดเทอมภาคฤดูร้อน ครูที่อยู่ในโครงการเรียนรู้งาน (work-based learning programs) จะมีสัญญา 12 เดือนเพื่อให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง ซึ่งแต่ละรัฐโดยส่วนใหญ่จะมีกฎหมายคุ้มครองความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่เพื่อไม่ให้ครูถูกไล่ออกอย่างไม่ถูกต้อง ครูที่จะได้รับการคุ้มครองต้องผ่านทดลองงานโดยมีการสอนมาแล้วระยะเวลา 3 ปี รายได้เฉลี่ยต่อปีของครูในโรงเรียนสายอาชีพระดับต้นในเดือนพฤษภาคม ปี 2008 อยู่ที่ 47,870 ดอลลาร์สหรัฐ (1,503,597 บาท)

ทั้ง 50 รัฐ รวมทั้งโคลัมเบียเรียกร้องให้ครูสายอาชีพในโรงเรียนของรัฐระดับต้นและปลายต้องได้รับการรับรอง ซึ่งโดยมากได้รับการรับรองโดยคณะกรรมการการศึกษาของรัฐ (State Board of Education) หรือคณะกรรมการที่ปรึกษา (licensure advisory committee) และครูสายอาชีพอาจจะไปเป็นผู้บริหารหรือเป็นหัวหน้า แต่หนทางในการไปเป็นครูสายดังกล่าวค่อนข้างจำกัดเพราะมีตำแหน่งอยู่น้อย หากครูสายอาชีพจบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีก็อาจเป็นครูที่ปรึกษาโดยมีขึ้นเงินเดือนสูงขึ้นและความรับผิดชอบมากขึ้น นอกจากนี้ ครูสายอาชีพยังสามารถเข้าไปสอนนักเรียนสายอาชีพในระดับที่สูงกว่าระดับมัธยมปลาย (Postsecondary)

ครูสายสามัญ (ครูอนุบาล ครูประถม ครูมัธยมต้น และครูมัธยมปลาย)

ครูโรงเรียนของรัฐต้องได้รับการรับรอง จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในสายการสอน ส่วนครูโรงเรียนเอกชนไม่จำเป็นต้องมีใบรับรองแต่ยังจำเป็นต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งในหลายรัฐพยายามดึงดูดครูด้วยการเสนอทางเลือกการรับรองครูในตำแหน่งที่ขาดแคลน เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการศึกษาสองภาษา และโรงเรียนในเขตชนบท

บทบาทของครูสายสามัญ คือ การส่งเสริมพัฒนาการทางปัญญาและสังคมของนักเรียนไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนของรัฐหรือโรงเรียนเอกชน ครูสายสามัญจะทำหน้าที่เป็นผู้เอื้ออำนวยหรือชี้แนวทางโดยมีการนำเสนอในชั้นเรียน หรือสอนให้นักเรียนประยุกต์ใช้แนวคิดในเนื้อหาที่เรียนได้ การทำหน้าที่ของครูสายสามัญมีตั้งแต่วางแผนการสอน ประเมิน มอบหมายบทเรียน เตรียมการ บริหาร ให้คะแนนสอบ ฟังการนำเสนอ

ครูสายสามัญทำงานมากกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งรวมถึงภาระงานนอกชั้นเรียนด้วย ครูอนุบาลบางคนอาจสอนนักเรียน 2 ชั้นเรียนต่อวัน ครูสายสามัญส่วนใหญ่สอน 10 เดือนต่อปี และได้พักผ่อนในช่วงปิดเทอมภาคฤดูร้อน แต่ละรัฐโดยส่วนใหญ่จะมีกฎหมายคุ้มครองความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่เพื่อไม่ให้ครูถูกไล่ออกอย่างไม่ถูกต้อง ครูที่จะได้รับการคุ้มครองต้องผ่านทดลองงานโดยมีการสอนมาแล้วระยะเวลา 3 ปี รายได้เฉลี่ยประจำปีของครูในโรงเรียนสายสามัญตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงมัธยมปลาย ณ เดือนพฤษภาคม ปี 2008 อยู่ที่ 47,100 - 51,180 ดอลลาร์สหรัฐ (1,479,411 - 1,607,564

บาท) ซึ่งครูอาจมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการเป็นโค้ชกีฬา ทำกิจกรรมเรียนรู้นอกชั้นเรียนกับนักเรียน การสอนในช่วงปิดเทอมภาคฤดูร้อน ส่วนครูในโรงเรียนเอกชนอาจมีรายได้ไม่น้อยกว่าครูในโรงเรียนของรัฐก็อาจจะได้รับการช่วยเหลืออย่างอื่น เช่น ที่พักฟรี

ทั้ง 50 รัฐ รวมทั้งโคลัมเบียเรียกร้องให้ครูสายอาชีพในโรงเรียนของรัฐระดับต้นและปลายต้องได้รับการรับรอง ซึ่งโดยมากได้รับการรับรองโดยคณะกรรมการการศึกษาของรัฐ (State Board of Education) หรือคณะกรรมการที่ปรึกษา (licensure advisory committee) ครูจะได้รับการรับรองให้สอนเป็นระดับ โดยระดับเด็กตอนต้นคือเด็กก่อนวัยเรียนจะสอนไปถึงเกรด 3 / ครูประถมสอนตั้งแต่เกรด 1-6 / ระดับมัธยมต้นสอนเกรด 5-8 / ระดับมัธยมปลายสอนเกรด 7-12 สำหรับคุณสมบัติที่ต้องการเฉพาะเพื่อรับรองไปจนถึงเกรด 12 นี้ต่างกันไปตามแต่ละรัฐจะตั้งไว้

เกือบทุกรัฐรับรองบนพื้นฐานของ Competency-Based ในขณะที่หลายๆ โรงเรียนกำลังนำระบบ Performance-Based Management มาใช้ในการรับรองครู อย่างไรก็ตาม หลายรัฐพัฒนาโครงการเพื่อดึงดูดครูเข้ามาสอนในสาขาที่ขาดแคลน หรือดึงดูดครูให้เข้าไปสอนในโรงเรียนที่ห่างไกล แม้ว่าครูจะไม่ได้มีประสบการณ์การสอนและต้องการเปลี่ยนงานที่ทำอยู่เดิม หรือครูที่เข้าโครงการอบรมนอกเวลาโรงเรียนก็อาจจะได้รับการรับรองภายใน 1-2 ปีถ้าหากครูนั้นมีการพัฒนาไปมาก

ครูสายสามัญอาจจะไปเป็นผู้บริหารหรือเป็นหัวหน้า หากครูสายสามัญคุณสมบัติสูงก็อาจไปเป็นครูที่ปรึกษาโดยมีขึ้นเงินเดือนสูงขึ้นและความรับผิดชอบมากขึ้น คือ มีหน้าที่ชี้แนะและสอนผู้ที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่าควบคู่กับการทำงานสอนของตนเองตามปกติ

อนึ่ง ครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาที่มีคุณสมบัติพื้นฐานเหมือนครูประถม แต่สิ่งที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัด คือ ความสามารถทางวิชาการที่เฉพาะทางมากกว่าครูประถม โดยจะเชี่ยวชาญเฉพาะวิชา ขณะที่ครูประถมจะสามารถสอนได้ครอบคลุมแต่ไม่ลงลึกเท่ากับครูมัธยม นอกจากนี้ ทุกรัฐมีการรับรองครูพิเศษ โดยครูจะถูกอบรมในหลักสูตรพิเศษทั้งในระดับปริญญาตรีและระดับประกาศนียบัตรซึ่งจะได้รับใบประกาศที่ต่างกัน ครูพิเศษที่ได้รับการรับรอง ได้แก่ ครูพิเศษสำหรับคนหูหนวก หรือผู้พิการ ซึ่งครูเหล่านี้จะต้องได้รับการอบรมเพื่อทำงาน และครูส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโทและส่วนใหญ่จบในสาขาเฉพาะทางสำหรับการสอนผู้พิการ สำหรับบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ (รวมถึงผู้บริหารโรงเรียน ที่ปรึกษาประจำโรงเรียน บุคลากรสุขภาพของโรงเรียน เช่น นักจิตวิทยาหรือพยาบาล ครูบรรณารักษ์ ครูอาวูโสและผู้เชี่ยวชาญหลักสูตร) ที่ไม่ได้จบสาขาเฉพาะทางต้องได้รับการรับรองจากสหรัฐอเมริกา (IAU, World Higher Education Database, n.d)

ครูปฐมวัย

ครูจะมีคุณสมบัติตามความต้องการของแต่ละรัฐ โดยทั่วไปจะจบการศึกษาตั้งแต่ประกาศนียบัตรชั้นสูงจนถึงวิทยาลัย ครูปฐมวัยจะเป็นผู้สอนและดูแลเด็กที่ยังไม่ถึงวัยต้องเข้าเรียนอนุบาล อายุตั้งแต่ 3-5 ขวบ ครูกลุ่มนี้จะสอนและดูแลนักเรียนที่มีความหลากหลายทั้งชาติพันธุ์ สีผิว และศาสนา

ระยะเวลาการสอนของครูปฐมวัยโดยปกติจะเป็นแบบชั่วคราว ส่วนใหญ่ทำงาน 10 เดือนต่อปี

และได้พัก 2 เดือนช่วงปิดเทอมภาคฤดูร้อน ในช่วงการพักผ่อนซึ่งอยู่ในช่วงของ 10 เดือนนั้น ครูอาจหา
งานอื่นทำเพิ่มเติมได้ หรืออาจเดินทางท่องเที่ยว หรือทำกิจกรรมที่สนใจ ค่าตอบแทนเฉลี่ยของครูปฐมวัย
ประจำปี เดือนพฤษภาคม 2008 อยู่ที่ 23,870 ดอลลาร์สหรัฐ (749,757 บาท)

ครูปฐมวัยอาจจะยกระดับตนเองไปเป็นครูผู้ช่วย ครู ครูผู้นำ ซึ่งจะได้สอนในหลายชั้นเรียน
สำหรับผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรียังจะได้สอนนักเรียนอนุบาลถึงเกรด 3 ซึ่งการสอนในระดับสูงขึ้นไป
จะได้ระดับค่าตอบแทนสูงขึ้นเช่นกัน

3.1.2 การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา

หน่วยงานหลักที่มีบทบาทต่อการประเมินและกำหนดคุณลักษณะของครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาของสหรัฐอเมริกา ได้แก่ คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพการสอนแห่งชาติ (The National Board
for Professional Teaching Standards: NBPTS) ซึ่งเป็นหน่วยงานอิสระที่ก่อตั้งขึ้นในปี 1987 มี
บทบาทในการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน โดยการสร้างระบบการรับรองมาตรฐานและการ
ประเมินคุณภาพครู ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษา ภารกิจหลักของ NBPTS มี 3 ประการ
ได้แก่

1. เพื่อรักษามาตรฐานความรู้และความสามารถของครู
2. เพื่อจัดให้มีระบบการรับรองมาตรฐานครูโดยสมัครใจ
3. เพื่อสนับสนุนการปฏิรูปทางการศึกษา เพื่อให้เกิดบูรณาการการรับรองของคณะกรรมการ
แห่งชาติในสหรัฐอเมริกา และเพื่อก่อให้เกิดทุนทางด้านความเชี่ยวชาญของคณะกรรมการรับรองครู
แห่งชาติ

การเกิดขึ้นของ NBPTS เกิดขึ้นโดยความสมัครใจของกลุ่มครูที่ต้องการให้มีขึ้น เพื่อให้มีการ
ยอมรับความเชี่ยวชาญของบุคลากรทางการศึกษา โดย NBPTS จะเป็นหน่วยที่บ่งชี้ความสำเร็จของครูที่
เป็นไปตามมาตรฐานโดยการประเมินบนฐานผลการปฏิบัติงาน ที่เรียกว่า Performance-Based
Assessments (NBPTS, 2011c, p.5 [v])

NBPTS เห็นว่าครูควรมีลักษณะสำคัญ 5 ประการ (Board for Professional Teaching
Standards; USA, 2011; NBPTS, 2011c, p.6 [vi]) ได้แก่

1. ครูจะต้องรับผิดชอบต่อนักเรียนและการเรียนรู้ของพวกเขา
- (2. ครูควรมีความรู้ในวิชาที่ตนสอนและวิธีการสอนวิชานั้นๆ
3. ครูมีหน้าที่บริหารจัดการและติดตามการเรียนรู้ของนักเรียน
4. ครูต้องคิด ทำงานและเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และ
5. ครูต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่องหรือเป็นสมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้

3.1.2.1 ประเมินและวิสัยทัศน์การประเมิน

ระบบการศึกษาในสหรัฐอเมริกาเน้นสนับสนุนนักเรียนให้ประสบความสำเร็จและสามารถแข่งขันได้ในเชิงการศึกษาได้อย่างดีเยี่ยม โดยนักเรียนทุกคนเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ตามกฎหมาย สหรัฐอเมริกา *No Child Left Behind Act of 2001 (NCLB)* มุ่งเน้นให้นักเรียนยกระดับความสำเร็จอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสู่การศึกษาในระดับอุดมศึกษา และบัณฑิตที่จบการศึกษาจากนี้จะเป็นกำลังที่สำคัญของประเทศต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของนวัตกรรมเชิงวิทยาศาสตร์และเศรษฐกิจ พร้อมกันนี้ นักเรียนที่มีข้อจำกัด เช่น ขาดทุนทรัพย์ เป็นชนกลุ่มน้อย หรือมีความพิการต้องได้รับการสนับสนุนเพื่อมีโอกาสเข้าถึงทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม (U.S. Department of Education, 2007, p.6)

การประเมินครูในสหรัฐอเมริกาช่วงศตวรรษที่ 20 เป็นการประเมินคุณธรรมและจริยธรรมมากกว่าประเมินประสิทธิภาพการสอนและการเรียนรู้ ในช่วงทศวรรษที่ 1920-1940 เป็นช่วงที่เน้นการประเมินคุณลักษณะของครู เพราะได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีบุคลิกภาพ จึงมุ่งเน้นที่คุณลักษณะของครูที่ดี ต่อมาในช่วงทศวรรษที่ 1950-1980 การประเมินครูได้รับอิทธิพลจากปรัชญาวิทยาการจัดการทำให้การประเมินครูมีการเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมของครูและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน และช่วงทศวรรษที่ 1980-1990 การประเมินครูได้รับอิทธิพลจากนักการเมืองและนักนโยบายการศึกษา จนส่งผลให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาและระบบการประเมิน ซึ่งทำให้การประเมินครูกลายเป็นระบบการประเมินที่ให้ความสำคัญกับผลงาน (Performance-Based Assessment) และใช้ต่อเนื่องมาถึงช่วง ศตวรรษที่ 21 ซึ่งสหรัฐฯ กำหนดเป้าหมายการประเมินครูไว้ คือ เพื่อให้เกิดการตรวจสอบ การพัฒนาวิชาชีพ และการพัฒนาโรงเรียน (Ellett & Teddlie, 2003)

แนวคิดการประเมินในสหรัฐอเมริกาโดย NBPTS มีเหตุผลสำหรับการประเมินว่าจำเป็นจะต้องมีการประเมินอย่างเป็นระบบ โดยที่ผ่านมามีการประเมินเป็นเหมือนขั้นตอนปลายทาง คือ ประเมินเพื่อวัดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งที่จริงแล้ว การประเมินจะสามารถนำมาใช้เป็นวิธีการในเชิงบริหารได้ สำหรับระบบการประเมินครูนั้น เป้าหมายคือการเติบโตของครู โรงเรียน และนักเรียน ซึ่ง NBPTS ได้จัดทำกรอบการประเมินเพื่อพัฒนาครูและระบบสนับสนุนซึ่งมี 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ (NBPTS, 2011a, p.18)

1. การพัฒนาระบบประเมินและระบบสนับสนุน
2. การจัดการและนำระบบประเมินและสนับสนุนไปใช้
3. ดำเนินการประเมินแบบมีส่วนร่วมซึ่งยกระดับปฏิบัติการการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน
4. การสนับสนุนครู

กรอบระบบประเมินและสนับสนุนดังกล่าว เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ (Outcome) อันได้แก่

- นักเรียนมีศักยภาพสูงขึ้น
- ยกระดับการปฏิบัติงานของครู

- โรงเรียนมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ดำรงรักษาครูไว้ได้มากขึ้น
- เพิ่มความเกี่ยวข้องกับนักเรียน
- ชุมชนแห่งการเรียนรู้แบบร่วมมือ
- ทำให้เกิดความคุ้มค่าในการพัฒนาความเชี่ยวชาญมากขึ้น
- เสริมสร้างความเข้มแข็งด้านทุนมนุษย์ให้กับโรงเรียนที่มีความต้องการ

3.1.2.2 วัตถุประสงค์การประเมิน

วัตถุประสงค์การประเมินของสหรัฐอเมริกา เป็นไปเพื่อรับรองและพัฒนาความสามารถของครู โดย การประเมินเพื่อรับรองความสามารถของ NBPTS ถือเป็นระบบการรับรองครูโดยความสมัครใจ ซึ่งให้ความสำคัญกับกระบวนการคิด การตัดสินใจในการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน การประเมินนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้และทักษะในการสอนของครู อารมณ์และการตัดสินใจอย่างมืออาชีพก่อนจะแสดงออกหรือลงมือทำ ซึ่งการประเมินนี้มีผลกระทบในวงกว้างมากกว่าการประเมินแบบอื่นๆ สะท้อนให้เห็นว่าการประเมินแบบดั้งเดิมในสหรัฐอเมริกา ได้รับความนิยมน้อยกว่าการประเมินแบบใหม่ที่เน้นความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของนักเรียน (Ellett & Teddlie, 2003)

นอกเหนือจากการประเมินเพื่อรับรองความสามารถของครูแล้ว สหรัฐอเมริกายังมีการประเมินที่สัมพันธ์กับการพัฒนาครู โดยกระทรวงศึกษาธิการ สหรัฐอเมริกา ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษา หนึ่งในเป้าหมายนั้นคือการพัฒนาครู เพราะครูมีผลต่อการศึกษาของเด็ก ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการ จึงมีกลยุทธ์ในช่วงปีงบประมาณ 2007-2012 เพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพสูง ได้แก่ (U.S. Department of Education, 2007, pp.10-12)

กลยุทธ์ที่ 1 คือ การเก็บข้อมูลและติดตามการปฏิบัติงานของครูว่าแต่ละรัฐมีการสอนโดยครูที่มีคุณสมบัติ ได้แก่ จบปริญญาตรี มีใบรับรอง พร้อมทั้งมีความสามารถในวิชาที่สอน จากนั้นตั้งแต่ปี 2010 เป็นต้นมา กระทรวงฯ จะตรวจสอบในแต่ละรัฐด้วย

กลยุทธ์ที่ 2 คือ การตรวจสอบชั้นเรียนที่สอน ซึ่งถ้าพบว่าครูไม่มีคุณสมบัติเพียงพอ กระทรวงศึกษาธิการจะให้โรงเรียนพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น โดยจะฝึกอบรมครูให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

กลยุทธ์ที่ 3 กระทรวงศึกษาธิการผลักดันให้แต่ละรัฐดำเนินการพัฒนาครูอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้มั่นใจว่าเด็กทุกระดับในแต่ละรัฐได้รับการถ่ายทอดความรู้จากครูที่มีคุณสมบัติ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในสาขาหนึ่งๆ ซึ่งจะช่วยให้เด็กได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพใกล้เคียงกัน

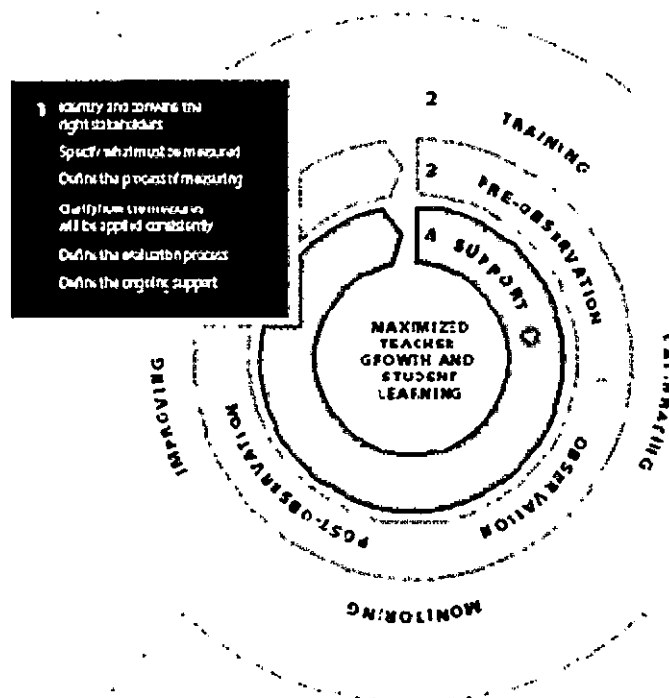
กลยุทธ์ที่ 4 กระตุ้นเขตการศึกษาต่างๆ ให้ปฏิรูประบบค่าตอบแทนแก่นักการศึกษา เพื่อให้รางวัลกับครูที่มีประสิทธิภาพ และจูงใจครูให้ไปสอนโรงเรียนที่ขาดแคลนครูในบางสาขาวิชา

กลยุทธ์ดังกล่าวถือเป็นนโยบายในภาพกว้างที่เกี่ยวข้องกับการประเมินครู ซึ่งเห็นได้ว่าเน้นคุณภาพการปฏิบัติงานสอนของครู จึงทำให้กลยุทธ์ดังกล่าวให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูเป็นอย่างมาก อาจกล่าวได้ว่าการประเมินครูของสหรัฐอเมริกาเป็นไปเพื่อรับรองมาตรฐานคุณภาพครูและเพื่อพัฒนาครูอย่างแท้จริง สำหรับการประเมินครูในแต่ละรัฐใช้หลักการที่มีรายละเอียดที่แตกต่างกันบ้าง ดังตัวอย่างรูปแบบการประเมินหัวข้อที่ 3.1.2.6

3.1.2.3 แนวทางและองค์ประกอบการประเมิน

จากที่ได้นำเสนอกรอบการประเมินเพื่อพัฒนาครูและระบบสนับสนุนในหัวข้อที่ 3.1.2.1 ไปแล้ว โดยกรอบประเมินซึ่งมี 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ การพัฒนาระบบประเมินและระบบสนับสนุน การจัดการและนำระบบประเมินและสนับสนุนไปใช้ ดำเนินการประเมินแบบมีส่วนร่วมซึ่งยกระดับปฏิบัติการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน และการสนับสนุนครู ซึ่งสรุปได้ดังแผนภาพที่ 3.1

แผนภาพที่ 3.1 กรอบระบบประเมินและสนับสนุนโดยคณะกรรมการมาตรฐานการสอนแห่งชาติสหรัฐอเมริกา (NBPTS)



ที่มา : NBPTS, 2011b, p.3

ในแต่ละขั้นตอนของกรอบระบบประเมินและสนับสนุน มีรายละเอียดดังนี้ (NBPTS, 2011a, p.15-36)

ขั้นที่ 1 การพัฒนาระบบประเมินและระบบสนับสนุน

การพัฒนาการประเมินและระบบสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับงานที่สำคัญ ได้แก่

1. กำหนด ระบุและรวบรวมผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้แต่ละภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมิน ทั้งนี้จะต้องทำการติดตามและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2. กำหนดสิ่งที่จำเป็นต้องวัด แม้แต่ละโรงเรียนจะสามารถจัดทำตัวชี้วัดหรือเกณฑ์ต่างๆ ได้เองก็ตาม แต่ NBPTS ได้เสนอทักษะ ความรู้เฉพาะที่ครูต้องแสดงออกมาซึ่งควรจะบูรณาการระหว่างเขต โรงเรียน รัฐ วิทยาลัย มหาวิทยาลัย เพื่อให้การสอนและการเตรียมการของครูมีความแข็งแกร่ง NBPTS มีข้อเสนออยู่ 5 ประการที่เหมาะสมกับบุคลากรทางการศึกษาตั้งแต่ครูชั้นเรียน ที่ปรึกษา และเจ้าหน้าที่ห้องสมุด ข้อเสนอครอบคลุม 16 หัวข้อเฉพาะ การพัฒนานักเรียน 6 ระดับ ซึ่งครอบคลุมการปฏิบัติงานของครูร้อยละ 95 ได้แก่

- ครูมีความมุ่งมั่นต่อนักเรียนและการเรียนรู้ของนักเรียน ได้แก่ ครูยอมรับในความแตกต่างของนักเรียนและปรับแนวปฏิบัติต่อเด็กอย่างเหมาะสม ครูเข้าใจรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาของเด็ก ครูดูแลนักเรียนอย่างเหมาะสม พันธกิจของครูขยายไปถึงการพัฒนาความสามารถเชิงวิเคราะห์ของนักเรียน

- ครูมีความรู้เกี่ยวกับวิชาที่สอนและรู้แนวทางที่จะสอนวิชานั้น ได้แก่ ครูตระหนักถึงวิธีการที่จะทำให้ความรู้ในวิชาที่สอนถูกริเริ่มขึ้น จัดตั้ง และเชื่อมโยงกับสาขาวิชาอื่น ครูมีความรู้เฉพาะเกี่ยวกับวิธีที่จะถ่ายทอดวิชาต่างๆ แก่นักเรียน สามารถหาวิธีการหลากหลายที่นำไปสู่ความรู้

- ครูรับผิดชอบการจัดการและติดตามการเรียนรู้ของนักเรียน ได้แก่ ครูค้นหาวิธีการที่หลากหลายในการบรรลุเป้าหมาย จัดการเรียนรู้แบบกลุ่ม ให้มีรางวัลพิเศษที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน มีการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และมีความเข้าใจและใส่ใจในการบรรลุวัตถุประสงค์ของครูใหญ่

- ครูมีความคิดอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการปฏิบัติและเรียนรู้จากประสบการณ์ ได้แก่ ครูมีการทำทางเลือกที่ยากอย่างต่อเนื่องเพื่อทดสอบการพิจารณาของครู / ครูหาคำแนะนำจากผู้อื่นและเขียนการวิจัยทางการศึกษาเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติ

- ครูเป็นสมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ครูช่วยเหลือโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญอื่นๆ ครูทำงานกับผู้ปกครองอย่างมีส่วนร่วม / ครูใช้ประโยชน์จากทรัพยากรชุมชนที่มีอยู่

3. นิยามกระบวนการวัด การออกแบบการประเมินให้มีความหมายจะต้องมีการวัดที่สามารถแบ่งค่าให้เป็นมาตรฐานได้ เช่น การให้ค่าคะแนนเกี่ยวกับความประพฤติของครูควรประกอบด้วยระดับผลงานที่ต่างกัน เกณฑ์หรือตัวชี้วัด และ ชนิดของหลักฐานที่จะใช้ประเมินแต่ละระดับ อย่างไรก็ตาม ก่อนจะนำเกณฑ์เกี่ยวกับความประพฤติไปเป็นส่วนหนึ่งของระบบประเมินจะต้องคำนึงด้วยว่าเกณฑ์ที่จะประเมิน

มีความสำคัญหรือไม่ ระดับของผลงานมีความต่างกันอย่างไรชัดเจนและมีความหมายหรือไม่ ผู้บรรยายนิยามได้ชัดเจนหรือไม่ ซึ่งแม้ว่าการทำการประเมินพฤติกรรมที่ดีและเชื่อถือได้จะซับซ้อนและใช้เวลามากแต่ก็เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับระบบประเมินที่มีประสิทธิภาพ นิยามกระบวนการวัดที่ NBPTS เสนอ ได้แก่

- พัฒนาระดับความสามารถที่ต่างกัน ลักษณะเด่นของกระบวนการที่ NBPTS เสนอของการบูรณาการระบบที่เริ่มตั้งแต่การจัดทำมาตรฐาน การประเมินที่แสดงให้เห็นถึงความรู้และทักษะตามมาตรฐาน และคะแนนทางพฤติกรรมที่เป็นมาตรฐานและมีหลักฐาน

- พัฒนาตัวอย่างข้อควรประพฤติ เพื่อให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับตัวชี้วัด

- ระบุชนิดของเอกสารที่สะท้อนระดับการประเมินที่ต่างกัน ได้แก่ หลักฐานที่แสดงให้เห็นความรู้ทางสาระวิชา วิดีโอการสอนในชั้นเรียน ตัวอย่างผลงานนักเรียน เอกสารการเขียนและผลสะท้อนกลับของครู และเอกสารอื่นๆ อย่างเช่น เอกสารเกี่ยวกับการทำงานกับผู้ปกครองและชุมชนที่สะท้อนถึงการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งเอกสารหลักฐานที่สะท้อนการประเมินควรวัดได้ถึงการเรียนรู้ที่หลากหลายในเอกสารหลักฐานเหล่านั้น ได้แก่ เพิ่มความสามารถในการถามและตอบสนองต่อคำถามเชิงลึกได้ / การตั้งใจและทำให้เกิดความสามารถด้วยตนเอง / ลดความล้าหลังในวิชาที่สอนเรียน / เพิ่มการเข้าร่วมในการเรียน / ยกตัวอย่างงานของนักเรียน / ความสามารถในการเรียน โรงเรียน และเขตการศึกษาตามการประเมินฐานหลักสูตรที่เจริญมากขึ้น / คะแนนความสำเร็จบนฐานการประเมินระดับชาติที่เชื่อถือได้

4. ทำให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการวัดที่จะถูกนำไปใช้อย่างสอดคล้องกัน ถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะพัฒนากระบวนการประเมินเพื่อประกันความเชื่อถือได้ ความยุติธรรม และมีเหตุผล กระบวนการประเมินนี้ต้องนำมาซึ่งการสื่อสารที่ครอบคลุมเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ได้ ซึ่งขั้นตอนสำคัญคือ การพัฒนาระดับการให้คะแนนจะสามารถนำไปใช้ได้อย่างสอดคล้องกัน และทำได้โดยทีมติดตามที่เป็นตัวแทนจากกลุ่มที่หลากหลาย

ระหว่างขั้นตอนการพัฒนา ทีมเหล่านี้จะนำข้อมูลที่ได้จากครูและผู้เกี่ยวข้องที่สำคัญเพื่อพัฒนาเนื้อหาที่จะใช้ฝึกอบรมผู้ประเมินเพื่อจัดอันดับการปฏิบัติงานได้อย่างยุติธรรม สำหรับทีมพัฒนาควรพัฒนาเนื้อหา (Materials) บางตัว เช่น

- การอธิบายมาตรฐาน ระดับ ตัวชี้วัด และสิ่งประดิษฐ์
- การสังเกตการณ์ระดับและตัวชี้วัดของการให้คะแนนเกณฑ์ความประพฤติ
- การรับรองการทดสอบเพื่อวัดความสามารถของผู้สังเกตการณ์ในการนำมาวัดวัดไปใช้ การออกผลคะแนนได้เที่ยงตรง และความเชื่อถือได้ระหว่างผู้จัดอันดับซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการฝึกการสังเกต
- การติดตามและทำให้เนื้อหาในการสังเกตเป็นมาตรฐานเพื่อประกันว่าผู้สังเกตการณ์เชื่อถือได้ตามมาตรฐานที่พึงปรารถนา
- มาตรการกับผลที่ตามมาซึ่งเกี่ยวข้องกัน
- ระบบเพื่อจัดการข้อมูล
- กระบวนการพัฒนาแผนการเติบโตทางวิชาชีพ

- การชี้เฉพาะเพื่อการควบคุมบทสนทนาที่ยุงยากเกี่ยวกับการปฏิบัติ

ในส่วนของการนำการฝึกอบรมและติดตามไปใช้จะอยู่ในเนื้อหาขั้นตอนที่ 2 การจัดการและการนำระบบประเมินและสนับสนุนไปใช้

5. ทำให้กระบวนการประเมินมีความชัดเจน การสอนที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับปฏิบัติการสอนซึ่งมาจากพื้นฐานความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการทำให้การเรียนรู้นำไปสู่การเจริญเติบโตของนักเรียน ซึ่งขอบเขตการสอนและการเรียนรู้ต้องการการสังเกตการณ์ด้วยเครื่องมือที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เป้าหมายสุดท้ายคือการสังเกตการณ์เป็นผลให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูทุกคน

6. ทำให้การสนับสนุนที่กำลังดำเนินอยู่มีความชัดเจน การสังเกตการณ์ที่ดีจะให้ผลสะท้อนกลับที่ดี ซึ่งนำไปสู่การสนับสนุนที่ดีกว่าในการสอนซึ่งเป็นผลต่อการเติบโตของนักเรียน อย่างน้อยที่สุดการสนับสนุนเพื่อการสอนที่ดีกว่าควรจะเป็นไปในเชิงความร่วมมือ มีหลักฐาน เป็นไปในเชิงพัฒนา ก่อให้เกิดการเติบโต เป็นไปในระยะเวลาที่เหมาะสม

ขั้นที่ 2 การจัดการและการนำระบบประเมินและสนับสนุนไปใช้

การนำระบบประเมินไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนี้เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำและความเป็นหุ้นส่วนในหลายระดับเพื่อที่ว่าผู้ที่ส่วนได้ส่วนเสียจะเข้าใจเป้าหมายของระบบและให้การสนับสนุนระบบทั้งทางการเงินและทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการฝึกอบรมและติดตามที่มีประสิทธิภาพจะประกันว่าผู้มีส่วนร่วมทั้งหมดมีความเข้าใจในเป้าหมายและผลลัพธ์เดียวกัน การให้ผลลัพธ์ที่เป็นธรรมกับครูทุกคน การดูแลและให้ผลสะท้อนกลับอย่างสร้างสรรค์และเท่าเทียม

- งานที่ 1 การนำระบบประเมินและสนับสนุนไปใช้ ในขั้นตอนนี้เป็นกระบวนการและตารางเพื่อการฝึกอบรมและติดตามรวมทั้ง บทบาทและความรับผิดชอบของผู้ฝึกอบรมและประเมิน ตารางการฝึกอบรม ความถี่บ่อยของการสำรวจ ชนิดของการติดตาม ซึ่งก่อนที่จะนำระบบสนับสนุนไปใช้ ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรได้รับการสื่อสารเกี่ยวกับระบบประเมิน การปฐมนิเทศความรู้ทั่วไปที่เกี่ยวกับระบบประเมิน การฝึกอบรมมาตรฐานตัวชี้วัดระดับและกระบวนการ ภาพรวมของระบบประเมินที่กำลังดำเนินการอยู่ แผนเพื่อการสื่อสาร

- งานที่ 2 จัดการระบบประเมิน เพื่อจัดการระบบประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องบ่งชี้การติดตามเจ้าหน้าที่เพื่อทำให้ระบบเชื่อถือได้และทำให้บทบาทและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่มีความชัดเจน รวมทั้งมีการตรวจสอบโดยใช้การติดตามและกระบวนการเพื่อประกันความถูกต้องและเชื่อถือได้

- งานที่ 3 แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ระบบการประเมินที่ต่อเนื่องควรจะนำไปสู่การบ่งชี้ถึงโครงสร้างเพื่อที่จะให้การสนับสนุนในระดับที่กว้างขึ้นได้ และเกี่ยวพันกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำการปรับปรุงไปใช้กับระบบการประเมิน

ขั้นที่ 3 ดำเนินการประเมินแบบมีส่วนร่วมซึ่งยกระดับปฏิบัติการการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน

การสังเกตการณ์ควรทำให้เกิดผลที่ปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน
ปรับปรุงประสิทธิภาพของโรงเรียน

- งานที่ 1 ทำให้กระบวนการสังเกตมีความชัดเจน โดยการสังเกตการณ์ควรเกิดขึ้นอย่างน้อย
ปีละ 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 เพื่อให้ครูได้เริ่มการสังเกตการณ์อย่างเป็นทางการเพื่อเอื้อให้เกิดการสะท้อนผลและ
สนับสนุน ส่วนครั้งที่ 2 เพื่อให้การประเมินผลในตอนท้ายหรือสรุปและผลลัพธ์พร้อมกับแผนพัฒนาการ
เติบโต โดยตัวอย่างโครงสร้างของการสังเกตควรประกอบด้วยข้อเรียกร้องก่อนการสังเกตการณ์ ข้อ
เรียกร้องของการสังเกตการณ์ และข้อเรียกร้องหลังการสังเกตการณ์ ในส่วนข้อเรียกร้องก่อนการ
สังเกตการณ์ ครูควรจะให้แหล่งข้อมูลทางหลักฐานที่หลากหลายเพื่อให้ข้อมูลเชิงบริบทต่อการ
สังเกตการณ์ (เช่น มาตรฐาน ความรู้ของนักเรียน การเลือกบทเรียน การทำงานของนักเรียน) เพื่อที่ว่าผู้
สังเกตการณ์จะมีความเข้าใจสิ่งที่ครูวางแผนเพื่อความสำเร็จไว้ ข้อเรียกร้องการสังเกตการณ์ เกี่ยวกับ
ระยะเวลาในการสังเกตการณ์ชั้นเรียน ผู้ที่ควบคุมชั้นเรียน การประกาศหรือไม่ประกาศให้ทราบเกี่ยวกับ
การสังเกตการณ์ ชนิดของข้อมูลที่เก็บ และความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือ ส่วนข้อเรียกร้องหลังการ
สังเกตการณ์ คือการที่ครูเปิดการสนทนาผลสะท้อนกลับโดยมีพื้นฐานบนการสังเกตการณ์และหลักฐาน
อื่นๆ ซึ่งครูและผู้สังเกตการณ์ทบทวนร่วมกันถึงผลการสำรวจและมาตรการอื่นๆ (เช่น ข้อมูลพฤติกรรม
และการเข้าเรียน ผลการทดสอบมาตรฐาน และเครื่องมือการเรียนรู้ของนักเรียน) ดังนั้น จึงมีการยินยอม
ให้ครูให้การตอบสนองและเขียนผลสะท้อนกลับและสร้างแผนการเติบโตอย่างมีส่วนร่วม นอกเหนือจาก
การสังเกตการณ์ดังกล่าวแล้ว ครูควรบันทึกการสอนเป็นวิดีโอไว้เพื่อทบทวนกับเพื่อนร่วมงานและผู้เป็น
หัวหน้างาน เพราะวิดีโอเป็นเหมือนตัววัดที่แสดงถึงการปฏิบัติงานที่ใช้สนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
ได้

- งานที่ 2 สื่อสารผลลัพธ์ของระดับการสังเกตการณ์ ผู้สังเกตการณ์ต้องมีความชำนาญในการ
ทำให้เกิดการสนทนาที่เป็นไปในเชิงบวกเมื่อพูดถึงผลการสังเกตการณ์

- งานที่ 3 ทำผลการประเมินให้เฉพาะเจาะจง เมื่อมีผลการตัดสินออกมาแล้ว การรายงาน
ความรวมไปถึง การจัดอันดับทั้งหมดโดยเขต ได้แก่ ระดับควรปรับปรุง พอใช้ เชี่ยวชาญ และนำยกย่อง
รวมทั้งมีการวางแผนเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเข้มแข็ง คือ มีการตัดสินใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาตนเอง
แผนการเติบโตระยะ 2 ปี หรือแผนพัฒนา 1 ปี

- งานที่ 4 ทำให้ผลที่ตามมามีความละเอียด โดยมีการอธิบายและสื่อสารการปฏิบัติ ทำให้เกิด
ความเชื่อมโยงไปถึงการจ่ายค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง แผนพัฒนาที่เป็นทางการ และ
กระบวนการแจ้งให้เกิดการตัดสินใจด้านบุคลากร

- งานที่ 5 กำหนดกระบวนการที่ดึงดูดใจ เช่น หน่วยงานที่เหมาะสมกับอำนาจในการตัดสินใจ
ข้อเสนอแนะเพื่อการทบทวนการจัดอันดับ ดันร่างเพื่อให้ผลในระยะเวลาที่เหมาะสม

ขั้นที่ 4 การสนับสนุนครู

ในประเด็นด้านการสนับสนุนครู มีความสำคัญต่อการฝึกอบรมและพัฒนาครู การดำรงรักษาครู และการยกระดับการปฏิบัติงานของครู โดยมีงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- งานที่ 1 กำหนดการสนับสนุนที่แตกต่าง คือ การสนับสนุนที่ต่างกันไปตามความต้องการของครู การสนับสนุนและพัฒนาต่างกันไปตามบริบท นักเรียน ระดับการพัฒนาของนักเรียน สถานะทางการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน (เช่น เวลา สิ่งอำนวยความสะดวก บรรยากาศในโรงเรียน ความปลอดภัย)

การสนับสนุนอาจใช้ระดับของการจัดอันดับมาเป็นโครงสร้างข้อเรียกร้องของระบบสนับสนุน เช่น สำหรับครูที่มีผลประเมินในระดับยอดเยี่ยมและเชี่ยวชาญ ควรมีการสนับสนุนที่ครูสามารถควบคุมกับเพื่อนร่วมงานได้ด้วยตนเองโดยใช้ระบบที่เลี้ยง ในทางกลับกัน ผู้ที่มีผลการประเมินไม่ดีนั้นก็อาจมีการมีการสนับสนุนโดยการทำให้มีแผนความก้าวหน้าที่ชัดเจนกับผู้บังคับบัญชาของครูนั้น โดยผู้บังคับบัญชาก็อาจจะมอบหมายการเป็นครูที่เลี้ยงให้กับครูคนอื่นที่มีเวลาในการหาวิธีการแก้ปัญหาและวิจัยการปฏิบัติที่ดีที่สุดเพื่อปรับปรุงการทำงานของครู

- งานที่ 2 ติดตามประสิทธิภาพของการสนับสนุน หากจะประกันความมั่นใจความก้าวหน้าและการเรียนรู้ของนักเรียน ก็เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะพัฒนาและนาระบบจัดเก็บรวบรวมข้อมูลไปใช้ อย่างเช่น การสะท้อนผลย้อนกลับแก่ครูเพื่อติดตามและขยายความก้าวหน้า สำหรับเขตการศึกษาของโรงเรียนยังต้องมีกลยุทธ์การประเมินทางวิชาชีพและเพื่อปฏิเสธการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ หากมีผู้อำนวยการความสะอาดก็อาจจะถูกคาดหวังให้อธิบายสิ่งที่ประสบความสำเร็จและให้หลักฐานของสิ่งที่ทำสำเร็จ ณ เวลานั้น

- เน้นใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงวัฒนธรรมโรงเรียน การฝึกปฏิบัติครู และผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน

นอกจากนี้ สหรัฐอเมริกายังมีตัวแบบการประเมินอื่นๆ เช่น TQ Center เสนอแบบประเมินครูที่เรียกว่าตัวแบบมูลค่าเพิ่ม (Value - Added models) เป็นการประเมินซึ่งให้ความสำคัญกับปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จของนักเรียนโดยรวม การประเมินจากตัวแบบนี้จะช่วยให้คาดการณ์ความสำเร็จของนักเรียนในปีต่อไปได้ หากนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนในปีหน้าได้ดี ย่อมหมายความว่าครูมีประสิทธิภาพ แต่หากผลเป็นไปในทางที่แย่งลง ย่อมหมายถึงการสอนของครูไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งตัวแบบดังกล่าวถูกอ้างว่าเป็นตัวแบบผลประเมินที่อาจจะสูงไปสำหรับครู ในขณะที่สัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาของนักเรียนยังคงเท่าเดิมหรืออยู่เพียงระดับปานกลางเท่านั้น

แบบประเมินนี้จะคาดการณ์ผลลัพธ์ไว้ล่วงหน้า หากนักเรียนในชั้นเรียนแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถมากกว่าที่คาดการณ์ไว้จะถือว่าการทดสอบสำเร็จ ตัวแบบมูลค่าเพิ่มมีประโยชน์หลายประการ ได้แก่ ช่วยทดสอบว่าครูสนับสนุนส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างไร เพราะการพิจารณาตามตัวแบบนี้ไม่ได้อาศัยการแบ่งระดับในการตัดสิน ไม่ต้องมีการเยี่ยมชั้นเรียน และข้อมูลทดสอบจะถูกเก็บไว้

ตามเป้าหมายของ NCLB โดยครูที่สอนอย่างมีประสิทธิภาพจะเป็นตัวอย่างให้แก่ครูใหม่ได้เข้าสู่เหตุการณ์ การเรียนการสอน ให้มีการจัดตั้งห้องเรียนตัวอย่างที่เป็นห้องทดลองทางการเรียนรู้ (Learning labs) สำหรับเพื่อนครูคนอื่นๆ อย่างไรก็ตาม มีข้อควรระวังในการนำโมเดลนี้ไปใช้ คือ ครูอาจได้รับคะแนนที่ หลากหลายกันไป และความหลากหลายของคะแนนอาจไม่ได้เชื่อมโยงกับสิ่งที่ครูทำในชั้นเรียนมากนัก (National Comprehensive Center for Teacher Quality, 2009, p.8-9)

3.1.2.4 เจ็อนไขของการประเมิน

ผู้ที่จะขอรับการประเมินและรับรองจาก NBPTS คือ ครูทุกคน ซึ่งได้แก่ครู induction หรือครู preservice ครูใหญ่ ผู้บริหาร อาจารย์ในวิทยาลัยการศึกษา โดยมี “Take One” ที่เป็นโปรแกรมที่ช่วยให้ครูพัฒนาการสอนของตนเองและครูยังได้เริ่มต้นหนทางเพื่อนำไปสู่การรับรองจากคณะกรรมการ แห่งชาติอีกด้วย ซึ่งผู้ที่จะขอการรับรองอาจใช้โปรแกรมนี้ โดยจะต้องศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานของ NBPTS ในสาขาวิชาที่ครูสอน จากนั้นทำการลงทะเบียนประวัติการสอนด้วยวิดีโอสาธิตการสอนนักเรียนชั้นปีก่อน K-12 แล้วลงทะเบียนการเข้าใน NBPTS ซึ่งทุกคนจะมีโอกาสในการเข้าใช้โปรแกรม 3 ครั้งเพื่อให้ได้ระดับ คะแนนที่พึงพอใจก่อนจะขอรับการรับรอง จากนั้น การรับรองจะมีการต่ออายุทุก 10 ปี ซึ่งการต่ออายุนี้ จะต้องผ่านโปรแกรมที่เรียกว่า Profile of Professional Growth (PPG) ซึ่งต่างจากกระบวนการรับรอง เดิมอย่างมาก เพราะใช้แนวทางแบบองค์รวมในการรับรอง ซึ่งผู้ที่จะขอรับการรับรองใหม่จะต้องแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างความก้าวหน้าทางวิชาชีพและการเรียนรู้ของนักเรียน (NBPTS, 2011c, p.7 [vii])

กระบวนการประเมินของ NBPTS ถูกประเมินเพื่อเก็บหลักฐานตามมาตรฐาน ซึ่งผู้ที่จะประเมิน ตามมาตรฐานของ NBPTS จะต้องจัดทำหลักฐานให้เสร็จสมบูรณ์ 2 องค์ประกอบหลัก คือ เอกสารที่แสดงให้เห็นปฏิบัติการการสอน (Portfolio) และการประเมินเนื้อหาความรู้ที่ได้จากศูนย์ทดสอบฐาน คอมพิวเตอร์ ในส่วน Portfolio จะแบ่งเป็น 4 ส่วน ซึ่ง 3 ส่วนจะเกี่ยวกับชั้นเรียน และอย่างน้อย 2 ใน 3 จะต้องเป็นบันทึกวีดิโอเกี่ยวกับการสอนของครู (ในบางครั้งการสอนของครูอาจไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษ ครู จะต้องแปลในวีดิโอให้เป็นภาษาอังกฤษด้วย หรือเอกสารใน Portfolio จะต้องมียละเอียดเป็น ภาษาอังกฤษสรุปมาให้ด้วย เพราะผู้ประเมินไม่ได้มีความสามารถทางภาษาอื่นมากนัก) เอกสารทุกชิ้นจะ เป็นหลักฐานทางการสอนโดยตรง และจะต้องเขียนการวิเคราะห์รายละเอียดการสอนที่ปรากฏในวีดิโอ ด้วย อีกส่วนหนึ่งที่เหลือใน Portfolio คือ เอกสารที่แสดงให้เห็นถึงการทำงานร่วมกับครอบครัว ชุมชน เพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะช่วยแสดงให้เห็นถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการทำงานของครูนอกชั้นเรียน

องค์ประกอบที่สองที่จะใช้ประเมินเพื่อการรับรอง ได้แก่ การทดสอบฐานคอมพิวเตอร์ ซึ่งมี ทั้งหมด 6 แบบทดสอบ แบบทดสอบละ 30 นาที ซึ่งการทดสอบนี้เป็นระบบที่ใช้ทั่วประเทศสหรัฐอเมริกา แบบทดสอบนี้เป็นการทดสอบความรู้ทางเนื้อหาของผู้รับการรับรอง ไม่ใช่เนื้อหาจากหนังสือ และในการ ทดสอบจะกำหนดให้นำอุปกรณ์เข้าห้องสอบได้บางอย่าง นอกจากนี้ ในการทดสอบผู้สมัครจะต้องจ่าย

ค่าธรรมเนียมทดสอบจำนวน 2,500 ดอลลาร์ (78,525 บาท) หากสอบไปแล้วมีความประสงค์จะสอบใหม่ จะต้องเสียค่าธรรมเนียมอีก 350 ดอลลาร์ (10,994 บาท)¹ ขณะที่บางรัฐให้เงินทุนสนับสนุนค่าทดสอบ เช่น รัฐ North Carolina ผู้ทดสอบไม่ต้องกรอกแบบฟอร์มใดๆ เพียงแต่ทำการส่ง Portfolio เท่านั้น เพราะรัฐนี้ได้จ่ายค่าธรรมเนียมให้กับ NBPTS โดยตรง (NBPTS, 2011c, p.3)

คุณสมบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆที่สามารถสมัครเพื่อขอรับการประเมินจาก NBPTS ได้แก่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจากสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรองหรือหากจบการศึกษาจากประเทศอื่นก็สามารถส่งระเบียบผลการศึกษา (Transcript) ให้กับ National Association of Credential Evaluation Services หรือจะส่งให้ NBPTS รับรองก็ได้ นอกจากนี้ ผู้ที่จะขอรับการรับรองยังต้องมีประสบการณ์การสอนมาแล้วอย่างน้อย 3 ปีในโรงเรียนเด็กก่อนวัยเรียน โรงเรียนประถม หรือโรงเรียนมัธยม ส่วนผู้ที่ต้องการได้รับการรับรองเพื่อเป็นที่ปรึกษาโรงเรียนก็จะต้องมีประสบการณ์ด้านการให้คำปรึกษาในโรงเรียนมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปีเช่นกัน มีใบอนุญาตการสอนที่ออกโดยรัฐ ส่วนครูฝึกหัดไม่เข้าข่ายที่จะให้การรับรอง นอกจากนี้ การประเมินในแต่ละองค์ประกอบจะถูกประเมินโดยผู้ประเมิน 2 คนที่เป็นอิสระจากกัน และการปฏิบัติงานของครูที่ไม่ตรงกับเนื้อหาที่รับรองจะไม่ได้รับการประเมิน (NBPTS, 2011, p.7)

รอบการสมัครเพื่อรับการรับรอง ได้แก่ รอบปี 2011-2012 รับสมัครถึง 31 ธันวาคม 2011 / รอบ 2012-2013 รับสมัครถึง 31 ธันวาคม 2012 / รอบ 2013-2014 รับสมัครถึง 31 ธันวาคม 2013 (NBPTS, 2011c, p.9)

บางรัฐในสหรัฐอเมริกาให้การยอมรับการรับรองครูของ NBPTS โดยมีการเสนอขึ้นเงินเดือน โบนัส หรือเงินจูงใจอื่นๆแก่บุคลากรทางการศึกษาสำหรับผู้ทดสอบและได้รับการรับรอง และยังมีบางรัฐที่สนับสนุนค่าธรรมเนียมการสมัครขึ้นทะเบียน (NBPTS, 2011c, p.18)

3.1.2.5 เครื่องมือในการประเมิน

เครื่องมือการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาในสหรัฐอเมริกามีหลายแบบ ซึ่งเครื่องมือหลักๆ ได้แก่ การสังเกตการณ์ ผลงานการสอนหรือสิ่งประดิษฐ์จากการสอน แฟ้มประวัติผลงาน รายงานการปฏิบัติงานของตัวเอง และการประเมินจากนักเรียน (National Comprehensive Center for Teacher Quality, 2009, pp.8-15, NBPTS, 2011c) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การสังเกตการณ์ชั้นเรียน (Classroom Observation) ถือเป็นการประเมินครูโดยพื้นฐานทั่วไป ซึ่งเป็นที่นิยมสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องในการประเมิน เพราะผู้ประเมินสามารถเห็นความเคลื่อนไหวในชั้นเรียนได้ ครูใหญ่หรือรองครูใหญ่อาจมาสังเกตการณ์ชั้นเรียนโดยไม่มีการนัดหมายล่วงหน้า ไม่เป็นทางการ และ

¹ อัตราแลกเปลี่ยน 31.41 บาท ต่อ 1 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา อัตราแลกเปลี่ยนธนาคารแห่งประเทศไทย ณ วันที่ 27 ธันวาคม 2554

ไม่ประกาศให้รู้ตัว ครูใหญ่จะรู้จักครูและรู้บริบทของโรงเรียนเป็นอย่างดี ซึ่งการประเมินอาจประเมินอย่าง
ไม่เป็นทางการเพื่อให้ครูได้ปรับปรุงการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนักเรียน หรือผลงานการสอน
ต่างๆ

องค์ประกอบทางด้านชั้นเรียน (Classroom artifacts) วิธีการนี้พิจารณาถึงแผนการสอน การ
มอบหมายงานของครู งานของนักเรียน เพื่อพิจารณาคุณภาพการสอนของครู ถือเป็นเทคนิคที่มีประโยชน์
เพราะสะท้อนการสอนในชั้นเรียนได้อย่างแท้จริง ซึ่งผู้ประเมินจะทราบว่าครูสร้างโอกาสทางการเรียนรู้ได้
อย่างไร ซึ่งเกณฑ์เกี่ยวกับสื่อการสอนได้แก่ ความสมบูรณ์ สนองต่อการใช้สติปัญญา เป็นไปตามมาตรฐาน
ชัดเจน และครอบคลุม ตัวอย่างเช่น การประเมินคุณภาพการสอนของศูนย์วิจัยด้านการประเมิน
มาตรฐานและการทดสอบแห่งชาติที่ใช้งานที่ได้รับมอบหมายของนักเรียนเพื่อประเมินคุณภาพของการ
อภิปรายในชั้นเรียน

แฟ้มประวัติผลงาน (Portfolio) เป็นการเก็บรวบรวมสิ่งที่ครูได้ทำขึ้น เช่น แผนการสอน ตาราง
มอบหมายงาน การประเมิน วิดีโอบันทึกการสอน ตัวอย่างงานของนักเรียน บันทึกถึงผู้ปกครอง รางวัลที่
ได้รับ แต่การประเมินจากแฟ้มผลงานค่อนข้างยากที่จะให้คะแนนที่สอดคล้องกันได้ เพราะเอกสารหรือสิ่ง
ที่จะใช้ประเมินอาจไม่สะท้อนการปฏิบัติงานของครูได้อย่างชัดเจน รวมทั้งแฟ้มประวัติอาจเป็นภาระ
สำหรับครูบางคน ดังนั้น หากโรงเรียนจะประเมินโดยวิธีนี้ ต้องให้เวลาครูทำแฟ้มผลงานด้วย

รายงานการปฏิบัติงานของตนเอง ใช้เป็นมาตรรายงานสิ่งที่ครูกำลังทำอยู่ โดยอาจมีแบบฟอร์ม
การสัมภาษณ์ เป็นต้น ซึ่งครูอาจเน้นสาระสำคัญหรือเนื้อหาของทุกวิชา หรืออาจเน้นไปที่วิชาใดวิชาหนึ่ง
โดยเฉพาะ

การประเมินของนักเรียน มักจะให้นักเรียนลำดับคะแนนในหลายๆ มิติที่เกี่ยวกับการสอน ทั้ง
เนื้อหา และการปฏิบัติการการสอน เพราะนักเรียนเหมือนเป็นผู้รับโดยตรงจากครู แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า
นักเรียนจะเป็นแหล่งที่มีความเที่ยงตรงเสมอไป เพราะนักเรียนไม่ได้รู้ทุกสิ่งที่ครูสอน จึงอาจทำให้แนวโน้ม
การประเมินมีอคติได้ และแบบทดสอบทางคอมพิวเตอร์ ดังที่ได้กล่าวถึงรายละเอียดไปแล้วในหัวข้อที่
3.1.2.4

3.1.2.6 ตัวอย่างรูปแบบการประเมินในประเทศสหรัฐอเมริกา

ตัวอย่างรูปแบบการประเมินของสหรัฐอเมริกาที่นำมาเสนอนี้เป็นตัวอย่างรูปแบบการประเมิน
บางส่วนของมลรัฐเวอร์จิเนีย มลรัฐเดลาแวร์ โรงเรียนในชิคาโก เขตพื้นที่การศึกษาแอตลันติกมลรัฐ
อิลลินอยส์ และโรงเรียน Bedford ซึ่งบางตัวอย่างผู้วิจัยค้นคว้าข้อมูลได้บางส่วนแต่มีเนื้อหาที่น่าสนใจจึง
ได้นำมาเสนอไว้ด้วย

- **มลรัฐเวอร์จิเนีย**

- ปรัชญาและวิสัยทัศน์**

ปรัชญาและวิสัยทัศน์การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาในมลรัฐเวอร์จิเนียเป็นไปเพื่อให้การศึกษามีคุณภาพสูงขึ้น ซึ่งโรงเรียนจะต้องปรับปรุงมาตรฐานเพื่อสนองต่อความต้องการทางการเรียนรู้ของนักเรียน โดยผู้มีบทบาททางการศึกษาทุกคนจะต้องมีความรับผิดชอบและมีมาตรฐานที่เหมาะสม เช่น ครูต้องมีวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับผู้เรียนในทุกระดับ ครูใหญ่หรือผู้บริหารโรงเรียนต้องเน้นทักษะด้านการบริหารบุคคลในภาพรวม เพื่อให้การเรียนรู้ของนักเรียนมีผลลัพธ์ที่ดี นอกจากนี้ผู้อำนวยการ (Superintendent) และหน่วยงานบริหารบุคคลกลาง (Central office personnel) ต้องวางแผนและแนะนำโครงการต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จของนักเรียน ทั้งในระดับห้องเรียนและระดับโรงเรียน (Division of Teacher Education and Licensure, 2000, p.5)

- วัตถุประสงค์ในการประเมิน**

การประเมินครูของรัฐเวอร์จิเนียมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนและปรับปรุงคุณภาพการสอน โดยการประเมินประกอบด้วย การประเมินความรับผิดชอบและประสิทธิภาพของครู ซึ่งโรงเรียนจะนำผลการประเมินไปประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนการเติบโตในสายวิชาชีพของครู และพัฒนานักเรียน เพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้และมีพัฒนาการที่สูงขึ้น (Virginia Board of Education, 2011, p.3)

- แนวทางและองค์ประกอบการประเมิน**

นโยบายการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาของรัฐเวอร์จิเนียให้ความสำคัญหลักกับมิติผู้เรียน (Division of Teacher Education and Licensure, 2000, p.21) การประเมินจึงครอบคลุมรายละเอียดดังนี้

1. ประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น การสังเกตแบบไม่เป็นทางการ การสำรวจความคิดเห็นของลูกค้ การตั้งเป้าหมายต่างๆ เพื่อประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างครอบคลุม
2. ประเมินโดยคำนึงถึงบริบทแวดล้อมของโรงเรียน เพื่อดูปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ระบบสนับสนุน การฝึกอบรม การติดตามทรัพยากรการสอน การสนับสนุนของชุมชน
3. มีมาตรฐานการประเมินแบบยืดหยุ่น สามารถปรับลักษณะการประเมินให้เข้ากับบริบทได้ โดยอาจใช้การทดสอบก่อนและหลังการประเมิน
4. การประเมินซ้ำหลายครั้ง (โดยประเมินนักเรียนกลุ่มเดียวกัน) เพื่อให้ผลประเมินมีความน่าเชื่อถือ
5. การประเมินผลอย่างยุติธรรม การประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนควรใช้หลักความมีเหตุผล ความน่าเชื่อถือ ไม่มีอคติ และเปรียบเทียบได้

พัฒนาการของมาตรฐานการประเมิน

พระราชบัญญัติว่าด้วยความสามารถรับผิดชอบได้และการยกระดับคุณภาพทางการศึกษา 1999 (The Education Accountability and Quality Enhancement Act of 1999) ได้รับความเห็นชอบให้ผ่านมติโดยสภาแห่งรัฐเวอร์จิเนีย (Virginia General Assembly) พ.ร.บ. นี้ ระบุให้มีการประเมินและฝึกอบรมครู ผู้ช่วยครูใหญ่ ครูใหญ่ ส่วนงานบริหารบุคคลกลาง และผู้อำนวยการ โดยมุ่งไปที่ความสำเร็จและความมั่นคงของนักเรียน กฎหมายฉบับนี้สนับสนุนกลยุทธ์ที่ส่งเสริมให้นักการศึกษาผลิตผลงานและมีความรับผิดชอบต่อทางการศึกษามากขึ้น ตามกฎหมายนี้ คณะกรรมการการศึกษา (Board of Education) มีหน้าที่พัฒนาคู่มือมาตรฐานและเกณฑ์การประเมิน เพื่อให้โรงเรียนในท้องถิ่นนำไปใช้ในการประเมินครูและผู้บริหาร ทั้งในด้านความรู้และทักษะ เพื่อให้นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของนักเรียน รวมถึงมีความปลอดภัยในโรงเรียน

สำหรับการประเมินผู้บริหารและคณะกรรมการโรงเรียนในท้องถิ่นสามารถประยุกต์ใช้จากเกณฑ์ดังกล่าว โดยใช้ประเมินได้ทั้งกระบวนการการทำงานของครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ และศึกษานิเทศก์ การประเมิน คือ การประเมินความรู้และทักษะ ความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน ส่วนการประเมินบุคลากรทางการสอน (Instructional personnel education) คณะกรรมการของโรงเรียนจะพัฒนากระบวนการให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น การประเมินด้านพัฒนาการทางวิชาการ ความรู้และทักษะของบุคลากรทางการสอน รวมทั้งวิธีการสอน การจัดการชั้นเรียน (Division of Teacher Education and Licensure, 2000, pp.5-6)

เกณฑ์การประเมินของเวอร์จิเนียถูกพัฒนาโดย Virginia Department of Education ซึ่งพัฒนาให้มีความสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติว่าด้วยความรับผิดชอบต่อและการยกระดับคุณภาพทางการศึกษา (The Education Accountability and Quality Enhancement Act) โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา (The Advisory Committee) เป็นหน่วยที่ช่วยออกแบบให้สอดคล้องกับรัฐเวอร์จิเนีย โดยมีเป้าหมายสำคัญ (Division of Teacher Education and Licensure, 2000, p.6) ได้แก่

1. เป็นเกณฑ์ที่สนับสนุนมาตรฐานการเรียนรู้ของเวอร์จิเนีย และรัฐอื่นๆ และสอดคล้องกับนโยบายด้านการศึกษา
2. เป็นเกณฑ์ที่กระตุ้นนักการศึกษาและผู้กำหนดนโยบายให้มุ่งเน้นด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและความมั่นคงของนักเรียน
3. สร้างช่องทางการสื่อสารที่ไร้ช่องว่าง โดยครอบคลุมถึงการให้คำแนะนำแก่ครูใหม่ การคาดหวังในงาน การปฏิบัติงาน การประเมินผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาวิชาชีพ (ปรับปรุงการปฏิบัติงาน) และการปรับปรุงโรงเรียน
4. ทำให้บุคลากรทางการศึกษาที่ใหม่มีความชัดเจนในตำแหน่ง ทั้งครู ผู้ช่วยครูใหญ่ ครูใหญ่ ผู้บริหารในส่วนกลาง และผู้อำนวยการ

5. จัดสิ่งแวดล้อมให้เหมาะต่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน เช่น สร้างโอกาสในการอธิบายและแลกเปลี่ยนการปฏิบัติงานกับศึกษานิเทศก์หรือหัวหน้างาน เพื่อร่วมงาน ผู้เชี่ยวชาญ และนักการศึกษาที่มีประสบการณ์

6. จัดโครงสร้างและทำคู่มือที่เอื้ออำนวยต่อการสอนที่มีคุณภาพ และกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือระหว่างส่วนงานต่างๆ ในโรงเรียน รวมถึงความร่วมมือระหว่างโรงเรียน

7. ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างครอบคลุมและมีความทันสมัย รวมถึงให้ความสำคัญกับการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม

กรมศึกษาธิการของเวอร์จิเนียได้จ้างที่ปรึกษาออกแบบเกณฑ์ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติความสามารถรับผิดชอบได้และการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเกณฑ์นี้สอดคล้องกับบริบทของรัฐเวอร์จิเนียและมาตรฐานในระดับชาติ ซึ่งได้รับการตรวจสอบโดยสมาชิกทั่วไป สมาชิกนี้ประกอบด้วยผู้อำนวยการ ครูใหญ่ ครู อาจารย์ทางด้านการศึกษา สมาชิกชุมชน และองค์กรทางวิชาชีพที่มีความเชี่ยวชาญ (Division of Teacher Education and Licensure, 2000, p.7)

สำหรับเกณฑ์การประเมินตามพระราชบัญญัติความสามารถรับผิดชอบได้และการยกระดับคุณภาพการศึกษา ได้รับการพัฒนาโดยกรมศึกษาธิการของเวอร์จิเนีย (Virginia Department of Education) และตามพระราชบัญญัตินี้มีสาระที่กล่าวถึงคณะกรรมการที่ปรึกษาของรัฐ (The State Advisory Committee) ประกอบด้วยศึกษานิเทศก์ ครูใหญ่ ครู อาจารย์ สมาชิกชุมชน และตัวแทนองค์กรวิชาชีพที่เชี่ยวชาญด้านกระบวนการและระบบการประเมิน โดยบทบาทของคณะกรรมการนี้เกี่ยวข้องกับกรออกแบบเอกสารซึ่งบูรณาการด้านการปฏิรูปความสำนึกรับผิดชอบในเวอร์จิเนีย บทบาทของคณะกรรมการนี้ ได้แก่

- ออกแบบเกณฑ์ที่สอดคล้องและสนับสนุนต่อมาตรฐานการเรียนรู้และมาตรฐานวิทยฐานะของรัฐเวอร์จิเนีย และรวมไปถึงนโยบายของรัฐอื่นๆ

- พัฒนาเกณฑ์การประเมินที่กระตุ้นให้นักการศึกษาและนักนโยบายได้เน้นให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จและความปลอดภัยของนักเรียน

- ริเริ่ม/สร้างสรรค์วิถีทางเพื่อให้เกิดการเชื่อมต่อการแนะนำบุคลากรใหม่ ความคาดหวังในงาน ผลการปฏิบัติงาน การประเมินบุคลากร การพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร (การพัฒนาการปฏิบัติงาน) และการยกระดับโรงเรียน

- ทำให้เกิดความความคาดหวังที่ชัดเจนสำหรับบุคลากรทางการศึกษาใหม่ ได้แก่ ครู ผู้ช่วยครูใหญ่ ครูใหญ่ ผู้บริหารการศึกษาส่วนกลาง (Central office administration) และศึกษานิเทศก์ (Superintendent)

- จัดให้มีการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา เช่น จัดให้มีโอกาสเพื่อแลกเปลี่ยนและอภิปรายผลการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน ที่ปรึกษา และบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์อื่นๆ

- ออกแบบเกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องกันกับครูก่อนสอน (Pre-service teacher) และ
โครงการเตรียมผู้บริหาร

- จัดให้มีโครงสร้างและการแนะแนวที่เอื้อให้เกิดการประเมินคุณภาพและสนับสนุนต่อความ
สอดคล้องของโรงเรียนและหน่วยต่างๆในโรงเรียน

- จัดให้มีโครงสร้างซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนในเวอร์จিনিยา และ
มุ่งให้ความสำคัญและทรัพยากรเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างครอบคลุมและสอดคล้องกัน

- พัฒนาเกณฑ์ชี้วัดในกระบวนการประเมินบุคลากรทางการศึกษา 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ครู
2) ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ และศึกษานิเทศก์ 3) ผู้อำนวยการเขต (division superintendent)

กรอบการประเมินที่ได้แบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่ การวางแผนและประเมินการสอนและการเป็นผู้นำ
ทางการสอน ความเป็นผู้นำทางการสอน ความปลอดภัยและบรรยากาศการเรียนรู้ การสื่อสารและชุมชน
สัมพันธ์ และความเป็นวิชาชีพ รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวางแผนและการประเมิน สำหรับครูมีขอบเขตถึงความรับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมิน
และให้ผลสะท้อนกลับแก่นักเรียน ซึ่งทำให้เกิดความก้าวหน้าทางการเรียนและวัดผลความสำเร็จของ
นักเรียน โดยมีพื้นฐานบนว่าจะต้องมีความหลากหลายของการประเมิน เนื้อหาความรู้ ความรู้ของนักเรียน
และครูมีการวางแผนการสอนอย่างเหมาะสม ส่วนผู้บริหารและศึกษานิเทศก์จะมีขอบเขตเกี่ยวกับความ
รับผิดชอบเพื่อการประเมินโครงการทางการสอนและบุคลากร และการวางแผนพัฒนาความรับผิดชอบ
เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน

2. การสอน สำหรับครูครอบคลุมถึงทักษะที่สำคัญที่บ่งบอกถึงคุณภาพในการสอน ความ
รับผิดชอบหลักที่รวมไปถึงการปรับใช้กิจกรรมที่หลากหลายโดยมีวัตถุประสงค์และวิธีการที่ทำให้นักเรียนมี
ความสามารถ มีความรู้ และเกิดการเรียนรู้ ส่วนผู้บริหารและศึกษานิเทศก์จะเรียกว่าความเป็นผู้นำ
ทางการสอน (Instructional Leadership) และเน้นไปที่การสนับสนุนและการเป็นผู้นำในทางบุคลากร
หลักสูตร และการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป้าหมายที่ชัดเจนในการส่งเสริมโครงการทางการสอน

3. ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมทางการเรียน กล่าวถึงความรับผิดชอบของครูเพื่อ
วางแผน การปฏิบัติงาน กระบวนการที่มีประสิทธิภาพที่แสดงให้เห็นว่ามีการริเริ่มบรรยากาศทางการ
เรียนรู้ในทางบวก ส่วนผู้บริหารและศึกษานิเทศก์จะเรียกว่าเป็นความปลอดภัยและการจัดการทาง
องค์การเพื่อการเรียนรู้ (Safety and organizational management for learning) ซึ่งอ้างถึงความ
รับผิดชอบเพื่อจัดการและตรวจสอบบรรยากาศและการดำเนินการทางองค์การ เพื่อประกันความ
ปลอดภัยและการเรียนรู้ของนักเรียน

4. การสื่อสารและชุมชนสัมพันธ์ ในส่วนนี้กล่าวถึงความรับผิดชอบของครูที่จะใช้การสื่อสารที่มี
ประสิทธิภาพในการทำงานกับนักเรียน ผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของ
นักเรียนให้กว้างขวางขึ้น ส่วนผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ จะกล่าวถึงวิธีการที่เป็นระบบของการสื่อสารสอง

ทางเพื่อส่งเสริมความเข้าใจ สนับสนุนและพัฒนาโครงการขององค์การอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งบริการในโรงเรียนและชุมชน

5. ความเป็นวิชาชีพ กล่าวถึงความผิชอบของบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทที่จะแสดงให้เห็นถึงค่านิยมสัญญาต่อจรรยาบรรณและการเติบโตทางวิชาชีพ รวมทั้งการปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบของโรงเรียน

สำหรับเกณฑ์การประเมินที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้นของครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ มีดังนี้
เกณฑ์การประเมินครู

เกณฑ์สำหรับประเด็นด้านการวางแผนและการประเมินของครู ได้แก่

- ครูออกแบบการสอนบนพื้นฐานสาระสำคัญของแต่ละวิชา นักเรียน ชุมชน และเป้าหมายของหลักสูตร
- ครูวางแผนการสอนเพื่อบรรลุเป้าหมายอันพึงปรารถนา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงมาตรฐานการเรียนรู้ของเวอร์จิ้นีและตามแนวทางของหลักสูตร
- ครูวินิจฉัยความจำเป็นทั้งสำหรับรายบุคคล/รายกลุ่ม และความต้องการอื่นๆ แล้วเลือกทรัพยากรหรืออุปกรณ์ที่เหมาะสมเพื่อให้ตรงกับความสามารถและความต้องการของนักเรียนทุกคน
- ครูใช้กลยุทธ์การประเมินและเครื่องมือที่หลากหลายเพื่อใช้ตัดสินใจทางการสอนทั้งระยะสั้นและระยะยาวในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน
- ครูจำแนกและสื่อสารความคาดหวังด้านสมรรถนะต่อนักเรียนอย่างเจาะจง และสนับสนุนเอกสารการเรียนรู้แก่นักเรียนโดยการใช้เครื่องมือประเมินที่เหมาะสม

เกณฑ์สำหรับประเด็นด้านการสอนของครู ได้แก่

- ครูเข้าใจแนวคิด เครื่องมือ และโครงสร้างสาขาวิชาที่ครูสอน และริเริ่มประสบการณ์การเรียนรู้ที่ทำให้สาระสำคัญของวิชาต่างๆ มีความหมายต่อนักเรียนทุกคน
 - ครูเข้าใจความแตกต่างของนักเรียน เพราะนักเรียนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ต่างกัน ครูจึงสามารถทำให้การสอนของครูมีความแตกต่างเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน
 - ครูใช้อุปกรณ์ เทคโนโลยี และทรัพยากรที่สนับสนุนต่อการพัฒนาความคิดเชิงวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และทักษะ
 - ครูเลือก ประเมิน และขัดเกลาจนเกิดวิธีการสอนที่หลากหลายและกลยุทธ์ทางการสอน เพื่อให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นและพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน
- เกณฑ์สำหรับประเด็นด้านความปลอดภัยและบรรยากาศการเรียนรู้ของครู ได้แก่
- ครูทำให้นโยบายเป็นผลสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จนี้สนับสนุนต่อความปลอดภัยและบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวกของนักเรียนและเจ้าหน้าที่อื่นๆ
 - ครูจัดการชั้นเรียนได้ตามระเบียบเพื่อทำให้เกิดช่วงเวลาในการเรียนรู้ทางวิชาการให้ได้มากที่สุด

- ครูสร้างและธำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน
 - ครูริเริ่มบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีสำหรับนักเรียนทุกคน โดยบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนับสนุนต่อปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การเรียนรู้เชิงรุก และการใส่ใจด้วยตนเอง
- เกณฑ์สำหรับประเด็นด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ทางชุมชนของครู ได้แก่
- ครูสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งทางวาจาและไม่ใช่วาจา หรือใช้เทคนิคการสื่อสารผ่านสื่อต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้เกิดปฏิสัมพันธ์เชิงบวกในชั้นเรียน
 - ครูหลอมรวมความเป็นหุ้นส่วนกับครอบครัวของนักเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนที่บ้านและโรงเรียน
 - ครูทำงานร่วมกันกับเจ้าหน้าที่อื่นๆ ครอบครัวของนักเรียน และชุมชนเพื่อส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในนักเรียนซึ่งมีความหลากหลาย
- เกณฑ์สำหรับประเด็นด้านวิชาชีพของครู ได้แก่
- ครูเป็นตัวแทนทางวิชาชีพ ความประพฤติ และมาตรฐานจริยธรรม ในฐานะที่เป็นบุคคลซึ่งมีคุณธรรม
 - ครูยึดถือความสำนึกรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาทางวิชาชีพซึ่งมีผลให้เกิดการยกระดับการเรียนรู้ของนักเรียน
 - ครูปฏิบัติหน้าที่โดยร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรในโรงเรียน และชุมชนเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน
 - ครูให้บริการเพื่อวิชาชีพ หน่วยงาน และชุมชน

เกณฑ์การประเมินผู้บริหาร

เกณฑ์การประเมินผู้บริหารใช้สำหรับครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ และบุคลากรทางการสอนของสำนักงานกลาง

เกณฑ์สำหรับประเด็นด้านการวางแผนและการประเมินของผู้บริหาร ได้แก่

- ผู้บริหารต้องใช้กระบวนการที่หลากหลายเพื่อรวบรวม วิเคราะห์ และใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ
 - ผู้บริหารพัฒนาและทำให้แผนของโรงเรียนเป็นผลสำเร็จ ซึ่งเป็นผลให้เกิดการเรียนรู้ของนักเรียนมากขึ้น
 - ผู้บริหารวางแผน ดำเนินการ สนับสนุน และประเมินโครงการสอนที่ยกระดับการสอนและความสำเร็จของนักเรียน
 - ผู้บริหารพัฒนาแผนเพื่อจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- เกณฑ์สำหรับประเด็นด้านความเป็นผู้นำทางการสอนของผู้บริหาร ได้แก่
- ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ที่เป็นตามเป้าหมายของโรงเรียน

- ผู้บริหารจัดการให้เกิดแนวทาง ความร่วมมือ และนำส่งโครงการหรือหลักสูตร
- ผู้บริหารเลือก นำเข้า สนับสนุน ประเมิน และดำรงไว้ซึ่งคุณภาพทางการสอนและการสนับสนุนบุคลากร

เกณฑ์สำหรับประเด็นด้านความปลอดภัยและการจัดการองค์การเรียนรู้ของผู้บริหาร ได้แก่

- ผู้บริหารดำรงไว้ซึ่งสาขาวิชาที่มีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมเชิงบวกแก่นักเรียนและบุคลากร
- ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานประจำวันที่ได้มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบไป
- ผู้บริหารจัดการบุคลากร อุปกรณ์ และทรัพยากรการเงินเพื่อให้มั่นใจในการเรียนรู้ของนักเรียนและเพื่อเป็นไปตามกฎหมาย
- ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงทักษะทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เป้าหมายของโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานบรรลุผล

เกณฑ์สำหรับประเด็นด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์กับชุมชนของผู้บริหาร ได้แก่

- ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน
- ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและสมาชิกชุมชนอื่นๆ
- ผู้บริหารทำงานร่วมกันกับบุคลากร ครอบครัวของนักเรียน และสมาชิกชุมชนเพื่อความมั่นคงทางทรัพยากรและเพื่อสนับสนุนต่อความสำเร็จของนักเรียนซึ่งมีความหลากหลาย

เกณฑ์สำหรับประเด็นด้านความเป็นวิชาชีพของผู้บริหาร ได้แก่

- ผู้บริหารเป็นตัวแทนทางวิชาชีพ พฤติกรรม และมาตรฐานจริยธรรม ในฐานะที่เป็นบุคลากรที่มีจริยธรรม
- ผู้บริหารทำงานร่วมกับผู้บริหารคนอื่นๆ บุคลากรในโรงเรียน และชุมชน เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนากิจและเป้าหมายของโรงเรียน
- ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่โดยร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรในโรงเรียน และชุมชนเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน

- ผู้บริหารให้บริการเพื่อวิชาชีพ หน่วยงาน และชุมชน

เกณฑ์การประเมินศึกษานิเทศก์

เกณฑ์สำหรับประเด็นด้านการวางแผนของศึกษานิเทศก์ ได้แก่

- ศึกษานิเทศก์ต้องใช้กระบวนการที่หลากหลายเพื่อรวบรวม วิเคราะห์ และใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ
- ศึกษานิเทศก์จัดให้มีการพัฒนาเชิงความร่วมมือและทำให้แผนกลยุทธ์ของโรงเรียนเป็นผลสำเร็จบนฐานการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งมาจากหลายแหล่ง

- ศึกษานิเทศก์วางแผน ดำเนินการ สนับสนุน และประเมินโครงการสอนที่ยกระดับการสอน และความสำเร็จของนักเรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้
- ศึกษานิเทศก์พัฒนาแผนเพื่อจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหนือสำหรับประเด็นด้านความเป็นผู้นำทางการสอนของศึกษานิเทศก์ ได้แก่
- ศึกษานิเทศก์สื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ที่เป็นตามเป้าหมายของ โรงเรียน
- ศึกษานิเทศก์ตรวจสอบแนวทาง ความร่วมมือ และการนำส่งโครงการหรือหลักสูตร
- ศึกษานิเทศก์เลือก นำเข้า สนับสนุน ประเมิน และดำรงไว้ซึ่งคุณภาพทางการสอนและการ สนับสนุนบุคลากร
- ศึกษานิเทศก์จัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรซึ่งมีความสอดคล้องกับการประเมินผลโครงการ และแผนพัฒนาการสอนของโรงเรียน
- ศึกษานิเทศก์จำแนก วิเคราะห์ และแก้ปัญหาโดยใช้เทคนิคการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ เหนือสำหรับประเด็นด้านความปลอดภัยและการจัดการองค์การเรียนรู้ของศึกษานิเทศก์ ได้แก่
- ศึกษานิเทศก์สนับสนุนให้เกิดความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมเชิงบวกแก่นักเรียนและ บุคลากร
- ศึกษานิเทศก์พัฒนาระเบียบการทำงานร่วมกับคณะกรรมการการศึกษา ซึ่งกำหนดความ คาดหวัง ความสัมพันธ์ในการทำงาน และกลยุทธ์ตามนโยบาย
- ศึกษานิเทศก์จัดการบุคลากร อุปกรณ์ และทรัพยากรการเงินเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการ เรียนรู้ของนักเรียนและเพื่อเป็นไปตามกฎหมาย
- ศึกษานิเทศก์แสดงให้เห็นถึงทักษะทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เป้าหมายของ โรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานบรรลุผล
- เกณฑ์สำหรับประเด็นด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์กับชุมชนของศึกษานิเทศก์ ได้แก่
- ศึกษานิเทศก์ส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมความสัมพันธ์ของหน่วยงาน ภายในโรงเรียน
- ศึกษานิเทศก์จัดให้มีและดำรงไว้ซึ่งช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพพร้อมกันกับสมาชิก ของคณะกรรมการและระหว่างโรงเรียนและชุมชน เสริมความเข้มแข็งของการร่วมมือ
- ศึกษานิเทศก์ทำงานร่วมกันกับบุคลากร ครอบครัวของนักเรียน และสมาชิกชุมชนเพื่อความ มั่นคงทางทรัพยากรและเพื่อสนับสนุนต่อความสำเร็จของนักเรียนซึ่งมีความหลากหลาย
- เกณฑ์สำหรับประเด็นด้านความเป็นวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ ได้แก่
- ศึกษานิเทศก์เป็นตัวแทนทางวิชาชีพ พฤติกรรม และมาตรฐานจริยธรรม ในฐานะที่เป็น บุคลากรที่มีจริยธรรม

- ศึกษานิตเทศก์ทำงานร่วมกับผู้บริหารคนอื่นๆ บุคลากรในโรงเรียน และชุมชน เพื่อสนับสนุน และส่งเสริมพัฒนากิจและเป้าหมายของโรงเรียน
- ศึกษานิตเทศก์ใช้สำนักรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลให้เกิดการยกระดับการเรียนรู้ของนักเรียน
- ศึกษานิตเทศก์ให้บริการเพื่อวิชาชีพ หน่วยงาน และชุมชน

มาตรฐานการประเมิน

คณะกรรมการเพื่อการพัฒนาวิชาชีพการสอนในระดับ K-12 ของรัฐเวอร์จิเนีย ได้เสนอมาตรฐานการประกอบวิชาชีพครูของรัฐเวอร์จิเนีย ซึ่งประกอบด้วยความรู้และทักษะทั่วไปสำหรับครูในระดับอนุบาลจนถึงเกรด 12 โดยเป็นความรู้และทักษะที่ครูจำเป็นต้องมีและจะต้องถูกประเมิน ซึ่งแบ่งเป็น 6 หมวดหลักๆ ได้แก่ (Virginia Department of Education, 2008)

1. ความรู้เกี่ยวกับนักเรียน มาตรฐานนี้ประเมินความเข้าใจของครูต่อธรรมชาติการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของนักเรียน และการให้โอกาสการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาด้านสติปัญญา สังคม และการพัฒนาตนเอง
2. ความรู้ในเนื้อหาการสอน ครูมีความเข้าใจแนวคิด โครงสร้าง และกระบวนการกลางของหลักการสอน ครูต้องสอนและสั่งสมประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความสำคัญต่อนักเรียน
3. การวางแผน วิธีการสอนและการประเมินการสอน ครอบคลุมถึงการออกแบบการสอน การใช้สื่อหรือเครื่องมือการสอน ความหลากหลายของวิธีการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนทุกคน
4. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและบริบทการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ครูสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและคงความมีระเบียบไว้ รวมถึงสร้างสิ่งแวดลอมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ต่อนักเรียนทุกคน ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น และมีแรงขับเคลื่อนในตนเอง
5. การสื่อสารและความร่วมมือ ครูต้องสร้างความเป็นหุ้นส่วนและความร่วมมือกับครอบครัว ฝ่ายบริหาร เพื่อร่วมงาน และสมาชิกชุมชน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน
6. ความเป็นวิชาชีพ ครูเป็นตัวอย่างที่ดีทั้งทางด้านศีลธรรม ความเป็นมืออาชีพ ซึ่งต้องนำผลการประเมินมาปรับปรุงการทำงานของครู และต้องเข้าร่วมในกระบวนการพัฒนา/อบรมครูอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ รัฐเวอร์จิเนียยังมีมาตรฐานสำหรับครูที่สอนในสาขาวิชาเฉพาะ ได้แก่ ภาษาอังกฤษ ประวัติศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ การศึกษาอาชีพ ภาษาอังกฤษ ศิลปะ ภาษาต่างประเทศ สุขศึกษา/พลศึกษา/และความรู้ในการขับขี่ยานยนต์ และครูการศึกษาพิเศษ ซึ่งครูที่สอนในแต่ละสาขาจะแบ่งตามมาตรฐานทั้ง 6 ด้านข้างต้นด้วยเช่นกัน (Virginia Department of Education, 2008)

อย่างไรก็ตาม มลรัฐเวอร์จิเนียได้ปรับมาตรฐานการประเมินล่าสุดเป็น 7 มาตรฐาน แต่ไม่ได้แตกต่างจากเดิมมากนัก ได้แก่ ความรู้ในสาขาวิชาชีพ การวางแผนการสอน กลยุทธ์ในการสอน การ

ประเมินเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน บรรยากาศการสอน ความเป็นวิชาชีพ (ได้แก่ จริยธรรมในวิชาชีพ การสื่อสาร) และความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน

แต่ละมาตรฐานนี้สามารถปรับให้มีความยืดหยุ่นได้ โดยกำหนดตัวชี้วัดให้เหมาะสมกับการทำงานของครู บางมาตรฐานอาจไม่เหมาะกับครูที่สอนในบางวิชาทุกด้าน จึงไม่จำเป็นต้องประเมินทุกข้อหรือทุกตัวชี้วัดในแต่ละมาตรฐาน ขณะที่ครูบางประเภท เช่น ครูที่สอนนักเรียนที่ด้อยสมรรถภาพจะต้องเข้าร่วมในโปรแกรม Individual Educational Program หรือ IEP ซึ่งการทำงานของครูที่สอนในลักษณะนี้จะมีตัวชี้วัดอยู่ในมาตรฐานการประเมินด้วย ในกรณีนี้ก็ถือว่าอยู่ในมาตรฐานที่ 7 ด้านความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน ในขณะเดียวกัน ครูที่สอนวิชาวิทยาศาสตร์ต้องเพิ่มหัวข้อการประเมิน คือ ด้านความปลอดภัยในห้องทดลอง ซึ่งอยู่ในมาตรฐาน 5 เรื่องสภาพแวดล้อม (Virginia Board of Education, 2011, pp.7-8)

เงื่อนไขการประเมิน

ภายใต้ประมวลกฎหมายของรัฐเวอร์จิเนีย (Code of Virginia) ระบุให้ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่และครูได้รับการประเมินด้วยมาตรฐานความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน (Virginia Board of Education, 2011, p.41) และผลจากการประเมินดังกล่าวจำเป็นต้องตั้งเป้าหมายของการประเมินไว้ ซึ่งการตั้งเป้าหมายให้มีความสำคัญกับนักเรียน การพัฒนาการสอน การพัฒนากลยุทธ์เพื่อการพัฒนา และการพัฒนากลยุทธ์ทางการศึกษาในช่วงปลายปีการศึกษา (Virginia Board of Education, 2011, p.46)

มลรัฐเวอร์จิเนีย จะทบทวนเป้าหมายการประเมินปีละ 2 ครั้ง กลางปีและปลายปี โดยการประเมินกลางปีจะเป็นการประเมินสำหรับครูทุกคน ในช่วงวันที่ 1 มีนาคม โดยเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของครูใหญ่ที่จะกำหนดรูปแบบและเวลาในการประเมิน ส่วนการทบทวนเป้าหมายปลายปี ครูใหญ่จะเป็นผู้ตัดสินใจเลือกวันที่เหมาะสม และครูทุกคนมีหน้าที่ต้องเข้ารับการประเมินทางวิชาชีพตามเป้าหมาย และส่งเอกสารการประเมินแก่ครูใหญ่ (Virginia Board of Education, 2011, p.48)

การประเมินคุณภาพผลงานมักเกิดขึ้นในช่วงท้ายของขั้นตอนการประเมิน เช่น การประเมินช่วงทดลองงานของครู เมื่อครบรอบ 1 ปี หรือประเมินครูที่จะต่อสัญญา เมื่อทำงานครบ 3 ปี เป็นต้น การจัดลำดับขั้นของการประเมินล้วนต้องอาศัยข้อมูลจากหลายแหล่ง และข้อมูลเหล่านั้นล้วนผ่านการตรวจสอบมาแล้วทั้งสิ้น ซึ่งการจัดระดับคะแนนของการประเมินมี 4 ระดับ ได้แก่ ดีเลิศ (Exemplary) เชี่ยวชาญ (Proficient) ต้องพัฒนา (needs improvement) และไม่สามารถยอมรับได้ (Unacceptable) (Virginia Board of Education, 2011, p.58)

นอกจากนี้ มีตัวอย่างระบบการประเมินครูของเขตพื้นที่การศึกษานิวพอร์ตนิวส์ซึ่งตั้งอยู่ในรัฐเวอร์จิเนียที่แบ่งการประเมินออกเป็น 2 ประเภท คือ การประเมินครูทดลองปฏิบัติงานและครูสัญญาจ้างต่อเนื่อง ครูทดลองปฏิบัติงานมีระยะเวลาทดลองงาน 3 ปี ก่อนที่จะได้เป็นครูสัญญาจ้างต่อเนื่อง แต่ระหว่าง 3 ปีนั้น ครูทดลองปฏิบัติงานจะต้องเข้ารับการประเมินทุกปี ส่วนครูที่มีสัญญาจ้างต่อเนื่องต้องเข้ารับการประเมินผลจากผู้บริหารทุก 4 ปี ซึ่ง 3 ปีก่อนการประเมิน ครูจะได้รับประเมินย่อยเพื่อให้ครู

สามารถประเมินและปรับปรุงด้วยตนเองได้ จากนั้นครูจะต้องตั้งเป้าหมายในวิชาชีพและต้องมีเพื่อนครู เป็นทีมคอยช่วยเหลือกันและกัน สำหรับครูสัญญาจ้างต่อเนื่องต้องได้รับประเมินผลย่อยเพื่อปรับปรุงตนเองทุกปี เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาตนเอง เช่น การจัดทำงานด้วยตนเอง การศึกษาเพิ่มเติม ใช้ผลงาน การฝึกอบรมโดยสถาบันพัฒนาครู การประเมินนี้ทั้งครูและผู้บริหารจะร่วมกันประเมินโดยมีทีมสนับสนุน เพื่อช่วยจัดทำแผนพัฒนา (ชาร์ลีสต, 2547, น.292-294)

เครื่องมือในการประเมิน

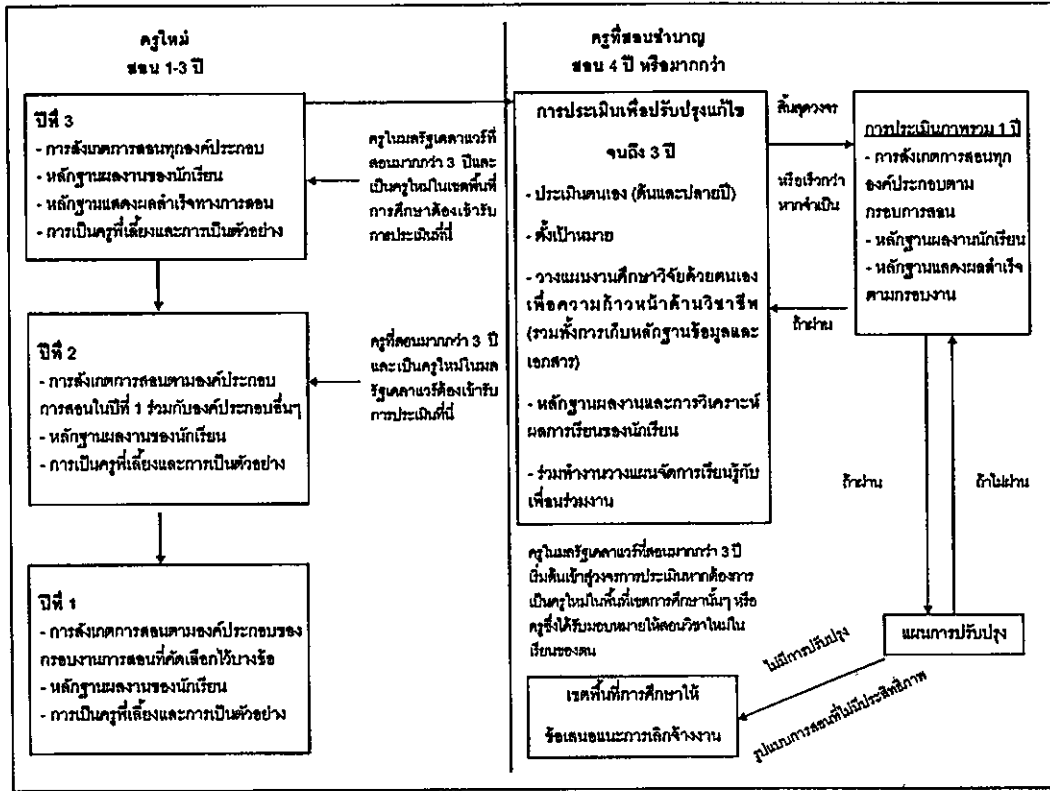
เครื่องมือที่ใช้ประกอบการประเมินครูในรัฐเวอร์จิเนีย ได้แก่ การสังเกตอย่างเป็นทางการ การสังเกตอย่างไม่เป็นทางการ การเก็บแบบสอบถามจากนักเรียน การเก็บประวัติ และการประเมินตนเอง (Virginia Board of Education, 2011, pp.13-38)

ยกตัวอย่างการประเมินเพื่อรับรองคุณภาพของครูในเขตพื้นที่การศึกษานิวพอร์ตนิวส์ มลรัฐเวอร์จิเนีย ประกอบด้วย การประเมินตนเองของครู การประชุมผู้บริหาร ผู้บริหารสังเกตการณ์สอน ครูเป็นผู้รวบรวมหลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับการสอน และยังให้ครูและผู้บริหารประชุมตรวจสอบเอกสารและผู้บริหารประเมินผลรวม หากผลการประเมินไม่เป็นที่พอใจ จะจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อช่วยเหลือครูที่มีผลการสอนยังไม่เป็นที่น่าพอใจ โดยผู้บริหารและครูจะช่วยกันแก้ไขข้อบกพร่อง องค์ประกอบของแผนนี้ได้แก่ ระยะเวลาดำเนินการตามแผน ผู้รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอนของแผน ความช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เกณฑ์และวิธีประเมินผล การประชุมหารือสิ่งที่เกิดจากการทำตามแผน และลงลายมือชื่อครูและผู้บริหาร (ชาร์ลีสต, 2547, น.292-295)

● มลรัฐเดลาแวร์

มลรัฐเดลาแวร์ ประเมินครูโดยจำแนกตามอายุงานของครู ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ ครูใหม่ซึ่งมีอายุงาน 1-3 ปี กับครูที่ชำนาญซึ่งมีอายุงานตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป สำหรับครูใหม่นั้นยังจำแนกการประเมินผลงานของครูในแต่ละปีต่างกันด้วย อย่างไรก็ตามครูที่เคยมีประสบการณ์การสอนจากที่อื่น 3 ปี แต่เพิ่งย้ายมาสอนในมลรัฐเดลาแวร์จะถูกประเมินตามกรอบครูใหม่ในปีที่ 2 ส่วนครูในมลรัฐเดลาแวร์ซึ่งสอนมาแล้ว 3 ปี แต่เป็นครูใหม่ในเขตพื้นที่การศึกษาจะได้รับการประเมินตามกรอบของครูใหม่ในปีที่ 3 ซึ่งครูใหม่ที่มีอายุการทำงาน 3 ปีจะสามารถขอรับการประเมินเพื่อเป็นครูในเขตพื้นที่การศึกษานั้นๆ ได้ หรือเมื่อได้รับมอบหมายให้สอนในวิชาใหม่ จากนั้นจะสามารถขอรับการประเมินเมื่อครบรอบ 1 ปี หากผ่านการประเมินจะมีแผนการปรับปรุงการสอนของครูและหากครูไม่ปรับปรุง หรือการสอนยังคงไร้ประสิทธิภาพ เขตพื้นที่การศึกษาอาจใช้ดุลพินิจเลิกจ้างได้ (ชาร์ลีสต, 2547, น.283-286) โดยระบบการประเมินของมลรัฐเดลาแวร์สามารถแสดงได้ดังแผนภาพที่ 3.2

แผนภาพที่ 3.2 ระบบการประเมินของมลรัฐเดลาแวร์ ประเทศสหรัฐอเมริกา



ที่มา : ซาร์ลีสต, 2547, น.174

• โรงเรียนในรัฐชิคาโก

ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินครูของโรงเรียนชิคาโก ได้แก่ หน่วยงานกลาง (Central Office departments) ผู้บริหารพื้นที่ (Chief Area Officers) ครูใหญ่ (Principals) ทีมผู้นำการสอน (Instructional Leadership Teams : ILTs) ทีมครู (Teacher Teams) ผู้ปกครอง และ นักเรียน สำหรับทีมครูจะมีแผนการจัดการการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทีมครูร่วมกันตั้งเป้าหมายที่สนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนในแต่ละปี จากนั้นประเมินเพื่อติดตามความก้าวหน้าตามมาตรฐานการสอน แล้ววิเคราะห์ข้อมูล ปรับปรุงการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน และติดตามผลการดำเนินงาน ซึ่งแผนงานนี้จะช่วยให้ครูได้มีการปรับปรุงตนเอง ซึ่งรับรองได้นักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะ และนักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และปรับปรุงผลสำเร็จของตนเองบ้าง เช่น โรงเรียนประถม Bluebird มีการประชุมทีมครูทุกสัปดาห์ (Chicago Public Schools, 2010, pp.4-5)

สำหรับทีมครูประกอบด้วยครู ครูที่เลี้ยง และผู้นำครูคนอื่นๆ ความรับผิดชอบพื้นฐานของทีมครู คือ การดูแลตรวจสอบศักยภาพของนักเรียนทั้งจากข้อมูลเชิงปริมาณหรือคุณภาพ ริเริ่มแผนปฏิบัติการเพื่อปรับปรุง และติดตามตรวจสอบการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ซึ่งทีมครูมีหลายประเภท ดังนี้ (Chicago Public Schools, 2010, p.6)

1. ทีมระดับเกรด (Grade Level Teams) มีเป้าหมายเพื่อประเมินและปรับปรุงการสอนสำหรับนักเรียนภายในระดับเกรดเดียวกัน โดยใช้เกรดเป็นมาตรฐานการสอน กำหนดการประเมินมาตรฐานของเกรด และใช้ผลจากการประเมินจัดแยกตัวอย่างการสอนที่ดี

2. ทีมระดับกลุ่ม (Cluster Teams) เช่น ครูเกรด K-2 มีเป้าหมายเพื่อประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนโดยใช้ทักษะและแนวคิดระหว่างเกรด ครูต้องกำหนดการสอนที่เหมาะสมเพื่อให้แน่ใจว่านักเรียนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม และระบุเป้าหมายการพัฒนานักเรียนจากพื้นฐานความต้องการของนักเรียน ไม่ใช่พิจารณาจากระดับเกรดอย่างเดียว

3. ทีมกลุ่มวิชา (Subject-area Teams) มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงและประเมินการสอนภายในกลุ่มวิชาเดียวกัน ประเมินการสอนทั้งในเกรดและระหว่างเกรด โดยประเมินนักเรียนตามมาตรฐานเกรด กำหนดการสอนที่เหมาะสมระหว่างเกรดในวิชาเดียวกัน และใช้ผลลัพธ์จากการประเมินจัดแยกตัวอย่างการสอนที่ดี

กรอบการประเมิน

การบริหารจัดการผลงานของโรงเรียนในชิคาโกมีแนวทางในการจัดการและประเมินผล 7 ขั้นตอน ได้แก่ การเตรียมการ การตั้งเป้าหมายการประเมิน การพัฒนามาตรฐานการประเมิน การวิเคราะห์ผลประเมิน การปรับการสอน การติดตามผลกระทบ และการดำเนินการให้สอดคล้องตามผลกระทบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (Chicago Public Schools, 2010, pp.11-43)

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ ในขั้นตอนนี้มีเครื่องมือหลายอย่างที่เกี่ยข้อง ได้แก่

1. การประเมินตนเองของทีมครู (Teacher Team Self-Assessment) เป็นเครื่องมือกำหนดประสิทธิภาพผลงานของทีมครูในขั้นตอนต่างๆ และช่วยให้ครูกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ซึ่งโรงเรียนจะสนับสนุนครูในการดำเนินการต่างๆ

2. บทบาทสมาชิกทีมครู (Teacher Team Member Roles) เป็นเครื่องมือที่มอบหมายงานแก่ครูแต่ละคน เพื่อให้แน่ใจว่าการประชุมของทีมครูเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุผลลัพธ์ได้ โดยเครื่องมือจะระบุรายละเอียดบทบาทครูแต่ละคนไว้

3. กฎระเบียบและความสัมพันธ์ที่น่าเชื่อถือ (Norms & Trusting Relationships) เป็นเครื่องมือที่กำหนดและรักษาบรรทัดฐานและกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งเครื่องมือนี้สามารถใช้กำหนดมาตรฐานการบริหารจัดการผลงานได้ในทุกขั้นตอน ซึ่งจะช่วยให้ครูไว้วางใจในการทำงานของกันและกัน

4. วาระการประชุมของทีมครู (Teacher Team Agendas) เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ครูสามารถกำหนดเนื้อหาการประชุมได้ตามวัตถุประสงค์ โดยใช้วาระการประชุมเป็นกรอบในการระดมความคิดและตัดสินใจดำเนินการ ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ คือ ความเข้าใจในปัญหาอย่างชัดเจน การแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ และการระดมสมองในการหาวิธีแก้ปัญหา

5. ข้อตกลงการประชุมทีมครู (Teacher Team Meeting Protocols) ข้อตกลงนี้จะทำให้มั่นใจว่าความคิดเห็นของทุกคนได้รับการพิจารณา และทุกความคิดเห็นได้รับการเคารพ ดังนั้นเครื่องมือนี้

จึงเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการกระตุ้นปฏิกิริยาต่างๆ สนับสนุนการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน หรือสามารถแก้ไขปัญหาที่ต้นเหตุได้ โดยเครื่องมือนี้ควบคุมดูแลการประชุมให้ทุกคนได้ออกความเห็น ช่วยกันระดมความคิด และหาข้อตกลงร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 2 การตั้งเป้าหมาย เป็นเครื่องมือที่ขับเคลื่อนให้ครูประสบความสำเร็จ โดยเป้าหมายหลัก คือ ความสำเร็จของนักเรียนในระดับต่างๆ ซึ่งเป้าหมายที่ดี ต้องมีความชัดเจน ระบุกลุ่มคน ปัญหาหรือเงื่อนไขอย่างชัดเจน (Specific) สามารถวัดผลได้ (Measurable) สามารถปฏิบัติตามได้ (Actionable) มีความเป็นไปได้จริง (Realistic) และมีระยะเวลาที่แน่นอน (Time-bound) โดยมี 3 ขั้นตอนในการตั้งเป้าหมาย ได้แก่

1. กระบวนการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Process) ครูทุกคนในทีมควรมีส่วนร่วมในการออกความเห็น ซึ่งเป้าหมายที่ครูช่วยกันออกความเห็นนี้ต้องคำนึงถึงศักยภาพของนักเรียน โอกาสในการพัฒนาตนเองตามเป้าหมาย และความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ

2. เป้าหมายของทีมครู (Teacher Team Goals) หลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการกำหนดเป้าหมาย ผลลัพธ์ที่ได้คือเป้าหมาย ซึ่งต้องแสดงให้เห็นว่าเป้าหมายนั้นมีความสำคัญและทำให้เป็นจริงได้อย่างไร และประเมินโดยใช้หลัก SMART คือ S = Specific มีความเฉพาะเจาะจง, M = Measurable สามารถวัดผลได้, A = Actionable สามารถนำไปปฏิบัติได้, R = Realistic มีความเป็นไปได้จริง และ S = School Goal-Aligned สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาการประเมินให้สอดคล้องกับมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 3 ของการบริหารจัดการผลงานโดยทีมครูนี้ถือเป็นจุดสำคัญของหลักสูตร เพราะการประเมินนี้เป็นการวัดแบบรูปธรรม คือ ประเมินทักษะและความคิดตามมาตรฐาน ซึ่งระดับความเชี่ยวชาญดูจากความต้องการของนักเรียน นอกจากนี้ การประเมินที่สอดคล้องกับมาตรฐานนี้ยังให้ผลสะท้อนกลับแก่ครู เพื่อให้ครูสามารถปรับเนื้อหาบทเรียนที่สนับสนุนต่อการพัฒนาการของนักเรียนได้ โดยข้อมูลที่ใช้ประเมินอาจได้แก่ ข้อมูลการทดสอบมาตรฐานประจำปี การประเมินความก้าวหน้า ข้อมูลการประเมินระหว่างปีทุก 5-8 สัปดาห์ และข้อมูลจากการสังเกตการณ์ เครื่องมือที่จะช่วยทีมครูในขั้นตอนนี้ได้แก่ คู่มือวางแผนการประเมิน การจัดการประเมินให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การกำหนดรายละเอียดการประเมิน และใช้ตัวอย่างการประเมินเป็นแบบอย่าง

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ผลการประเมิน เมื่อได้ผลการประเมินแล้ว ทีมครูจะประชุมเพื่อดูว่าการปฏิบัติหน้าที่ของครูนั้นเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ และเป็นการแจ้งครูให้ทราบถึงสิ่งที่ต้องปรับปรุงในการสอน ซึ่งการวิเคราะห์ต้องพิจารณาถึงเป้าหมายด้านความเชี่ยวชาญและความก้าวหน้า ชนิดของข้อมูลที่จะวิเคราะห์ สำหรับเครื่องมือในขั้นตอนนี้ได้แก่ แผ่นงานวิเคราะห์ข้อมูลในชั้นเรียนรายบุคคล (ก่อนการประชุม) แผ่นงานวิเคราะห์ทั้งทีม การตั้งคำถามเพื่อหาสาเหตุของปัญหา แผ่นงานวิเคราะห์สาเหตุการสอนที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 5 การปรับการสอน หลังจากทีมีครูได้ประเมินการสอนของครูโดยพิจารณาการเรียนรู้นักเรียนด้วยเครื่องมือหลายชนิดแล้ว ขั้นตอนต่อมา คือ การปรับการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการสอน โดยพิจารณาสิ่งที่สอน ความจำเป็นที่ต้องสอน และการแสดงออกของครูต่อนักเรียน โดยใช้แผนปฏิบัติการเป็นเครื่องมือนำไปสู่การปรับปรุง

ขั้นตอนที่ 6 การติดตามผลกระทบ เป็นการทำงานของทีมีครูเพื่อดูว่าการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเกิดผลมากน้อยเพียงใด โดยใช้เครื่องมือ คือ แบบฟอร์มการติดตามการปฏิบัติการ ซึ่งจะติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานของครูในทีม ว่าครูได้ดำเนินการหรือยังไม่ดำเนินการในเรื่องใดบ้าง และการดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือไม่ อย่างไร

ขั้นตอนที่ 7 การสะท้อนผลเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ ความสำเร็จของครูขึ้นอยู่กับความพยายามของสมาชิกทีม แต่ละปี ทีมีครูสามารถใช้โอกาสในช่วงปลายของแต่ละไตรมาสปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยมีเครื่องมือ ได้แก่ กระบวนการตอบสนองต่อผลการประเมินของทีม ลักษณะการตอบสนองต่อผลการประเมิน และการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดประสิทธิผล

- **เขตพื้นที่การศึกษาแอตติสัน มลรัฐอิลลินอยส์**

การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแอตติสัน มลรัฐอิลลินอยส์มีพื้นฐานสำคัญ คือ ครูและผู้บริหารร่วมกันปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมาจากแนวคิดที่ว่า ครูทุกคนตระหนักถึงประโยชน์จากวิชาชีพ บุคลากรทุกคนมีภารกิจในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีระบบการสื่อสารเกี่ยวกับการประเมินผลการสอนอย่างเปิดเผย มีความรับผิดชอบร่วมกัน โดยผลที่ได้จากการประเมินนั้นมีผลในเชิงบวก ซึ่งนำมาใช้ส่งเสริมความเป็นเลิศและการเรียนรู้

การประเมินครูในเขตพื้นที่การศึกษาแอตติสัน มลรัฐอิลลินอยส์ แบ่งการประเมินครูออกเป็น การประเมินครูช่วงทดลองปฏิบัติงาน การประเมินเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการประเมินเพื่อวางแผนให้ความช่วยเหลือทางวิชาชีพ

การประเมินครูทดลองปฏิบัติงาน มลรัฐอิลลินอยส์กำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานของครูใหม่ 4 ปี ซึ่งช่วง 2 ปีแรก คณะกรรมการจะประเมินอย่างเข้มข้น แล้วมีการทบทวนการประเมินใหม่ในปีที่ 3 ซึ่งจะตัดกิจกรรมที่ไม่จำเป็นออกในปีที่ 3 และเน้นเฉพาะบางกิจกรรม เช่น สังเกตการสอนอย่างเป็นทางการ เขียนบันทึกกิจกรรม รวบรวมชิ้นงานสื่อการสอน และโครงการอื่นๆ เช่น โครงการที่เลี้ยงครูใหม่ โครงการทำเป็นตัวอย่าง เป็นต้น โดยไม่ต้องมีการสังเกตการสอน (ชาร์ลีสต, 2547, น.284-285)

ในการประเมินเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เขตพื้นที่การศึกษาแอตติสันเลือกวิธีการประเมินเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพโดยพิจารณาจากข้อมูลการสอนย้อนหลัง ข้อมูลสะท้อนกลับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เขตการศึกษาเน้นการเขียนบันทึกข้อมูลและใช้แผนพัฒนาวิชาชีพ แผนอาจมีระยะเวลา 2-3 ปี

การประเมินเพื่อวางแผนให้ความช่วยเหลือทางวิชาชีพ การประเมินตามแนวทางนี้เป็นไปตามข้อกำหนดพื้นฐานโครงการความช่วยเหลือครู ซึ่งผู้บริหารจะสนับสนุนครูให้ร่วมกิจกรรมต่างๆ เช่น การเสวนา สังเกตชั้นเรียน ฯลฯ เพื่อให้การช่วยเหลือและปรับปรุงตนเองของครู ซึ่งหากครูไม่อาจปรับปรุงตนเองได้ก็จะต้องเข้าสู่การให้ความช่วยเหลืออย่างเข้มข้น หากยังไม่สามารถปรับปรุงได้อีกก็จะต้องถูกย้ายไปยังแผนซ่อมเสริมของรัฐภายใต้ความเห็นชอบของเขตพื้นที่การศึกษา (ชาร์ลีสต, 2547, น.285)

- **โรงเรียน Bedford**

- วัตถุประสงค์การประเมิน**

การประเมินผลการสอนของครูโรงเรียน Bedford มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการสอน ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โรงเรียนจะพัฒนาคุณภาพโดยการประเมินการสอนและประเมินการเติบโตทางวิชาชีพของครู รวมถึงส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของตนเอง และพัฒนาประสิทธิภาพการสอน อีกทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานในทุกด้าน โดยระบบการประเมินของโรงเรียน Bedford จะเปรียบเทียบกับมาตรฐานพฤติกรรมในแต่ละด้าน ซึ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การประเมินนี้เป็นระบบที่เน้นความหลากหลายของแหล่งข้อมูล เพื่อให้การประเมินผลงานครูเป็นกระบวนการที่ควบคุมตรวจสอบผลงานที่เน้นความรับผิดชอบ และใช้ผลการประเมินเป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพ รวมทั้งให้ครูเข้าไปเกี่ยวข้องกับการประเมินมากขึ้น และสนับสนุนระบบช่วยเหลือครู (Bedford County Public School, 2006, p.5)

- มาตรฐานการประเมิน**

มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน Bedford มี 7 ด้านได้แก่ การวางแผนการสอน กระบวนการสอน การประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ การสื่อสาร ความเป็นมืออาชีพ และความสำเร็จของนักเรียน โดยแต่ละมาตรฐานมีตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงมาตรฐานเหล่านั้น และครูกับผู้ประเมินจะร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนให้เห็นถึงมาตรฐานของผลงาน และความคาดหวังจากการปฏิบัติงานของครู (Bedford County Public School, 2006, pp.6-7)

- เงื่อนไขการประเมิน**

การประเมินครูทดลองงานในปีแรก ครูจะเข้าร่วมการประชุมนิเทศในตอนเริ่มปีการศึกษาแรก ซึ่งโรงเรียนจะอธิบายเกี่ยวกับนโยบายโรงเรียน วัฒนธรรมสังคม มาตรฐานการปฏิบัติงานของโรงเรียน ฯลฯ ซึ่งผู้ประเมินจะเก็บข้อมูลการปฏิบัติงานไว้ ระบุจุดอ่อนและจุดแข็งโดยพิจารณาตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษา/เป็นที่ปรึกษา และช่วยครูในระหว่างการทดลองงาน ส่วนครูที่มีสัญญาต่อเนื่องจะได้รับการประเมินรวบยอดทุก 3 ปี ซึ่งปีที่ 1 และ 2 เป็นการทำงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเอง แต่ปีที่ 3 เป็นการรายงานผลสรุปโดยผู้ประเมิน และอภิปรายร่วมกันกับครู (Bedford County Public School, 2006, pp.14-19)

เครื่องมือในการประเมิน

หลักจากการเก็บข้อมูลด้วยเครื่องมือต่างๆ แล้วผู้ประเมินจะจัดอันดับครูเพื่อสรุปผลการประเมิน โดยจัดอันดับ 4 ระดับ ได้แก่ ยอดเยี่ยม ดีตามมาตรฐาน จำเป็นต้องปรับปรุง และไม่น่าพึงพอใจ การประเมินสรุปเสร็จสิ้นในวันศุกร์แรกของเดือนพฤษภาคม ส่วนครูสัญญาจ้างต่อเนื่องจะสิ้นสุดในช่วงดังกล่าวเช่นกัน แต่ประเมินในปีที่ 3 หากครูไม่ผ่านตามความคาดหวังของโรงเรียน คือ ผลประเมินออกมาว่าจำเป็นต้องปรับปรุง และไม่น่าพึงพอใจ ก็จะถูกส่งไปพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรโรงเรียน โดยผู้ประเมินจะกำหนดแผนการพัฒนา ทักษะความรู้ที่ต้องได้รับการพัฒนาและกำหนดระยะเวลาของการพัฒนา (Bedford County Public School, 2006, pp.14-20)

เครื่องมือสำคัญที่ช่วยสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติหน้าที่ของครูในโรงเรียน Bedford ได้แก่ (Bedford County Public School, 2006, pp.8-14)

1. การตั้งเป้าหมายของครู เป็นการตั้งเป้าหมายการสอนที่ระดับต่ำสุดและสูงสุดไว้ โดยจะมีเป้าหมายอย่างน้อยหนึ่งอย่างที่เกี่ยวข้องถึงความสำเร็จของนักเรียน ซึ่งมาตรงวัดที่เหมาะสมดูได้จากระดับเกรด เนื้อหา และระดับความสามารถของนักเรียน เครื่องมือที่วัดผลตามเป้าหมายมีหลายเครื่องมือ เช่น แบบทดสอบตามเกณฑ์ แบบทดสอบทักษะก่อน-หลังเรียน แบบทดสอบเมื่อจบหน่วย เป้าหมายนี้ถูกตั้งไว้ตอนต้นปีการศึกษาและมีลักษณะเฉพาะเจาะจง วัดได้ ทำได้จริง มีความเหมาะสม และกำหนดระยะเวลาไว้ เช่น ครูที่สอนนักเรียนเกรด 4 อาจตั้งเป้าว่านักเรียนทุกคนจะแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในวิชาคณิตศาสตร์และนักเรียนอย่างน้อยร้อยละ 80 จะสามารถเข้าสอบเปรียบเทียบคณิตศาสตร์ประจำปีได้ ครูจะเริ่มตั้งเป้าหมายตั้งแต่ต้นปีการศึกษาและเสนอต่อผู้ประเมินหรือครูใหญ่ในวันศุกร์แรกของเดือนตุลาคม จากนั้นมีการทบทวนเป้าหมายกลางปีด้วยการใช้ทีมเพื่อนครู การประชุมเจ้าหน้าที่ หรือการอภิปรายและสะท้อนผล ซึ่งจะจัดขึ้นในวันศุกร์แรกของเดือนกุมภาพันธ์โดยครูใหญ่เป็นผู้เลือกรูปแบบและเวลาที่จะทบทวน และเมื่อถึงสิ้นปีคือวันศุกร์แรกของเดือนพฤษภาคมจนถึงศุกร์แรกของเดือนมิถุนายน ครูจะยื่นแบบประเมินต่อผู้ประเมินหรือครูใหญ่ว่าเป้าหมายนั้นควรจะดำเนินการต่อหรือปรับปรุงใหม่

2. การสังเกตการณ์ ผู้ประเมินอาจสังเกตการณ์ชั้นเรียนเป็นเวลาอย่างน้อย 30 นาทีและมีการสนทนาภายหลังการสังเกตการณ์ภายใน 10 วัน โดยผู้ประเมินจะดูว่าการสอนนั้นเป็นไปตามมาตรฐานทั้ง 7 หรือไม่ โดยจะมีแบบฟอร์มการประเมินให้ ครูที่ผ่านการประเมินแล้วจะได้ประชุมในศุกร์แรกของเดือนพฤษภาคม ส่วนครูสัญญาจ้างปีที่ 1 และ 2 การสังเกตการณ์อาจเกิดขึ้นในวันสุดท้ายของสัญญา

3. เอกสารบันทึกเหตุการณ์ (Documentation log) เป็นหลักฐานที่แสดงว่ามีประสิทธิภาพของครู จะเป็นเครื่องมือที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพของครูซึ่งอาจตกหล่นไประหว่างการสังเกตการณ์ และช่วยให้ครูมีโอกาสสะท้อนการปฏิบัติงานของตนเองด้วยการสื่อสารสองทางระหว่างครูและผู้ประเมิน โดยครูเสนอบันทึกเอกสารได้ในวันศุกร์แรกของเดือนพฤษภาคม

4. การสำรวจนักเรียน เป็นการช่วยให้ครูได้พัฒนาเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง หรือเป็นการให้ผลสะท้อนกลับโดยตรงต่อครู ซึ่งเกี่ยวกับการเติบโตในสายอาชีพและการพัฒนาของครู

โรงเรียน Bedford ได้ใช้เครื่องมือเหล่านี้ช่วยเก็บข้อมูลที่สอดคล้องกับแต่ละมาตรฐาน
 ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 เครื่องมือกับมาตรฐานการประเมินครูของโรงเรียน Bedford

มาตรฐานการปฏิบัติงาน	การตั้งเป้าหมาย	การสังเกตการณ์ ก่อนการประชุม	การสังเกตการณ์	การสังเกตการณ์ หลังการประชุม	เอกสารบันทึก เหตุการณ์	การสำรวจนักเรียน
1. การวางแผนการสอน	/	X	X			
2. การสอน	/		X			
3. การประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน	/			/	X	
4. สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้			X		/	/
5. การสื่อสาร	/		/		X	/
6. ความเป็นมืออาชีพ	/	/	/	/	/	
7. ความสำเร็จของนักเรียน	X				X	

หมายเหตุ : X = สัมพันธ์กันมาก / = มีความสัมพันธ์กัน

ที่มา : Bedford County Public School, 2006, p.14

3.2 ประเทศอังกฤษ

3.2.1 สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา²

ระบบการศึกษาในประเทศอังกฤษใช้ระบบ 8 - 5 - 3 โดยภาพรวมแล้วแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับประถมศึกษา (Primary Education) ระดับมัธยมศึกษา (Secondary Education) ระดับอาชีวศึกษา (Technical Education) และระดับอุดมศึกษา (Higher Education)

ในประเทศอังกฤษแบ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเป็น 2 ประเภท คือ ครูที่มีคุณสมบัติ (QUALIFIED TEACHER) และครูที่ไม่มีคุณสมบัติ (UNQUALIFIED TEACHER) ซึ่งครูที่มีคุณสมบัติแบ่งได้ 2 ประเภท คือ กลุ่มครูผู้บริหาร คือ ครูใหญ่ (Head Teacher) รองครูใหญ่ (Deputy Head Teacher) ผู้ช่วยครูใหญ่ (Assistant Head Teacher) กับกลุ่มครูผู้สอน ได้แก่ ครูเชี่ยวชาญ (Advanced Skill

² ข้อมูลสภาพทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษาในประเทศอังกฤษสรุปจากรายงานการวิจัยเรื่อง โครงการศึกษา โครงสร้างเงินเดือนและเงินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อัมพร อ่างลักษณ์ และคณะ, 2552)

Teacher)³ ครูประจำชั้นเรียน (Classroom Teacher)⁴ ส่วนครูที่ไม่มีคุณสมบัติ (Unqualified Teacher)⁵ ได้แก่ ครูนอกเวลา (Part-time Teachers) ครูที่จ้างโดยวิธีพิเศษ ครูตามสัญญาจ้างพิเศษในระยะสั้น เป็นต้น ตามมาตรา 122 ของพระราชบัญญัติการศึกษา 2002 นิยามว่าครูหมายถึง ครูที่มีคุณสมบัติ (Qualified teacher) มีการจ้างงาน หรือมีสัญญาจ้างกับหน่วยงานท้องถิ่น หน่วยอำนวยการมูลนิธิ และครูที่ทำงานเป็นครูในชั้นเรียน ซึ่งครูที่ไม่ได้เป็นครูที่มีคุณสมบัติ (Qualified Teacher Status : QTS) อย่างครู Overseas Trained Teachers หรือครูที่มีใบอนุญาตแต่ไม่ได้เป็นครู QTS จะมีการจัดผลงาน ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการผลงาน 2006 เหมือนกัน แต่จะไม่ได้ประเมินตามเกณฑ์มาตรฐาน (Post-threshold) (Department for Children, Schools and Families, 2009-2010, p.5)

ครูที่จะได้จัดผลงานตามกฎหมายการบริหารจัดการผลงาน 2006 จะต้องปฏิบัติงานและได้รับการจ้างงานภายใต้เอกสารสถานะและการจ่ายของครู (School Teachers' Pay and Conditions Document: STPCD) และได้รับค่าตอบแทนที่ระดับ M6⁶ ของครูชั้นเรียนและเป็นครูที่มีคุณสมบัติ (QTS) (Department for Children, Schools and Families, 2009-2010, pp.5-6)

3.2.2 การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา

General Teaching Council for England หรือ GTCE ถูกตั้งขึ้นจาก Teaching and Higher Education Act 1998 ฉบับแก้ไข คือ Education Act 2002 หน้าที่สำคัญ คือ ให้คำแนะนำและจัดทำรายงานประจำปีแก่ Secretary of State หน้าที่ที่สำคัญที่สุด คือ พัฒนาและบังคับใช้ประมวล (the Code) สำหรับครูและตำแหน่งอื่นๆ ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ โดยความคาดหวังเกี่ยวกับครูได้ถูกกำหนดไว้ในมาตรฐานแห่งชาติ และมีการรับรองมาตรฐานของครูด้วยการรับลงทะเบียน

GTCE เป็นหน่วยงานทางวิชาชีพและกฎหมายทางด้านการสอน โดยมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ในปี 2000 เดือนกันยายน GTCE ได้เป็นอิสระจากรัฐบาล และมีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนการพัฒนามาตรฐานการสอนและคุณภาพการเรียนรู้ รักษาและปรับปรุงมาตรฐานทางวิชาชีพการปฏิบัติของครู ถือเป็นหน่วยงานที่มอบสถานะแก่ครูที่มีคุณสมบัติ (QTS) ในประเทศอังกฤษ และดูแลการลงทะเบียนเป็นครูที่มีคุณสมบัติ GTCE จึงเป็นหน่วยรับลงทะเบียนบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ครูในโรงเรียนทุกประเภท ครูฝึกหัด อาจารย์ และครูที่ได้รับการฝึกอบรมในต่างประเทศ นอกจากนี้

³ ครูเชี่ยวชาญ (Advanced Skill Teacher) คือ ครูที่ผ่านการประเมินระดับประเทศ และได้รับแต่งตั้งจากปลัดกระทรวงศึกษาธิการและการจ้างงาน ตามโครงการ Fast Track Teacher หรือโครงการเร่งรัดพัฒนาครูผู้รุ่นใหม่

⁴ ครูประจำชั้นเรียน (Classroom Teacher) คือ ครูที่ได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการ โดยได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษาหรือปริญญาตรีทั่วไป และประกาศนียบัตรบัณฑิตศึกษา

⁵ ครูที่ไม่มีคุณสมบัติ (Unqualified Teacher) คือ ครูที่ไม่มีใบประกาศนียบัตรรับรองสถานภาพครู

⁶ ครูต้องมีค่าตอบแทนในระดับ M6 ในปีการศึกษา 2009/2010 คือตั้งแต่ 1 กันยายน 2009-31 สิงหาคม 2010 และขอให้มีการประเมินได้ถึง 31 ตุลาคม 2010

GTCE ยังมีบทบาทในการสอบสวนและต่อต้านครูที่อาจทำผิดต่อวิชาชีพของตัวเอง รวมทั้ง ยังทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินเกณฑ์มาตรฐานครู (Equality Impact Assessment) เพื่อประเมินผลกระทบทางบวกและทางลบของเกณฑ์ดังกล่าว (General Teaching Council for England, 2009)

3.2.2.1 ปรัชญาและวิสัยทัศน์

ระบบการศึกษาในประเทศอังกฤษมีความมุ่งมั่นต่อที่จะยกระดับโอกาสและการเรียนรู้ของนักเรียน โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยที่จะหนุนเสริมความมุ่งมั่นดังกล่าว (Department for Education, 2011) ได้แก่

- ความเป็นอิสระของโรงเรียน เพราะอังกฤษเล็งเห็นว่าระบบการศึกษาที่ดีในระดับโลกนั้น ล้วนมีความเป็นอิสระค่อนข้างสูง ผู้ที่จะพัฒนานักเรียนและขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียน คือ ครูและครูใหญ่ ไม่ใช่ผู้บริหารเมืองหรือข้าราชการ

- การยกระดับทางเลือกของผู้ปกครอง เป็นระยะเวลาที่ผ่านมาแล้วที่ผู้ปกครองได้ปฏิเสธโรงเรียนดีๆ ในท้องถิ่นไปเพราะระบบการรับเข้าศึกษายังคงเป็นแบบล้าสมัยที่กีดกันเด็กยากจนให้ไปยังโรงเรียนระดับอื่น นอกจากการปรับมาตรฐานโรงเรียนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันแล้ว การให้ผู้ปกครอง ครู หรือมูลนิธิต่างๆ ได้จัดตั้งโรงเรียนที่มีความแตกต่างออกไปได้สะดวกมากขึ้น

- ให้การสนับสนุนมากขึ้นแก่ผู้ที่ยากไร้ โดยมี การให้เงินอุดหนุนเพิ่มเติมจากงบประมาณของโรงเรียนเพื่อให้นักเรียนที่ยากไร้ได้เข้าศึกษา เพราะในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ช่องว่างความสำเร็จระหว่างนักเรียนที่ฐานะดีกับนักเรียนที่ยากไร้ต่างกันมาก

- พัฒนาระบบการศึกษาทั้งระบบ ที่สำคัญที่สุด คือ ทำให้คนที่เก่งที่สุดได้เข้ามาสู่เส้นทางการสอน ดังนั้น อังกฤษจึงมีความพยายามดึงดูดให้มีผู้ที่จะมาเป็นครู แต่ปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ไม่มีผู้อยากจะเป็นครูคือพฤติกรรมของนักเรียน ซึ่งผู้ปกครองจะต้องมีความรับผิดชอบต่อพฤติกรรมของนักเรียนและนักเรียนจะต้องมีความเคารพต่อครู

- การส่งเสริมคุณภาพของนักเรียน โดยมีการทำงานร่วมมือระหว่างกระทรวงต่างๆ เพื่อช่วยกันลดความยากจนในครอบครัวของนักเรียน (Department for Education, 2011)

สำหรับกรอบการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศอังกฤษในภาพรวม คือ การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) โดยการจัดการผลงานนี้ช่วยทำให้เกิดการอภิปรายถึงแรงบันดาลใจในอาชีพครูและการพัฒนาครูในอนาคตต่อไป และทำให้เกิดแนวทางการสะท้อนผลงานที่สนับสนุนต่ออาชีพครูในแต่ละระดับ ส่วนมาตรฐานที่ใช้จะเป็นเกณฑ์ที่ทำให้ครูพัฒนาทางวิชาชีพ (TDA, 2007, P.3)

3.2.2.2 วัตถุประสงค์การประเมิน

ดังที่กล่าวแล้วว่า การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษามีลักษณะเป็นระบบจัดการผลงาน ซึ่งเป็นกระบวนการประเมินการทำงานทั้งหมดของครูและครูใหญ่ โดยประเมินตามคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละคน เอกสารเกี่ยวกับสถานะและการจ่ายค่าจ้าง การประเมินเหล่านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำแผนพัฒนาบุคคลในอนาคตตามแผนการพัฒนาของโรงเรียน ดังนั้น การประเมินซึ่งเป็นองค์ประกอบของระบบการจัดการการปฏิบัติงานกำลังถูกนำไปใช้ในการพัฒนาอาชีพครู รวมทั้ง (OECD, 2009, pp.28-29; NUT, 2007)

1. เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมให้ครูและครูใหญ่รู้สึกมั่นใจและมีอำนาจในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการผลงานอย่างเต็มที่
2. เพื่อสร้างการรับรู้ของครูและหัวหน้าครู เกี่ยวกับความรับผิดชอบทางวิชาชีพ ที่เชื่อมโยงกับประสิทธิภาพ ดำรงไว้และรักษาการพัฒนาวิชาชีพ และเผยแพร่การพัฒนาอาชีพสู่ผู้อื่น
3. เพื่อให้ครูคงความรับผิดชอบทางวิชาชีพไว้ ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ ยั่งยืน และสัมพันธ์กับอาชีพและการพัฒนาวิชาชีพของคนอื่น
4. เพื่อจัดระดับว่าครูควรอยู่ในส่วนใดของการจ่ายค่าตอบแทน เพราะผลการประเมินจะถูกนำไปเทียบเคียงกับเป้าหมายและเกณฑ์มาตรฐาน
5. เพื่อให้หน่วยอำนวยการยอมรับนโยบายด้านค่าตอบแทนของโรงเรียน เพราะการจ่ายค่าตอบแทนนั้นผูกพันกับการบริหารจัดการผลงาน ซึ่งการจ่ายค่าตอบแทนนี้ยึดตามเอกสารว่าด้วยสถานภาพและการจ่ายค่าตอบแทนของครู

ในการตั้งเป้าหมายการประเมินจะตั้งอยู่บนพื้นฐานบทบาท หน้าที่รับผิดชอบของครู และประสบการณ์ โดยการตั้งเป้าหมายผู้ตรวจสอบจะต้องพิจารณาถึงเวลาในการทำงานในหน้าที่ เวลาส่วนตัวของผู้ตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตประจำวันของบุคลากรผู้ถูกตรวจสอบ ซึ่งเป้าหมายมีความผูกพันกับเกณฑ์ความก้าวหน้าของค่าตอบแทนด้วย ทั้งนี้ ผู้ตรวจสอบและผู้ถูกตรวจสอบจะพิจารณาเป้าหมายการประเมินร่วมกัน อย่างไรก็ตาม เป้าหมายอาจไม่ครอบคลุมหน้าที่ทั้งหมด ดังนั้น เป้าหมายควรตั้งเฉพาะสำหรับครูแต่ละคนด้วย (NUT, 2007; RIG, 2009, p.11)

3.2.2.3 แนวทางและองค์ประกอบการประเมิน

• แนวทางการประเมิน

ครูที่มีคุณสมบัติทุกคนจะต้องได้รับการลงทะเบียนกับ GTCE และเพื่อรักษาสถานภาพไว้ ครูจะต้องยึดถือแนวทางตามประมวลจริยธรรมและการปฏิบัติงานสำหรับครู (Code of Conduct and Practice for Registered Teachers) เพื่อเป็นการรับรองว่าเด็กและเยาวชนได้เรียนกับครูที่มีคุณภาพ

สำหรับประมวลดังกล่าวมีหลักสำคัญอยู่ 8 ประการ ดังต่อไปนี้ (General Teaching Council for England, 2009, p.7)

1. ให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ การพัฒนาและความก้าวหน้าของเด็กและเยาวชนเป็นอันดับแรก
2. ทำตามหน้าที่รับผิดชอบเพื่อธำรงไว้ซึ่งคุณภาพของการสอน
3. ช่วยให้เด็กและเยาวชนเป็นผู้เรียนที่มีความมั่นใจและประสบความสำเร็จ
4. ให้ความสำคัญกับความหลากหลายและการสนับสนุนความเท่าเทียมกัน
5. พยายามให้มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพ่อแม่และผู้ปกครอง
6. ทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีมในโรงเรียน
7. ร่วมงานกับเพื่อนร่วมวิชาชีพคนอื่นๆ
8. แสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์และความซื่อตรง เพื่อให้สาธารณชนเชื่อมั่นและมั่นใจในวิชาชีพการสอน

- ผู้เกี่ยวข้องกับการประเมิน

บทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินหรือตรวจสอบผลงาน มีดังต่อไปนี้ (RIG, 2009, p.4 - 8)

1. หน่วยราชการต้นสังกัด (Governing Bodies) มีหน้าที่วางนโยบายการบริหารจัดการผลงานของโรงเรียน ติดตามการดำเนินงานและผลลัพธ์ พร้อมทั้งทบทวนนโยบายและการปฏิบัติงานทุกปี แต่งตั้งผู้บริหาร 2 ใน 3 คน เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูใหญ่ประจำปี แต่งตั้งที่ปรึกษาจากภายนอก เพื่อให้คำแนะนำแก่ผู้บริหาร (Governors) ตัดสินใจเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนและความก้าวหน้าอื่นๆ จากคำแนะนำของผู้ตรวจสอบ นอกจากนี้ กฎหมายยังกำหนดให้หน่วยราชการต้นสังกัดจัดทำขั้นตอนในการจัดการกับข้อบกพร่องของครู เพื่อให้ครูสามารถอุทธรณ์ต่อการประเมิน สำหรับข้อเห็นต่างที่เล็กน้อย อาจแก้ไขโดยการตกลงร่วมกัน ระหว่างผู้ตรวจสอบและผู้ถูกตรวจสอบอย่างไม่เป็นทางการ
2. ครู มีหน้าที่ปฏิบัติตามวิชาชีพตนตามแผนการบริหารจัดการผลงานอย่างกระตือรือร้น ช่วยเป็นผู้ตรวจสอบให้กับครูคนอื่นหากมีกฎหมายระบุ ช่วยเหลือการวางแผนประจำปีและการประเมินของครูคนอื่น ผู้ตรวจสอบที่ประเมินครูในโรงเรียน คือ ครูใหญ่ ส่วนครูที่ไม่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนผู้ตรวจสอบคือ ผู้จัดการสายงาน (Service manager/ Line manager) และครูอิสระ (Unattached teachers) ผู้ตรวจสอบ คือ ผู้ที่ดูแลรับผิดชอบครูคนนั้น (RIG,2009; Department for Children, Schools and Families, 2009-2010, p.5)
3. ครูใหญ่ มีหน้าที่รายงานประจำปีแก่หน่วยราชการต้นสังกัดเกี่ยวกับการเตรียมการบริหารจัดการผลงาน และความจำเป็นในการอบรม ซึ่งมีบทบาทสำคัญทั้งในหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยปกติ และมีบทบาทเป็นทั้งผู้ตรวจสอบและผู้ถูกตรวจสอบที่ดี โดยจัดให้มีการสื่อสารเกี่ยวกับการตรวจสอบและการวางแผนอย่างทั่วถึงและเหมาะสม จัดให้มีการสังเกตการณ์ชั้นเรียน ในกรณีที่ครูย้ายโรงเรียนระหว่างรอบ

การบริหารจัดการผลงาน ครูใหญ่ต้องจัดการหลักฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ประเมินมาตรฐาน การสอนและการเรียนรู้ โดยการวางแผนและการตรวจสอบจะต้องไม่กระทบต่อความสมดุลของชีวิต ครอบครัวและงาน ครูใหญ่ถูกประเมินตามคำบรรยายลักษณะงานและตามมาตรฐานวิชาชีพเช่นเดียวกัน แต่มีข้อแตกต่าง คือ ข้อเสนอแนะของหน่วยราชการต้นสังกัดหรือ School Improvement Partner (SIP) มาจากผู้เชี่ยวชาญภายนอกที่ทั้งสองหน่วยนี้ต่างแต่งตั้งขึ้นมา โดย (RIG, 2009, p.18-19; NUT, 2007)

- ผู้ตรวจสอบเดิมจากหน่วยราชการต้นสังกัดหรือ SIP สามารถเรียกประชุมกลางปีขั้นที่ใด ที่หนึ่งได้
- ในการประชุม หน่วยราชการต้นสังกัดจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินทั่วไปในขั้นต้น จากนั้น SIP และครูใหญ่จะอภิปรายการปฏิบัติงาน
- SIP จะเข้าร่วมการตรวจสอบและเสนอให้มีการทำร่างตรวจสอบการปฏิบัติงาน
- คณะกรรมการของหน่วยราชการต้นสังกัดจะตรวจสอบการทบทวนของครูใหญ่และจัดให้มีการปรับปรุงในเนื้อหาของบททบทวนนั้น
- ในการให้ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญภายนอกของหน่วยราชการต้นสังกัด SIP มี บทบาทเหมือนเป็นหน่วยราชการต้นสังกัด และจะไม่ส่งรายงานฉบับนี้ไปยังองค์กรท้องถิ่น

สำหรับครูอื่นๆ ซึ่งไม่ได้เป็นครูที่จะถูกประเมินตามที่ถูกกำหนดไว้ในกฎหมาย กระบวนการ บริหารจัดการผลงานจะต้องคล้ายกันกับครูโดยทั่วไป ซึ่งหน่วยงานท้องถิ่นจะแต่งตั้งผู้ตรวจสอบครู โดย หน่วยงานท้องถิ่นจะต้องมั่นใจด้วยว่าผู้ตรวจสอบจะสามารถทำให้ผลงานของครูเหล่านี้มีประสิทธิภาพ เพียงพอ โดยท้องถิ่นต้องเตรียมนโยบายด้านการจ่ายค่าตอบแทนครูเพื่อรองรับการประเมิน รวมถึงครูที่ จ้างงานชั่วคราวก็จะใช้หลักการบริหารจัดการผลงานเช่นเดียวกับบุคลากรประจำ เช่น มีการสังเกตการณ์ ห้องเรียนโดยครูที่มีคุณสมบัติ เข้าถึงการพัฒนาเช่นเดียวกับบุคลากรประจำ เป็นต้น (RIG, 2009, p.19- 20)

● องค์ประกอบการประเมิน

ระบบเกี่ยวกับการบริหารจัดการผลงานของครูในโรงเรียน กำหนดให้ครูและครูใหญ่ ถูกควบคุม โดยเอกสารสถานะและการจ้าง ซึ่งการประเมินจะต่างกันตามระยะของการเจริญเติบโตตามสายอาชีพ 5 ระดับ สำหรับมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินครูทั้ง 5 ระดับดังกล่าว Training and Development Agency for Schools หรือ TDA จัดทำขึ้นในปี 2007 เป็นมาตรฐานวิชาชีพที่ครอบคลุมกลุ่มครูและผู้ช่วย ครู โดยมาตรฐานแตกต่างกันตามลำดับขั้นได้แก่

ครูที่มีคุณสมบัติ : Qualified Teacher Status (QTS) / (Q)

ครูตามมาตรฐานหลัก : Teachers on the main scale (Core) / (C)

ครูที่สูงกว่ามาตรฐานหลัก/ครูเหนือมาตรฐาน : Teachers on the upper pay scale (Post Threshold Teachers) / (P)

ครูยอดเยี่ยม : Excellent Teachers (E) และ

ครูเชี่ยวชาญ : Advanced Skills Teachers (ASTs) / (A)

มาตรฐานนี้ครอบคลุมใน 3 ด้าน ได้แก่

1. คุณลักษณะทางวิชาชีพครู รวมถึงความสัมพันธ์กับเด็กและเยาวชน การนำนโยบายใหม่ไปปฏิบัติ การสื่อสารและการทำงานกับผู้อื่น และกิจกรรมการพัฒนาทางอาชีพ
2. ความรู้และความเข้าใจทางวิชาชีพครู รวมถึงความรู้เกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ ความเข้าใจการประเมินและการติดตาม เนื้อหาและความรู้เชิงหลักสูตร ทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ความเข้าใจปัจจัยที่กระทบต่อความสำเร็จ และความรู้เกี่ยวกับสุขภาพนักเรียน และความกินคืออยู่ดี
3. ทักษะทางวิชาชีพครู รวมทั้งการวางแผน การสอน การประเมิน การติดตาม การให้ผลสะท้อนกลับ ความสามารถทบทวนและปรับการสอนและเรียนรู้ ความสามารถในการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ความสามารถในการพัฒนาทีมงาน

การประเมินครูทั้ง 5 ระดับเป็นกรอบเพื่อให้ความชัดเจนแก่การประเมินครูเพื่อที่ครูจะรู้ว่าต้องมีการปฏิบัติงานและแสดงให้เห็นถึงผลงานตามมาตรฐานเพื่อจะผ่านการประเมินตามมาตรฐานในแต่ละระดับ ยกตัวอย่างเช่น ครูที่ต้องการผ่านการประเมินเพื่อเป็นครูยอดเยี่ยมหรือครูที่มีทักษะเป็นเลิศจะต้องมีการประเมินจากกระบวนการภายนอกด้วย ส่วนครูที่ต้องการผ่านเป็นครู Threshold จะต้องได้รับการประเมินโดยครูใหญ่ ซึ่งมาตรฐานสำหรับครูเหนือมาตรฐาน (Post-Threshold) ครูยอดเยี่ยม และครูทักษะเป็นเลิศคือมาตรฐานค่าตอบแทนนั่นเอง ดังนี้ (Training and Development Agency for Schools, 2007)

ครูที่มีคุณสมบัติ (The award of Qualified Teacher Status: QTS, Q)

ครูที่จะประเมินผ่านเป็นครู QTS จะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง 3 ด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

1. คุณลักษณะทางวิชาชีพ

- การมีปฏิสัมพันธ์กับเด็กและเยาวชน ได้แก่ มีความคาดหวังสูงของเด็กและเยาวชน เพื่อประกันว่าครู QTS จะบรรลุซึ่งศักยภาพทางการศึกษา และเพื่อสร้างคุณยุดิธรรม การยอมรับ ความเชื่อมั่น การสนับสนุนและสร้างความสัมพันธ์กับเด็ก / แสดงให้เห็นคุณค่าเชิงบวก ทักษะคิด และพฤติกรรมที่ครู QTS คาดหวังจากเด็ก ดังนั้น ครู QTS จึงต้องมีความตระหนักในหน้าที่ของวิชาชีพครูที่ตนปฏิบัติงานอยู่และมีความตระหนักถึงนโยบายของโรงเรียนและร่วมมีส่วนรับผิดชอบในการดำเนินงานตามนโยบาย
- การสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้แก่ สื่อสารกับเด็ก เยาวชน ครอบครัวเด็ก ผู้ปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ / ยอมรับและเคารพการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครอง ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาและความเป็นอยู่ที่ดีของเด็กและเยาวชน และยังทำให้ยกระดับความสำเร็จของครู QTS / มีพันธะสัญญาไปสู่การทำงานแบบร่วมมือกัน
- การพัฒนาทางวิชาชีพ ได้แก่ สะท้อนผลและพัฒนาการทำงาน และพัฒนาทางวิชาชีพของตนเองด้วยภาระความรับผิดชอบที่ตนมีอยู่ และลำดับความสำคัญในการพัฒนาทางวิชาชีพ / มี

แนวทางการพัฒนาที่สร้างสรรค์ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปรับใช้ในการทำงาน / มีการดำเนินการตามคำแนะนำและเปิดกว้างต่อการสอนงานและให้คำแนะนำ

2. ความรู้และความเข้าใจทางวิชาชีพ

- การสอนและการเรียนรู้ ได้แก่ มีความรู้และความเข้าใจในขอบเขตของการสอน มีกลยุทธ์ในการจัดการพฤติกรรมการเรียนรู้ รวมทั้งการให้โอกาสและการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน

- การประเมินและการติดตาม ได้แก่ มีความรู้เกี่ยวกับการประเมินตามข้อเรียกร้องและการเตรียมการสำหรับวิชาหรือหลักสูตรที่ครูถูกอบรมเพื่อสอน รวมทั้ง การประเมินและการเตรียมการที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบระดับชาติ / ระบุขอบเขตการประเมินรวมทั้งความสำคัญของการประเมิน / รู้วิธีการใช้ข้อมูลทางสถิติทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่นเพื่อประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู QTS เพื่อติดตามกระบวนการที่ครูสอนและเพื่อยกระดับความสำเร็จ

- วิชาและหลักสูตร ได้แก่ มีความรู้และความเข้าใจของวิชาและหลักสูตรที่ตนเองสอน เพื่อให้ครู QTS สอนนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพแม้นักเรียนจะมีอายุและช่วงความสามารถที่ต่างกัน / รู้และเข้าใจกรอบและหลักสูตรทั้งที่เป็นไปตามกฎหมายและนอกเหนือจากกฎหมาย และที่เป็นไปตามกลยุทธ์ระดับชาติในหลักสูตรที่ครูนั้นสอนอยู่

- ความสามารถทางการอ่านออกเขียนได้ ทางตัวเลข เทคโนโลยีการสื่อสาร ได้แก่ ผ่านการทดสอบทักษะทางตัวเลข ภาษาและข้อมูลข่าวสาร และเทคโนโลยีการสื่อสาร / รู้วิธีใช้ทักษะทางภาษา ตัวเลข และเทคโนโลยีการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการสอนของครูและกิจกรรมอื่นๆ

- ความสำเร็จและความหลากหลาย ได้แก่ เข้าใจวิธีการที่จะพัฒนาเด็กและเยาวชนซึ่งมีช่วงความต่างทางพัฒนาการ สังคม ศาสนา เชื้อชาติ วัฒนธรรม และอิทธิพลทางภาษา / รู้วิธีสนับสนุนการเรียนรู้ในระดับบุคคลของนักเรียนที่ครูสอน รวมถึงนักเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่ 2 นักเรียนที่ต้องการการดูแลเป็นพิเศษหรือพิการ และสนับสนุนความเท่าเทียมในการสอน / รู้และเข้าใจบทบาทความรับผิดชอบเฉพาะของเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษและพิการ และผู้ที่มีความจำเป็นอื่นๆ

- สุขภาพและสภาพที่ดี ได้แก่ มีความตระหนักถึงข้อเรียกร้องทางกฎหมายในปัจจุบัน นโยบายของประเทศ และการแนะนำเพื่อสนับสนุนสภาพที่ดีของเด็กและเยาวชน / รู้วิธีการบ่งชี้และสนับสนุนเด็กและเยาวชนซึ่งมีสภาพส่วนบุคคลที่พัฒนาหรือก้าวหน้าได้ยาก และรู้ว่าจะส่งต่อเด็กเหล่านั้นให้กับเพื่อนร่วมงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะได้เมื่อใด

3. ทักษะทางวิชาชีพ

- การวางแผน ได้แก่ วางแผนเพื่อความก้าวหน้าโดยก้าวข้ามอายุและขอบเขตความสามารถ เพื่อการออกแบบบทเรียนหรือการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งในบทเรียนและข้ามบทเรียน รวมทั้งวางแผนเพื่อแสดงให้เห็นถึงความรู้ทางหลักสูตรและวิชาที่ไว้วางใจได้ / ออกแบบโอกาสสำหรับ

ผู้เรียนเพื่อพัฒนาทักษะทางภาษา ตัวเลข และเทคโนโลยีการสื่อสาร / ออกแบบการบ้านหรืองานนอกชั้นเรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีความก้าวหน้า ขยาย และทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนมีความเข้มข้น

- การสอน ครู QTS สอนบทเรียนซึ่งมีการใช้กลยุทธ์และทรัพยากรการสอนตามช่วงวัยและความสามารถของนักเรียน รวมถึงสื่อการสอนอิเล็กทรอนิกส์ การฝึกปฏิบัติจริง / สร้างลำดับความรู้ กระบวนการ และการพัฒนาแนวคิดให้ผู้เรียนได้ใช้ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะใหม่ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ / ปรับปรุงภาษาให้เหมาะสมกับผู้เรียน แนะนำแนวความคิดได้ชัดเจน และใช้การอธิบาย ตั้งคำถาม อภิปรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ / แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งรายบุคคล กลุ่ม และชั้นเรียน ปรับการสอนให้เหมาะกับระดับชั้นเรียน

- การประเมิน การติดตาม และการให้ผลสะท้อนกลับ ได้แก่ ทำขอบเขตการประเมิน การติดตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ / ประเมินความจำเป็นในการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อนำไปจัดทำวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่มีความท้าทาย / ให้ผลสะท้อนกลับแก่ผู้เรียนอย่างถูกต้องและสร้างสรรค์ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนบรรลุผลและมีความก้าวหน้าทางการเรียน / สนับสนุนและแนะนำผู้เรียนให้สะท้อนความเห็นเกี่ยวกับการเรียนรู้ ระบุความก้าวหน้าของนักเรียนเอง และให้ระบุความจำเป็นในการเรียนรู้ของตนเอง

- การทบทวนการสอนและการเรียนรู้ ได้แก่ ประเมินผลกระทบการสอนจากความก้าวหน้าของนักเรียนทุกคนและปรับปรุงการวางแผนชั้นเรียนที่มีความจำเป็น

- บรรยากาศทางการเรียนรู้ ได้แก่ สร้างให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและมีเป้าหมายและหาโอกาสทางการเรียนรู้อื่นๆที่อยู่นอกบริบทของโรงเรียน / สร้างกรอบวิชาในชั้นเรียนที่ชัดเจนเพื่อจัดการกับพฤติกรรมผู้เรียนได้อย่างสร้างสรรค์ และสนับสนุนความเป็นอิสระและการควบคุมตนเองของนักเรียน

- การทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ได้แก่ ทำงานเป็นสมาชิกในทีมและหาโอกาสทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อแบ่งปันการพัฒนาการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพกับเพื่อนร่วมงาน / ทำให้มั่นใจได้ว่าการทำงานกับเพื่อนร่วมงานนั้นจะนำมาซึ่งการสนับสนุนการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเพื่อนร่วมงานนั้นก็เข้าใจถึงบทบาทที่ถูกคาดหวังให้มาเติมเต็มการเรียนการสอน

สำหรับครูใหม่ที่มีคุณสมบัติ (Newly Qualified Teacher: NQT) ไม่ต้องประเมินด้วยมาตรฐานหลัก สำหรับมาตรฐานลำดับที่สูงกว่า พัฒนาจากมาตรฐานในขั้นก่อนหน้าเพื่อให้ครูที่กำลังตัดสินใจเป็นครูตามมาตรฐาน อาจจะต้องพิจารณาคุณสมบัติที่สูงกว่ามาตรฐาน (post-threshold) และมาตรฐานหลัก (core standard)

ครูตามมาตรฐานหลัก (Teachers on the main scale: Core, C)

ครูควรจะผ่านเกณฑ์สำหรับครูตามมาตรฐานหลัก (Core standard: C) ในตอนท้ายของ Induction และต่อเนื่องไปจนตลอดการประกอบวิชาชีพครู เกณฑ์การประเมินทั้ง 3 ด้านของครูตามมาตรฐานหลัก มีรายละเอียด ดังนี้

1. คุณลักษณะทางวิชาชีพ

- การปฏิสัมพันธ์กับเด็กและเยาวชน ได้แก่ มีความคาดหวังสูงของเด็กและเยาวชน เพื่อประกันว่าครู QTS จะบรรลุซึ่งศักยภาพทางการศึกษา และเพื่อสร้างคุณธรรม การยอมรับ ความเชื่อมั่น การสนับสนุนและสร้างความสัมพันธ์กับเด็ก / ยึดถือคุณค่าและทัศนคติเชิงบวก และปรับมาตรฐานพฤติกรรมในบทบาทวิชาชีพของตน / มีความรู้ที่ทันต่อเหตุการณ์และเข้าใจหน้าที่ของวิชาชีพครู และตามกรอบกฎหมาย รวมทั้งสร้างสรรค์เพื่อพัฒนา นำนโยบายไปใช้และปฏิบัติโดยมีการประเมินด้วย

- การสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้แก่ สื่อสารกับเด็ก เยาวชน ครอบครัวและเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ / สื่อสารกับผู้ปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการถ่ายทอดที่เหมาะสมกับเวลา และยังสื่อสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ วัตถุประสงค์ ความก้าวหน้าและสภาพความเป็นอยู่ที่ดี / ยอมรับการสื่อสารว่ามี 2 ทางและกระตุ้นให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการอภิปรายเกี่ยวกับความก้าวหน้า การพัฒนาและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของเด็กนักเรียน / ยอมรับและเคารพการช่วยเหลือที่เพื่อนร่วมงานและผู้ปกครองจะช่วยกันทำให้เกิดพัฒนาการและสภาพที่ดีของเด็ก และยังเป็น การยกระดับความสำเร็จของครูเองด้วย / มีค่านิยมสัญญาที่จะทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจในที่ที่เหมาะสม

- การพัฒนาทางวิชาชีพ ได้แก่ ประเมินการทำงานตนเองและให้ค่านิยมสัญญาเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องกับวิชาชีพอย่างเหมาะสม / มีแนวทางการพัฒนาที่สร้างสรรค์ซึ่งเป็น ประโยชน์ต่อการปรับใช้ในการทำงาน / มีการดำเนินการตามคำแนะนำและเปิดกว้างต่อการสอนงานและ ให้คำแนะนำ

2. ความรู้และความเข้าใจทางวิชาชีพ

- การสอนและการเรียนรู้ ได้แก่ มีความรู้และความเข้าใจในขอบเขตของการสอนที่ทันต่อเหตุการณ์ได้ดี มีกลยุทธ์ในการจัดการพฤติกรรมการเรียนรู้ และยังสามารถประยุกต์ใช้กลยุทธ์ เหล่านี้ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งการให้โอกาสและการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับศักยภาพของ นักเรียนแต่ละคน

- การประเมินและการติดตาม ได้แก่ มีความรู้เกี่ยวกับการประเมินตามข้อเรียกร้อง และมีการเตรียมการสำหรับวิชาหรือหลักสูตรที่ครูถูกอบรมเพื่อสอน รวมทั้ง การประเมินและการเตรียมการที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบระดับชาติ / รู้ขอบเขตการประเมินรวมทั้งความสำคัญของการ ประเมิน / รู้วิธีการใช้ข้อมูลทางสถิติทั้งระดับประเทศและระดับท้องถิ่นเพื่อประเมินประสิทธิภาพการสอน ของครูตามมาตรฐาน เพื่อติดตามกระบวนการที่ครูสอนและเพื่อยกระดับความสำเร็จ / รู้วิธีการใช้รายงาน และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินอื่นๆ จากภายนอกเพื่อให้ผลสะท้อนกับผู้เรียนได้อย่างถูกต้องและ สร้างสรรค์ โดยที่การสะท้อนผลนี้จะช่วยสะท้อนจุดอ่อน และสร้างความเข้มแข็ง ความก้าวหน้ารวมทั้ง แผนการปรับปรุงด้วย

- วิชาและหลักสูตร ได้แก่ มีความรู้และความเข้าใจของวิชาและหลักสูตรที่ตนเองสอน และวิชาอื่นที่เกี่ยวข้องกัน รวมถึงการสร้างสรรค์อื่นๆ ที่วิชาที่ครูสอนอยู่นั้นสามารถข้ามผ่านไปยังหลักสูตร

และการเรียนรู้อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกัน / รู้และเข้าใจกรอบและหลักสูตรทั้งที่เป็นไปตามกฎหมายและนอกเหนือจากกฎหมาย และที่เป็นไปตามกลยุทธ์ระดับชาติในหลักสูตรที่ครูนั้นสอนอยู่

- ความสามารถทางภาษา ตัวเลข และเทคโนโลยีการสื่อสาร ได้แก่ รู้วิธีใช้ทักษะทางภาษา ตัวเลข และเทคโนโลยีการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการสอนของครูและกิจกรรมอื่นๆ

- ความสำเร็จและความหลากหลาย ได้แก่ เข้าใจวิธีการที่จะพัฒนาเด็กและเยาวชนซึ่งมีช่วงความต่างทางพัฒนาการ สังคม ศาสนา เชื้อชาติ วัฒนธรรม และอิทธิพลทางภาษา / รู้วิธีสนับสนุนการเรียนรู้ในระดับบุคคลของนักเรียนที่ครูสอน รวมถึงนักเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่ 2 นักเรียนที่ต้องการการดูแลเป็นพิเศษหรือพิการ และสนับสนุนความเท่าเทียมในการสอน / เข้าใจบทบาทความรับผิดชอบเฉพาะด้านเด็กการศึกษาพิเศษ ผู้พิการ และเด็กที่มีความจำเป็นต้องเรียนรู้เป็นรายบุคคลและการสร้างสรรค์ที่ครูทำเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาสภาพการเป็นอยู่ที่ดีของเด็กและเยาวชน / รู้ช่วงเวลาที่เหมาะสมที่จะให้เพื่อนร่วมงานที่มีความเฉพาะทางได้สนับสนุนการเรียนรู้ของเด็กที่มีความพิเศษและเพื่อเข้าถึงทรัพยากรและข้อมูล การเสนอแนะและสนับสนุนจากภายนอก

- สุขภาพและสภาพที่ดี ได้แก่ รู้ถึงข้อเรียกร้องทางกฎหมายในปัจจุบัน นโยบายของประเทศ และการแนะนำเพื่อสนับสนุนสภาพที่ดีของเด็กและเยาวชน / รู้การเตรียมการของท้องถิ่นเกี่ยวกับความปลอดภัยของเด็กและเยาวชน / รู้วิธีการป้องกันและสนับสนุนเด็กและเยาวชนซึ่งมีสภาพส่วนบุคคลที่พัฒนาหรือก้าวหน้าได้ยาก และรู้ว่าจะส่งต่อเด็กเหล่านั้นให้กับเพื่อนร่วมงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะได้เมื่อใด

3. ทักษะทางวิชาชีพ

- การวางแผน ได้แก่ วางแผนเพื่อความก้าวหน้าโดยก้าวข้ามอายุและขอบเขตความสามารถ ออกแบบบทเรียนหรือการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งในบทเรียนและข้ามบทเรียน / ออกแบบโอกาสสำหรับผู้เรียนเพื่อพัฒนาทักษะทางภาษา ตัวเลข และเทคโนโลยีการสื่อสารตามความเหมาะสมกับระดับและบริบทต่างๆ / วางแผน จัดทำ และประเมินการบ้านหรืองานนอกชั้นเรียนเพื่อการทดสอบอย่างเหมาะสมเพื่อให้ผู้เรียนมีความก้าวหน้า ขยาย และทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนมีความเข้มแข็ง

- การสอน ครูตามมาตรฐานมีการสอนที่ท้าทาย มีการจัดโครงสร้างของบทเรียนได้ดีและลำดับบทเรียนตามอายุและความสามารถของนักเรียน โดยครูมีการใช้กลยุทธ์และทรัพยากรการสอนตามช่วงวัยและความสามารถของนักเรียน รวมถึงสื่อการสอนอิเล็กทรอนิกส์ การฝึกปฏิบัติจริง/มีการสอนเพื่อความรู้และความสำเร็จของนักเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะใหม่ได้ตรงตามวัตถุประสงค์/ปรับปรุงภาษาให้เหมาะสมกับผู้เรียน แนะนำแนวความคิดได้ชัดเจน และใช้การอธิบาย ตั้งคำถาม อภิปรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ/จัดการการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งรายบุคคล กลุ่ม และชั้นเรียน ปรับการสอนให้เหมาะสมกับระดับชั้นเรียน/สอนให้เกี่ยวข้องและจูงใจสู่บทเรียนโดยมีการวางรากฐานความคาดหวังของผู้เรียนเป็นอย่างดีและออกแบบเพื่อยกระดับความสำเร็จ

- การประเมิน การติดตาม และการให้ผลสะท้อนกลับ ได้แก่ ทำขอบเขตการประเมิน การติดตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ ติดตามและบันทึกกลยุทธ์ซึ่งท้าทายต่อเป้าหมายการเรียนรู้ การติดตาม และความก้าวหน้าของผู้เรียน/ให้ผลสะท้อนกลับอย่างถูกต้องและสร้างสรรค์แก่ผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครองเพื่อความสำเร็จ ความก้าวหน้า และการพัฒนา/สนับสนุนและแนะนำผู้เรียน เพื่อให้สะท้อนความเห็นเกี่ยวกับการเรียนรู้ ระบุความก้าวหน้าของนักเรียนเอง และจัดทำเป้าหมายเชิงบวกเพื่อปรับปรุงและกลายเป็นผู้เรียนที่ประสบความสำเร็จได้/ใช้การประเมินเป็นเหมือนส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ในการสอนเพื่อวินิจฉัยความต้องการของเด็ก จัดทำเป้าหมายที่เป็นจริงได้และท้าทายเพื่อพัฒนา และทำแผนการสอนต่อไปในอนาคต

- การทบทวนการสอนและการเรียนรู้ ได้แก่ ทบทวนประสิทธิภาพทางการสอน และผลกระทบจากความก้าวหน้า ความสำเร็จ และสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียน/ทบทวนผลกระทบของผลสะท้อนกลับให้กับผู้เรียน และแนะนำวิธีการปรับปรุงเพื่อให้ประสบความสำเร็จแก่ผู้เรียน

- บรรยากาศทางการเรียนรู้ ได้แก่ สร้างให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและมีเป้าหมายซึ่งตรงตามข้อเรียกร้องทางกฎหมาย นโยบายของประเทศ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีแก่นักเรียนเพื่อที่ว่านักเรียนจะรู้สึกปลอดภัยและมีความมั่นใจที่จะเรียนรู้ในโรงเรียน / ใช้การจัดการของท้องถิ่นที่เกี่ยวกับความปลอดภัยของเด็กและเยาวชน/บ่งชี้และใช้โอกาส และขยายการเรียนรู้ในบริบทที่อยู่นอกโรงเรียน ซึ่งทำให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้ภายในและภายนอกบริบทโรงเรียน/จัดการพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์โดยการทำกรอบที่ชัดเจน และเป็นเชิงบวกสำหรับวิชาต่างๆ โดยอยู่ในขอบเขตนโยบายของโรงเรียน/ใช้กลยุทธ์และเทคนิคการจัดการพฤติกรรมต่างๆ ปรับปรุงเพื่อสนับสนุนให้เกิดการควบคุมตนเองและความเป็นอิสระ/สนับสนุนการควบคุมตนเองของผู้เรียน ความเป็นอิสระ และการร่วมมือ โดยผ่านการพัฒนาทางสังคม อารมณ์ และทักษะทางพฤติกรรมของครู

- การทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ได้แก่ ทำงานเป็นสมาชิกในทีมและหาโอกาสทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อแบ่งปันการพัฒนาการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพกับเพื่อนร่วมงาน/ทำให้มั่นใจได้ว่าการทำงานกับเพื่อนร่วมงานนั้นจะนำมาซึ่งการสนับสนุนการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเพื่อนร่วมงานนั้นก็เข้าใจถึงบทบาทที่ถูกคาดหวังให้มาเติมเต็มการเรียนการสอน

ครูเหนือมาตรฐาน (Post Threshold Teachers - Teachers on the upper pay scale: P)

ครูเหนือมาตรฐาน (Post Threshold) จะผ่านเกณฑ์และมีคุณสมบัติของครูตามมาตรฐานหลัก

(C) รวมทั้งเกณฑ์เพิ่มเติมทั้ง 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะทางวิชาชีพ กรอบคือ ให้การอุดหนุนที่เหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญ ต่อการปรับใช้นโยบายและการปฏิบัติ และต่อการส่งเสริมความรับผิดชอบของส่วนรวม
2. ความรู้และความเข้าใจทางวิชาชีพ

- การสอนและการเรียนรู้ ได้แก่ มีความรู้ครอบคลุมและมีความเข้าใจวิธีการใช้ และประยุกต์การสอน การเรียนรู้ และกลยุทธ์ในการจัดการกับพฤติกรรม รวมถึงวิธีการเรียนรู้เป็น รายบุคคลเพื่อให้โอกาสแก่ผู้เรียนทุกคนได้ประสบความสำเร็จทางการเรียน

- การประเมินและการติดตาม ได้แก่ มีความรู้ครอบคลุมและมีความเข้าใจข้อ เรียกร้องทางการประเมินเป็นอย่างดี และเตรียมการเพื่อหลักสูตรหรือวิชาที่สอนรวมไปถึงการเตรียมการที่ เกี่ยวกับการทดสอบระดับประเทศ /มีความรู้ที่ทันต่อเหตุการณ์และมีความเข้าใจต่อความต้องการตาม คุณสมบัติและความเฉพาะที่ต่างกันของผู้เรียนแต่ละคน

- วิชาและหลักสูตร ได้แก่ มีความรู้ที่พัฒนามากขึ้น และเข้าใจวิชาและหลักสูตร การสอนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการเรียนรู้นั้นทำให้ผู้เรียนก้าวหน้าไปอย่างไรบ้าง

- สุขภาพและสภาพที่ดี ได้แก่ มีความรู้และประสบการณ์เชิงลึกที่เพียงพอ ที่จะ สามารถให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของเด็กและเยาวชน

3. ทักษะทางวิชาชีพ

- การวางแผน ได้แก่ มีความยืดหยุ่น ริเริ่ม และปรับการออกแบบการเรียนรู้ทั้ง ภายในและข้ามบทเรียน โดยมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้และความต้องการ ของผู้เรียน ซึ่งบูรณาการการพัฒนา และยังเกี่ยวข้องกับความรู้ในวิชาและหลักสูตรด้วย

- การสอน ครุเหนือมาตรฐาน (Post Threshold) มีทักษะทางการสอนซึ่งนำ ผู้เรียนพัฒนาต่อเนื่องจากความสำเร็จก่อนหน้านี้ มีการทำให้เกิดความก้าวหน้าได้ดีดั้งเดิมหรือดีกว่าเดิม

- การทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ได้แก่ สนับสนุนการมีส่วนร่วมและทำงาน ในฐานะสมาชิกของทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ / ช่วยเหลือในการพัฒนาทางวิชาชีพให้กับเพื่อนร่วมงาน ผ่านการสอนงาน การแนะนำ การสาธิต และการให้ข้อเสนอแนะและผลสะท้อนกลับ

ครูดีเด่น (Excellent Teachers: E)

ครูดีเด่นจะต้องมีคุณลักษณะตามคุณสมบัติของครูตามมาตรฐาน (C) และครูเหนือมาตรฐาน (Post Threshold) รวมทั้งประเมินตามเกณฑ์เพิ่มเติมดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะทางวิชาชีพ ครอบคลุม คือ มีความเต็มใจที่จะใช้บทบาทนำในการพัฒนา นโยบาย และการปฏิบัติงาน และในการส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนรวม โดยครูดีเด่นจะต้องมีการวิจัยและประเมิน การปฏิบัติงานทางหลักสูตรในเชิงนวัตกรรม และเขียนถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย และหลักฐานอื่นๆ จาก ภายนอกเพื่อชี้แจงการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อนร่วมงานได้

2. ความรู้และความเข้าใจทางวิชาชีพ

- การสอนและการเรียนรู้ ได้แก่ มีความเข้าใจวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพที่สุด การ เรียนรู้ และกลยุทธ์ในการจัดการกับพฤติกรรม รวมถึงวิธีการเลือกและใช้แนวทางที่คนจะเรียนรู้ได้เพื่อให้ โอกาสแก่ผู้เรียนทุกคนได้ประสบความสำเร็จทางการเรียน

- การประเมินและการติดตาม ได้แก่ มีความรู้วิธีการปรับปรุงการประเมินที่มีประสิทธิภาพในสถานที่ทำงาน รวมทั้งรู้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อประเมินประสิทธิภาพการสอนและการเรียนการสอนข้ามโรงเรียน

- วิชาและหลักสูตร ได้แก่ มีความรู้ที่กว้างขวางและเชิงลึก และเข้าใจวิชาและหลักสูตร การสอนที่เกี่ยวข้อง ผ่านความเกี่ยวข้องกับเครือข่ายวิชาชีพที่เกี่ยวกับวิชาและหลักสูตรได้กว้างขึ้น

- ความสำเร็จและความหลากหลาย ได้แก่ มีความรู้ที่กว้างขวางโดยคำนึงถึงความเท่าเทียม การรวมตัว และความหลากหลายทางการสอน

3. ทักษะทางวิชาชีพ

- การวางแผน ได้แก่ เป็นผู้นำการวางแผนอย่างมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ บ่งชี้และสำรวจความเชื่อมโยงทั้งภายในและระหว่างวิชาหรือหลักสูตรตามการวางแผน

- การสอน ครูดีเด่น มีทักษะทางการสอนซึ่งนำผู้เรียนไปสู่ผลที่ตามมาและผลลัพธ์ที่ยอดเยี่ยม / แสดงให้เห็นการสอนที่ยอดเยี่ยมและมีนวัตกรรม

- การประเมิน การติดตาม และการให้ผลสะท้อนกลับ ได้แก่ แสดงให้เห็นความสามารถที่ยอดเยี่ยมในการประเมิน / มีความสามารถที่ยอดเยี่ยมเพื่อให้ผลสะท้อนกลับแก่ผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครองได้อย่างถูกต้องและสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาที่ส่งเสริมต่อความก้าวหน้าของผู้เรียน

- การทบทวนการสอนและการเรียนรู้ ได้แก่ ใช้ข้อมูลทางสถิติของท้องถิ่นและประเทศ และข้อมูลอื่นๆ เพื่อเป็นฐานเปรียบเทียบความก้าวหน้าและความสำเร็จของผู้เรียน เพื่อเป็นเครื่องมือตัดสินประสิทธิภาพการสอนของครู และเพื่อเป็นพื้นฐานปรับปรุงการสอนและการเรียนรู้

- การทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ได้แก่ ทำงานใกล้ชิดกับทีมผู้นำ การใช้บทบาทนำในการพัฒนา การนำนโยบายไปใช้ การประเมินนโยบายและการปฏิบัติซึ่งช่วยยกระดับโรงเรียน / ช่วยให้เพื่อนร่วมงานได้พัฒนาทางวิชาชีพโดยการใช้เทคนิคหลากหลายและเหมาะสมกับแต่ละคน / ทำให้เกิดพื้นฐานการประเมินที่ดีเพื่อสามารถให้คำแนะนำเมื่อมีการร้องขอได้ มีการประยุกต์ใช้ทักษะขั้นสูงในชั้นเรียนเพื่อประเมินและแนะนำเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการทำงานและปรับใช้กลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน และนำไปสู่การยกระดับผลลัพธ์ของผู้เรียนในที่สุด

ครูดีเด่น หรือ Excellent Teacher มีบทบาทหน้าที่ทั่วไป ได้แก่ รักษามาตรฐาน แสดงให้เห็นความมุ่งมั่นในการพัฒนาความเป็นวิชาชีพของตนเอง และให้ความเป็นต้นแบบทางวิชาชีพครูแก่ครูคนอื่น ๆ และครู ET ยังต้องมีบทบาทในการพัฒนาการสอน รวมถึงการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน ระบบประเมินครู ET มุ่งหวังให้ครูมีการพัฒนาตนเองและครูจะต้องเป็นมากกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว รวมทั้ง

ควรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้สอนครูคนอื่น ติดตามตรวจสอบ สังเกตการณ์ชั้นเรียน ตรวจสอบระดับความเชี่ยวชาญของตนเอง ซึ่งโรงเรียนสามารถสร้างตำแหน่งครู ET ได้ตลอดเวลา ซึ่ง ETS ทำให้ครูมีโอกาสเติบโตในสายอาชีพ โดยการให้ครูพัฒนาตนเองด้วยการแบ่งปันทักษะและประสบการณ์กับครูที่สอนในชั้นเรียนคนอื่นๆ (Department for Education, U.K., 2010)

เกณฑ์ในการประเมินครู ET ครูที่จะได้รับการประเมิน จะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนานักเรียนด้วยการมอบหมายงานให้กับนักเรียน ซึ่งหลักฐานดังกล่าวควรอยู่ในช่วงระยะเวลา 2 ปีก่อนที่จะขอประเมินเป็นครู ET และต้องผ่านมาตรฐานการประเมินครูเหนือมาตรฐาน (post-threshold teacher) พร้อมทั้งมีคุณสมบัติและลักษณะที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานของครู ET และครูที่จะได้รับแต่งตั้งเป็นครู ET และจะต้องมี pay scale ในตำแหน่งครูเหนือมาตรฐาน (post – threshold) อย่างน้อย 2 ปีก่อน แล้วจึงจะได้รับตำแหน่งครู ET (Department for Education, U.K., 2010)

ครูทักษะเป็นเลิศ (Advanced Skills Teachers: ASTs, A)

ครูทักษะเป็นเลิศจะต้องมีคุณลักษณะตามคุณสมบัติของครูตามมาตรฐาน (C) ครูเหนือมาตรฐาน (Post Threshold) และครูยอดเยี่ยม รวมทั้งมีคุณลักษณะตามเกณฑ์เพิ่มเติมดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะทางวิชาชีพ กรอบคือ มีความเต็มใจที่จะใช้บทบาทผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนานโยบายและการปฏิบัติงาน และในการส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนรวม เพื่อปรับปรุงตนเองและสถานที่ทำงาน

2. ทักษะทางวิชาชีพ

- การทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ได้แก่ เป็นส่วนหนึ่ง หรือทำงานใกล้ชิดกับทีมผู้นำ การใช้บทบาทนำในการพัฒนา การนำนโยบายไปใช้ การประเมินนโยบายและการปฏิบัติในโรงเรียน และสถานที่ทำงานอื่นๆ ซึ่งช่วยยกระดับการพัฒนาโรงเรียน / เป็นผู้มีทักษะทางการวิเคราะห์ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะทางองค์การที่จำเป็นต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่และทีมผู้นำในโรงเรียน

สำหรับครูที่จะถูกประเมินเป็น Excellent Teacher หรือ AST จะต้องถูกประเมินโดยกระบวนการต่างๆ จากภายนอก ส่วนครูที่จะประเมินเพื่อผ่าน threshold จะถูกประเมินโดยครูใหญ่ในโรงเรียน มาตรฐานของครูระดับต่างๆ จะสัมพันธ์กันกับระดับค่าตอบแทนด้วย โดยครูในแต่ละระดับก็就会被คาดหวังให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับระดับของตน โดยเมื่อเวลาผ่านไปครูต้องพัฒนาตามมาตรฐานเหล่านั้นในเชิงกว้างและลึกมากขึ้น ทั้งในด้านคุณลักษณะ ความรู้และทักษะ ครูที่ต้องการผ่านมาตรฐานเป็นครู ET จำต้องผ่านมาตรฐานเฉพาะ (E) และมาตรฐานก่อนหน้า (C และ P) ส่วนครูที่

ต้องการผ่านเป็นครู AST จะต้องผ่านมาตรฐานเฉพาะ (A) และยังต้องผ่านมาตรฐานก่อนหน้านี้ (คือ C, P และ E) (Training and Development Agency for Schools, 2007)

สรุปได้ว่า ครูทุกคนต้องมีมาตรฐานหลักของการเป็นครู ที่ประเมินใน 3 ประเด็นหลัก ดังที่กล่าวไปแล้ว คือ คุณลักษณะทางวิชาชีพ ความรู้และความเข้าใจทางวิชาชีพ และทักษะทางวิชาชีพ ซึ่งครูในแต่ละระดับ จะมีรายละเอียดทั้ง 3 ด้านเหมือนกัน แต่รายละเอียดมาตรฐานในแต่ละด้านจะต่างกัน โดยครูที่ประเมินในระดับสูงขึ้นจะต้องผ่านมาตรฐานของครูในระดับก่อนหน้าทั้งหมด และยังต้องมีคุณสมบัติเพิ่มเติมของครูในระดับที่สูงกว่าดังรายละเอียดที่กล่าวไปก่อนหน้านี้ สำหรับครูเหนือมาตรฐาน (Post-threshold : P), ครูยอดเยี่ยม (Excellent : E), และครูทักษะเป็นเลิศ (Advanced Skill : A) มีกรอบมาตรฐานวิชาชีพสรุปตามตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 กรอบมาตรฐานวิชาชีพครูเหนือมาตรฐาน ครูยอดเยี่ยม และครูทักษะเป็นเลิศ

1. คุณลักษณะทางวิชาชีพ		
ครูเหนือมาตรฐาน Post-threshold Teacher (P)	ครูยอดเยี่ยม Excellent Teacher (E)	ครูทักษะเป็นเลิศ Advance Skill (A)
ความสัมพันธ์กับเด็กและเยาวชน		
C1 การปฏิสัมพันธ์กับเด็กและเยาวชน ได้แก่ มีความคาดหวังสูงของเด็กและเยาวชน เพื่อประกันว่าครู QTS จะบรรลุซึ่งศักยภาพทางการศึกษา และเพื่อสร้างความยุติธรรม การยอมรับ ความเชื่อมั่น การสนับสนุนและสร้างความสัมพันธ์กับเด็ก		
C2 ยึดถือคุณค่าและทัศนคติเชิงบวก และปรับมาตรฐานพฤติกรรมในบทบาทวิชาชีพของตน		
กรอบ		
C3 มีความรู้ที่ทันต่อเหตุการณ์และเข้าใจหน้าที่ของวิชาชีพครูและตามกรอบกฎหมาย สร้างสรรค์เพื่อพัฒนา นำนโยบายไปใช้และปฏิบัติโดยมีการประเมิน รวมทั้งมีการออกแบบเพื่อส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมกันด้วย		
P1 ให้การอุดหนุนที่เหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญ ต่อการปรับใช้นโยบายและการปฏิบัติ และต่อการส่งเสริมความรับผิดชอบของส่วนรวม		
	E1 มีความเต็มใจที่จะใช้บทบาทนำในการพัฒนานโยบายและการปฏิบัติของสถานที่ทำงาน และเต็มใจที่จะสนับสนุนความรับผิดชอบของส่วนรวมเพื่อให้เกิดผลสำเร็จนั้น	A1 มีความเต็มใจที่จะใช้บทบาทผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนานโยบายและการปฏิบัติของสถานที่ทำงาน และสนับสนุนความรับผิดชอบของส่วนรวมเพื่อให้เกิดผลสำเร็จนั้นทั้งในที่ทำงานของตนเองและสถานที่ทำงานอื่น
การสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น		
C4 สื่อสารกับเด็ก เยาวชน ครอบครัวและเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ / สื่อสารกับผู้ปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการถ่ายทอดที่เหมาะสมกับเวลา และยังสื่อสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ วัตถุประสงค์ ความก้าวหน้าและสภาพความเป็นอยู่ที่ดี / ยอมรับการสื่อสารว่ามี 2 ทางและกระตุ้นให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการอภิปรายเกี่ยวกับความก้าวหน้า การพัฒนาและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของเด็กนักเรียน		

C5 ยอมรับและเคารพการช่วยเหลือที่เพื่อนร่วมงานและผู้ปกครองจะช่วยกันทำให้เกิดพัฒนาการและสภาพที่ดีของเด็ก และยังเป็นภาระระดับความสำเร็จของครูเองด้วย		
C6 มีค่านิยมสัญญาที่จะทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจในที่ที่เหมาะสม		
การพัฒนาวิชาชีพรายบุคคล		
C7 ประเมินการทำงานตนเองและให้ค่านิยมสัญญาเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องกับการพัฒนาวิชาชีพอย่างเหมาะสม		
C8 มีแนวทางการพัฒนาที่สร้างสรรค์ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปรับใช้ในการทำงาน		
	E2 วิจัยและประเมินการปฏิบัติงานทางหลักสูตรในเชิงนวัตกรรม และเขียนถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย และหลักฐานอื่นๆ จากภายนอกเพื่อชี้แจงการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อนร่วมงานได้	
C9 มีการดำเนินการตามคำแนะนำและเปิดกว้างต่อการสอนงานและให้คำแนะนำ		
2. ความรู้และความเข้าใจทางวิชาชีพ		
ครูเหนือมาตรฐาน Post-threshold Teacher (P)	ครูยอดเยี่ยม Excellent Teacher (E)	ครูทักษะเป็นเลิศ Advance Skill (A)
การสอนและการเรียนรู้		
C10 มีความรู้และความเข้าใจในขอบเขตของการสอนที่ทันต่อเหตุการณ์ได้ดี มีกลยุทธ์ในการจัดการพฤติกรรมการเรียนรู้ และยังสามารถประยุกต์ใช้กลยุทธ์เหล่านี้ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งการให้โอกาสและการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน		
P2 มีความรู้ครอบคลุมและมีความเข้าใจวิธีการใช้และประยุกต์การสอน การเรียนรู้ และกลยุทธ์ในการจัดการกับพฤติกรรม รวมถึงวิธีการเรียนรู้เป็นรายบุคคลเพื่อให้โอกาสแก่ผู้เรียนทุกคนได้ประสบความสำเร็จทางการเรียน		
	E3 มีความเข้าใจวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพที่สุด การเรียนรู้ และกลยุทธ์ในการจัดการกับพฤติกรรม รวมถึงวิธีการเลือกและใช้แนวทางที่คนจะเรียนรู้ได้ เพื่อให้โอกาสแก่ผู้เรียนทุกคนได้ประสบความสำเร็จทางการเรียน	
การประเมินและการติดตาม		
C11 มีความรู้เกี่ยวกับการประเมินตามข้อเรียกร้อง และมีการเตรียมการสำหรับวิชาหรือหลักสูตรที่ครูถูกอบรมเพื่อสอน รวมทั้ง การประเมินและการเตรียมการที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบระดับชาติ		
P3 มีความรู้ครอบคลุมและมีความเข้าใจข้อเรียกร้องทางการประเมินเป็นอย่างดี และเตรียมการเพื่อหลักสูตรหรือวิชาที่สอนรวมถึงการเตรียมการที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบระดับประเทศ		
P4 มีความรู้ที่ทันต่อเหตุการณ์และมีความเข้าใจต่อความต้องการตามคุณสมบัติและความเฉพาะที่ต่างกันของผู้เรียนแต่ละคน		
C12 รู้ขอบเขตการประเมินรวมทั้งความสำคัญของการประเมิน		
C13 รู้วิธีการใช้ข้อมูลทางสถิติทั้งระดับประเทศและระดับท้องถิ่นเพื่อประเมินประสิทธิภาพการสอนของครูตามมาตรฐาน เพื่อติดตามกระบวนการที่ครูสอนและเพื่อยกระดับความสำเร็จ		
C14 รู้วิธีการใช้รายงานและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินอื่นๆ จากภายนอกเพื่อให้ผลสะท้อนกับผู้เรียนได้อย่าง		

ถูกต้องและสร้างสรรค์ โดยที่การสะท้อนผลนี้จะช่วยสะท้อนจุดอ่อน และสร้างความเข้มแข็ง ความก้าวหน้ารวมทั้งแผนการปรับปรุงด้วย	
	E4 มีความรู้วิธีการปรับปรุงการประเมินที่มีประสิทธิภาพในสถานที่ทำงาน รวมทั้งรู้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อประเมินประสิทธิภาพการสอนและการเรียนการสอนข้ามโรงเรียน
วิชาและหลักสูตร	
C15 มีความรู้และความเข้าใจของวิชาและหลักสูตรที่ตนเองสอนและวิชาอื่นที่เกี่ยวข้องกัน รวมถึงการสร้างสรรค์อื่นๆ ที่วิชาที่ครูสอนอยู่นั้นสามารถข้ามผ่านไปยังหลักสูตรและการเรียนรู้อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกัน	
P5 มีความรู้ที่พัฒนามากขึ้น และเข้าใจวิชาและหลักสูตร การสอนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนก้าวหน้าไปอย่างไรบ้าง	
	E5 มีความรู้ที่กว้างขวางและเชิงลึก และเข้าใจวิชาและหลักสูตร การสอนที่เกี่ยวข้อง ผ่านความเกี่ยวข้องกับเครือข่ายวิชาชีพที่เกี่ยวกับวิชาและหลักสูตรได้กว้างขึ้น
C16 รู้และเข้าใจกรอบและหลักสูตรทั้งที่เป็นไปตามกฎหมายและนอกเหนือจากกฎหมาย และที่เป็นไปตามกลยุทธ์ระดับชาติในหลักสูตรที่ครูนั้นสอนอยู่	
ภาษา ตัวเลข และเทคโนโลยีสารสนเทศ	
C17 รู้วิธีใช้ทักษะทางภาษา ตัวเลข และเทคโนโลยีการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการสอนของครูและกิจกรรมทางวิชาชีพอื่นๆ	
ความสำเร็จและความหลากหลาย	
C18 เข้าใจวิธีการที่จะพัฒนาเด็กและเยาวชน ซึ่งมีช่วงความต่างทางพัฒนาการ สังคม ศาสนา เชื้อชาติ วัฒนธรรม และอิทธิพลทางภาษา	
C19 รู้วิธีสนับสนุนการเรียนรู้ในระดับบุคคลของนักเรียนที่ครูสอน รวมถึงนักเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่ 2 นักเรียนที่ต้องการการดูแลเป็นพิเศษหรือพิการ และสนับสนุนความเท่าเทียมในการสอน	
	E6 มีความรู้ที่กว้างขวางโดยคำนึงถึงความเท่าเทียม การรวมตัว และความหลากหลายทางการสอน
C20 เข้าใจบทบาทความรับผิดชอบเฉพาะด้านเด็กการศึกษาพิเศษ ผู้พิการ และเด็กที่มีความจำเป็นต้องเรียนรู้เป็นรายบุคคล และการสร้างสรรค์ที่ครูทำเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาสภาพการเป็นอยู่ที่ดีของเด็กและเยาวชน	
C21 รู้ช่วงเวลาที่เหมาะสมที่จะให้เพื่อนร่วมงานที่มีความเฉพาะทางได้สนับสนุนการเรียนรู้ของเด็กที่มีความพิเศษและเพื่ออ้างถึงทรัพยากรและข้อมูล การเสนอแนะและสนับสนุนจากภายนอก	
สุขภาพและสภาพความเป็นอยู่ที่ดี	
C22 รู้ถึงข้อเรียกร้องทางกฎหมายในปัจจุบัน นโยบายของประเทศ และการแนะนำเพื่อสนับสนุนสภาพที่ดีของเด็กและเยาวชน	
C23 รู้การเตรียมการของท้องถิ่นเกี่ยวกับการคุ้มครองเด็กและเยาวชน	
C24 รู้วิธีการที่จะบ่งชี้ถึงเด็กที่ใช้ศักยภาพในทางที่ผิด หรือละเลยต่อความสามารถของตนเอง และดำเนินการป้องกันตามระเบียบปฏิบัติ	

C25 รู้วิธีการบ่งชี้และสนับสนุนเด็กและเยาวชนซึ่งมีสภาพส่วนบุคคลที่พัฒนาหรือก้าวหน้าได้ยาก และรู้ว่าจะส่งต่อเด็กเหล่านั้นให้กับเพื่อนร่วมงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะได้เมื่อใด		
P6 มีความรู้และประสบการณ์เชิงลึกที่เพียงพอ ที่จะสามารถให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของเด็กและเยาวชน		
3. ทักษะทางวิชาชีพ		
ครูเหนือมาตรฐาน Post-threshold Teacher (P)	ครูยอดเยี่ยม Excellent Teacher (E)	ครูทักษะเป็นเลิศ Advance Skill (A)
การวางแผน		
C26 วางแผนเพื่อความก้าวหน้าโดยก้าวข้ามอายุและขอบเขตความสามารถ ออกแบบบทเรียนหรือการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งในบทเรียนและข้ามบทเรียน		
P7 มีความยืดหยุ่น ริเริ่ม และปรับการออกแบบการเรียนรู้ทั้งในบทเรียนและข้ามบทเรียน โดยมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้และความต้องการของผู้เรียน ซึ่งบูรณาการการพัฒนา และยังเกี่ยวข้องกับความรู้ในวิชาและหลักสูตรด้วย		
		E7 เป็นผู้นำการวางแผนอย่างมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ บ่งชี้และสำรวจความเชื่อมโยงทั้งภายในและระหว่างวิชาหรือหลักสูตรตามการวางแผน
C27 ออกแบบโอกาสสำหรับผู้เรียนเพื่อพัฒนาทักษะทางภาษา ตัวเลข และเทคโนโลยีการสื่อสารตามความเหมาะสมกับระดับและบริบทต่างๆ		
C28 วางแผน จัดทำ และประเมินการบ้านหรืองานนอกชั้นเรียนเพื่อการทดสอบอย่างเหมาะสมเพื่อให้ผู้เรียนมีความก้าวหน้า ขยาย และทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนมีความเข้มข้น		
การสอน		
C29 มีการสอนที่ท้าทาย มีการจัดโครงสร้างของบทเรียนได้ดี และลำดับบทเรียนตามอายุและความสามารถของนักเรียน โดยครูมีการใช้กลยุทธ์และทรัพยากรการสอนตามช่วงวัยและความสามารถของนักเรียน รวมถึงสื่อการสอนอิเล็กทรอนิกส์ การฝึกปฏิบัติจริง / มีการสอนเพื่อความรู้และความสำเร็จของนักเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะใหม่ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ / ปรับปรุงภาษาให้เหมาะสมกับผู้เรียน แนะนำแนวความคิดได้ชัดเจน และใช้การอธิบาย ตั้งคำถาม อภิปรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ / จัดการการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งรายบุคคล กลุ่ม และชั้นเรียน ปรับการสอนให้เหมาะกับระดับชั้นเรียน		
C30 สอนให้เกี่ยวข้องและสนใจสู่บทเรียนโดยมีการวางรากฐานความคาดหวังของผู้เรียนเป็นอย่างดีและออกแบบเพื่อยกระดับความสำเร็จ		
P8 มีทักษะทางการสอนซึ่งนำผู้เรียนพัฒนาต่อเนื่องจากความสำเร็จก่อนหน้านี้ มีการทำให้เกิดความก้าวหน้าได้ดีดั้งเดิมหรือดีกว่าเดิม		
		E8 มีทักษะทางการสอนซึ่งนำผู้เรียนไปสู่ผลที่ตามมาและผลลัพธ์ที่ยอดเยี่ยม
		E9 แสดงให้เห็นการสอนที่ยอดเยี่ยมและมินิวัดกรรม
การประเมิน การติดตาม และการให้ผลสะท้อนกลับ		
C31 ทำขอบเขตการประเมิน การติดตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ ติดตามและบันทึกกลยุทธ์ซึ่งท้าทายต่อเป้าหมายการเรียนรู้ การติดตาม และความก้าวหน้าของผู้เรียน		

	E10 แสดงให้เห็นความสามารถที่ยอดเยี่ยมในการประเมิน	
C32 ให้ผลสะท้อนกลับอย่างถูกต้องและสร้างสรรค์แก่ผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครองเพื่อความสำเร็จ ความก้าวหน้า และการพัฒนา		
	E11 มีความสามารถที่ยอดเยี่ยมเพื่อให้ผลสะท้อนกลับแก่ผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครองได้อย่างถูกต้องและสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาที่ส่งเสริมต่อ ความก้าวหน้าของผู้เรียน	
C33 สนับสนุนและแนะนำผู้เรียนเพื่อให้สะท้อนความเห็นเกี่ยวกับการเรียนรู้ ระบุความก้าวหน้าของนักเรียนเอง และ จัดทำเป้าหมายเชิงบวกเพื่อปรับปรุงและกลายเป็นผู้เรียนที่ประสบความสำเร็จได้		
C34 ใช้การประเมินเป็นเหมือนส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ในการสอนเพื่อวินิจฉัยความต้องการของเด็ก จัดทำเป้าหมายที่ เป็นจริงได้และท้าทายเพื่อพัฒนาและทำแผนการสอนต่อไปในอนาคต		
การทบทวน การสอน และการเรียนรู้		
C35 ทบทวนประสิทธิภาพทางการสอน และผลกระทบจากความก้าวหน้า ความสำเร็จ และสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของ นักเรียน		
C36 ทบทวนผลกระทบของผลสะท้อนกลับให้กับผู้เรียน และแนะนำวิธีการปรับปรุงเพื่อให้ประสบความสำเร็จแก่ผู้เรียน		
	E12 ใช้ข้อมูลทางสถิติของท้องถิ่นและประเทศ และข้อมูลอื่นๆ เพื่อเป็นฐาน เปรียบเทียบความก้าวหน้าและความสำเร็จของผู้เรียน เพื่อเป็นเครื่องมือตัดสิน ประสิทธิภาพการสอนของครู และเพื่อเป็นพื้นฐานปรับปรุงการสอนและการ เรียนรู้	
C37 สร้างให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและมีเป้าหมายซึ่งตรงตามข้อเรียกร้องทางกฎหมาย นโยบายของ ประเทศ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีแก่นักเรียนเพื่อที่ว่านักเรียนจะรู้สึกปลอดภัย และมีความมั่นใจที่จะเรียนรู้ในโรงเรียน / ใช้การจัดการของท้องถิ่นที่เกี่ยวกับความปลอดภัยของเด็กและเยาวชน / บังชี และใช้โอกาส และขยายการเรียนรู้ในบริบทที่อยู่นอกโรงเรียน ซึ่งทำให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้ภายในและ ภายนอกบริบทโรงเรียน		
C38 จัดการพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์โดยการทำรอบที่ชัดเจนและเป็นเชิงบวกสำหรับวิชาต่างๆ โดยอยู่ใน ขอบเขตนโยบายของโรงเรียน / ใช้กลยุทธ์และเทคนิคการจัดการพฤติกรรมต่างๆ ปรับปรุงเพื่อสนับสนุนให้เกิดการ ควบคุมตนเองและความเป็นอิสระ		
C39 สนับสนุนการควบคุมตนเองของผู้เรียน ความเป็นอิสระ และการร่วมมือ โดยผ่านการพัฒนาทางสังคม อารมณ์ และ ทักษะทางพฤติกรรมของครู		
การทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ		
C40 ทำงานเป็นสมาชิกในทีมและหาโอกาสทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อแบ่งปันการพัฒนาการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพกับเพื่อนร่วมงาน		
P9 สนับสนุนการมีส่วนร่วมและทำงานในฐานะสมาชิกของทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ		
	E13 การทำงานเป็นทีมและความ ร่วมมือ ได้แก่ ทำงานใกล้ชิดกับทีม ผู้นำ การใช้บทบาทนำในการพัฒนา การนำนโยบายไปใช้ การประเมิน	A2 เป็นส่วนหนึ่ง หรือทำงานใกล้ชิด กับทีมผู้นำ การใช้บทบาทนำในการ พัฒนา การนำนโยบายไปใช้ การ ประเมินนโยบายและการปฏิบัติใน

	นโยบายและการปฏิบัติซึ่งช่วยยกระดับโรงเรียน	โรงเรียนและสถานที่ทำงานอื่นๆ ซึ่งช่วยยกระดับการพัฒนาโรงเรียน
C41 ทำให้มั่นใจได้ว่าการทำงานกับเพื่อนร่วมงานนั้นจะนำมาซึ่งการสนับสนุนการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเพื่อนร่วมงานนั้นก็เข้าใจถึงบทบาทที่ถูกต้องคาดหวังให้มาเติมเต็มการเรียนการสอน		
P10 ช่วยเหลือในการพัฒนาทางวิชาชีพให้กับเพื่อนร่วมงานผ่านการสอนงาน การแนะนำ การสาธิต และการให้ข้อเสนอแนะและผลสะท้อนกลับ		
	E14 ช่วยให้เพื่อนร่วมงานได้พัฒนาทางวิชาชีพโดยการใช้เทคนิคหลากหลายและเหมาะสมกับแต่ละคน	
	E15 ทำให้เกิดพื้นฐานการประเมินที่ดีเพื่อสามารถให้คำแนะนำเมื่อมีการร้องขอได้ มีการประยุกต์ใช้ทักษะขั้นสูงในชั้นเรียนเพื่อประเมินและแนะนำเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการทำงานและปรับใช้กลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน และนำไปสู่การยกระดับผลลัพธ์ของผู้เรียนในที่สุด	
	A3 มีทักษะทางการวิเคราะห์ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะทางองค์การที่จำเป็นต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่และทีมผู้นำในโรงเรียน	

ที่มา : Department for Education, 2011, pp.114-122.

- การฝึกอบรมครูใหม่ (Initial Teacher Training: ITT)

นอกจากการประเมินครูที่ถูกประเมินแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังที่กล่าวไปแล้วนั้น มีข้อมูลพบว่าครูที่ยังไม่ได้เป็นครูที่มีคุณสมบัติยังต้องได้รับการฝึกอบรมตามมาตรฐานก่อน เพื่อที่จะผ่านมาตรฐานการเป็นครูที่มีคุณสมบัติ ดังนั้น ในเนื้อหาส่วนนี้จะกล่าวเพิ่มเติมมิติที่เกี่ยวข้องกับการประเมินครูใหม่ หรือ Initial Teacher Training (ITT)⁷ ด้วย

ครูใหม่ในอังกฤษจะต้องได้รับการฝึกอบรมที่เรียกว่า Initial Teacher Training (ITT) เพื่อที่จะผ่านมาตรฐานการเป็นครูที่มีคุณสมบัติ Qualified Teacher Status (QTS) มาตรฐานนี้แบ่งเป็น 3 ด้านหลักๆ และมีรายละเอียด ดังนี้ (Training and Development Agency for Schools, 2009)

1. คุณลักษณะทางวิชาชีพ

ความสัมพันธ์กับเด็กและเยาวชน เหตุผลในการมีมาตรฐานข้อนี้ เพราะการศึกษาเป็นการให้คุณค่าและการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยครูมีบทบาทในการถ่ายทอดค่านิยมและการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อ

⁷ ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดการประเมิน 3 ด้านเฉพาะครู ITT เพื่อเป็นตัวอย่างเค้าโครงการประเมินในแต่ละด้าน

พัฒนาเด็กและเยาวชนทุกคน ซึ่งเด็กและเยาวชนจะได้รับความมั่นใจว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ จะสนับสนุนให้นักเรียนมีความสร้างสรรค์ในทางบวก และประยุกต์ใช้ค่านิยมและทัศนคติต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม มาตรฐานนี้คาดหวังว่าครูใหม่จะสามารถช่วยเหลือนักเรียนโดยสะท้อนให้เห็นว่ามีความยุติธรรม นำเคารพ นำเชื่อถือ มีความสร้างสรรค์และเป็นผู้สนับสนุน

ในด้านกรอบการทำงาน มาตรฐานนี้กำหนดว่าภาระหน้าที่ของครูนั้น ถูกวางไว้โดยกรอบของกฎหมาย เครื่องมือและกลไกต่างๆ เอกสารสถานะและค่าตอบแทนครู และการแนะนำของหน่วยงานอื่นๆ ที่ไม่ใช่ของรัฐ ได้แก่ Education Act (2002), the Children Act (2004), the Children's Workforce Strategy (2005) และ Every Child Matters นอกจากนี้ ครูยังมีสิทธิและความรับผิดชอบต่างๆ เช่น ข้อตกลงแห่งชาติในปี 2003 เรื่องการยกระดับมาตรฐานและการจัดการภาระงาน ครูจะได้รับการสนับสนุนด้วยระบบและโครงสร้างที่หลากหลาย นโยบายและแนวปฏิบัติต่างๆ อาจออกแบบโดยอำนาจของท้องถิ่นเอง โดยโรงเรียนหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งครูต้องมีความเข้าใจ สนับสนุน และปฏิบัติตามมาตรฐานเหล่านี้พร้อมเพรียงและสอดคล้องกับวิชาชีพของตนเอง ดังนั้น มาตรฐานในข้อนี้ ครูฝึกหัดจะต้องตระหนักในข้อกำหนดทางกฎหมาย นโยบายที่เกี่ยวข้อง เช่น สิทธิและหน้าที่ ความเท่าเทียม การปกป้องเด็ก และการจ้างงานครู

หลักการของมาตรฐานนี้ ครูฝึกหัดต้องมีการสื่อสารที่ดีเพื่อเป็นสื่อกลางในการทำงานกับเด็ก เยาวชน ครอบครัวของเด็ก และเพื่อนร่วมงาน ครูต้องมีการสื่อสารที่ดีในชั้นเรียน เพื่อสร้างสายสัมพันธ์ การเรียนรู้ และความเป็นอยู่ที่ดี ส่วนการสื่อสารที่ดีระหว่างครูและผู้ปกครองก็เพื่อให้บุคคลกลุ่มนี้ สนับสนุนด้านการศึกษา และการร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานอย่างกว้างขวางก็ช่วยให้การสอนของครูมีประสิทธิภาพมากขึ้น ครูจะไม่ทำงานคนเดียว เพราะความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เรียนขึ้นอยู่กับเครือข่ายทางวิชาชีพและการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ทางการศึกษาอื่นๆ ดังนั้น มาตรฐานนี้จึงคาดหวังให้ครูแสดงให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพที่จะสนับสนุนการสอนและการเรียนรู้ในวงกว้าง นอกจากนี้ มาตรฐานนี้ยังคาดหวังให้ครูฝึกหัดแสดงให้เห็นว่ามีความเข้าใจบทบาทในด้านการส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ รวมถึงมีความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

ในด้านการพัฒนาทางวิชาชีพส่วนบุคคล ครูใหม่สามารถวิเคราะห์และสะท้อนการปฏิบัติด้วยตนเองเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้และการสอน กล่าวคือ ครูจะมองหาเส้นทางพัฒนาวิชาชีพ ความรู้ และแนวคิดใหม่ๆ ด้วยตนเอง ปัจจุบันการศึกษาได้รับอิทธิพลจากนวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ครูจึงต้องใช้ประสบการณ์ในการพิจารณาเพื่อประเมินสิ่งที่ดีจากนวัตกรรม ความเปลี่ยนแปลง และบริบทวิชาชีพครูสมัยใหม่ นอกจากนี้ ครูยังสามารถพัฒนาตนเองเป็นที่เลี้ยงและที่ปรึกษาได้ ซึ่งครูจะได้พัฒนาตนเองจากการทำหน้าที่นี้ ดังนั้น ครูจะถูกคาดหวังให้พัฒนาความสามารถในการตัดสินใจหรือพิจารณา ประสิทธิภาพการสอนของตนเองได้ ซึ่งครูฝึกหัดยังถูกคาดหวังว่าจะรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำไปปรับปรุงการสอนและการเรียนรู้ของตนเอง

2. ความรู้และความเข้าใจทางวิชาชีพ

ในด้านการสอนและการเรียนรู้ เด็กและเยาวชนเรียนรู้สิ่งที่ได้จากสภาพแวดล้อมที่มีการวางเป้าหมายไว้อย่างดี ครูควรใช้กลยุทธ์ทางการสอนและสนับสนุนพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนโดยสนับสนุนและช่วยเหลือนักเรียนให้มีส่วนร่วมและไม่เป็นอุปสรรคต่อผู้เรียนคนอื่นๆ ครูต้องมั่นใจว่าการสอนของครูนั้นมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะทำให้ผู้เรียนทุกคนมีความก้าวหน้าที่ดีและประสบความสำเร็จ ดังนั้น มาตรฐานนี้จึงคาดหวังว่าครูฝึกหัดจะแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและกลยุทธ์ในการสอน มีความเข้าใจและปรับใช้กลยุทธ์การสอนสำหรับผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน

ครูต้องได้รับการประเมินที่เชื่อถือได้สำหรับการเรียนรู้ (Secure Assessment for Learning: AFL) มีการดำเนินการเพื่อให้ครูตรวจสอบและประเมินความสำเร็จและความต้องการของผู้เรียน และยังทำให้ครูสามารถวางแผนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะครูรู้ว่าผู้เรียนจะมีความก้าวหน้า หากมีการสะท้อนผลอย่างสร้างสรรค์ ครูยังต้องประเมินตนเองและได้รับการประเมินจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของตนเอง ซึ่งสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการประเมินตนเองได้ ครูอาจมีความรู้เกี่ยวกับการประเมินทางการศึกษาในระดับชาติ เพื่อช่วยให้ครูเตรียมผู้เรียนให้มีความพร้อมในการทดสอบนั้น ดังนั้น มาตรฐานนี้คาดหวังให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะเกี่ยวกับการประเมินต่างๆ เช่น National Curriculum testing และการประเมินอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมีความเข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์การติดตามและประเมินผล การเชื่อมโยงข้อมูลการประเมินผลทางสถิติเพื่อนำมาพัฒนานักเรียนในโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานระดับชาติ

ครูมีความรู้ในเนื้อหาวิชาและหลักสูตร เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้และความเข้าใจ ครูมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับวิชาที่สอน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับหลักสูตรของโรงเรียนและการทดสอบต่างๆ รวมไปถึงกรอบกลยุทธ์ในระดับชาติ สำหรับการมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนจะทำให้ครูได้วางแผนบทเรียน ตั้งเป้าหมายในการสอนและการเรียนรู้ และประเมินผู้เรียนให้มีทิศทางเดียวกัน ดังนั้น ตามมาตรฐานนี้ครูถูกคาดหวังให้มีความเข้าใจแนวคิดและหลักการของเนื้อหาวิชาที่สอนซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับหลักสูตรของโรงเรียน และยังคงเข้าใจมิติทางด้านหลักสูตรระดับชาติ ซึ่งคือ การจัดให้มีการเรียนรู้ที่ท้าทาย การตอบสนองต่อความหลากหลายของผู้เรียน และการเอาชนะอุปสรรคด้านศักยภาพในการเรียนรู้และการประเมินผล

การมีทักษะและความรู้ทางภาษา ตัวเลข และเทคโนโลยีสารสนเทศ จะสนับสนุนต่องานสอนของครู ได้แก่ การวางแผน การสอน การประเมิน และกิจกรรมทางวิชาชีพอื่นๆ ดังนั้น ตามมาตรฐานนี้ ครูถูกคาดหวังให้ผ่านการประเมินด้านความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้ภาษา ตัวเลข และเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งจะไม่เกี่ยวข้องกับความรู้ในวิชาต่างๆ ครูจึงไม่จำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญลึกซึ้งในเรื่องเหล่านั้น เพียงแต่ต้องมีความสามารถในเรื่องเหล่านี้ในระดับที่ส่งเสริมการทำงานได้

ด้านความสำเร็จและความหลากหลาย ครูเข้าใจและยอมรับอิทธิพลต่างๆ ที่มีผลต่อการพัฒนา มีความเข้าใจว่ามีปัจจัยหลากหลายที่ส่งผลต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับครู

เพราะเด็กมีความแตกต่างกันทั้งเด็กที่ต้องการการศึกษาแบบพิเศษ หรือเด็กที่มีความพิการ ผู้เรียนที่มา จากชนกลุ่มน้อย หรือคนกลุ่มอื่นๆ ที่ต้องการการช่วยเหลือจากครู ดังนั้น ครูจึงถูกคาดหวังตามมาตรฐานนี้ว่าจะแสดงให้เห็นถึงการเข้าใจปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งมีความหลากหลายและบางปัจจัย เป็นอุปสรรคที่ต้องก้าวผ่านไปให้ได้ นอกจากนี้ ครูฝึกหัดยังต้องเรียนรู้บทบาทของผู้ที่สนับสนุนผู้เรียนกลุ่ม ต่างๆ เพื่อร่วมมือกันสนับสนุนเด็กให้ประสบความสำเร็จ

การคำนึงถึงสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของเด็กและเยาวชน หลักการของมาตรฐานนี้ คือ ตาม พระราชบัญญัติเด็กปี 2004 ทุกโรงเรียนจะต้องเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียน ซึ่งครูและ เจ้าหน้าที่ทางการศึกษาอื่นๆ มีบทบาทสำคัญในการค้นหานักเรียนที่มีปัญหาด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ ทั้งนี้ อุปสรรคด้านสุขภาพและความเป็นอยู่อาจกระทบต่อ ความสนุกสนานในการเรียน ความสำเร็จและความก้าวหน้า สุขภาพจิตและร่างกายของนักเรียน ครูต้อง ตระหนักว่าเป็นหน้าที่ที่โรงเรียนจะต้องมีการดำเนินการที่เหมาะสมเพื่อให้เด็กมีความปลอดภัย โดย เจ้าหน้าที่ทางการศึกษาคนอื่นๆ จะบันทึกเกี่ยวกับข้อมูลความปลอดภัยต่างๆ ไว้ ดังนั้น มาตรฐานนี้ คาดหวังให้ครูรู้เกี่ยวกับตัวชี้วัดด้านความปลอดภัยและมาตรการที่โรงเรียนจะสนับสนุน ซึ่งกำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติการศึกษา 2002

3. ทักษะทางวิชาชีพ

ด้านการวางแผน ครูใช้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน เพื่อวางแผน ความก้าวหน้า ครูสนับสนุนนักเรียนเพื่อพัฒนาทักษะด้านตัวเลข ภาษาและเทคโนโลยีสารสนเทศในการ เรียนรู้แบบบูรณาการตลอดหลักสูตร การขยายผลการเรียนรู้ของนักเรียนไปสู่ผู้ปกครองโดยการให้ทำ การบ้าน ซึ่งทำให้ผู้ปกครองสนับสนุนและกระตุ้นนักเรียนให้มีความก้าวหน้า ดังนั้น มาตรฐานนี้คาดหวังให้ ครูฝึกสอนแสดงถึงความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน และ สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ รวมถึงแสดงให้เห็นว่าครูฝึกหัดมีการวางแผนโดยใช้ทักษะทางภาษา ตัวเลขและ เทคโนโลยีสารสนเทศในการสอนนักเรียนได้เป็นอย่างดีและมีความหลากหลาย และแสดงให้เห็นว่าครู ฝึกหัดมีการวางแผนให้การบ้านที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน และทำให้ผู้ปกครองให้การสนับสนุน นักเรียน

ด้านการสอน เพื่อให้ตอบสนองต่อความหลากหลายของผู้เรียน ครูควรพัฒนาทักษะ เทคนิค และ วิธีการสอนให้เหมาะกับวัยและความสามารถในการเรียนของนักเรียน ครูต้องตระหนักในวิธีการที่ เหมาะสมที่จะทำให้นักเรียนจะได้รับความรู้ ความเข้าใจ และได้พัฒนาทักษะ ครูต้องเข้าใจแนวคิดและ กระบวนการเรียน และช่วยให้ผู้เรียนประยุกต์ความรู้และทักษะได้ ครูต้องสามารถกำหนดเวลาและ เนื้อหาในบทเรียนได้ดี สามารถสอนเชื่อมโยงแต่ละขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการสอนและการเรียนรู้

การประเมินติดตามและสะท้อนผล ครูใช้ขอบเขตการประเมิน การติดตามผล และกลยุทธ์ในการ บันทึกผลแบบบูรณาการ เพื่อประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน การประเมินผู้เรียนสามารถเทียบกับ

มาตรฐานของประเทศได้ โดยอาจใช้กรอบการประเมินหลักสูตรแห่งชาติ (National Curriculum assessment frameworks) สำหรับการประเมินความต้องการของผู้เรียนที่ถูกต้องอาจได้มาจากข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จของนักเรียนในอดีตและปัจจุบัน รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับการประเมิน การให้ผู้เรียนสะท้อนผลกลับนั้นเป็นการบูรณาการทางการสอนและจะมีผลกระทบอย่างมากต่อการเรียนรู้ ซึ่งครูจะสามารถพัฒนาทักษะผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง

ครูมีการทบทวนการสอนและการเรียนรู้ เพื่อให้ครูปรับเปลี่ยนวิธีการสอนของตัวเองโดยการทบทวนตรวจสอบผลกระทบและประสิทธิภาพ ความก้าวหน้าของผู้เรียน และเปลี่ยนแปลงบางอย่างที่จำเป็น ครูประเมินการปฏิบัติงานของตัวเองจากความก้าวหน้าของผู้เรียนและจากการตรวจสอบ

การเรียนรู้สภาพแวดล้อม ครูต้องสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่น่าสนใจ เรียนรู้ค่านิยมที่ดี มีส่วนร่วมและเป็นอิสระ บริหารจัดการบรรยากาศการเรียนรู้ให้เป็นเชิงบวก ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัย มั่นคง และสนุกสนานกับการเรียน นอกจากนี้ ครูต้องสื่อสารกับผู้เรียนให้เข้าใจถึงกรอบเนื้อหาวิชา และนโยบายการบริหารจัดการพฤติกรรมของโรงเรียน

ครูทำงานโดยใช้ทีมงานและความร่วมมือ เพราะผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ในโรงเรียนถือว่ามีความสำคัญในการสนับสนุนเด็กและเยาวชนเพื่อเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การร่วมมือกันและการแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

3.2.2.4 เจ็อนไขของการประเมิน

- เจ็อนไขทัวไป

สำหรับเจ็อนไขในการประเมินครูของประเทศอังกฤษ พบว่าเป็นการประเมินประจำปีต่อครูทุกคน และมีการประเมินเลื่อนขั้นเมื่อครูร้องขอ โดยพิจารณาจาก (OECD, 2009)

1. มาตรฐานทางวิชาชีพที่จัดทำในปี 2007
2. การชี้แจงหน้าที่และความรับผิดชอบของครู คำบรรยายงาน และ
3. เอกสารสถานะและการจ่ายค่าจ้าง

ครูที่ไม่ได้อยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการผลงาน 2006 และครูในเวลส์⁸ (Wales) จะต้องอยู่ภายใต้การจ้างงานตามเอกสารสถานะและการจ่ายของครู (STPCD) มีระดับค่าตอบแทนอยู่ที่ M6 และเป็นครู QTS (Qualified Teacher Status) ซึ่งครูนี้จะสามารถขอประเมินเป็นครูเหนือมาตรฐานได้ (post-threshold) ได้โดยสามารถผลงานได้ แต่ต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นครูในโรงเรียนและมีสัญญาจ้างงานบริการกับหน่วยปกครองท้องถิ่น หน่วยอำนวยการ มูลนิธิ นอกจากนี้ ยังไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำเล่มผลงานเพื่อเป็นหลักฐานการประเมิน แต่จำเป็นต้องมีเอกสารสรุปงานในแต่ละวัน โดยครูต้องได้รับการ

⁸ ในเวลส์ การทบทวนผลการทำงานของครู หมายถึงการทบทวนการทำงานภายใต้กฎหมายว่าด้วยการประเมินครูในโรงเรียน 2002 ของเวลส์ (Department for Children, Schools and Families, 2009-2010, p.16)

สนับสนุนให้ได้รับการประเมินโดยการสังเกตการณ์ในชั้นเรียน การทำงานของนักเรียน บันทึกการทำงาน
ของครู (Department for Children, Schools and Families, 2009-2010, pp.15-16)

- ระยะเวลา

รอบของการบริหารจัดการผลงาน ครูจะต้องวางแผนและทบทวนผลงานให้เสร็จสิ้นภายในวันที่
31 ตุลาคมของทุกปี ครูใหญ่ มีกำหนดส่งผลงาน คือ วันที่ 31 ธันวาคมของทุกปี ส่วนครูอัตราจ้างหรือครู
เริ่มงานไม่ถึง 1 ปี รอบการทบทวนผลงานจะถูกระบุไว้ในสัญญา หากมีการโอนย้ายไปยังตำแหน่งใหม่ของ
ครูในระหว่างการทบทวนผลงานนี้ครูใหญ่จะเป็นผู้ตัดสินใจว่าควรเริ่มรอบการตรวจสอบใหม่ หรือจะให้
เปลี่ยนผู้ตรวจสอบหรือไม่ อย่างไร สำหรับครูใหญ่ ผู้ที่จะพิจารณาคือหน่วยราชการต้นสังกัด หากมีการ
เปลี่ยนแปลงตำแหน่งของผู้ถูกตรวจสอบในช่วงระหว่างการบริหารจัดการผลงาน ก็ไม่ได้หมายความว่า
ประเมินผลงานตอนสิ้นปีจะสิ้นสุดไปด้วย เพราะทั้งผู้ตรวจสอบและผู้ถูกตรวจสอบจะวางแผนร่วมกัน เพื่อ
กำหนดเป้าหมายของงานตำแหน่งใหม่ในช่วงที่เหลือของปี (NUT, 2007; RIG, 2009, p.16)

ผู้ตรวจสอบมีบทบาทสำคัญในช่วง 2 ปี ก่อนที่ครูจะร้องขอให้มีการประเมินเป็นครูเหนือ
มาตรฐาน (Post Threshold) โดยผู้ตรวจสอบจะร่วมกับผู้ถูกตรวจสอบวางแผนเกี่ยวกับความต้องการใน
การพัฒนาของครู รวมถึงการรวบรวมหลักฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนา และประเมินความก้าวหน้าของผู้ถูก
ประเมิน ว่าสามารถทำตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ในระดับใด ซึ่งครูใหญ่จะเป็นผู้ประเมินและตัดสินใจ
เกี่ยวกับมาตรฐานของครูเกณฑ์มาตรฐาน (RIG, 2009, p.17-18)

สำหรับช่วงเวลาในการวางแผนและทบทวนการบริหารจัดการผลงานใช้เวลาประชุมอย่างน้อย 5 วัน
แผนการบริหารจัดการผลงานนี้มีอายุอย่างน้อย 6 ปี ซึ่งทุกๆ ปีของการประเมินตามแผนการบริหารจัดการ
ผลงาน ครูใหญ่จะเขียนรายงานการประเมินทุกปีต่อหน่วยราชการต้นสังกัด และในรายงานประกอบด้วย
นโยบายการบริหารจัดการผลงาน ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการผลงานของโรงเรียน และ
ความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาของครูในโรงเรียน ซึ่งหน่วยราชการต้นสังกัดจะทำหน้าที่ตรวจสอบ
ในตอนท้ายของการบริหารจัดการผลงานในช่วงขั้นแรกในช่วงฤดูใบไม้ร่วงปี 2008 เพื่อให้เกิดความเท่าเทียม
ในการบริหารจัดการผลงานและการคุกคามต่างๆ เช่น ด้านเพศ ด้านอายุ ศาสนา สถานการณ์จ้างงาน เป็น
ต้น (NUT, 2007)

- บทบาทผู้ที่เกี่ยวข้อง

1. หน่วยงานด้านบริหารโรงเรียน จัดตั้งนโยบายการบริหารจัดการผลงานของโรงเรียน ติดตาม
การดำเนินงานและผลลัพธ์ เตรียมกำหนดและทบทวนนโยบาย เตรียมการปฏิบัติงานทุกปี ตัดสินใจ
เกี่ยวกับการค่าใช้จ่าย ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าทางอาชีพ โดยพิจารณาจากข้อเสนอแนะของผู้
ตรวจสอบ

2. ครูใหญ่ มีบทบาทเชิงรุกในการบริหารจัดการผลงานและพัฒนาอาชีพ ทำหน้าที่เป็นผู้
ตรวจสอบ จัดสถานที่ในการเรียนรู้ให้เหมาะสม มอบหมายบทบาทการเป็นผู้ตรวจสอบให้แก่ครูในสังกัด
ประเมินมาตรฐานการสอนการเรียนรู้ และกำหนดมาตรฐานที่เหมาะสม

การทำหน้าที่ตรวจสอบ ครูใหญ่อาจตั้งตัวแทนเป็นผู้ตรวจสอบ ซึ่งตัวแทนจะเป็นผู้ที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนและให้คำแนะนำในด้านนี้ ส่วนการจัดการหรือการประเมินผลงานของ ครูใหญ่ หน่วยราชการต้นสังกัดจะตั้งคณะกรรมการของหน่วยขึ้นมา ซึ่งไม่ได้เป็นผู้เกี่ยวข้องกับการบริหาร จัดการผลงานของครูใหญ่

3. ครู มีบทบาทเชิงรุก ในการบริหารจัดการผลงานและการพัฒนาทางวิชาชีพของตนเอง รวมทั้งการดำเนินการทั่วไปในการประชุมการตรวจสอบ ในฐานะที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ตรวจสอบ ให้กับครูคนอื่นๆ ตลอดจนวางแผนงานประจำปีและวางแผนการประเมินของครูคนอื่นอย่างเหมาะสม

• ผู้ประเมินและผู้ทบทวน

ครูใหญ่ ครูใหญ่อาจเป็นทั้งผู้ตรวจสอบครูคนอื่น รวมถึงสมาชิกของกลุ่มผู้นำ Excellent Teachers และ Advanced Skills Teachers หรืออาจมอบหมายหน้าที่ให้กับผู้อื่น ครูใหญ่มีหน้าที่ พิจารณาหลักฐานการทำงานของครูเหนือมาตรฐาน (Post-threshold) ทบทวนตรวจสอบการทำหน้าที่ สำคัญในช่วง 2 ปี ก่อนการยื่นประเมินของครู โดยให้ความเห็นต่อความจำเป็นในการพัฒนาร่วมกับผู้ถูก ตรวจสอบ ให้ความเห็นต่อหลักฐานที่รวบรวมไว้ หากครูใหญ่ได้พิจารณาว่าผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตาม มาตรฐานหลักที่วางไว้ หลักฐานที่ใช้จะไม่ได้รับการยอมรับ ซึ่งครูต้องแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรต่อหน่วย ราชการต้นสังกัดภายใน 20 วัน หากครูใหญ่พิจารณาแล้วว่าเอกสารที่ใช้เป็นไปตามมาตรฐานหลัก ก็จะ พิจารณาเพื่อระบุระดับในมาตรฐานให้เป็นครูเหนือมาตรฐาน (Post-Threshold)

ในกรณีของการประเมินครูใหญ่ จะมีการตั้งคณะกรรมการเพื่อทบทวนตรวจสอบการบริหาร จัดการผลงานของครูใหญ่ โดยแต่งตั้งจากระดับผู้บริหาร (Governor) 2-3 คน ส่วนโรงเรียนที่เป็นโรงเรียน ทางศาสนานั้น 1 ใน 3 ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้บริหารของมูลนิธิ ส่วนโรงเรียนที่รัฐอุดหนุน (voluntary aided schools) จะมีหน่วยราชการต้นสังกัดเป็นผู้ทบทวนระบบการบริหารจัดการผลงานของครูใหญ่ หากมีการตั้งที่ปรึกษาจากภายนอก ทางองค์กรส่วนท้องถิ่นอาจแต่งตั้งที่ปรึกษาเพื่อให้คำแนะนำและ สนับสนุนในการบริหารจัดการผลงานของครูใหญ่ หรืออาจแต่งตั้งที่ปรึกษาแบบไม่ประจำจากภายนอกก็ได้ โดยหน่วยราชการต้นสังกัดเป็นผู้สรรหาบุคคลดังนี้ (Department for Children, Schools and Families, 2009-2010, p.11; NUT, 2007)

- ครู ถ้าได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นผู้ทบทวนตรวจสอบ
- ผู้บริหารโรงเรียน (School Governors) 2 ใน 3 คน (ตามที่ได้รับมอบหมาย) ทบทวน ตรวจสอบการทำงานของครูใหญ่ประจำปี หน่วยงานต้นสังกัดยังต้องนัดหมายที่ปรึกษาภายนอกให้ โรงเรียน เพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบริหารจัดการผลงานของครูทุกหน่วยงาน

ผู้ทบทวนตรวจสอบทุกคนควรได้รับการเตรียมการเกี่ยวกับบทบาทตนเองอย่างเหมาะสม ได้แก่ การเตรียมฝึกอบรมต่อผู้ประเมินหรือผู้ตรวจสอบ หน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนต้องรับรองได้ว่าผู้ตรวจ สอบครู หรือหน่วยงานได้รับการเตรียมการที่เหมาะสมกับบทบาท

ครูจะเป็นผู้เขียนแบบฟอร์มร้องขอเพื่อประเมินผลงานกับครูใหญ่ในโรงเรียนที่ตนเองสอน ส่วนครูที่สอนมากกว่า 1 โรงเรียน ก็สามารถยื่นเรื่องต่อครูใหญ่ในโรงเรียนที่ครูทำงานให้มากที่สุด โดยครูใหญ่ของโรงเรียนที่ครูยื่นเรื่องนั้นจะประเมินผลงานจากโรงเรียนอื่นๆ ที่ครูนั้นสอนอยู่ รวมทั้งอาจขอคำปรึกษาจากครูใหญ่โรงเรียนอื่นที่ครูนั้นสอนอยู่ด้วย (Department for Children, Schools and Families, 2009-2010, p.8)

ในขั้นตอนการประเมินผล ทั้งผู้ตรวจสอบและผู้ถูกตรวจสอบจะอภิปรายผลร่วมกัน โดยทั้ง 2 ฝ่ายต่างได้รับเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดก่อนการประชุมทบทวน ซึ่งในการประเมิน ทั้งสองฝ่ายต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการและเกณฑ์การประเมินร่วมกัน รวมทั้งสำรวจประเด็นที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของผู้ถูกตรวจสอบ ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะตกลงกันตั้งแต่ขั้นตอนเริ่มต้นของการประเมินผลงาน เพื่อวางเกณฑ์การปฏิบัติงาน ทั้งด้านสถานที่ประเมินตามความเหมาะสมของผู้ถูกทบทวน และการเสนอแนะเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน หากไม่อาจตกลงกันได้ก็จะบันทึกข้อคิดเห็นของผู้ตรวจสอบไว้ และเพิ่มเติมข้อเสนอแนะของผู้ถูกตรวจสอบ

ในการประเมินเพื่อปรับค่าตอบแทนประจำปี ผู้ตรวจสอบไม่จำเป็นต้องมีข้อเสนอแนะประกอบ เพราะเมื่อประเมินครูผู้สอนแล้วจะจ่ายตามเอกสาร STPCD อยู่แล้ว แต่ผู้ตรวจสอบจะให้ข้อเสนอแนะต่อเมื่อผู้ถูกตรวจสอบอยู่ในช่วงการจ่ายค่าตอบแทนครูระดับเกณฑ์มาตรฐาน ค่าตอบแทนตามระดับตำแหน่งของสมาชิกกลุ่มผู้นำ (Leadership Group), ค่าตอบแทนตามระดับตำแหน่งของครู AST โดยข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบจะถูกส่งไปยังครูใหญ่ให้ครูใหญ่วางแผนและทบทวน จากนั้นครูใหญ่จะส่งไปยังหน่วยราชการต้นสังกัด ซึ่งอาจจะพิจารณาเองหรือมีคณะกรรมการทำหน้าที่พิจารณาและตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน (RIG, 2009, p.16-17)

● ผลกระทบ

1. มีการบริหารจัดการปฏิบัติงาน ทั้งการบริหารจัดการกระบวนการทางวิชาชีพครู และการพัฒนาอนาคตของครู
2. มีมาตรฐานที่สนับสนุนความจำเป็นในการพัฒนาอาชีพของครู คือการสนับสนุนแนวทางให้ครูมีความรู้ในงานของตนทั้งในเชิงกว้างและเชิงลึก ซึ่งกรอบเหล่านี้เป็นพื้นฐานของความรับผิดชอบทางวิชาชีพ
3. มีการทบทวนประจำปี การทำข้อเสนอแนะในความก้าวหน้าด้านการจ่ายค่าตอบแทน การใช้การตรวจสอบความก้าวหน้าประกอบการจ่ายค่าตอบแทน
4. ผู้ตรวจสอบไม่จำเป็นต้องทำข้อเสนอเพื่อสนับสนุนการเพิ่มค่าตอบแทนประจำปี ยกเว้นการเสนอให้ทบทวนข้อตกลงเกี่ยวกับนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนของโรงเรียน คือ ให้พิจารณาการเพิ่มค่าตอบแทนแบบก้าวกระโดด ซึ่งเตรียมไว้ในเอกสารสถานะและการจ่ายค่าจ้างของครู
5. ผู้ตรวจสอบจำเป็นต้องทำข้อเสนอ หากผู้ถูกตรวจสอบอยู่ในระดับที่ต้องจ่ายค่าตอบแทนในตำแหน่งที่ยังไม่ถึงมาตรฐาน (Pre-threshold) หรือ ครู advanced skills ซึ่งต้องเสนอต่อหน่วยงานที่

เกี่ยวข้อง (ทั้งหน่วยทางการปกครองหรือคณะกรรมการการจ่ายค่าจ้าง) เพื่อพิจารณาข้อเสนอแนะและตัดสินใจเกี่ยวกับคำตอบแทน

6. มีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นไปสู่ขั้นสูงสุดของทั้ง 3 ระดับ ซึ่งจะจ่ายคำตอบแทนสูงขึ้นด้วย กระบวนการประเมินในอังกฤษจะคำนึงถึงความเท่าเทียมกัน ความเป็นธรรม ไม่แบ่งแยกเพศ อายุ ศาสนา ความพิการ การทำงานแบบชั่วคราว หรือการทำงานประจำ ครูที่รู้คิดว่าการประเมินมีความไม่เท่าเทียมตามกฎหมาย สามารถอุทธรณ์ได้ และเมื่อผลการประเมินออกมาแล้ว ครูใหญ่มีหน้าที่แจ้งผลต่อครูภายใน 20 วัน โดยการสะท้อนผลการประเมินควรเป็นไปอย่างไม่รุนแรง มีข้อมูล และเป็นการพัฒนาครูโดยใช้ข้อมูลการประเมินของแต่ละคน ครูใหญ่จะเก็บไว้เป็นความลับไม่เผยแพร่ โดยหน่วยราชการต้นสังกัดจะเป็นผู้พิจารณาระดับคำตอบแทนตามมาตรฐานการจ่ายคำตอบแทน ซึ่งครูใหญ่ควรแจ้งผลการประเมินแก่หน่วยราชการต้นสังกัดหรือหน่วยปกครองท้องถิ่นที่เป็นผู้พิจารณาคำตอบแทน (Department for Children, Schools and Families, 2009-2010, p.11-12)

- การดำเนินการกับครูที่ไม่มีประสิทธิภาพ

การจัดการทรัพยากรบุคคลในระดับโรงเรียนอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของคณะกรรมการการบริหารปกครอง ส่วนกรณีครูรายบุคคลที่ถูกพิจารณาโดยคณะกรรมการบริหารจะถูกพิจารณาตามระเบียบโรงเรียน

- การนำไปปฏิบัติ

ผลการประเมินจะถูกใช้เป็นหลักเกณฑ์เพื่อปรับเพิ่มฐานคำตอบแทนให้แก่ครูที่อยู่ช่วงประเมิน โดยครูและครูใหญ่อาจอุทธรณ์ต่อแผนและการตรวจสอบได้ ซึ่งครูจะสามารถนำเสนอแผนและการตรวจสอบต่อครูใหญ่ ก่อนที่หน่วยราชการต้นสังกัดซึ่งมีหน้าที่พิจารณาข้อเสนอแนะด้านการจ่ายคำตอบแทนจะตัดสินใจในขั้นสุดท้าย สำหรับผลการประเมินที่ออกมานั้นจะระบุถึงความจำเป็นในการอบรมและพัฒนา ซึ่งหน่วยราชการต้นสังกัดจะสนับสนุนและให้งบประมาณแก่ครู เพื่อให้ครูบรรลุความเป็นวิชาชีพ (NUT, 2007)

อย่างไรก็ตาม การนำผลการประเมินไปใช้ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของเจ้าหน้าที่ทางการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนที่เกี่ยวข้องและสหภาพครู สำหรับรางวัลและการจูงใจที่เพิ่มขึ้นโดยกลุ่มต่างๆ ได้แก่ สมาคมโรงเรียนและผู้บริหารวิทยาลัย สหภาพการศึกษา กรมเยาวชน โรงเรียน และครอบครัว สมาคมผู้บริหารโรงเรียนทั้งหมด เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างระบบประเมินครูและการพัฒนาวิชาชีพครู จึงจำเป็นต้องมีความสอดคล้องกันกับเป้าหมายของโรงเรียน อังกฤษเคยใช้ตัวแบบก่อนหน้าซึ่งถูกออกแบบเพื่อการประเมินการทำงานของครู และเตรียมครูให้มีโอกาสได้เข้าถึงสายอาชีพที่สูงขึ้น โดยมีคำตอบแทนสูงขึ้น อย่างไรก็ตาม มีข้อควรพิจารณาเกี่ยวกับความเป็นธรรมชาติของกระบวนการและความสามารถที่ผิดปกติ ซึ่งกระทบต่อกระบวนการปฏิบัติงานของครู

3.2.2.5 เครื่องมือในการประเมิน

เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาในสหราชอาณาจักร ได้แก่

1. การทบทวนประจำปี ได้แก่ การตั้งเป้าหมาย การแถลงทบทวนตรวจสอบ การวางแผนเพื่อปรับปรุงในวงรอบต่อไปและผลลัพธ์ของการตรวจสอบรอบก่อนหน้า การบันทึกในการวางแผน การสังเกตชั้นเรียนตามต้นร่างของโรงเรียน การสังเกตการณ์ในโรงเรียน การวางแผนและทบทวนแถลงการณ์ การสัมภาษณ์ระหว่างบุคคล หลักฐานอื่นๆ ที่จะใช้ตรวจสอบ ซึ่งอยู่ในรูปของแบบฟอร์มข้อมูลหรือการเขียนผลสะท้อนไปยังบุคคล

การสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน หน่วยอำนวยการจะเข้าไปสังเกตการณ์การสอนของครูในแต่ละรอบของการบริหารจัดการผลงาน เพื่อประเมินได้ให้เป็นไปตามการบริหารจัดการผลงาน และประเมินตามเป้าหมายการสอน การประเมินแต่ละครั้งจะใช้เวลาสังเกตการณ์ประมาณ 3 ชั่วโมง แต่หากเข้าไปประเมินเพื่อจัดการผลงานอย่างเดียวใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง ซึ่งผู้สังเกตการณ์ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการสอน และสามารถให้ข้อเสนอแนะต่อผู้ถูกตรวจสอบได้ และครูอาจเข้ามีส่วนร่วมในการสังเกตการณ์ได้ได้ด้วย

2. การประเมินต่อมาตรฐานตำแหน่งของครู โรงเรียนในสหราชอาณาจักร จะมีเพียงหลักฐานที่บันทึกการปฏิบัติงานของครู ซึ่งการตรวจสอบจะครอบคลุมระยะเวลา 2 ปี ตามความต้องการเพื่อประเมิน threshold ของครู

หลักฐานการประเมินควรเป็นหลักฐานการทำงาน 2 ปี แต่อาจมีกรณีครูปฏิบัติงานไม่ครบ 2 ปี เช่น อาจลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตร ตั้งครรภ์ ช่วงวันหยุด หรือมีการเจ็บป่วย ตาม STPCD กำหนดให้หลักฐานการประเมินมาตรฐานลดลงไปตามเวลาที่ครูขาดไป เพราะบางครั้งการขาดงานเนื่องจากสาเหตุดังกล่าว อาจทำให้ครูไม่มีผลงานไปประเมินได้อย่างครบถ้วน ซึ่งจะเป็นข้อเสียต่อครูมากกว่า แต่ครูอาจยื่นประเมินได้หากสอนมาแล้ว 5 ปี แม้ว่าในช่วง 2 ปีหลังครูจะทำงานไม่ครบ 2 ปีก็ตาม (Department for Children, Schools and Families, 2009-2010, p.9)

3. การอภิปรายผล เมื่อถึงขั้นตอนสุดท้ายของการบริหารจัดการผลงานทั้งผู้ตรวจสอบและผู้ถูกตรวจสอบจะมีการพูดคุยกัน ครูผู้ถูกตรวจสอบควรได้รับผลสะท้อนกลับจากผู้ตรวจสอบ เพื่อทราบแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง โดยผู้ถูกตรวจสอบสามารถทักท้วงผลการประเมินได้ (RIG, 2009, p.15)

ในส่วนผลลัพธ์จากนักเรียนจะไม่ได้ใช้ประเมินการทำงานของครูโดยตรง

3.3 ประเทศสิงคโปร์

3.3.1 สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา⁹

โดยภาพรวมแล้วระบบการศึกษาในประเทศสิงคโปร์แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับประถมศึกษา (Primary Education) ระดับมัธยมศึกษา (Secondary Education) ระดับอาชีวศึกษา (Technical Education) และระดับอุดมศึกษา (Higher Education) โรงเรียนรัฐบาลได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลทั้งหมด โรงเรียนเอกชนได้รับเงินสนับสนุนบางส่วนจากรัฐบาล แต่บริหารโดยคณะกรรมการซึ่งเป็นเอกชน นอกจากนี้ ยังมีโรงเรียนอิสระซึ่งบริหาร กำหนดนโยบาย และกำหนดหลักสูตรเอง หลักสูตรการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับวุฒิการศึกษาของครูที่ผ่านการคัดเลือก

ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเป็นครูยังได้รับเงินเดือนในระหว่างการศึกษา หลังจากสำเร็จการศึกษาแล้วจะต้องสอนในโรงเรียนของรัฐตามระยะเวลาที่กำหนดเพื่อขอใช้ทุนที่ได้รับ ในระหว่างที่ศึกษาในหลักสูตรการศึกษาครู จะได้รับการบรรจุในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ทางการศึกษาทั่วไป (General Education Office, GEO) โดยได้รับเงินเดือนตามระดับการศึกษา ก่อนเข้ารับการศึกษาในหลักสูตรฝึกหัดครู ซึ่งเป็นครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

ระบบการศึกษาของสิงคโปร์อยู่ภายใต้การบริหารจัดการของกระทรวงศึกษาธิการ¹⁰ ซึ่งสถานศึกษาภาครัฐแต่ละแห่งจะได้รับงบประมาณสนับสนุน สำหรับภาคเอกชนได้รับคำแนะนำด้านการจัดเรียนการสอน สถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีความยืดหยุ่นแตกต่างกัน ทั้งในด้านหลักสูตรการเรียน การได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากรัฐบาล (รัฐบาลจะจัดสรรงบประมาณสำหรับด้านการศึกษาประมาณร้อยละ 20 ของงบประมาณประจำปี) อีกทั้งค่าใช้จ่ายในการเรียนของผู้เรียน และนโยบายการรับเข้าศึกษาก็มีความแตกต่างกันด้วย (Ministry of Education Singapore, 2011)

การจัดการศึกษาของสิงคโปร์ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการศึกษาภาคบังคับ ค.ศ. 2000 (the Compulsory Education Act 2000) กำหนดไว้ว่า เด็กต้องได้รับการศึกษาในระดับประถมศึกษา ยกเว้นผู้พิการหรือทุพพลภาพ ถ้าผู้ปกครองไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ถือว่ามีความผิดตามกฎหมาย แต่มีกรณียกเว้นให้แก่ผู้ปกครองที่จัดการเรียนการสอนให้เด็กที่บ้านเอง หรือเรียนในโรงเรียนสอนศาสนาแบบเต็มเวลาได้ ซึ่งผู้ปกครองต้องสมัครการได้รับยกเว้น (Exemption) จากกระทรวงศึกษาธิการ และรับคำแนะนำเกี่ยวกับการวัดผลในการเรียนการสอน

⁹ ข้อมูลสภาพทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษาในประเทศสิงคโปร์สรุปจากรายงานการวิจัยเรื่อง โครงการศึกษาโครงสร้างเงินเดือนและเงินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อัมพร อารังลักษณ์ และคณะ, 2552) และศึกษาเพิ่มเติมในรายละเอียดได้จากภาคผนวกท้ายเล่ม

¹⁰ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการคนปัจจุบัน คือ Ng Eng Hen

สิงคโปร์ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลักในการสอน ซึ่งถือเป็นทางการภาษาแรกที่ใช้ในระบบการศึกษา เกือบร้อยละ 50 ของเด็กที่เข้าเรียนในระดับอนุบาล (preschool) จะเรียนโดยใช้ภาษาอังกฤษ และเมื่อเรียนในระดับประถมศึกษาการใช้จะเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ แม้ว่ายังมีภาษาทางการอื่นๆ อีกด้วย ได้แก่ ภาษา馬來 ยีน และทมิฬ แต่ในการเรียนการสอนเกือบทุกวิชาใช้ภาษาอังกฤษเกือบทั้งหมด ยกเว้นวิชาและวรรณกรรมที่เกี่ยวกับภาษา馬來 ยีน และทมิฬ ซึ่งไม่ได้สอนเป็นภาษาอังกฤษ บางโรงเรียน เช่น โรงเรียนในระดับมัธยมที่อยู่ภายใต้โครงการการช่วยเหลือแบบพิเศษ (Special Assistance Plan : SAP) มีการเรียนการสอนในภาษาอังกฤษผสมกับการสอนด้วยภาษาอื่น นอกจากนี้ยังมีโรงเรียนสองสามแห่งที่สอนวิชาต่างๆ เป็น 2 ภาษา คือ ภาษาอังกฤษและภาษาอื่นอีกหนึ่งภาษา เช่น วิชาคณิตศาสตร์ และวิชาวิทยาศาสตร์ ทั้งนี้ ระบบการศึกษาของสิงคโปร์นี้ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้นำระดับโลก หรือ “World-leading” ในปี 2010 ซึ่งได้รับการรับรองจากรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการของอังกฤษ

ระบบการศึกษาที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้นำในระดับโลกนั้น สิงคโปร์ได้กำหนดกรอบในการนำการศึกษาเพื่อมุ่งไปสู่ความมีคุณภาพ ดังต่อไปนี้

- นโยบายด้านการศึกษา (Education Policies)

นโยบายด้านการศึกษาโดยหลักๆ มี 3 ด้าน คือ หลักคุณธรรมความสามารถ (Meritocracy), ระบบสองภาษา (Bilingualism), และ ความช่วยเหลือด้านการเงิน (Financial Assistance) (Ministry of Education Singapore, 2011)

1. หลักคุณธรรมความสามารถ (Meritocracy) เป็นหลักอุดมการณ์พื้นฐานในสิงคโปร์และเป็นหลักการหนึ่งที่สำคัญ (fundamental principle) ในระบบการศึกษา ซึ่งเป็นหลักการที่ชี้แนะและเตรียมความพร้อมให้แก่นักเรียนรุ่นใหม่ที่ฉลาดให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งผู้นำ แม้ว่าระบบคุณธรรมความสามารถนี้จะก่อให้เกิดความกังวลในเรื่องของการมีอภิสิทธิ์เหนือผู้อื่น แต่ระบบนี้มีอิทธิพลอย่างมากในเรื่องการเน้นผลงานหรือผลการเรียนที่ใช้เป็นตัวแบ่งระดับความสามารถของนักเรียนและเป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการช่วยให้นักเรียนเข้าสู่โครงการพิเศษต่างๆ รวมถึงการเข้าสู่มหาวิทยาลัยด้วยระดับผลการเรียน (Grades) ถือเป็นเกณฑ์วัดความสามารถและความมุ่งมั่นของนักเรียน แต่ไม่ได้ดูพื้นฐานด้านสังคม ซึ่งการได้รับการรับรองผลการเรียนที่ดีเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเข้าสู่ตลาดแรงงานของนักเรียน รวมถึงสถานะทางเศรษฐกิจในอนาคตของพวกเขาด้วย

2. ระบบสองภาษา (Bilingualism) หรือ นโยบายภาษาแม่ (Mother Tongue Policy) เป็นเรื่องที่สำคัญเรื่องหนึ่งในระบบการศึกษาของสิงคโปร์ ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแรกและเป็นภาษาที่ใช้ในการเรียนการสอนในโรงเรียน ในขณะที่เด็กรุ่นนักเรียนทั้งหมดถูกกำหนดให้เรียนภาษาแม่ ซึ่งสามารถเลือกวิชาจากภาษาทางการ 3 ภาษาได้ คือ ภาษาจีน ภาษา馬來 ยีน และภาษาทมิฬ สำหรับคนที่ไม่ใช่คนทมิฬ-อินเดียนอาจเลือกภาษาทมิฬหรือภาษาที่ไม่ใช่ภาษาทางการอื่นๆ ก็ได้ เช่น ภาษาเบงกาลี (Bengali) ภาษาคุจราติ (Gujarati) ภาษาฮินดี (Hindi) ภาษาปัญจาบิ (Punjabi) หรือ ภาษาอูดู (Urdu) ภาษาแม่เป็นภาษาที่สำคัญที่ใช้ในการสอบประมวลความรู้ระดับประถมศึกษา (Primary School Leaving

Examination : PSLE) และการสอบระบบต่างๆ เช่น การสอบ GCE ระดับ “N”, ระดับ “O” ระดับ “A” นักเรียนจำเป็นต้องมีระดับผลการเรียนผ่านวิชาภาษาแม่ก่อนเป็นอันดับแรกในการสอบเข้ามหาวิทยาลัยท้องถิ่น สำหรับนักเรียนที่เพิ่งกลับจากต่างประเทศอาจได้รับการยกเว้นในเรื่องนี้

นโยบายสองภาษานี้ได้นำมาใช้ในปี 1966 วัตถุประสงค์ในระยะแรกเป็นการสนับสนุนให้การเรียนสอนภาษาอังกฤษเป็นเรื่องปกติและใช้เป็นภาษากลาง (common and neutral) ท่ามกลางความหลากหลายของกลุ่มชนชาติต่างๆ ในสิงคโปร์ การกำหนดให้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแรกเป็นการสร้างโอกาสในการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศไปสู่เศรษฐกิจด้วยเช่นกัน

การเรียนรู้พหุภาษาและพหุวัฒนธรรมของสิงคโปร์จำเป็นต้องมีการให้การศึกษาแก่นักเรียนเกี่ยวกับภาษาแม่ เพื่อให้พวกเขาสามารถเรียนรู้วัฒนธรรมหรือความเป็นตัวตนของพวกเขาได้ รวมถึงเป็นการรักษาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของพวกเขาและควมมีค่านิยมแบบอาเซียน ท่ามกลางประชาชนจีนซึ่งมีภาษาจีนท้องถิ่นมากมาย ภาษาจีนแมนดารินเป็นภาษาที่ได้รับการสนับสนุนในการใช้เป็นภาษากลาง ในปี 1979 จึงเริ่มมีการรณรงค์ให้ใช้ภาษาจีนกลางหรือจีนแมนดารินให้มากขึ้น

3. ความช่วยเหลือด้านการเงิน (Financial Assistance) นโยบายด้านการศึกษาในสิงคโปร์ได้รับการออกแบบมาเพื่อเป็นการรองรับว่า จะไม่มีเด็กคนไหนที่จะไม่ได้รับการศึกษา แม้กระทั่งเด็กที่ขาดแคลนเรื่องทุนทรัพย์ ดังนั้น ค่าธรรมเนียมการศึกษาในโรงเรียนของรัฐจึงได้รับการสนับสนุนอย่างมาก เพื่อให้ให้นักเรียนได้จ่ายน้อย แต่เพียงประมาณเดือนละ 13 เหรียญสิงคโปร์ นอกจากนี้ ยังมีแผนการให้ความช่วยเหลืออีกหลายแผน ทั้งจากรัฐบาลและหน่วยงานสวัสดิการ เพื่อช่วยเหลือนักเรียนในเรื่องการเงินระหว่างเรียน ได้แก่ แผนการช่วยเหลือด้านการเงิน (Financial Assistance Scheme : FAS) แก่ครอบครัวที่มีรายได้น้อย ทุนเรียนดีสำหรับนักเรียนที่ขาดแคลน (Edusave Merit Bursary : EMB)

- การแบ่งระดับการศึกษา

การศึกษาของสิงคโปร์แบ่งออกเป็น 2 ภาคเรียน ภาคเรียนแรก คือ ช่วงเดือนมกราคม – เดือนมิถุนายน ภาคเรียนที่สอง คือ ช่วงเดือนกรกฎาคม – เดือนธันวาคม สำหรับระดับการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 การแบ่งระดับการศึกษาในประเทศสิงคโปร์

ระดับ	อายุ (ขวบ)
1. ระดับก่อนวัยเรียน (Preschool)	
• ระดับก่อนวัยเรียน / เด็กเล็ก	3 - 4
• ระดับอนุบาล	4 - 6
2. ระดับประถมศึกษา (Primary School)	
• ประถมศึกษาปีที่ 1	6 - 7
• ประถมศึกษาปีที่ 2	7 - 8
• ประถมศึกษาปีที่ 3	8 - 9
• ประถมศึกษาปีที่ 4	9 - 10
• ประถมศึกษาปีที่ 5	10 - 11
• ประถมศึกษาปีที่ 6	11 - 12
3. ระดับมัธยมศึกษา (Secondary School)	
• มัธยมศึกษาปีที่ 1	12 - 13
• มัธยมศึกษาปีที่ 2	13 - 14
• มัธยมศึกษาปีที่ 3	14 - 15
• มัธยมศึกษาปีที่ 4	15 - 16
• มัธยมศึกษาปีที่ 5	16 - 17
4. ระดับอุดมศึกษา (Post-secondary Education)	
• วิทยาลัย (College)	มีอายุหลากหลาย โดยปกติใช้เวลา 4 ปี
• มหาวิทยาลัย (University)	

ที่มา : รวบรวมจาก Ministry of Education Singapore (2011)

1. ระดับอนุบาล (Kindergartens) การศึกษาระดับอนุบาลของสิงคโปร์ใช้เวลา 3 ปี ในช่วงอายุ 3 - 6 ปี โดยแบ่งออกเป็นเด็กเล็ก (Nursery) อนุบาล 1 (Kindergarten 1 : K1) และ อนุบาล 2 (Kindergarten 2 : K2) ตามลำดับ กิจกรรมสำหรับเด็กในช่วงอายุนี้นี้ประกอบด้วยการเรียนรู้ภาษา ทั้งการเขียนและการพูด การเรียนรู้ตัวเลข การพัฒนาทักษะทางสังคมและบุคลิกภาพ เกมส เพลง และกิจกรรมการละเล่นกลางแจ้ง เด็กในช่วงอนุบาลนี้จะได้รับการเรียนเป็นสองภาษา คือ ภาษาอังกฤษและภาษาของตัวเอง (ได้แก่ ภาษาจีน ภาษามาลเลย์ หรือภาษาทมิฬ) โรงเรียนอนุบาลจะอยู่ในความดูแลของภาคเอกชน องค์กรชุมชน องค์กรศาสนา กลุ่มพลเรือนหรือกลุ่มธุรกิจ ศูนย์ดูแลเด็ก และโรงเรียนนานาชาติ ซึ่งจำนวนโรงเรียนที่ขึ้นทะเบียนกับกระทรวงศึกษามีประมาณ 200 โรงเรียน

2. ระดับประถมศึกษา (Primary Education) การศึกษาระดับประถมศึกษา โดยปกติจะเริ่มที่อายุ 7 ขวบ แบ่งเป็น 2 ช่วง คือ ระดับประถมศึกษาตอนต้น (Foundation Stage) 4 ปี คือ ประถมศึกษา

2. ระดับประถมศึกษา (Primary Education) การศึกษาระดับประถมศึกษา โดยปกติจะเริ่มที่อายุ 7 ขวบ แบ่งเป็น 2 ช่วง คือ ระดับประถมศึกษาตอนต้น (Foundation Stage) 4 ปี คือ ประถมศึกษาปีที่ 1 - 4 และระดับประถมศึกษาตอนปลาย (Orientation Stage) 2 ปี คือ ประถมศึกษาปีที่ 5 - 6 การศึกษาระดับประถมเป็นเรื่องที่กระทรวงศึกษาฯ ให้ความสำคัญมากและเด็กจะได้รับการศึกษาโดยไม่ต้องจ่ายค่าบำรุงการศึกษา แต่จะมีค่าธรรมเนียมเบ็ดเตล็ดอื่นๆ ประมาณเดือนละ 13 เหรียญดอลลาร์สิงคโปร์

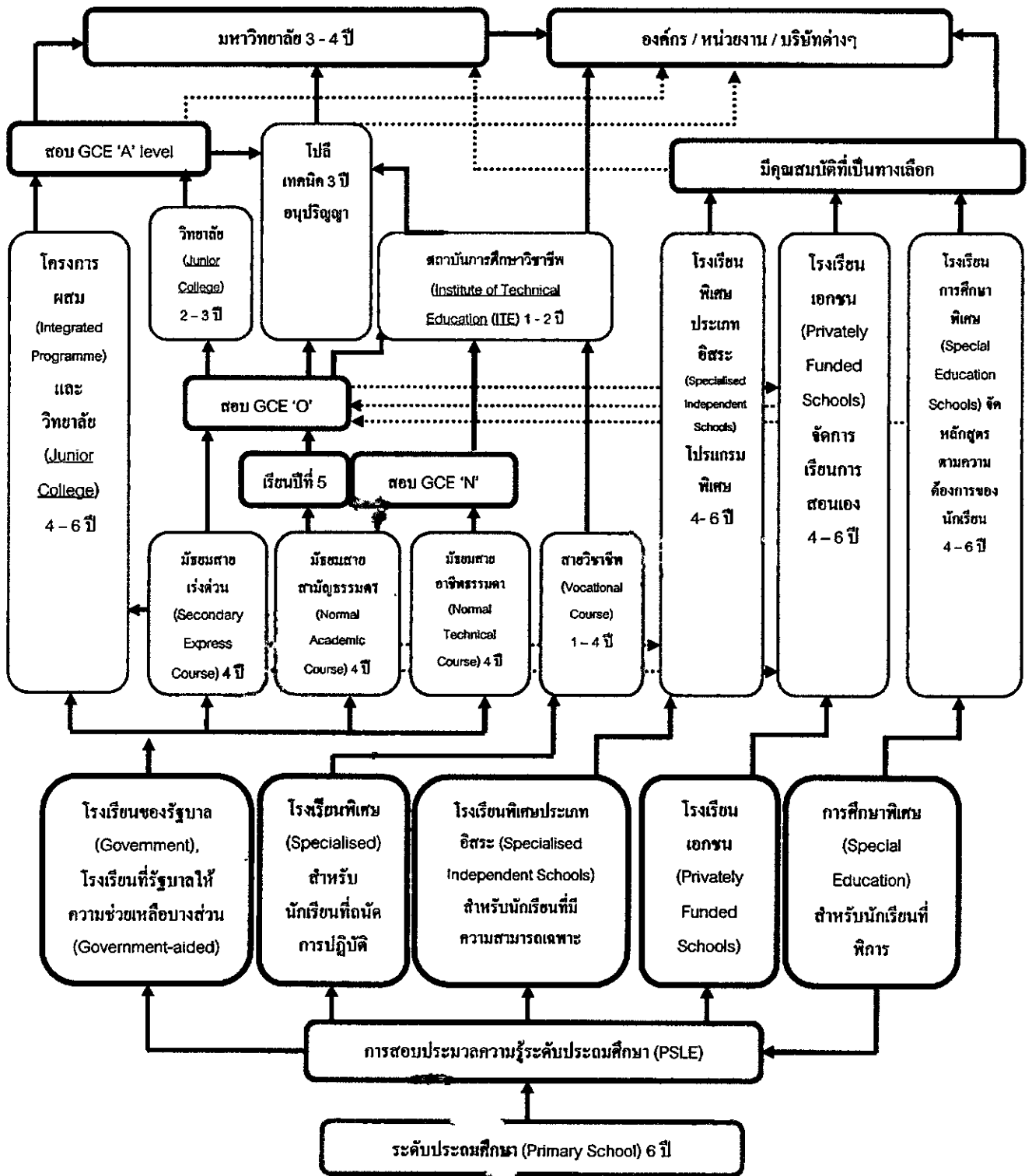
3. ระดับมัธยมศึกษา (Secondary Education) การศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาขึ้นอยู่กับผลสอบประมวลความรู้ (PSLE) ซึ่งแบ่งนักเรียนออกเป็นหลายสาย ได้แก่ สายพิเศษ (Special) สายเร่งด่วน (Express) สายสามัญธรรมดา (Normal - Academic) หรือ สายอาชีพธรรมดา (Normal - Technical)

4. ระดับเตรียมมหาวิทยาลัย (Pre-university) และมหาวิทยาลัย (University) ระดับเตรียมมหาวิทยาลัย ได้แก่ สถาบันกั๊วศึกษาซึ่งใช้เวลาสอนน้อยกว่ามหาวิทยาลัย ได้แก่ วิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาด้านวิชาชีพ ส่วนมหาวิทยาลัยแบ่งได้เป็นมหาวิทยาลัยในความดูแลของรัฐ (Autonomous University) สถาบันสาธารณะ (Public Institution) มหาวิทยาลัยเอกชน (Private University) มหาวิทยาลัยด้านวิชาชีพ (Polytechnics)

นอกจากการจัดแบ่งประเภทสถานศึกษาดังข้างต้นแล้ว ยังมีการศึกษาในโรงเรียนนานาชาติและโรงเรียนเอกชน การศึกษาพิเศษ (Special Education) และการเรียนเพิ่มเติมที่บ้าน

สายการศึกษาต่างๆ ข้างต้นนั้น สามารถนำนักเรียนไปสู่การทำงานในองค์กรต่างๆ ดังแผนภาพที่ 3.3

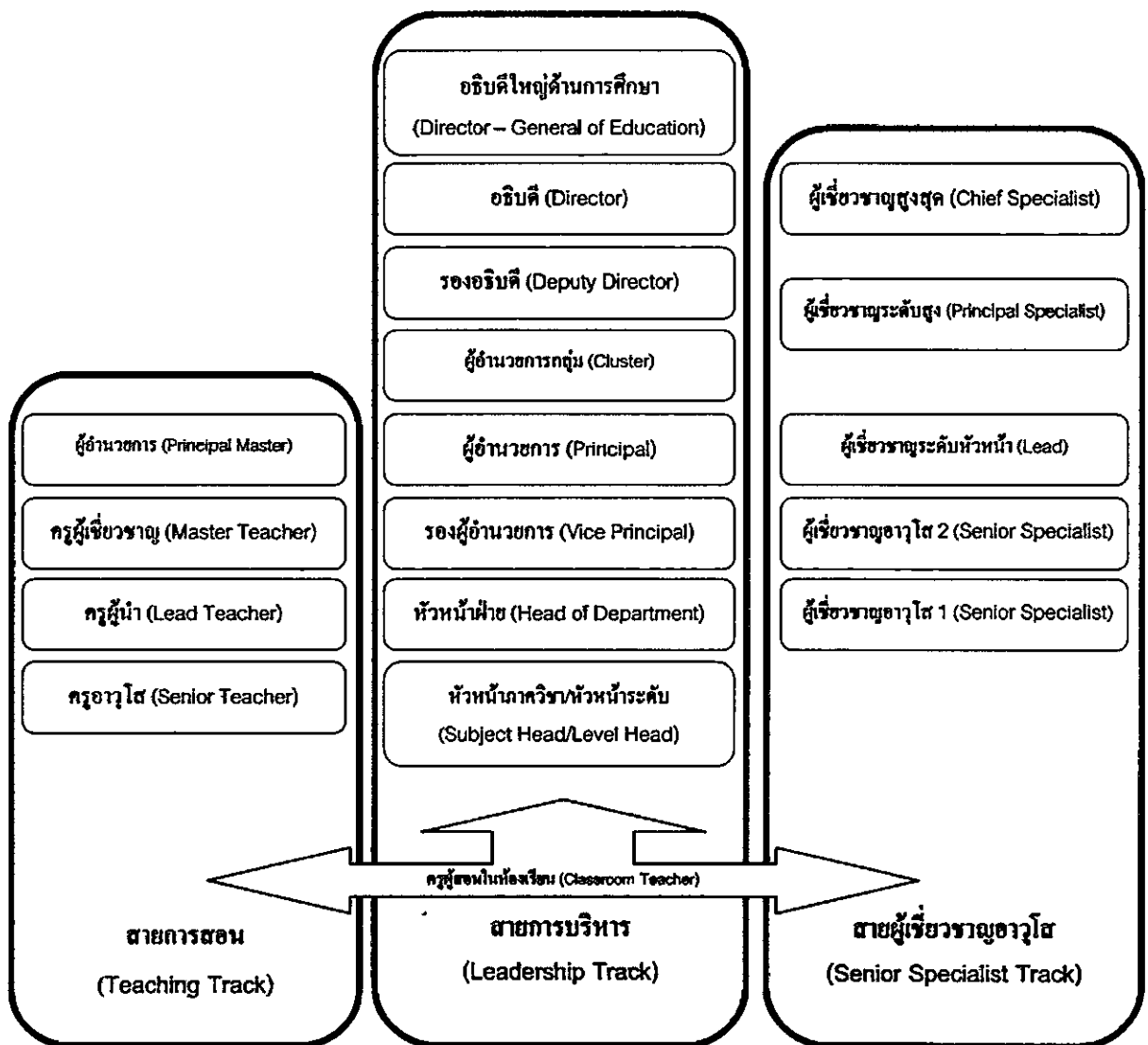
แผนภาพที่ 3.3 สายการศึกษาสู่การทำงานในองค์กรต่างๆ



ที่มา : ดัดแปลงจาก Ministry of Education, Singapore (2011)

การที่ประเทศสิงคโปร์ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้นำด้านการศึกษาระดับโลกนั้น สิงคโปร์ได้จัดงบประมาณให้กับด้านการศึกษาประมาณร้อยละ 20 โดยในปี 2005 คิดเป็นเงิน 5.2 ล้านเหรียญสิงคโปร์ งบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรให้ส่วนนี้จะถูกนำไปใช้ในการดำเนินการทั้งด้านการพัฒนานักเรียน สื่อการเรียนการสอน เครื่องมือ สถานที่ การพัฒนาบุคลากร รวมถึงค่าตอบแทนของบุคลากร โดยการจ่ายค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับตำแหน่งของครู ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 สาย คือ สายการสอน (Teaching Track) สายการบริหาร (Leadership Track) และสายผู้เชี่ยวชาญอาวุโส (Senior Specialist Track) โดยรายละเอียดตำแหน่งครู แสดงไว้ดังแผนภาพต่อไปนี้

แผนภาพที่ 3.4 ลำดับชั้นตำแหน่งครูหรือสายอาชีพของครู



ที่มา : ดัดแปลงจาก Ministry of Education Singapore (2011)

รัฐบาลสิงคโปร์ให้ความสำคัญต่อการศึกษามาก การบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษาจึงมีความสำคัญมากเช่นกัน รวมทั้งการบริหารจัดการโรงเรียน ทั้งนี้ เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ รัฐบาลสิงคโปร์ได้ดูแลให้อัตรากำลังครูต่อนักเรียนมีสัดส่วนที่พอเหมาะ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 3.4 และยังมีสถิติเกี่ยวกับการศึกษาอื่นๆ ที่น่าสนใจต่อการทำความเข้าใจที่ชัดเจนในระบบการศึกษาของสิงคโปร์ ดังตารางที่ 3.5 และ 3.6

ตารางที่ 3.4 สัดส่วนระหว่างครูกับนักเรียนในสิงคโปร์

รายละเอียด	2004	2005	2006	2007	2008	2009
สัดส่วนนักเรียนต่อครูหนึ่งคนในระดับประถมศึกษา	24.3	23.5	22.6	22.1	21.4	19.6
สัดส่วนนักเรียนต่อครูหนึ่งคนในระดับมัธยมศึกษา	19.0	18.5	18.4	18.3	17.9	16.4
นักเรียนที่เข้าศึกษาในระบบ (คน)	675,990	680,619	688,310	700,774	704,117	704,719
อัตราการรู้หนังสือของประชาชนอายุ 15 ปีขึ้นไป	94.6%					

ที่มา : ดัดแปลงจาก Singapore Education Statistics Digest, 2008 ; Singapore Education Statistics Digest, 2010 ; Yearbook of Statistics Singapore, 2010

ตารางที่ 3.5 จำนวนนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา

ระดับของสถานศึกษา	นักเรียน (คน)		ครูผู้สอน (คน)		รองผู้อำนวยการ (คน)		ผู้อำนวยการ (คน)		บุคลากร ¹¹ (คน)	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
ประถมศึกษา	265,104	256,801	13,493	13,318	199	215	172	173	2,422	2,676
มัธยมศึกษา	199,409	196,220	12,066	12,183	215	231	154	155	3,050	3,260
รวมหลายระดับ ทั้งระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับวิทยาลัย	36,469	37,225	2,494	2,572	38	43	15	15	681	720

¹¹ บุคลากร หรือ Executive and Administrative Staff (EAS) หมายถึง รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร (Vice Principal - Admin), ผู้จัดการฝ่ายบริหาร (Administrative Manager), ผู้บริหารงานทั่วไป (Administrative Executive), นักการศึกษาสัมพันธ์ (Allied Educators), เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนทางเทคนิค (Technical Support Officer), ผู้จัดการฝ่ายดำเนินการ (Operations Manager), เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนการดำเนินการและการประสานงาน (Operations Support Officer and Corporate Support Officer), แต่ไม่รวมถึง ฝ่ายทำความสะอาดตามสัญญาจ้าง (Contract Cleaners) และพนักงานรักษาความปลอดภัย (Security Guards)

ระดับของสถานศึกษา	นักเรียน (คน)		ครูผู้สอน (คน)		รอง ผู้อำนวยการ (คน)		ผู้อำนวยการ (คน)		บุคลากร ¹¹ (คน)	
ระดับวิทยาลัย (เฉพาะ Junior College และ Centralised Institute)	20,612	20,468	1,822	1,789	17	20	13	13	293	295
รวม	521,594	510,714	29,875	29,862	469	509	354	356	6,446	6,951

ที่มา : ดัดแปลงจาก Singapore Education Statistics Digest, 2010 ; 2011 [June 5, 2011]

ตารางที่ 3.6 บุคลากรและระดับการศึกษาในปี 2009

ระดับของสถานศึกษา	คุณสมบัติด้าน การศึกษาของครู	ครูผู้สอน (คน)		รอง ผู้อำนวยการ (คน)		ผู้อำนวยการ (คน)		รวม	
		2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
รวมทุกระดับ	ปริญญาตรีขึ้นไป	23,689	23,793	448	489	324	336	24,461	24,617
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	6,186	6,069	21	20	30	20	6,237	6,109
ประถมศึกษา	ปริญญาตรีขึ้นไป	8,609	8,522	188	206	142	153	8,939	8,881
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	5,255	5,171	19	18	30	20	5,304	5,209
มัธยมศึกษา	ปริญญาตรีขึ้นไป	12,292	12,444	234	252	165	166	12,691	12,861
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	922	888	2	2	0	0	924	890
ระดับวิทยาลัย (เฉพาะ Junior College และ Centralised Institute)	ปริญญาตรีขึ้นไป	2,788	2,827	26	31	17	17	2,831	2,875
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	10	0	0	0	0	9	10

ที่มา : ดัดแปลงจาก Singapore Education Statistics Digest, 2010 ; 2011 [June 5, 2011]

3.3.2 การประเมินครู

3.3.2.1 ปรัชญาและวิสัยทัศน์การประเมิน

การประเมินผลครูของประเทศสิงคโปร์ กระทรวงการศึกษาของประเทศสิงคโปร์เน้นที่ผลลัพธ์คือ ตัวนักเรียน เป็นสำคัญ โดยพิจารณาได้จากการที่กระทรวงมีการตั้งคุณลักษณะของชาวสิงคโปร์ อันเกิดจากระบบการศึกษาของประเทศ เรียกว่า The Desired Outcome of Education (DOE) ซึ่งเริ่มนำมาใช้ตั้งแต่ปี 1997 (พ.ศ. 2540) และมีการปรับปรุงในปี 2009 (พ.ศ. 2552) กล่าวคือ ครูจะต้องทำให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ การเป็นคนมีความมั่นใจในสิ่งถูกต้อง มีความคิดเห็นที่เป็นอิสระ และสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เป็นผู้ช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพ มี

นวัตกรรมและสามารถทำงานเป็นทีม และต้องมีความเป็นพลเมืองที่ดี โดยคุณลักษณะของ DOE จะแตกต่างกันตามระดับการศึกษาของนักเรียน แบ่งเป็นระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ซึ่งจะมีมาตรฐานที่แตกต่างและสูงขึ้นไปในแต่ละระดับ (Ministry of Education, Singapore, 2010)

การประเมินคุณภาพบุคลากรทางการศึกษา สิงคโปร์เห็นว่าบุคลากรทางการศึกษาเป็นส่วนที่สำคัญ (Critical) และพิเศษ (Special) ต่อระบบการศึกษา ทั้งนี้ เพราะมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในการปลูกฝังนิสัยที่ดีแก่เยาวชน โดยใช้ทักษะความสามารถ ค่านิยมและทัศนคติของบุคลากรเอง ซึ่งถ้าบุคลากรเหล่านั้นมีทักษะ ค่านิยมและทัศนคติที่ดี ย่อมผลักดันให้เยาวชนเป็นคนที่มีประสิทธิภาพได้ แต่ถ้าตรงกันข้าม เยาวชนก็อาจมีคุณภาพที่ไม่น่าเป็นที่พึงพอใจของสังคมเช่นกัน

สำหรับความพิเศษของบุคลากรทางการศึกษา คือ บทบาทของบุคลากรเหล่านี้ไม่ใช่เพียงแค่การบอกหรือถ่ายทอดความรู้ แต่ยังเกี่ยวข้องกับการสร้างความผูกพันกับนักเรียนในทุกๆ ด้าน สนับสนุนและช่วยเหลือนักเรียนในการหาจุดแข็งจุดอ่อนของตน ตลอดจนพัฒนาศักยภาพของนักเรียน จนกระทั่งทำให้พวกเขาประสบความสำเร็จ ดังนั้น เมื่อบุคลากรทางการศึกษามีทั้งความสำคัญและความพิเศษแล้ว พวกเขาจึงต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะ และได้รับการประเมินเพื่อให้มีความเหมาะสมในการทำหน้าที่ผลิตเยาวชนที่มีศักยภาพและประสบความสำเร็จในชีวิต โดยใช้ระบบต่อไปนี้

ระบบการประเมินผลงานบุคลากรทางการศึกษา สิงคโปร์ใช้ระบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับผลงาน (Enhanced Performance Management System - EPMS) (MOS Lui Tuck Yew, 2007) โดยระบบนี้เริ่มนำมาใช้ในปี 2003 และนำมาใช้กับบุคลากรทั้งหมดในปี 2005, EPMS เป็นระบบที่ตอบสนองต่อผลสะท้อนกลับ (Feedback) ที่มาจากระดับล่าง และตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร

ระบบ EPMS เป็นรูปแบบการประเมินที่ยืดหยุ่นและเป็นหลัก เพื่อให้บุคลากรแสดงบทบาทหน้าที่แต่ละด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบ EPMS จะกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักในสมรรถนะที่จำเป็นต่อการประสบความสำเร็จในแต่ละด้าน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนสามารถพัฒนาตนเองให้ตรงตามความต้องการของตนเองได้ ระบบการประเมินนี้ยังเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สอดคล้องกับโครงสร้างของตำแหน่ง ซึ่งจัดโดยกระทรวงศึกษาธิการ

3.3.2.2 วัตถุประสงค์การประเมิน

ระบบการประเมิน EPMS เป็นระบบที่อยู่บนพื้นฐานของสมรรถนะ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ครูพัฒนาตนเองและพัฒนาผลงานของตนให้ดีขึ้น (OECD, 2009, pp.36-37) ซึ่งระบบนี้สนับสนุนให้ครู

1. ประเมินความสามารถและความสำเร็จของตน
2. วางแผนการพัฒนาทางวิชาชีพตน
3. สนับสนุนและส่งเสริมพฤติกรรมและผลลัพธ์ตามค่านิยมของกระทรวงศึกษาธิการ

การนำระบบการประเมินนี้มาปฏิบัติ ครูเข้าร่วมในระบบการประเมินอย่างกว้างขวาง เพราะเป็นความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งระบบยังจัดวางการเรียนรู้และโอกาสทางการพัฒนาด้วย อาชีพใหม่ๆ

ระบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับผลงาน EPMS นี้ ได้รับการออกแบบมาเพื่อให้บรรลุความต้องการและเหมาะสมกับการบริหารด้านการศึกษาดังเฉพาะ ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะ ลักษณะความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสมต่อสายอาชีพทั้ง 3 สาย ซึ่งได้แก่ สายการสอน (Teaching Track) สายการบริหาร (Leadership Track) และสายผู้เชี่ยวชาญอาวุโส (Senior Specialist Track)

3.3.2.3 แนวทางและองค์ประกอบการประเมิน

การประเมินครูในสิงคโปร์เป็นการประเมินตามความสามารถ ได้แก่ บทบาทครูในด้านวิชาการและการพัฒนานักเรียน นวัตกรรมการสอนที่ครูริเริ่มพัฒนา การริเริ่มพัฒนาทางวิชาชีพ ความสัมพันธ์กับองค์กรชุมชนและผู้ปกครอง (Stewart, 2011)

- **แนวทางการประเมิน**

สิงคโปร์มีระบบการประเมินที่เรียกว่า EPMS ซึ่งให้ความสำคัญกระบวนการปฏิบัติงาน โดยวิธีการประเมินเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก ประชุมกลุ่มย่อยและรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นตัวแทนของโรงเรียนในระดับต่างๆ โดยมีแนวทางประเมินที่สำคัญ 2 ประเด็นหลัก คือ พิจารณาผลลัพธ์จากการสอนและสมรรถนะของครู (OECD, 2009)

1. การประเมินครอบคลุมหลายด้าน ซึ่งรายละเอียดที่สำคัญ ได้แก่ คุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน การดูแลความอยู่ดีของนักเรียน กิจกรรมเสริมหลักสูตร การสนับสนุนโรงเรียน ความร่วมมือกับผู้ปกครอง การพัฒนาอาชีพ ซึ่งผลลัพธ์เหล่านี้จะถูกพัฒนาเป็นเอกสาร เก็บรวบรวมเป็นประวัติและกำหนดเป็นบทบาท โดยเป็นเอกสารที่ระบุความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ชัดเจนขึ้นและใช้เป็นคู่มือที่ให้คำแนะนำแก่ครู โดยผู้ประเมินเป็นผู้กำหนดและทบทวนเป้าหมายของงานในระยะสั้น แนวทางการประเมินนี้ อาจกล่าวได้ว่าเป็นการประเมินเพื่อพิจารณาการทำงานของครู ตลอดจนหาแนวทางในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น ในหน้าที่การสอน กิจกรรมเสริมหลักสูตร หน้าที่อื่นและงานที่ทำระหว่างปี

2. สมรรถนะของครู เป็นการกำหนดคุณลักษณะที่สำคัญของครูที่ผลักดันให้เกิดผลงานอย่างโดดเด่น คือ คุณลักษณะและพฤติกรรมส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จระยะยาว เช่น การดูแลช่วยเหลือเด็ก การสอนอย่างสร้างสรรค์ การเป็นหุ้นส่วนกับผู้ปกครอง และ การทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นต้น

EPMS ถูกจัดวางเป็นระดับสมรรถนะที่เรียกเป็นระดับ “Levels” ระดับหนึ่งต่อสมรรถนะพื้นฐาน โดยระดับ 5 ถือเป็นระดับสูงที่สุด

EPMS เป็นส่วนหนึ่งของส่วนประกอบทั้งหมดที่รัฐมนตรีว่าการศึกษาธิการประกาศไว้ในปี 2001 เพื่อปรับปรุงการสอนใหม่ ตามแผนการพัฒนามาความเป็นมืออาชีพด้านการบริการการศึกษาและสายอาชีพ (Education Service Professional Development and Career Plan : Edu – Pac) ได้เสนอขอบเขตในการปฏิรูปวิชาชีพด้านการศึกษาของครูและการรักษาครูดีและมีความรับผิดชอบสูงไว้ โดย Edu-Pac เสนอองค์ประกอบไว้ 3 ประการ ได้แก่ โครงสร้างอาชีพใหม่ โครงสร้างการรับรู้ใหม่ และการยกระดับเป็นระบบการบริหารจัดการผลงาน ระบบการประเมิน EPMS ถูกพัฒนาหลังจากการปรึกษาอย่างกว้างขวางร่วมกับครูทุกระดับ มีขั้นตอนการปรึกษาแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยเริ่มขึ้นในปี 2003 ร่วมปรึกษากับผู้บริหารโรงเรียน จากนั้นร่วมปรึกษากับหัวหน้าแผนกและผู้ที่ได้รับแต่งตั้งที่สำคัญๆ และปี 2005 เป็นขั้นสุดท้าย ปรึกษาร่วมกับครูทุกคนทั่วทุกโรงเรียน โดยโครงสร้างวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 สาย ได้แก่

1. สายการสอน แนวทางนี้เตรียมพร้อมให้ปรับปรุงการพัฒนางานวิชาชีพและเพิ่มโอกาสการเป็นครูยอดเยี่ยม ตำแหน่งสูงสุดในสายนี้ คือ การเป็นครูผู้เชี่ยวชาญ (Master Teacher) ซึ่งได้รับแต่งตั้งจากครูอาวุโส โดยครูผู้เชี่ยวชาญจะยังคงสอนและช่วยพัฒนาการสอนโดยให้คำปรึกษา พัฒนาการปฏิบัติการสอน และบทเรียนต้นแบบที่ดี ครูผู้เชี่ยวชาญมีสถานะเทียบเท่ากับหัวหน้าแผนกอาวุโส (Senior Head Department) ครูที่อยู่ในสายการสอนนี้มีโอกาสพัฒนาในระดับสูงขึ้นด้วยการเรียนประกาศนียบัตรและการเรียนระดับปริญญาตรี รวมถึงการพัฒนาความเป็นมืออาชีพในรูปแบบอื่นๆ ครูที่ต้องการจะเลื่อนขั้นมีทักษะและความรู้ตามที่กำหนดไว้ และจำเป็นต้องแสดงให้เห็นสมรรถนะและผลงานจำเป็นต่อตำแหน่งนั้นๆ

2. สายการบริหาร สำหรับผู้ที่เลือกตำแหน่งผู้บริหารในโรงเรียนและในกระทรวงศึกษาฯ Edu – Pac กำหนดตำแหน่งงานใหม่แก่หัวหน้าแผนกที่มีความรับผิดชอบสูงกว่า ให้สามารถเลื่อนขั้นสู่ระดับที่สูงขึ้น ซึ่งมีเงินพิเศษและความสะดวกสบายมากขึ้น

3. สายผู้เชี่ยวชาญอาวุโส เป็นสายที่รองรับการพัฒนากลุ่มครูที่มีความเข้มแข็งในกระทรวงศึกษาฯ ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่มีทักษะความรู้เชิงลึกและเฉพาะเจาะจงในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ทำให้เกิดหลักการใหม่ๆ และนำไปสู่การเป็นผู้นำในการพัฒนาการศึกษา โดยมีขอบเขตความเชี่ยวชาญ มี 4 สาขา ได้แก่ การออกแบบหลักสูตรและการสอน การแนะแนวและจิตวิทยาศึกษา การวัดและทดสอบทางการศึกษา และ การวิจัยและสถิติ

ในประเทศสิงคโปร์ ครูทุกคนจะต้องได้รับการอบรมและพัฒนาทักษะ 100 ชั่วโมงต่อปี ซึ่งมีหลากหลายวิธี สำหรับสถาบันการศึกษาแห่งชาติเน้นด้านความรู้ในการสอน ส่วนการพัฒนาวิชาชีพของโรงเรียนถูกนำโดยครูใหญ่ ทุกโรงเรียนมีกองทุนซึ่งสามารถใช้สนับสนุนการเติบโตของครูรวมทั้งการเดินทางศึกษาดูงานต่างประเทศ ซึ่งสิงคโปร์นับว่าเป็นประเทศที่มีระบบการพัฒนาคูที่ดี ระบบพัฒนาคูของสิงคโปร์นั้น ได้แก่ การคัดเลือกครูที่ผ่านการทดสอบการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทางการเงินในระหว่างฝึกอบรม เปรียบเทียบรายได้ของผู้เริ่มงานใหม่กับสายอาชีพอื่น ให้มีการอบรม 100 ชั่วโมงต่อปี มีการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่เป็นระบบ (Stewart, 2011)

- องค์ประกอบการประเมิน

เกณฑ์การประเมินนี้จะใช้เลื่อนตำแหน่งสำหรับครูด้วย การประเมินครอบคลุม 5 ด้านที่สำคัญ ดังนี้ (Asia Society, 2011)

1. บทบาทของครูในการสถานศึกษาและการพัฒนาบุคลิกของนักเรียน
2. พัฒนาการความคิดริเริ่มและนวัตกรรมในด้านครูศาสตร์ของครู
3. พัฒนาการด้านวิชาชีพของครู
4. การแบ่งปันหรือการกระจายความรู้ของครูต่อเพื่อนร่วมงานและต่อโรงเรียน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับชุมชนและต่อผู้ปกครองของนักเรียน

- ขั้นตอนการประเมิน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผนการดำเนินการ (Performance Planning) ขั้นตอนนี้ดำเนินการในช่วง กุมภาพันธ์ ได้แก่ การประเมินตนเองตามแผนการฝึกอบรมและการพัฒนา (Self-assessment) และการตั้งเป้าหมายในการทำงาน

2. การสอนงาน (Coaching) ขั้นตอนนี้ดำเนินการในช่วงมิถุนายนหรือกรกฎาคม ได้แก่ การพิจารณาผลตอบกลับ (Feedback) การพิจารณาความก้าวหน้าในการดำเนินการ และการตรวจสอบผลงานกลางปี

3. การประเมินผลงาน (Performance Evaluation) ขั้นตอนนี้ดำเนินการในช่วงเดือนตุลาคม ซึ่งได้แก่ การตรวจสอบผลงานปลายปี การพิจารณาผลงานในปีที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานที่วางแผนไว้ และการประเมินผลงานและศักยภาพ

ระบบการประเมินนี้ให้ความสำคัญกับการสอนในหลากหลายมุมมองและความท้าทาย ซึ่งย่อมต้องการผู้นำโรงเรียนที่เฉลียวฉลาด เข้าใจและเห็นคุณค่าในการให้ผลตอบแทนแก่ทักษะการสอน ที่แม้จับต้องไม่ได้ แต่มีความสำคัญยิ่ง โดยสิ่งเหล่านั้นครอบคลุมถึงการดูแลเอาใจใส่ (Care) ความห่วงใย (Concern) และการให้คำปรึกษา (Counsel) ที่ครูให้แก่ นักเรียน คุณค่าของครูจะแสดงออก ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน ผ่านตัวแบบบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ ผ่านการสนับสนุนและการสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียน ให้พวกเขาเชื่อมั่นในตัวเองในการทำความฝันให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ ถือได้ว่าสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้นำโรงเรียนต้องให้ความสำคัญเมื่อมีการประเมินครู

อย่างไรก็ตามระบบการประเมินนี้อาจบังคับใช้กับทุกโรงเรียนไม่ได้อย่างสมบูรณ์แบบ แต่กระทรวงศึกษาฯ พยายามทำให้ดีที่สุด โดยมีการปรับปรุงจากผลสะท้อนกลับ (Feedback) และคำแนะนำต่างๆ จากครู เช่น กระทรวงศึกษาฯ ได้พัฒนารูปแบบและทบทวนการทำงานตามระบบการประเมิน EPMS ให้ครอบคลุมการฝึกอบรมและการพัฒนา ซึ่งเป็นการสนับสนุนเชิงลึกเกี่ยวกับการสร้างแรงบันดาลใจในอาชีพและความต้องการในความก้าวหน้าของบุคลากร

3.3.2.4 เงื่อนไขของการประเมิน

- การประเมินเพื่อเลื่อนขั้น

การประเมินนี้จะแตกต่างกับการประเมินผลงาน โดยการเลื่อนขั้นไม่ได้เป็นการประเมินผลงานในปีที่ผ่านมา ซึ่งถ้าระดับผลงานสูง จะได้เงินพิเศษ (Bonus) แต่หากเป็นการคาดหวังในความสามารถระดับที่สูงกว่า หรืออาจกล่าวได้ว่า การจะเลื่อนขั้นให้บุคลากรคนใดคนหนึ่ง คือ การเห็นว่าบุคลากรคนนั้นสามารถทำผลงานในระดับที่สูงกว่าได้ดี ซึ่งจะใช้นวัตกรรมเรื่องศักยภาพ (Concept of Potential) ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1. บุคลากรจะได้รับมอบหมายให้ทำการประเมิน โดยใช้กรอบ “การประเมินศักยภาพในปัจจุบัน” (Currently Estimated Potential - CEP) ซึ่งนำมาใช้การคาดการณ์ระดับสูงสุดในการแต่งตั้ง โดยเป็นระดับหรือตำแหน่งที่คาดว่าบุคลากรมีศักยภาพพอที่จะพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในระดับนั้นได้

2. พัฒนาบุคลากรตามความสามารถของพวกเขา โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ไม่ให้น้อยกว่ามาตรฐานของตำแหน่ง หรือ ไม่ควรพัฒนาศักยภาพจนลืมน้ำที่อื่นๆ

3. บุคลากรต้องช่วยองค์การดำเนินการดังนี้

- สะสมความสามารถ (Talent)
- วางแผนสำหรับผู้สืบทอดในตำแหน่งที่สำคัญๆ
- วางแผนเพื่อฝึกอบรมและพัฒนาความเป็นไปได้ของตนเอง
- วางแผนเพื่อให้มีโอกาสที่ได้เปรียบในสายอาชีพ

การเลื่อนขั้นของบุคลากรต้องพิจารณาปัจจัยต่างๆ หลายปัจจัย ได้แก่ ศักยภาพ (Potential - CEP) ผลงาน (Performance) ความรู้และประสบการณ์ (Knowledge and Experience) ความซื่อสัตย์และบุคลิก (Integrity and Character) ความพร้อมต่อการปฏิบัติงานในระดับที่สูงกว่า การว่างของตำแหน่งระดับที่สูงกว่า และความเห็นของหัวหน้าฝ่าย (Supervisors)

โดยการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง จะเริ่มประเมินหลังจากที่ครูได้รับการบรรจุแล้ว 3 ปี และมีการประเมินผลงานปีละ 1 ครั้ง เพื่อพิจารณาศักยภาพและทิศทางการเติบโตของครูว่าควรเลื่อนขั้นไปในทิศทางใด

- ความถี่ในการประเมิน

สำหรับความถี่ของการประเมิน โดยปกติจะมีทุกปี แต่ที่ปรึกษาจะได้รับแรงกระตุ้นให้พบครูบ่อยๆ หรือเป็นประจำไม่ใช่แค่ปีละครั้ง เพื่อทบทวนการปฏิบัติงาน และอภิปรายการปรับปรุงให้ตรงกับความสำคัญและเป็นตามเป้าหมาย งานประจำปี กระบวนการ รวมถึงให้ที่ปรึกษาสอนงานครูและเสนอการกระตุ้น และสนับสนุน

• การจัดระดับคะแนน

การประเมินครู จะจัดระดับการประเมินออกเป็น 5 ระดับ คือ A, B, C, D และ E การประเมินของครูแต่ละระดับจะมีมาตรฐานที่แตกต่างกัน เนื่องจากครูที่ระดับสูงกว่าจะมีหน้าที่รับผิดชอบที่สูงกว่า จึงต้องมีความรู้และประสบการณ์มากกว่า และเพื่อความยุติธรรมแก่ครูทุกคน ครูที่อยู่ระดับสูงกว่าจะถูกประเมินด้วยตัววัดที่มาตรฐานสูงกว่า

การจัดลำดับถือเป็นส่วนสำคัญของการประเมินศักยภาพและสมรรถนะของครู ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงระดับความสามารถของครู และสามารถจัดกลุ่มครูในการอบรมหรือพัฒนาศักยภาพของครูได้ โดยการจัดลำดับนี้ จะช่วยลดความแตกต่างทางมาตรฐานของที่ปรึกษาที่มีแต่ละคนได้ เนื่องจากระดับแต่ละระดับจะกำหนดมาตรฐานในระบบประเมินไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสามารถรับรองความถูกต้องและยุติธรรมในการประเมินได้

การประเมินนี้เป็นการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญในโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายและผู้อำนวยการโรงเรียน การประเมินบุคลากรแบ่งระดับผลงานออกเป็น 5 ระดับ คือ

- A : บุคลากรมีระดับผลงานทุกด้านสูงกว่าในปีที่ผ่านมา
- B : บุคลากรมีระดับผลงานทุกด้านสูงกว่าในปีที่ผ่านมา
- C : บุคลากรมีระดับผลงานบางด้านสูงกว่าในปีที่ผ่านมา
- D : บุคลากรสามารถทำผลงานได้ระดับเดียวกับในปีที่ผ่านมา
- E : บุคลากรไม่สามารถทำระดับผลงานได้เท่ากับในปีที่ผ่านมา

• การให้รางวัลและผลตอบแทน

ผลการประเมินจะถูกเชื่อมโยงกับการประกาศเกียรติคุณและการให้รางวัล (Recognition and Reward) โดยครูที่ได้รับผลตอบแทนจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่มาจากจิตใต้สำนึกในการกล่อมเกลากการใช้ชีวิตของเยาวชน ซึ่งสิ่งที่ครูทำนั้นต้องเป็นความพยายามขั้นสูง (A noble endeavour) และเป็นหน้าที่รับผิดชอบที่มีการอุทิศตนยิ่ง (a sacred responsibility) เมื่อนักเรียนทำสิ่งที่ดีในโรงเรียนและในชีวิต ครูก็ต้องมีความสุขไปด้วย

การตระหนักรู้และความประทับใจของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนถือเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดกำลังใจที่สำคัญแก่ครู ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องแสดงให้นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนเห็นถึงการอุทิศตนในการทำงานหน้าที่ครูที่ดี ซึ่งการอุทิศตนเหล่านี้ รัฐให้ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนเป็นแรงกระตุ้นอีกด้านด้วย เพราะรัฐเชื่อว่า ค่าตอบแทนที่ได้เปรียบจะช่วยให้สามารถดึงดูดคนที่มีความสามารถเข้ามารับราชการครูได้ ทั้งนี้ เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคที่เศรษฐกิจเป็นตัวขับเคลื่อน การได้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้ารับราชการจึงต้องมีการแข่งขันอย่างดุเดือดกับภาคส่วนอื่นๆ กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดค่าตอบแทนรายปีจำนวนมากให้สำหรับครูที่อยู่ระหว่างการฝึกอบรม เงินเดือนสำหรับครูในระยะแรกเข้าจะถูกกำหนดโดยการเปรียบเทียบกับผู้ที่จบการศึกษาด้านอื่นๆ ซึ่งไม่ได้อยู่บนพื้นฐานการเจรจาตกลงกัน สำหรับประสบการณ์

การสอนของครูถือเป็นส่วนหนึ่งที่น่ามาใช้ในการกำหนดเงินพิเศษ (Bonus) ซึ่งอาจสูงถึงร้อยละ 30 ของเงินเดือนสูงสุดที่ได้รับ

โบนัสประจำปีถูกโยกย้ายกับการจัดลำดับ ให้กับครูชั้นเรียนซึ่งมีความโดดเด่นเหมาะสมที่จะได้รับ โบนัส 2 เดือน โดยจ่ายเดือนมีนาคมของทุกปีต่อการทำงานในปีที่ผ่านมา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาฯ ได้ประกาศข้อกำหนด 3,000 ดอลลาร์ ต่อโรงเรียนต่อรางวัลการสนับสนุนผู้โดดเด่น (Outstanding Contribution Award) โรงเรียนพิจารณาพนักงานทุกคนที่เหมาะสมได้ 2,000 ดอลลาร์ ต่อทีม และรายบุคคลให้ 1,000 ดอลลาร์

ปัจจุบันรัฐบาลจัดค่าตอบแทนให้ครูแต่ละคนที่ผ่านการพัฒนาความสามารถแล้ว ตั้งแต่ระดับ GEO1, GEO1A1, GEO1A2, GEO1A3 และระดับ SEO ซึ่งงบประมาณรวมสำหรับแต่ละระดับมีตั้งแต่ 3,200 เหรียญสิงคโปร์ (คิดเป็น 78,176¹² บาท) ถึง 6,320 เหรียญสิงคโปร์ (คิดเป็น 203,257.60 บาท) โดยจะจัดให้ในรูปแบบเงินสะสมประจำปี (Annual Deposits) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.7 แสดงการให้เงินสะสมประจำปีแก่ครู

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ปี)	เงินสะสมประจำปี (Annual Deposits)	
	เหรียญสิงคโปร์	บาท
1 - 4	6,320	154,397.60
5 - 7	7,320	178,827.60
8 - 10	8,120	198,371.60
11 - 14	8,320	203,257.60
15 - 20	5,320	129,967.60
21 - 30	3,200	78,176
31 - 40	-	-

ที่มา : Ministry of Education, Singapore, 2011

การจ่ายค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรระดับ GEO1, GEO1A1, GEO1A2, GEO1A3 และระดับ SEO จะยึดตามช่วงระยะเวลาการทำงานของครูตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ครูจะได้รับค่าตอบแทนตั้งแต่ 15,200

¹² อัตราแลกเปลี่ยนโดยประมาณ 24 43 บาท/เหรียญสิงคโปร์, อัตราแลกเปลี่ยนวันที่ 13 ตุลาคม 2554, ธนาคารไทยพาณิชย์

เหรียญสิงคโปร์ ถึง 36,100 เหรียญสิงคโปร์ หรือคิดเป็นเงินบาท 371,336 บาท ถึง 881,923 บาท ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.8

ตารางที่ 3.8 แสดงการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่บุคลากร

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ปี)	ค่าตอบแทน (Payout Quantum)	
	เหรียญสิงคโปร์	บาท
1	-	
4	15,200	371,336
7	24,000	586,320
10	25,900	632,737
15	36,100	881,923
20	28,500	696,255
25	18,500	451,955
30	20,600	503,258

ที่มา : Ministry of Education, Singapore, 2011

การเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร จะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นสำหรับแต่ละระดับ รวมทั้งได้รับเงินพิเศษ แต่ไม่มาก ส่วนใหญ่จะให้ในรูปแบบของเงินเดือน และเงินรางวัลจากการประเมินผลงาน นอกจากนี้ยังมีการมอบรางวัลประเภทต่างๆ ให้แก่บุคลากร ได้แก่ รางวัลด้านวิชาการ (Academic Awards) รางวัลบุคลากรยอดเยี่ยม (Staff Excellence Awards) และ รางวัลความยอดเยี่ยมในการพัฒนาตนเอง (GEM "Go-the-Extra Mile" Awards)

- **การพัฒนา**

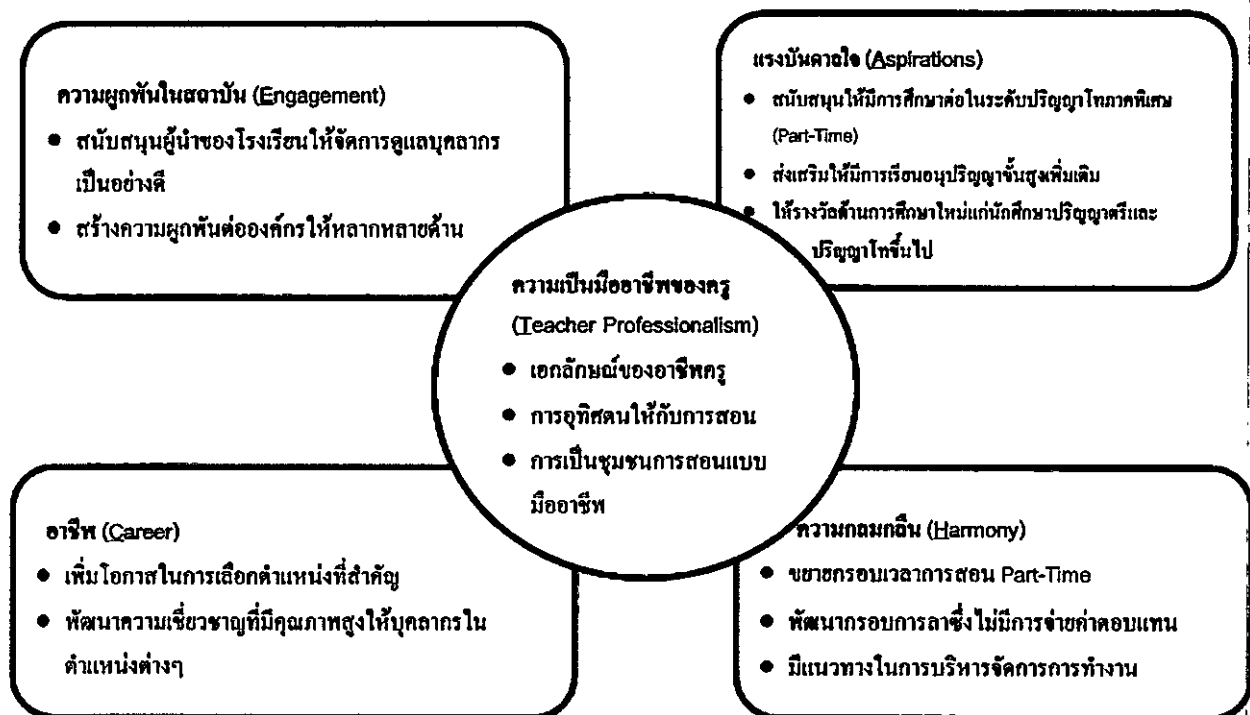
การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา หรือ การพัฒนาความเป็นมืออาชีพและความเป็นเลิศในด้านการบริการทางการศึกษา สิงคโปร์ใช้กรอบการทำงานที่เรียกว่า TEACH ซึ่งในแต่ละปี ครูจะได้รับการฝึกอบรม 100 ชั่วโมง การฝึกอบรมหรือการพัฒนาศักยภาพนี้แบ่งออกเป็นหลายด้าน แต่เน้นในวิชาที่ใช้สอนและความรู้เกี่ยวกับศิลปะการสอนต่างๆ การพัฒนาบุคลากรจำนวนหนึ่งได้รับการพัฒนาโดยขึ้นอยู่กับโรงเรียน โดยมีนักพัฒนาบุคลากรประจำโรงเรียนเป็นผู้ดูแล การพัฒนาลักษณะนี้จะทำให้เข้าถึงปัญหาได้ตรงประเด็นยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีการเรียนรู้ผ่านการทำโครงการ หรือเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในแต่ละโรงเรียนยังมีกองทุนสำหรับพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร รวมถึงการไปเรียนต่อต่างประเทศด้วย (Asia Society, 2011)

กรอบการทำงาน TEACH นี้ ให้ความสำคัญการเสริมสร้างวัฒนธรรมความเป็นมืออาชีพ (Professional Culture) และความสามารถในการสอน (Teaching Fraternity) และในขณะที่เดียวกัน ก็มี

การสนับสนุนการเสริมสร้างแรงบันดาลใจและความต้องการในการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง (Ministry of Education Singapore, 2011)

ครูเป็นหัวใจในการส่งต่อคุณภาพทางการศึกษา ดังนั้นครูจึงต้องได้รับการพัฒนาความรู้และความเชี่ยวชาญอยู่เสมอเพื่อให้สามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพมากขึ้นในอนาคตได้ ซึ่งต้องอาศัยการพัฒนาที่รวดเร็วและต่อเนื่อง กระทรวงศึกษาธิการได้ให้สัญญาที่จะส่งเสริมและผลักดันครูให้มีความเชี่ยวชาญทางอาชีพอย่างลึกซึ้ง และจะสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมอยู่บนพื้นฐานของกรอบการทำงานแบบ TEACH ซึ่งดำเนินการในด้านต่างๆ ด้าน หลากหลายด้าน ได้แก่ เพิ่มความเข้มแข็งในความเป็นมืออาชีพของครู สร้างความผูกพันที่ลึกซึ้งแก่ครู เติมเต็มแรงบันดาลใจให้แก่ครู ยกกระดับโอกาสทางอาชีพของครู และสร้างความกลมกลืนระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน โดยรายละเอียดของกรอบการทำงานแบบ TEACH มีดังต่อไปนี้

แผนภาพที่ 3.5 กรอบการทำงาน TEACH



ที่มา : ดัดแปลงจาก Ministry of Education Singapore (2011)

การเพิ่มความเข้มแข็งในความเป็นมืออาชีพของครู

สมาคมครูแห่งสิงคโปร์ (Academy of Singapore Teachers) ได้ก่อตั้งขึ้นเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมวัฒนธรรมการขับเคลื่อนครูให้มีความเป็นเลิศทางอาชีพ นวัตกรรม และความร่วมมือ ซึ่งเป็นการอุทิศตนให้กับการสอน (Subject Chapters) และการเป็นชุมชนการเรียนรู้แบบมืออาชีพ (Professional

Learning Communities) โดยมีเป้าหมาย คือ การเป็นชุมชนแห่งการสอนที่เป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อยกระดับความเชี่ยวชาญแบบมืออาชีพให้ครูรุ่นใหม่

เพื่อความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องในการหล่อหลอมวัฒนธรรมแบบมืออาชีพที่มีเอกลักษณ์ สมาคมฯ สนับสนุนการสร้างชุมชนการเรียนรู้แบบมืออาชีพตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนกระทั่งสิ้นสุด เพื่อให้ลักษณะร่วมของอาชีพการสอนมีความชัดเจน ซึ่งสิ่งนี้ถือเป็นการมีค่านิยมและความเชื่อร่วมกันในการเคลื่อนไหวที่แท้จริงของครู ทั้งนี้ เพื่อให้ครูสามารถบริการและมีความเป็นผู้นำแบบมืออาชีพและมีความภาคภูมิใจ

การสร้างความผูกพันที่ลึกซึ้งแก่ครู

กระทรวงศึกษาธิการได้สัญญาที่จะจัดการบริการด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างดีให้กับโรงเรียน และครู หลักการนี้จะได้รับการสนับสนุนด้วยการอุทิศตนของฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีหน้าที่จัดบริการด้านการให้คำปรึกษาในยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรมนุษย์

ในขณะเดียวกันกระทรวงศึกษาธิการ ได้วางยุทธศาสตร์หลายด้านที่จะเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้ครู เช่น โดยผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ต (HR Online) ผู้จัดการฝ่ายธุรการ (Administrative Managers) ในโรงเรียน และศูนย์บริการให้คำปรึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์เบ็ดเสร็จทางโทรศัพท์ (One-stop call centre)

การเติมเต็มแรงบันดาลใจให้แก่ครู

กระทรวงศึกษาธิการเปิดโอกาสมากขึ้นสำหรับให้ครูได้ศึกษาต่อ ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความเชี่ยวชาญทางอาชีพให้แก่ครู เป็นการยกระดับความรู้และทักษะความเป็นผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงยกระดับการเรียนการสอนในห้องเรียน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาของการศึกษาทั้งระบบ

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดให้ครูสามารถสอนแบบไม่เต็มเวลาควบคู่กับการเรียนปริญญาโทแบบไม่เต็มเวลา (Part-time Master's degree) ได้ ครูยังสามารถได้รับเงินรางวัล 4,000 เหรียญสิงคโปร์ สำหรับผู้ที่ได้รับปริญญาโท ซึ่งขึ้นอยู่กับสาขาที่เรียน นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาฯ ยังได้เสนอโครงการเรียนปริญญาโทและปริญญาเอกแบบเต็มเวลาด้วย โดยเป็นการสนับสนุนครูให้เรียนสาขาที่เกี่ยวข้องกับอาชีพในกระทรวงศึกษาฯ

กระทรวงศึกษาธิการ เปิดโอกาสให้ครูที่ไม่ได้จบระดับปริญญาสามารถเรียนต่อได้ สำหรับโครงการอนุปริญญาชั้นสูง (Advanced Diploma Programmes) จะได้รับการพัฒนาโดยสถาบันการศึกษาแห่งชาติ (National Institute of Education : NIE) ครูที่ยังไม่ได้จบปริญญา แต่มีผลงานดีสามารถสมัครขอทุนเรียนต่อได้ (Undergraduate Study Award) ซึ่งสามารถเรียนระดับ

ปริญญาตรีในสาขาที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษาได้เต็มเวลา¹³ นอกจากนี้จะมีการจัดกำลังคนไปยังโรงเรียนต่างๆ มากขึ้น เพื่อให้ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพและด้านวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ คาดหวังว่าครูทั้งหมดจะจบการศึกษาภายในปี 2020 และคาดว่าจำนวนของครูที่จบการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไปจะเพิ่มขึ้นเป็น 2 เท่า คือจาก 10% เป็น 20% ตั้งแต่ปี 2015 เป็นต้นไป กระทรวงศึกษาฯ มีเป้าหมายที่จะสนับสนุนครู 800 คนในแต่ละปี ให้ศึกษาต่อทั้งแบบเต็มและไม่เต็มเวลา ซึ่งปัจจุบันมีปีละประมาณ 500 คน และมีความคาดหวังว่าครูเหล่านี้จะสามารถใช้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการและด้านวิชาชีพ พัฒนาการสอนไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการสอนได้อย่างลึกซึ้ง โดยผ่านสมาคมครูแห่งสิงคโปร์ (Academy of Singapore Teachers)

การยกระดับโอกาสทางอาชีพของครู

ครูมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นไปอยู่ในระดับผู้บริหารระดับกลางของโรงเรียนมากขึ้น ซึ่งมีตำแหน่งที่กำหนดขึ้นมาเพิ่มอีก 1,500 ตำแหน่ง ตำแหน่งผู้บริหารหรือผู้นำเหล่านี้ไม่ได้จำกัดว่าต้องสอน แต่มีหน้าที่โดยรวมดูแลการพัฒนานักเรียน เช่น การศึกษาความเป็นพลเมืองและบุคลิกภาพ การดูแลด้านสุขอนามัย และกิจกรรมที่ควบคู่กับหลักสูตร

การเพิ่มตำแหน่งด้านผู้นำ (Leadership) และผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) (ดูได้จากแผนภาพที่ 3.3) จะถูกกำหนดด้วยมาตรฐานที่สูงโดยกระทรวงศึกษาฯ ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรและเพิ่มความเชี่ยวชาญในส่วนสำคัญของการศึกษา เพื่อให้สามารถสนับสนุนหรือส่งเสริมครูในโรงเรียนได้ดียิ่งขึ้น โดยทั้งหมดนี้ถือเป็นแนวทางในการยกระดับอาชีพและความเชี่ยวชาญในอาชีพของครู

การสร้างความกลมกลืนระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

กระทรวงศึกษาฯ จะจัดสรรงานให้มีความยืดหยุ่นยิ่งขึ้น เพื่อให้การใช้ชีวิตของครูมีความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและการทำงานมากขึ้น โดยจะขยายกรอบการสอนแบบไม่เต็มเวลา (Part-time) เพื่อให้ครูมีเวลาในการเรียนด้วย โรงเรียนจะได้รับครูและทรัพยากรเพิ่มเติม เพื่อทดแทนครูที่เรียนด้วยเช่นกัน

ครูที่ลาไปดูแลบุตรหรือลาเรียนโดยไม่ได้รับการจ่ายค่าตอบแทน จะมีทางเลือก คือ มีการจ่ายค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่นตามฐานค่าตอบแทนของแต่ละโรงเรียน รวมถึง ขึ้นอยู่กับหน้าที่ในการสอน หรืองานโครงการเร่งด่วนต่างๆ ซึ่งเรื่องนี้จะช่วยให้เกิดการพัฒนาที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในของโรงเรียน

นอกจากการยกระดับแผนการบริหารจัดการอาชีพสำหรับครูแล้ว โรงเรียนยังนำแนวทางการบริหารจัดการงานมาใช้ในการจัดแบ่งห้องเรียน การจัดหลักสูตรการเรียนการสอน และการจัดแบ่งหน้าที่ของโรงเรียน รวมทั้งจะมีการนำไปปฏิบัติให้เกิดผลตัวอย่างต่อเนื่อง โดยทั้งหมดนี้เป็นการริเริ่มในการสนับสนุนความกลมกลืนระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และยังเป็นการรับรองว่างานของครูยัง

¹³ สาขาวิชาที่กระทรวงศึกษาธิการต้องการให้เรียน ได้แก่ ภาษาอังกฤษ, ภาษาแม่, ภูมิศาสตร์, ประวัติศาสตร์, วรรณกรรม, วิจิตรศิลป์, ดนตรี, ชีววิทยา, เคมี, ศาสตร์สิ่งมีชีวิต (Life Science), จิตวิทยา, เศรษฐศาสตร์ และคณิตศาสตร์

สามารถบริหารจัดการได้ ในขณะที่เดียวกัน ครูเหล่านี้ยังสามารถพัฒนาการศึกษาของตนให้มีคุณภาพที่สูงขึ้นได้ด้วย

3.3.2.5 เครื่องมือในการประเมิน

การประเมินครูของสิงคโปร์มีเครื่องมือในการประเมิน ได้แก่

1. การทบทวนการตั้งเป้าหมาย และผลสะท้อนแบบทางการ ครูแต่ละคนต้องประชุมทบทวนงาน 3 ปีต่อครั้ง กับหน่วยงานหรือผู้อำนวยการโรงเรียน คือ การทบทวนครั้งแรกในช่วงเดือนมกราคม การทบทวนครั้งที่สองช่วงเดือนมิถุนายน และการทบทวนครั้งสุดท้ายช่วงเดือนพฤศจิกายน การประชุมครั้งแรกเป็นการตั้งเป้าหมาย ผลลัพธ์ที่คาดหวัง สมรรถนะและความจำเป็นในการพัฒนาอาชีพ ครั้งที่สองเน้นการสอนงานอย่างเป็นทางการกับครูซึ่งถูกเสนอผลสะท้อน เพื่อการพัฒนาความก้าวหน้าและการทำงาน ครั้งที่ 3 ประเมินการทำงานและศักยภาพของผู้รับผิดชอบงาน

2. ผลสะท้อนที่ไม่เป็นทางการ ได้แก่ การสอนงานอย่างไม่เป็นทางการในแต่ละปี จะถูกนำมาใช้ในการประเมินด้วย

3. เครื่องมือประเมินศักยภาพ ได้ใช้แนวคิด “การประเมินศักยภาพในปัจจุบัน” (Currently Estimated Potential - CEP) ซึ่งจะประเมินและคาดการณ์ตำแหน่งสูงสุดที่บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เหมาะสมกับตำแหน่งได้ แนวคิด CEP ช่วยโรงเรียนประเมินความก้าวหน้าในระยะยาวได้ไกล ซึ่งช่วยให้โรงเรียนสามารถวางแผนอบรมและพัฒนาครูในทิศทางที่เหมาะสม สามารถเลื่อนตำแหน่งตามสายตามอาชีพที่ครูนัดได้ ตลอดจนทำให้ทราบถึงโอกาสทางตำแหน่งและการมอบหมายงานต่างๆ แก่ครูได้อย่างสมเหตุสมผล

3.3.2.6 ตัวอย่างรูปแบบการประเมินในประเทศสิงคโปร์

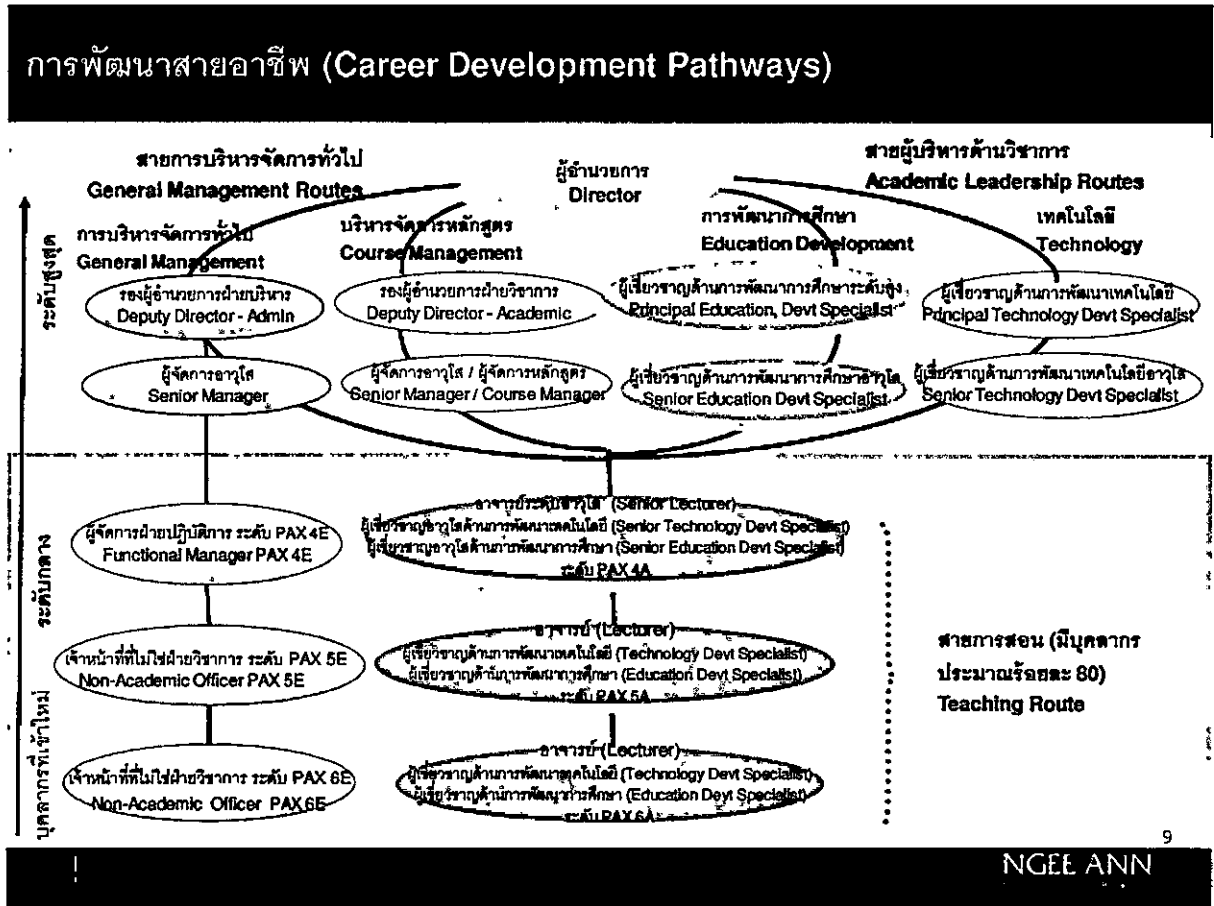
การประเมินผลและเลื่อนขั้นในระดับปฏิบัติการมีความแตกต่างกันบ้างเล็กน้อย ทั้งระหว่างสถาบันที่อยู่ในระดับเดียวกัน และสถาบันที่อยู่ต่างระดับกัน ดังตัวอย่าง Ngee Ann Polytechnic และสถาบันการศึกษาแห่งชาติ หรือ NIE มหาวิทยาลัยนันทยาง

● ระบบการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาของ Ngee Ann Polytechnic

Ngee Ann Polytechnic แบ่งบุคลากรออกเป็น 2 ประเภท คือ สายวิชาการ (Academic) คิดเป็นร้อยละ 55 และสายที่ไม่ใช่วิชาการ (Non-academic) คิดเป็นร้อยละ 45 สำหรับบุคลากรสายวิชาการ จบการศึกษาระดับปริญญาเอกร้อยละ 8 ปริญญาโทร้อยละ 56 และปริญญาตรีร้อยละ 36 อัตราการลาออกของบุคลากรน้อยกว่าร้อยละ 5 โดยปกติครูจะสอนนักเรียนประมาณ 20 คนต่อหนึ่งห้องเรียน ครูแต่ละคนจะสอนสัปดาห์ละประมาณ 12 – 24 ชั่วโมง แต่ในขณะที่เดียวกัน ครูมีหน้าที่อื่นที่ต้องทำ เช่น

การพัฒนานักเรียน การเตรียมการเรียนการสอน การพัฒนาสมรรถนะตนเอง เป็นต้น สำหรับการเลื่อนขั้นบุคลากรของ Ngee Ann สามารถเติบโตได้หลายสาย ดังแผนภาพต่อไปนี้

แผนภาพที่ 3.6 สายอาชีพของบุคลากร Ngee Ann



ที่มา : Ngee Ann Polytechnic, 2011

การประเมินผลงานบุคลากรสายวิชาการ มีการประเมินหลายด้าน ซึ่งได้แก่ การสอนและการพัฒนาด้านวิชาการ การพัฒนานักเรียน การพัฒนาเทคโนโลยี งานในระดับสถาบันฯ และระดับภาควิชา ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งด้วย ซึ่งจะยึดตามคำอธิบายงาน (Job Description) ตามที่กำหนดไว้

วิธีการประเมินมี 3 รูปแบบ คือ การประเมินการสอนโดยนักเรียน (Student Evaluation on Teaching - SET) ในปลายภาคเรียน, การสังเกตการณ์การสอน ซึ่งร่วมสังเกตและประเมินโดยหัวหน้าฝ่าย (Supervisors) และการประเมินเกณฑ์การวัด สำหรับการประเมินผู้บริหาร ระดับ PAX 1 ระดับผู้อำนวยการ และ PAX 2 หรือระดับรองผู้อำนวยการ จะประเมินโดยคณะกรรมการ (A Council / Board)

และการแต่งตั้งต้องได้รับการรองรับจากกระทรวงศึกษาธิการด้วย ทั้งนี้ ขั้นตอนการประเมินมี 3 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผนผลงาน (Performance Planning) จะดำเนินการในช่วงธันวาคม – มกราคมในแต่ละปี การทำผลงานอาจเป็นโครงการต่างๆ ที่ทำร่วมกับภาคอุตสาหกรรม เช่น โครงการที่ปรึกษา โครงการพัฒนาต่างๆ เป็นต้น
2. การดำเนินการและผลตอบกลับ (Tracking and Feedback)
3. การตรวจสอบ (Review) มี 2 ช่วง ช่วงกลางปี คือ เดือนมิถุนายน และช่วงปลายปี คือ เดือนพฤศจิกายน – ธันวาคม

การประเมินผลงานบุคลากรแบ่งระดับผลงานออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

- A : บุคลากรมีระดับผลงานทุกด้านสูงกว่าในปีที่ผ่านมา
- B : บุคลากรมีระดับผลงานทุกด้านสูงกว่าในปีที่ผ่านมา
- C : บุคลากรมีระดับผลงานบางด้านสูงกว่าในปีที่ผ่านมา
- D : บุคลากรสามารถทำผลงานได้ระดับเดียวกับในปีที่ผ่านมา
- E : บุคลากรไม่สามารถทำระดับผลงานได้เท่ากับในปีที่ผ่านมา

ผลการประเมินและแบ่งระดับผลงานของบุคลากรจะแจ้งให้บุคลากรทราบในช่วงปลายปีงบประมาณ

การเลื่อนขั้นของบุคลากรของ Ngee Ann Polytechnic

การเลื่อนขั้นบุคลากรใช้กรอบ “การประเมินศักยภาพในปัจจุบัน” (Currently Estimated Potential - CEP) ซึ่งจะประเมินและคาดการณ์ตำแหน่งสูงสุดที่บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เหมาะสมกับตำแหน่งได้ โดยจะพิจารณาจากความสามารถระดับสูงสุดของบุคลากร

สิ่งที่ต้องพิจารณา คือ ความพร้อมในการรับตำแหน่งหน้าที่ใหม่ของบุคลากรคนนั้น การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และตำแหน่งว่าง ระยะเวลาในการเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าอาจใช้เวลา 1 ปีหรือมากกว่านั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ดังที่กล่าวแล้ว สำหรับการทบทวนหรือการประยุกต์ใช้งานวิจัยในการสอน ครูทุกคนไม่จำเป็นต้องทำ แต่ถ้าหากครูต้องการยอมรับสามารถทำได้ โดยสิ่งสำคัญที่สถาบันต้องการได้แก่

1. ความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากต้องผลิตบุคลากรให้กับภาคอุตสาหกรรม ภาคปฏิบัติหรือการพัฒนาร่วมกับภาคอุตสาหกรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญ
2. การสอนอย่างต่อเนื่องในภาคการศึกษาผู้ใหญ่ ค่าใช้จ่ายมาจากการสมัครเข้าร่วมหลักสูตรของนักเรียน/นักศึกษา
3. การมีส่วนร่วมในโครงการด้านอุตสาหกรรม 2 โครงการ เช่น โครงการปรึกษา โครงการการพัฒนา การร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมด้านต่างๆ ซึ่งอาจใช้เวลาประมาณ 6 เดือน หรือระยะสั้นเพียง 6 สัปดาห์ก็ได้ ซึ่งสถาบันอนุญาตให้แบ่งเวลา 8 ชั่วโมงในแต่ละสัปดาห์ไปทำงานในโครงการเหล่านี้ได้

หลังจากจบโครงการจะมีการทดสอบเกี่ยวกับโครงการที่บุคลากรได้ทำ โครงการที่บุคลากรเข้าไปร่วมดังกล่าวนี้ ได้รับคำตอบแทนจากภาคอุตสาหกรรม อย่างไรก็ตาม การเข้าร่วมในโครงการต่างๆ นี้ เน้นการนำความรู้กลับมาพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนของสถาบันฯ ไม่ใช่การได้รับคำตอบแทน

การให้ผลตอบแทนและรางวัล ของ Ngee Ann Polytechnic

การให้ผลตอบแทนและรางวัลของ Ngee Ann Polytechnic การพิจารณาให้รางวัลจะขึ้นอยู่กับระดับผลงานของบุคลากร ซึ่งแบ่งออกเป็นระดับ A, B, C, D และ E ผลตอบแทนที่บุคลากรจะได้รับ คือ เงินพิเศษ (Bonus) ซึ่งสอดคล้องกับระดับผลงานทั้ง 5 ระดับ

● การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของ Ngee Ann Polytechnic

การพัฒนาบุคลากรของ Ngee Ann Polytechnic ยึดตามกรอบการพัฒนาความสามารถของบุคลากร หรือ Staff Capacity Development ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สมรรถนะด้านยุทธศาสตร์ (Strategic Competencies - Goals) สมรรถนะด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ (Domain Competencies - Job Roles) และสมรรถนะค่านิยมหลัก (Core Competencies - Values)

สมรรถนะด้านยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. การสอนและการเรียนรู้ (Teaching and Learning) ได้แก่ การออกแบบและการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การจัดและการบริหารจัดการการเรียนรู้อ เทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ การประเมินการเรียนรู้
2. การพัฒนานักเรียน (Student Development) ได้แก่ การดูแลขั้นพื้นฐาน การถ่ายทอดความรู้แก่นักเรียน
3. การบริหารจัดการเทคโนโลยี (Tech Management) ได้แก่ การบริหารจัดการด้วยทีมวิจัยที่หลากหลาย การทำแผนที่เทคโนโลยี (Technology Road Mapping) และการบริหารจัดการโปรแกรม IP
4. ความเป็นผู้นำ (Leadership) สถาบันมีโครงการพัฒนาความเป็นผู้นำ และให้โอกาสในการพัฒนาแก่บุคลากรทุกคน
5. นวัตกรรม (Innovation) บุคลากรระดับผู้นำเป็นกลุ่มที่ต้องช่วยกันสร้างนวัตกรรมใหม่ให้สถาบันและการศึกษา

แผนภาพที่ 3.7 กรอบการพัฒนาบุคลากรของ Ngee Ann



ที่มา : Ngee Ann Polytechnic, 2011

สมรรถนะด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ (Domain Competencies – Job Roles) เน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการสอน หรือสาขาวิชาที่บุคลากรสอน

สมรรถนะค่านิยมหลัก (Core Competencies - Values) สมรรถนะด้านนี้เน้นด้านการให้คุณค่าแก่คนของสถาบันฯ การยกระดับคุณภาพและความเป็นเลิศด้านต่างๆ การพัฒนานวัตกรรมและการประกอบการ และการบริการชุมชนและสังคม

สมรรถนะทั้ง 3 ด้านต่างมีความสัมพันธ์กัน อาจมีความแตกต่างกันในรายละเอียดของแต่ละสมรรถนะ แต่ทั้งหมดล้วนมุ่งพัฒนาศักยภาพของสถาบันฯ สู่การเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ ซึ่งส่งผลให้การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรมีทั้งภายในและภายนอกสถาบัน รวมถึงการศึกษาดูงานในต่างประเทศ ทั้งนี้ แผนการพัฒนาการสอนและการเรียนรู้ (Development in Teaching and Learning) ของ Ngee Ann Polytechnic มีรายละเอียด ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.9 แผนการพัฒนาบุคลากรของ Ngee Ann

บุคลากรสายวิชาการ	ประเด็นการพัฒนา	แผนการพัฒนา
อาจารย์ใหม่	การพัฒนาระดับพื้นฐาน : <ul style="list-style-type: none"> • การสอน • การออกแบบหลักเกณฑ์ • การประเมินหลักเกณฑ์ 	การพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านการศึกษา : <ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนาตามเกณฑ์การเข้ารับตำแหน่ง • เกณฑ์หลัก (Core Modules)
อาจารย์	การพัฒนาที่ยึดพื้นฐานของภาควิชาหรือคุณวุฒิเป็นหลัก โดยเฉพาะด้านการสอนและการเรียนรู้	<ul style="list-style-type: none"> • โครงการการสอนและการเรียนรู้ที่ยึดพื้นฐานของโรงเรียนเป็นหลัก ซึ่งได้รับการยืนยันจากแต่ละภาควิชา
ผู้บริหารสายวิชาการ	การสอนและการเรียนรู้สำหรับผู้นำด้านวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> • ปริญญาบัตรด้านการศึกษาระดับสูง หรือใกล้เคียง • ปริญญาโทด้านการศึกษา หรือใกล้เคียง

ที่มา : Ngee Ann Polytechnic, 2011

สำหรับอาจารย์หรือครูที่เข้ามาใหม่จะได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรการเข้ารับตำแหน่ง (Induction Program) เป็นเวลา 1 สัปดาห์ ก่อนการเปิดภาคเรียน สำหรับตลอดภาคเรียนแรก ครูต้องกลับมาเข้าร่วมกิจกรรมสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ครั้งละครึ่งวัน และในภาคเรียนถัดมาครูต้องเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มขึ้นเป็นสัปดาห์ละ 1 วัน ซึ่งเป็นหลักสูตรเตรียมความพร้อมให้กับครูใหม่ โดยใช้เวลาทั้งหมด 90 ชั่วโมง จากนั้นเป็นการประเมินการสอนในห้องเรียน โดยมีหัวหน้าฝ่าย (Supervisor) เป็นผู้สังเกตการสอนและประเมินผล สำหรับครูที่เข้ามารับหน้าที่ใหม่จะได้รับเงินเดือนเริ่มต้นประมาณ 25,000 ดอลลาร์สิงคโปร์

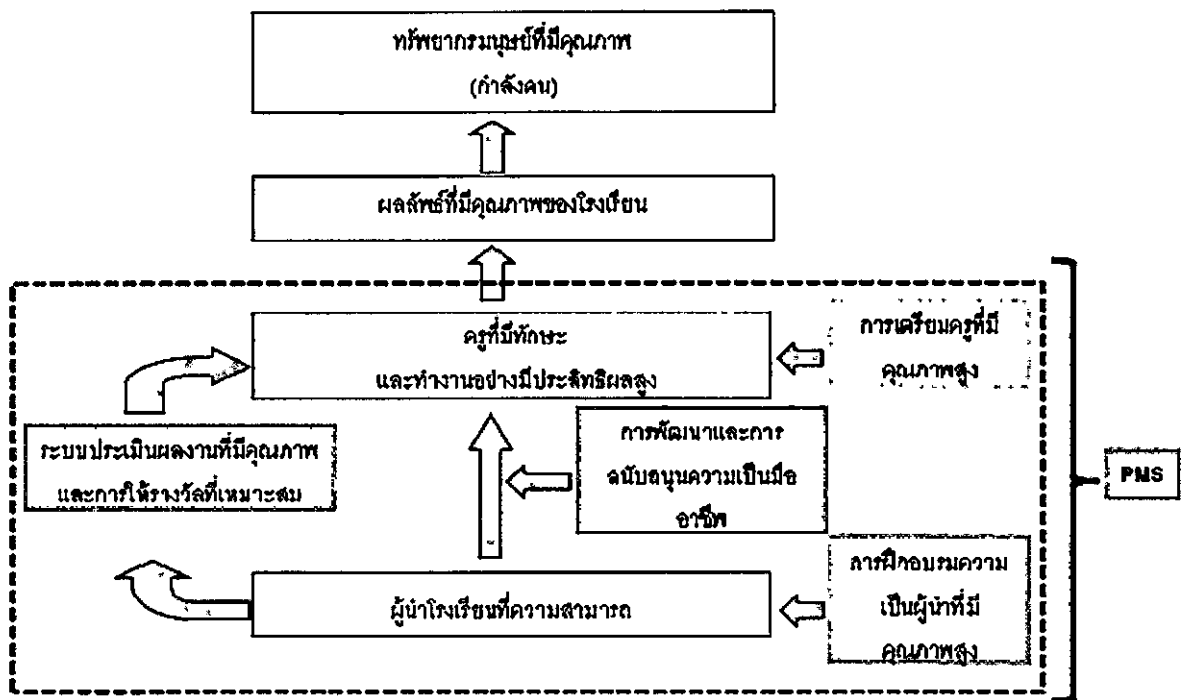
- ระบบการประเมินของสถาบันการศึกษาแห่งชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีนันทยาง (National Institution of Education - NIE, Nanyang Technological University)

สถาบันการศึกษาแห่งชาติ หรือ NIE ใช้ระบบการประเมินและการเลื่อนขั้น "การบริหารจัดการผลงาน หรือ Performance Management System (PMS) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(1) เป้าหมาย

PMS เป็นเครื่องมือการพัฒนาวิชาชีพและเลื่อนขั้นสำหรับครู ซึ่งสอดคล้องกับสายอาชีพ ทั้ง 3 สายของกระทรวงศึกษาธิการ (แผนภาพที่ 3.3) โดยภาพรวมของเป้าหมาย คือ เพื่อสร้างสมรรถนะให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ในระบบการศึกษา ซึ่งแสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้

แผนภาพที่ 3.8 กระบวนการของระบบ PMS



ที่มา : National Institution of Education, Nanyang Technological University, 2011

การจัดสายอาชีพหรือตำแหน่งบุคลากรครูของ NIE แบ่งออกเป็น 3 สาย เหมือนกันกับกระทรวงศึกษา คือ สายการสอน (Teaching Track) สายการบริหาร (Leadership Track) และสายผู้เชี่ยวชาญอาวุโส (Senior Specialist Track) แต่แตกต่างกันในรายละเอียดของตำแหน่ง ซึ่งแสดงไว้ดังตารางที่ 3.10

ตารางที่ 3.10 สายอาชีพหรือตำแหน่งบุคลากรครูของ NIE

สายการสอน (Teaching Track)	สายการบริหาร (Leadership Track)	สายผู้เชี่ยวชาญอาวุโส (Senior Specialist Track)
	ผู้อำนวยการใหญ่ด้านการศึกษา (Director-General of Education)	
	ผู้อำนวยการ และระดับที่สูงกว่า / ผู้บริหารระดับ E, E1, D (Director and above - Super-scale E, E1, D)	ผู้เชี่ยวชาญสูงสุด / ผู้บริหารระดับ E1, D (Chief Specialist - Super-scale E1, D)
	ผู้อำนวยการโรงเรียน / รองผู้อำนวยการ / ผู้อำนวยการกลุ่ม – ผู้บริหารระดับ G, F, E (Principal/Deputy Director/Cluster Supt. - Super-scale G, F, E)	ผู้เชี่ยวชาญระดับสูง / ผู้บริหารระดับ F, E (Principal Specialist (Super-scale F, E)
	ผู้อำนวยการโรงเรียน / ผู้บริหารระดับ H, G (Principal / Super-scale H, G)	ผู้เชี่ยวชาญระดับหัวหน้า / ผู้บริหารระดับ H, G (Lead Specialist / Super-scale H, G)
ครูใหญ่ / เจ้าหน้าที่ทางการศึกษา อาวุโส ระดับ 2 (Master Teacher 2 - SEO 1A2)	รองผู้อำนวยการโรงเรียน / เจ้าหน้าที่ทางการศึกษา อาวุโส ระดับ 1A2) (Vice Principal - SEO14 1A2)	ผู้เชี่ยวชาญอาวุโส 2 / เจ้าหน้าที่ทางการศึกษา อาวุโส ระดับ 1A2) (Senior Specialist 2 - SEO 1A2)
ครูใหญ่ เจ้าหน้าที่ทางการศึกษา อาวุโส ระดับ 1 (Master Teacher 1 - SEO 1A1)	หัวหน้าฝ่าย / เจ้าหน้าที่ทางการศึกษาอาวุโส ระดับ 1A1 (Head of Department - SEO 1A1)	ผู้เชี่ยวชาญอาวุโส 1 / เจ้าหน้าที่ทางการศึกษา อาวุโส ระดับ 1A1) (Senior Specialist 1 - SEO 1A1)
ครูอาวุโส / เจ้าหน้าที่ทางการศึกษา อาวุโส ระดับ 1 (Senior Teacher - SEO 1)	หัวหน้าภาควิชา / หัวหน้าระดับ – เจ้าหน้าที่ ทางการศึกษาอาวุโส ระดับ 1 (Subject Head / Level Head - SEO 1)	
ครู / เจ้าหน้าที่ทางการศึกษาทั่วไป ระดับ 1A3/2A3 (GEO15 1A3/2A3)		
ครู / เจ้าหน้าที่ทางการศึกษาทั่วไป ระดับ 1A1, 2A1 (GEO 1A1/2A1)		
ครู / เจ้าหน้าที่ทางการศึกษาทั่วไป ระดับ 1, 2 (GEO 1 / 2)		
ครูใหม่ (Beginning Teacher)		

ที่มา : National Institution of Education, Nanyang Technological University, 2011

(2) ผลกระทบและลักษณะของระบบ PMS

¹⁴ SEO ย่อมาจาก Senior General Education Officer (เจ้าหน้าที่ทางการศึกษาอาวุโส)

¹⁵ GEO ย่อมาจาก General Education Officer (เจ้าหน้าที่ทางการศึกษาทั่วไป)

PMS เป็นระบบที่ฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนต้องทำงานร่วมกัน บุคลากรทุกคนจะมีทักษะความสามารถตามที่ตนเองต้องการ อีกทั้ง เป็นระบบที่มีเป้าหมายในการวัดผลงานที่ดี มุ่งให้เกิดความเท่าเทียมกัน ระบบนี้จึงถูกนำมาใช้กับบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมดในเวลาเดียวกัน รวมถึงบุคลากรของกระทรวงศึกษาฯ ด้วย นอกจากนี้ ยังมุ่งให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นเลิศที่ยั่งยืน ซึ่งการประเมินบุคลากรครอบคลุมถึงการวางแผนเกี่ยวกับการทำผลงาน และข้อตกลงระหว่างบุคลากรและฝ่ายรายงานผลการประเมิน ทั้งการตรวจสอบชั้นกลางและการประเมินขั้นสุดท้าย ระบบนี้จึงถือเป็นระบบที่ยกระดับทักษะในการทำงานให้มีความเป็นเลิศ โดยการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้

(3) องค์ประกอบของระบบ PMS ประกอบด้วย บทบาทและหน้าที่ (Roles and Functions) สมรรถนะ (Competencies) การตรวจสอบงาน (Work Review) และการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ (Professional Development)

- บทบาทและหน้าที่ (Roles and Functions) เป็นการตั้งเป้าหมายของการปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่างๆ ของบุคลากร การตั้งเป้าหมายต้องมีความเป็นไปได้และน่าเชื่อถือ ซึ่งจะทำให้ทั้งตัวบุคลากรและผู้ประเมินทราบถึงความรู้หรือทักษะที่ต้องพัฒนา

- สมรรถนะ (Competencies) หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จะส่งผลให้การปฏิบัติบทบาทและหน้าที่มีผลลัพธ์ที่ยอดเยี่ยม

- องค์ประกอบด้านบทบาทและหน้าที่ และสมรรถนะสำหรับระบบ PMS เน้นเรื่องการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของบุคลากร (รายละเอียดเพิ่มเติมในหน้า 44)

- การตรวจสอบงาน (Work Review) คือ การประเมินและการจัดระดับผลงาน มี 2 ระดับ คือ ยอดเยี่ยม (Excellence) และต้องพัฒนาปรับปรุง (Required Improvement)

การตรวจสอบงานและการประเมิน เป็นการกำหนดเป้าหมายงานระหว่างบุคลากรและผู้รายงานผลงาน โดยการตรวจสอบมีปีละ 2 ครั้ง ครั้งแรกเป็นการตรวจสอบชั้นกลางหรือการตรวจสอบกลางปี เพื่อปรับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับทิศทางของเป้าหมายมากขึ้น สำหรับครั้งสุดท้ายเป็นการตรวจสอบเพื่อประเมินสมรรถนะหลัก ซึ่งจะได้รับคำแนะนำสำหรับการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ

ขอบเขตการตรวจสอบและการประเมินครู ครอบคลุม 3 ด้านหลัก คือ

ด้านแรก คือ การประเมินผลลัพธ์ การออกแบบแบบฟอร์มการประเมินจะประกอบด้วย เป้าหมายและผลการตรวจสอบหรือประเมินเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้านที่สำคัญ ดังรายละเอียดในตัวอย่างแบบฟอร์มตารางที่ 3.11

ตารางที่ 3.11 แสดงองค์ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์

เป้าหมาย	ความสำเร็จและความคืบหน้า	
	การตรวจสอบกลางปี	การประเมินปลายปี
1. การพัฒนาโดยภาพรวมของนักเรียน ซึ่งพิจารณาจาก <ul style="list-style-type: none"> • คุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน • การดูแลนักเรียน • การส่งเสริมกิจกรรมเสริมหลักสูตรของนักเรียน 		
2. การสนับสนุนหรือการมีส่วนร่วมกับโรงเรียน		
3. การสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองของนักเรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน		
4. การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพของครู		
5. ด้านอื่นๆ		

ที่มา : National Institution of Education, Nanyang Technological University, 2011

ด้านที่สอง คือ การประเมินสมรรถนะในการสอน การประเมินด้านนี้ประกอบด้วย องค์ประกอบในการประเมิน 3 ด้าน ซึ่งต้องได้รับการจัดระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ดังตัวอย่าง แบบฟอร์มตารางที่ 3.12

ตารางที่ 3.12 แสดงองค์ประกอบการประเมินสมรรถนะในการสอน

การอบรมให้ความรู้ต่อนักเรียนโดยภาพรวม : ความหลงใหลและพันธสัญญาในการถ่ายทอดความรู้แก่นักเรียนทุกคน	ระดับเป้าหมาย	การจัดระดับสมรรถนะ	
		การตรวจสอบกลางปี	การประเมินปลายปี
1. การแบ่งปันค่านิยม (Shares values) แบ่งปันค่านิยมกับนักเรียน โดยใช้วิธีการให้คำแนะนำ ผลตอบกลับ และการถกประเด็นกับนักเรียน โดยมีเป้าหมายเพื่ออบรมให้ความรู้แก่นักเรียนทุกคน		<input type="checkbox"/> ต่ำกว่ามาตรฐาน <input type="checkbox"/> กำลังพัฒนา <input type="checkbox"/> มีความสามารถ <input type="checkbox"/> สูงกว่ามาตรฐาน	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่ามาตรฐาน <input type="checkbox"/> กำลังพัฒนา <input type="checkbox"/> มีความสามารถ <input type="checkbox"/> สูงกว่ามาตรฐาน
2. การปฏิบัติการ (Takes actions) ครูต้องมองเห็นความเป็นไปได้ของเด็กแต่ละคนในการสร้างค่านิยมที่เหมาะสมให้ และพัฒนาความมั่นใจให้นักเรียน	ระดับ GEO 1 / 2 ระดับ 1A1 / 2A1 ระดับ 1A2 / 2A2	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่ามาตรฐาน <input type="checkbox"/> กำลังพัฒนา <input type="checkbox"/> มีความสามารถ <input type="checkbox"/> สูงกว่ามาตรฐาน	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่ามาตรฐาน <input type="checkbox"/> กำลังพัฒนา <input type="checkbox"/> มีความสามารถ <input type="checkbox"/> สูงกว่ามาตรฐาน
3. การพยายามจัดหาสิ่งที่ดีที่สุดให้นักเรียน ครูต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับความสนใจของนักเรียน และ	ST	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่ามาตรฐาน <input type="checkbox"/> กำลังพัฒนา	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่ามาตรฐาน <input type="checkbox"/> กำลังพัฒนา

การอบรมให้ความรู้ต่อนักเรียนโดยภาพรวม : ความหลงใหลและพันธสัญญาในการถ่ายทอดความรู้แก่นักเรียนทุกคน	ระดับเป้าหมาย	การจัดระดับสมรรถนะ	
		การตรวจสอบ กลางปี	การประเมินปลายปี
ยึดหลักในการทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดเท่าที่เป็นไปได้		<input type="checkbox"/> มีความสามารถ <input type="checkbox"/> สูงกว่ามาตรฐาน	<input type="checkbox"/> มีความสามารถ <input type="checkbox"/> สูงกว่ามาตรฐาน
4. อื่นๆ	MTT		

ที่มา : National Institution of Education, Nanyang Technological University, 2011

ด้านที่สาม คือ การประเมินการสะสมความรู้ จะประเมินโดยเปรียบเทียบกับตำแหน่งที่บุคลากรจะได้รับหลังการประเมินให้ผ่าน ซึ่งมีองค์ประกอบ 2 ด้าน ดังรายละเอียดในแบบฟอร์มตัวอย่างตารางที่ 3.13

ตารางที่ 3.13 แสดงองค์ประกอบการประเมินการสะสมความรู้

ความรู้ในวิชาที่สอน : การศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติม และการพัฒนาความรู้ให้มีความเป็นเลิศใน ด้านใดด้านหนึ่ง	ระดับเป้าหมาย	การจัดระดับสมรรถนะ	
		การตรวจสอบ กลางปี	การประเมินปลายปี
1. มีความรู้เกี่ยวกับวิชาที่สอน และตระหนักในประเด็นสำคัญทางการศึกษา แสดงให้เห็นถึงความสนใจในสาขาวิชาที่สอน และประเด็นสำคัญ ทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชานั้นๆ	ระดับ GEO 1 / 2	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่ามาตรฐาน <input type="checkbox"/> กำลังพัฒนา <input type="checkbox"/> มีความสามารถ <input type="checkbox"/> สูงกว่ามาตรฐาน	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่ามาตรฐาน <input type="checkbox"/> กำลังพัฒนา <input type="checkbox"/> มีความสามารถ <input type="checkbox"/> สูงกว่ามาตรฐาน
2. พัฒนาความรู้ให้ทันสมัย และพัฒนาวิชาที่สอน ให้ความสำคัญกับความรู้ใหม่ และขยายขอบเขตเนื้อหาของ สาขาวิชาที่สอนให้มีความทันสมัย	ระดับ GEO 1A1 / 2A1 /1A2 / 2A2	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่ามาตรฐาน <input type="checkbox"/> กำลังพัฒนา <input type="checkbox"/> มีความสามารถ <input type="checkbox"/> สูงกว่ามาตรฐาน	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่ามาตรฐาน <input type="checkbox"/> กำลังพัฒนา <input type="checkbox"/> มีความสามารถ <input type="checkbox"/> สูงกว่ามาตรฐาน
3. อื่นๆ	MTT	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่ามาตรฐาน <input type="checkbox"/> กำลังพัฒนา <input type="checkbox"/> มีความสามารถ <input type="checkbox"/> สูงกว่ามาตรฐาน	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่ามาตรฐาน <input type="checkbox"/> กำลังพัฒนา <input type="checkbox"/> มีความสามารถ <input type="checkbox"/> สูงกว่ามาตรฐาน

ที่มา : National Institution of Education, Nanyang Technological University, 2011

- การพัฒนาความเป็นมืออาชีพ (Professional Development) ของ NIE

การพัฒนาความเป็นมืออาชีพถือเป็นความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นการพัฒนาที่มีเป้าหมายเพื่อสร้างทักษะความสามารถ โดยการพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรครู สามารถแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ การประเมินผลงาน การบริหารจัดการสายอาชีพ และข้อเสนอแนะสำหรับการเลื่อนขั้น

ส่วนที่ 1 การประเมินผลงาน NIE จัดระดับผลงานของครูผู้ถูกประเมินออกเป็น 5 ระดับ
ได้แก่

ระดับ A หมายถึง บุคลากรมีระดับผลงานทุกด้านสูงกว่าในปีที่ผ่านมา และมีการให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตน

ระดับ B หมายถึง บุคลากรมีระดับผลงานทุกด้านสูงกว่าในปีที่ผ่านมา

ระดับ C หมายถึง บุคลากรมีระดับผลงานบางด้านสูงกว่าในปีที่ผ่านมา (แต่ผลงานในด้านที่มีจุดอ่อนต้องดีด้วย)

ระดับ D หมายถึง บุคลากรสามารถทำผลงานได้ระดับเดียวกับในปีที่ผ่านมา (ผลงานในด้านที่มีจุดอ่อน ต้องมีความสมดุลกับส่วนที่ดี ไม่แตกต่างกันมาก)

ระดับ E หมายถึง บุคลากรไม่สามารถทำระดับผลงานได้เท่ากับในปีที่ผ่านมา ด้านที่มีจุดอ่อนต้องได้รับการพัฒนามากขึ้น

ส่วนที่ 2 การบริหารจัดการสายอาชีพ การเลื่อนตำแหน่งจะพิจารณาตามสมรรถนะหรือระดับสมรรถนะสูงสุดที่ประเมินได้ ซึ่งจะได้รับการพัฒนาในระยะยาว เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าไปยังสายอาชีพที่ถนัดได้และมีศักยภาพได้

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะสำหรับการเลื่อนขั้น หลังจากประเมิน ผู้ประเมินจะให้คำแนะนำในการพัฒนาตนเองตามสายอาชีพที่เหมาะสม

(4) การเลื่อนขั้น NIE ใช้ระบบ “การประเมินศักยภาพในปัจจุบัน” (Currently Estimated Potential - CEP) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.14

ตารางที่ 3.14 ระดับตำแหน่งของบุคลากรครู

ระดับขั้นของ CEP	ระดับตำแหน่ง	ระดับในสายการสอน	ระดับในสายการบริหาร	ระดับในสายผู้เชี่ยวชาญอาวุโส
P3	C, B		ผู้อำนวยการใหญ่ด้านการศึกษา (DGE)	
P4	E, E1, D		ผู้อำนวยการ (Dir)	ผู้เชี่ยวชาญอาวุโส 5 (Snr Sp5)
P5	G, F, E		ผู้อำนวยการโรงเรียน / รองผู้อำนวยการ / ผู้บริหาร (P/DD/Supt)	ผู้เชี่ยวชาญอาวุโส 4 (Snr Sp4)
P6A	SEO ¹⁶ 1A2, H, G		ผู้อำนวยการโรงเรียน (P)	ผู้เชี่ยวชาญอาวุโส 3 (Snr Sp3)
P6B	SEO1A2	ครูใหญ่ ระดับ 2 (Master Tr 2)	รองผู้อำนวยการโรงเรียน (VP)	ผู้เชี่ยวชาญอาวุโส 2 (Snr Sp2)
P6B	SEO1A1	ครูใหญ่ ระดับ 1 (Master Tr 1)	รองผู้อำนวยการโรงเรียน (VP)	

¹⁶ SEO ย่อมาจาก Senior General Education Officer (เจ้าหน้าที่ทางการศึกษาอาวุโส)

ระดับชั้นของ CEP	ระดับตำแหน่ง	ระดับในสายการสอน	ระดับในสายการบริหาร	ระดับในสายผู้เชี่ยวชาญอาวุโส
P7	SEO1	ครูอาวุโส (Snr Tr)	หัวหน้าฝ่าย (HOD)	ผู้เชี่ยวชาญอาวุโส 1 (Snr Sp1)
P7			หัวหน้าระดับอาวุโส / หัวหน้าระดับ (Snr Hd/ L Hd)	
P8	GEO ¹⁷ 1A3/2A3	ครู (Tr)		
P8	GEO1A2/2A2	ครู (Tr)		
P9	GEO1A1/2A1	ครู (Tr)		
P9	GEO1/2	ครู (Tr)		

ที่มา : National Institution of Education, Nanyang Technological University, 2011

(4.1) หลักการจัดระดับผลงาน

- ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ SEO 1 ขึ้นไป ควรได้เกรด A และ B
- บุคลากรที่ได้ระดับเกรดสูงกว่า C และได้รับการเลื่อนขั้นในปีที่ผ่านมา จะได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรม หรือได้รับการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ
- 25% ของคนที่ได้เกรด C ในระดับ SEO1A2 ลงมา สามารถเปลี่ยนไปยังสายอื่นได้ แต่ระดับตำแหน่งต้องเป็นระดับเดียวกัน หรือไม่ใช่ระดับตำแหน่งที่สูงกว่า
- สำหรับการพิจารณาตำแหน่งในสายผู้เชี่ยวชาญอาวุโส เกรด B เป็นระดับต่ำสุดที่จะได้รับการพิจารณาในการประเมินแต่ละปี
- NIE กำหนดโควตาเกรด A ไว้ 5%, เกรด B เป็น 30%, เกรด C เป็น 60% และเกรด D เป็น 5%
- อัตราการเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับระดับชั้น CEP ของสามปีที่ผ่านมา
- ไม่มี การปรับระดับ CEP ถ้าอายุเกิน 45 ปี
- การจ่ายเงินพิเศษ (Bonus) ประจำปี ขึ้นอยู่กับระดับเกรดของบุคลากร
- การเลื่อนระดับ CEP สามารถเลื่อนได้ทีละขั้นเท่านั้น

หลักการจัดระดับผลงานนี้ บุคลากรครูที่อยู่ในทั้ง 3 สาย จะได้รับการประเมินด้วยระบบนี้ทั้งหมด ซึ่งการประเมินเพื่อจัดระดับนี้ประกอบด้วย 3 ระดับ คือ

¹⁷ GEO ย่อมาจาก General Education Officer (เจ้าหน้าที่ทางการศึกษาทั่วไป)

การประเมินระดับแรก (First Level) จะได้รับการประเมินจากระดับฝ่าย (Department Level)

การประเมินระดับที่สอง (Second Level) จะได้รับการประเมินร่วมกันระหว่างหัวหน้าฝ่าย (Heads of Departments), ผู้อำนวยการ (Principal) และรองผู้อำนวยการ (Vice-Principal)

การประเมินระดับที่สาม (Third level) จะได้รับการประเมินจากระดับกลุ่มงาน (Cluster level) ซึ่งประกอบด้วยผู้อำนวยการ (Principals) และ ผู้บริหารกลุ่มงาน (Cluster Superintendents)

หลังจากผ่านการประเมินทุกระดับ บุคลากรที่ผ่านการจัดระดับขั้นสุดท้าย (Final Grades) จะได้รับรางวัล โดยการจัดระดับข้างต้นนี้ ผู้บริหาร (Superintendent) สามารถยับยั้ง (Veto) ได้ ถ้าพิสูจน์ได้ว่าครูผู้รับการประเมินมีประวัติพฤติกรรมไม่ดี

(4.2) เกณฑ์การประเมิน ครูที่จะได้รับการประเมินว่ามีผลงานที่ดียิ่งอย่างต่อเนื่องต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- ได้เกรด B อย่างน้อย 2 ตัว เกรด C 1 ตัว รวมถึงได้เกรด B ในปีที่ผ่านมา ได้อย่างน้อย 1 ตัว
- ได้เกรดมากกว่าเกรด C ติดต่อกันตั้งแต่ 1 ถึง 2 ปี
- การเลื่อนขั้นจาก GEO1 ไปเป็น GEO1A1 ต้องได้ออย่างน้อยเกรด C ทั้ง 3 ตัว
- ผู้ที่ได้เกรด D หรือ E จะไม่ได้รับสิทธิในการเลื่อนขั้น

● การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของ NIE

ระบบการพัฒนาบุคลากรของสถาบันการศึกษาแห่งชาติ หรือ NIE เป็นส่วนหนึ่งของระบบ PMS ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรให้เติบโตขึ้นใน 3 สาย ตามความต้องการของบุคลากร คือ สายการสอน (Teaching Track) สายการบริหาร (Leadership Track) และสายผู้เชี่ยวชาญอาวุโส (Senior Specialist Track)

สายการสอน (Teaching Track) การพัฒนาครูในสายนี้ เน้น 2 ด้านที่สำคัญ คือ บทบาทและหน้าที่ และอีกด้าน คือ สมรรถนะของครู

บทบาทและหน้าที่ ที่ครูในสายการสอนต้องรับผิดชอบมีรายละเอียด ดังนี้

1. คุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ครูมีหน้าที่ต้องสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้น่าเรียน และใช้วิธีการสอนที่ทันสมัย
2. การดูแลนักเรียน โดยจัดการดูแลให้นักเรียน สร้างความเข้าใจและแสดงให้เห็นถึงความ เป็นมิตร ดูแลความต้องการในปัจจุบันและในอนาคตของนักเรียน รวมถึงให้คำแนะนำและการสนับสนุนที่จำเป็นแก่นักเรียน
3. กิจกรรมเสริมหลักสูตร ครูต้องสอนค่านิยมและทัศนคติเชิงบวกให้นักเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาสติปัญญา ร่างกาย คุณธรรม อารมณ์ และสังคม

การแสดงบทบาทหน้าที่เหล่านี้ ครูต้องมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นในกิจกรรมที่จัดขึ้น นอกจากนี้ต้องทำงานร่วมกับผู้ปกครองของนักเรียน เพื่อเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่นักเรียน รวมทั้งครูต้องเข้าร่วมในกิจกรรมการพัฒนาความเป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง และให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับความรู้และทักษะต่างๆ

สมรรถนะ สำหรับสายการสอนครูต้องมีความรู้และทักษะในด้านต่างๆ อย่างหลากหลาย ได้แก่ ความรู้ในวิชาและหลักสูตรที่สอน ความรู้ด้านจิตใจของเด็ก พัฒนาการด้านการรับรู้ของเด็ก ความรู้ด้านอื่นๆ เกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา ความรู้เกี่ยวกับนโยบายการศึกษา และทักษะด้านครุศาสตร์ รวมทั้งมีแนวคิดและวิธีการสอนที่หลากหลาย

สายการบริหาร (Leadership Track) แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ บทบาทและหน้าที่และสมรรถนะเช่นกัน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

บทบาทและหน้าที่ ที่ครูในสายการบริหารต้องรับผิดชอบมีรายละเอียดดังนี้

1. การร่วมบริหารโรงเรียนหรือสถาบัน ครูต้องสามารถสร้างความเป็นผู้นำได้ มองการณ์ไกล สร้างการทำงานเป็นคณะ ช่วยวางทิศทางการเติบโตของผู้อื่น รวมถึงสามารถวางแผนการบริหารได้ โดยการชี้นำแนวทางในการวางแผนด้านการบริหาร ทำงานกับทีมงาน วางทิศทางของยุทธศาสตร์ วางแผนการทำงาน คาดการณ์ความเปลี่ยนแปลงและสามารถหาแนวทางในการรับมือกับสิ่งที่ไม่คาดคิดที่อาจเกิดขึ้นได้

2. การพัฒนาคน ครูต้องสามารถกระตุ้น/สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร พัฒนาและใช้ประโยชน์จากศักยภาพของบุคลากรได้ รวมถึงสามารถพัฒนาความเป็นมืออาชีพได้

3. การบริหารจัดการกระบวนการ ครูตรวจสอบให้แน่ใจว่าการพัฒนาและการนำไปใช้จริงสอดคล้องกับการศึกษาภาพรวม

สมรรถนะ ครูที่จะเติบโตในสายการบริหารต้องมีความรู้และทักษะ ดังนี้

1. นโยบายด้านการศึกษา ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและเหตุผลของนโยบายการศึกษา รวมทั้งมีทักษะความสามารถในการนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติ

2. การพัฒนาในสาขาการศึกษา ครูต้องพัฒนาความรู้ด้านการศึกษาให้ทันสมัยและพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำในการใช้ประโยชน์จากความรู้ได้อย่างเหมาะสม

3. ความเป็นผู้นำและการบริหารจัดการโรงเรียน ครูต้องมีความรู้และทักษะในการบริหารจัดการโรงเรียนและมีความเป็นผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับการนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

4. การพัฒนาคน ครูต้องมีความรู้และทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการคน

สายผู้เชี่ยวชาญอาวุโส (Senior Specialist Track) ประกอบด้วยคุณสมบัติ 2 ด้าน คือ บทบาทหน้าที่และสมรรถนะ ดังนี้

บทบาทและหน้าที่ ของผู้เชี่ยวชาญอาวุโส

1. การออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอน ครูสายผู้เชี่ยวชาญอาวุโสต้องสามารถออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนได้
2. จิตวิทยาทางการศึกษาและการแนะแนว ครูต้องมีความเชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาการศึกษา เป็นเหมือนนักจิตวิทยาทางการศึกษา และมีความเชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน
3. การประเมินและการทดสอบด้านการศึกษา ครูต้องมีความเชี่ยวชาญในการประเมิน การศึกษาของนักเรียน
4. การศึกษาวิจัยและสถิติทางการศึกษา ครูต้องศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่อยู่เสมอ รวมทั้งต้องมีความรอบรู้เกี่ยวกับสถิติที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

สมรรถนะ สมรรถนะสำหรับครูสายผู้เชี่ยวชาญอาวุโส ประกอบด้วย 9 ด้าน โดยแต่ละด้านมีระดับสมรรถนะที่แตกต่างกันและมีเป้าหมายที่แตกต่างกัน โดยองค์ประกอบทั้ง 9 ด้าน ได้แก่

1. ความเป็นมืออาชีพ ครูที่จะเติบโตในสายผู้เชี่ยวชาญอาวุโสต้องมีความเป็นผู้นำและเชี่ยวชาญ ในด้านใดด้านหนึ่ง
2. การผลักดันการพัฒนา ครูต้องคำนึงถึงการทำงานเชิงรุกเป็นอย่างมาก และต้องปฏิบัติตนให้ผ่านมาตรฐานขั้นดีเยี่ยม
3. การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ครูต้องสามารถให้คำแนะนำด้านความเป็นมืออาชีพ และสามารถตอบสนองต่อความกังวลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้
4. การบูรณาการด้านความฉลาด ครูต้องปฏิบัติตนให้สอดคล้องเป้าหมายของการเป็นมืออาชีพ
5. ความยืดหยุ่น ครูต้องสามารถปรับตัวและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกับผู้อื่นหรือกลุ่มอื่นในสถานการณ์ต่างๆ ได้
6. การคิดเชิงวิเคราะห์ ครูต้องสามารถคิดแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาถึงสาเหตุ และผลกระทบของปัญหานั้นๆ
7. การคิดเชิงรวบยอด (Conceptual Thinking) ครูต้องสามารถเข้าใจความเชื่อมโยง และมองเห็นภาพรวมทั้งหมด
8. ความมีอิทธิพล ครูต้องสามารถผลักดันการปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดี โดยการโน้มน้าวผู้อื่น หรือทำให้ผู้อื่นเชื่อในสิ่งที่ครูพูดหรือปฏิบัติ
9. การพัฒนาผู้อื่น ครูต้องผลักดันการพัฒนาสมรรถนะของผู้อื่น และช่วยพวกเขาให้ตระหนัก ถึงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

3.4 เขตปกครองพิเศษฮ่องกง

3.4.1 สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลังจากที่เขตปกครองพิเศษฮ่องกงได้รับอิสรภาพจากสหราชอาณาจักรและได้ส่งมอบกลับไปยังประเทศจีนในปี 1997 เขตปกครองพิเศษฮ่องกงได้เปลี่ยนแปลงทางการศึกษาหลายครั้ง จนรูปแบบของระบบการศึกษาใหม่เริ่มขึ้นในปี 2009 - 2010 โดยการศึกษาภาคบังคับมี 12 ปี นักเรียนจะเข้าโรงเรียนอนุบาล 3 ปี (K1 - K3) สำหรับโรงเรียนมัธยมจะแบ่งเป็นช่วงต้น 3 ปี ช่วงปลาย 3 ปี จากนั้นจะเป็นการเข้ามหาวิทยาลัยซึ่งมีระยะเวลา 4 ปี สำหรับโรงเรียนถูกจัดประเภทโดย Hong Kong Education Department (EDB - Education Bureau) เป็น 3 ประเภท ได้แก่ โรงเรียนรัฐบาล โรงเรียนเอกชน และโรงเรียนที่ได้รับการอุดหนุน นอกจากนี้มีโรงเรียนนานาชาติซึ่งดึงดูดผู้ปกครองให้ส่งบุตรหลานเข้าเรียน เพราะเป็นโรงเรียนที่มีรูปแบบการสอนที่ดี ใช้ภาษาอังกฤษในการสอน และหลักสูตรเป็นแบบนานาชาติ แม้จะมีค่าเล่าเรียนค่อนข้างสูงกว่าโรงเรียนท้องถิ่นอื่นๆ โรงเรียนมีการทดสอบอย่างต่อเนื่องและมีการประเมินที่เป็นรูปแบบ สำหรับนักเรียน ต้องใส่ชุดฟอร์ม หลังจากเขตปกครองพิเศษฮ่องกงมีประชากรลดลง โรงเรียนประถมปรับมาเป็นแบบเรียนเต็มวัน (เดิมแบ่งการเรียนให้นักเรียนมาช่วงเช้า และช่วงบ่าย เพราะไม่มีพื้นที่และนักเรียนมีจำนวนมาก) (ITS Tutorial School, 2005-2011; OECD, 2010; Stewart, 2011)

สำหรับความสำคัญของการศึกษา (Michael, 2011) รัฐบาลเห็นว่าการศึกษาคือสิ่งที่บ่งบอกถึงอนาคตของสังคม และเป็นถือเป็นการลงทุนที่ยิ่งใหญ่ในทรัพยากรสาธารณะ (Public Resources) การศึกษาจึงถือเป็นประโยชน์สาธารณะที่มหาศาล ด้วยเหตุนี้รัฐบาลท้องถิ่นแห่งเขตปกครองพิเศษฮ่องกง จึงให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการศึกษา และทุ่มเทความพยายามและกำลังคนเพื่อจัดการศึกษาให้สอดคล้องความต้องการซึ่งอยู่บนหลักของเศรษฐกิจฐานความรู้ (knowledge-based economy)

• นโยบายการศึกษา

การบริหารจัดการด้านการศึกษาของเขตปกครองพิเศษฮ่องกงอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานการศึกษา (Education Bureau - EDB) ซึ่งปัจจุบันมีนาย Michael M. Y. Suen ดำรงตำแหน่งเลขาธิการใหญ่การศึกษา (Secretary for Education) สำนักงานฯ ดูแลเรื่องการกำหนดนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบในขั้นต้นเพื่อให้แน่ใจว่าเยาวชนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ สำนักงานฯ ยังดูแลภาพรวมของการนำโครงการต่างๆ ไปปฏิบัติด้วยเช่นกัน สำหรับนโยบายด้านศึกษามีเป้าหมายแบ่งออกเป็น 4 ส่วนหลักตามระดับของการศึกษา ดังนี้

1. การศึกษาระดับก่อนประถม (Pre-primary) รัฐบาลมีเป้าหมายที่จะพัฒนาให้การศึกษาในระดับอนุบาลซึ่งอยู่ในภาคเอกชนมีคุณภาพสูง โดยรัฐบาลได้สนับสนุน ดังนี้

- (1) ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนด้านการเงิน
- (2) ยกระดับการฝึกอบรมและคุณสมบัติของผู้อำนวยการและครูในโรงเรียนระดับอนุบาล
- (3) ให้คำแนะนำแก่ผู้ดำเนินการเปิดโรงเรียนอนุบาลในเรื่องการจัดการเรียนการสอน
- (4) สนับสนุนให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ดีในการเรียนรู้

2. การศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา (Primary and Secondary) เป้าหมายของรัฐบาลสำหรับการศึกษาทั้งสองระดับนี้ คือ

(1) จัดการศึกษาฟรี 9 ปี เป็นสนับสนุนให้เด็กทุกคนได้เรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนของรัฐ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2008/09 รัฐได้จัดให้การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนภาครัฐเป็นการศึกษาฟรี นอกจากนี้ เนื่องจากผลกระทบในปีการศึกษา 2008/09 รัฐได้สนับสนุนงบประมาณแบบครอบคลุมให้แก่นักเรียนที่ไม่เรียนต่อระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย แต่หันไปเรียนสายวิชาชีพ ซึ่งจัดการเรียนการสอนโดยคณะกรรมการฝึกวิชาชีพ (Vocational Training Council - VTC)

(2) จัดการศึกษาให้มีความสมดุลและหลากหลาย เพื่อให้ตรงกับความต้องการที่แตกต่างหลากหลายของนักเรียน อันถือเป็นการช่วยให้นักเรียนมีความรู้และทักษะความสามารถ หรือมีคุณค่าในตัวเอง ซึ่งจะส่งเสริมให้นักเรียนสามารถศึกษาต่อได้ และมีความก้าวหน้าในอนาคตมากขึ้นด้วย

(3) ยกระดับความสามารถของนักเรียนในการเรียนรู้ภาษา ทั้งในระบบสองภาษา (biliterate) และการเรียนรู้ภาษาที่สาม (trilingual)

(4) ยกระดับคุณภาพการสอนและประสิทธิภาพในการเรียนรู้

(5) พัฒนาสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้และการสอน

(6) ช่วยนักเรียนที่มาจากจีนแผ่นดินใหญ่ให้สามารถปรับตัวเข้ากับระบบการเรียนของท้องถิ่นให้เร็วที่สุดเท่าที่เป็นไปได้

(7) ยกระดับคุณภาพ ความยืดหยุ่น และความรับผิดชอบ (Accountability) ในการบริหารโรงเรียน

3. การศึกษาพิเศษ (Special Education) นโยบายสำคัญของการศึกษาพิเศษ คือ พัฒนาเด็กตามความต้องการทางการศึกษาพิเศษ เพื่อให้ศักยภาพของเด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ รัฐสนับสนุนนักเรียนให้ได้รับการศึกษาในโรงเรียนปกติให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ หรืออาจสนับสนุนให้เรียนในโรงเรียนพิเศษ ถ้าหากจำเป็น

4. ระดับอุดมศึกษา (Post-Secondary) นโยบายสำหรับการศึกษาระดับอุดมศึกษา รัฐมีเป้าหมาย คือ

(1) สนับสนุนการเพิ่มโอกาสในการศึกษาระดับอุดมศึกษา (ปัจจุบันมีนักเรียนที่เรียนจบมัธยมศึกษาตอนปลายแล้วเข้าเรียนต่อในระดับอุดมศึกษา 60%)

(2) พัฒนาเขตปกครองพิเศษฮ่องกงให้เป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคมากขึ้น และจัดเส้นทางชีวิตที่หลากหลายและยืดหยุ่นแก่เยาวชน

(3) ในปี 2010 - 2011 จัดให้ทุนสาธารณะ First-year First-degree (FYFD) 14,600 ทุน โดยจะเพิ่มขึ้นเป็น 15,000 ทุนในปีการศึกษา 2012/13 และค่อยๆ เพิ่มทุนสำหรับนักศึกษาปีที่สูงขึ้นมาให้ได้ปีละ 4,000 ทุน

(4) สนับสนุนการพัฒนาภาคอุดมศึกษาให้สามารถพึ่งตัวเองด้านการเงินได้ และสนับสนุนให้การเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษาที่มีความหลากหลาย โดยผ่านการสนับสนุนหลายด้าน เช่น โครงการ Land Grant และโครงการกู้ยืม Start-up Loan

(5) ทำให้แน่ใจว่าไม่มีนักเรียนคนใดที่มีคุณสมบัติเหมาะสมถูกปฏิเสธไม่ให้เข้าเรียนในระดับอุดมศึกษา โดยสาเหตุเพราะการขาดแคลนทุนทรัพย์

(6) เปิดโอกาสให้ผู้ใหญ่ที่อยู่ในวัยทำงานสามารถเข้าเรียนการศึกษาระดับสูงได้ เช่น มหาวิทยาลัยเปิดแห่งเขตปกครองพิเศษฮ่องกง (Open University of Hong Kong)

(7) ทำให้มั่นใจในคุณภาพของการศึกษาในระดับอุดมศึกษา และทำให้มั่นใจว่าการจัดการศึกษามีความสอดคล้องความกับความต้องการและการพัฒนาของสังคม

(8) ทำให้มั่นใจว่าการเรียนในวิชาต่างๆ มีคุณสมบัติทางวิชาการและทางอาชีพไม่แตกต่างจากการเรียนในจีนแผ่นดินใหญ่

- การปฏิรูปการศึกษา (Education Reform)

การปฏิรูปการศึกษาของเขตปกครองพิเศษฮ่องกงอยู่ภายใต้การดูแลของคณะกรรมการการศึกษา (Education Commission - EC) ในปี 2000 คณะกรรมการฯ ได้เสนอแผนการปฏิรูประบบการศึกษา ซึ่งเรียกว่า Reform Proposal for the Education System in Hong Kong โดยหลักการในการปฏิรูป คือ การให้ความสำคัญกับนักเรียน (Student-focused), ไม่มีผู้เสียโอกาสในการศึกษา (No-Loser), มีคุณภาพ (Quality), การเรียนรู้แบบครอบคลุมทั้งในและนอกห้องเรียน (Life-wide learning) และการพัฒนาของสังคมอย่างกว้างขวาง (Society-wide mobilization) โดยการปฏิรูปการศึกษานี้มีเป้าหมายคือ

(1) เพื่อให้ประชาชนทุกคนได้รับการพัฒนาในด้านคุณธรรมจริยธรรม (Ethics) สติปัญญา (Intellect) ร่างกาย (Physique) ทักษะทางสังคม และสุนทรียภาพ (Aesthetics) ซึ่งขึ้นอยู่กับคุณลักษณะแต่ละคน เพื่อที่พวกเขาจะสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต มีความคิดเชิงวิเคราะห์และเชิงสำรวจตรวจสอบ (Exploratory) สามารถเปลี่ยนแปลงและประยุกต์ใช้ความรู้ให้กับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้

(2) เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในตนเองและการสร้างจิตวิญญาณในการทำงานเป็นทีม

(3) มุ่งมั่นในการพยายามสร้างความรุ่งโรจน์ ความก้าวหน้า ความอิสระ และประชาธิปไตยในสังคม และกระจายความกินดีอยู่ดีของชาติตลอดจนถึงระดับโลก

สิ่งที่สำคัญสำหรับการปฏิรูปการศึกษาครั้งนี้ คือ การทำให้นักเรียนสนุกกับการเรียนรู้ การยกระดับความมีประสิทธิภาพในการสื่อสาร การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และจิตสำนึกในการรักษาคำมั่นสัญญาให้แก่กันนักเรียน

จากเป้าหมายข้างต้น การปฏิรูปการศึกษาจึงมุ่งเน้นการดำเนินการในด้านต่างๆ 7 ด้าน คือ 1) การปฏิรูประบบการสอบเข้า (Admission) และการสอบทั่วไป (Public Examinations) เพื่อที่จะลดอุปสรรคในการสอบและเพื่อให้ทุกคนมีที่เรียน 2) การปฏิรูปแผนการเรียนการสอนและพัฒนาวิธีการสอน 3) พัฒนากลไกการประเมินเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้และการสอน 4) เพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ที่หลากหลายและยืดหยุ่นในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป 5) กำหนดยุทธศาสตร์การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 6) ยกระดับความเป็นมืออาชีพของครู และ 7) นำมาตรฐานที่สนับสนุนผู้เรียนในระดับแนวหน้ามาใช้

- การแบ่งระดับการศึกษา

การเรียนการสอนของเขตปกครองพิเศษฮ่องกงแบ่งระดับการศึกษาออกเป็น 4 ระดับหลัก คือ ระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษา

1. ระดับอนุบาล

การศึกษาในชั้นอนุบาลในเขตปกครองพิเศษฮ่องกงมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากนับจากปี 1997 การเปลี่ยนแปลงที่มากเรื่องหนึ่งก็คือคุณลักษณะขั้นต่ำของครูและครูใหญ่ในโรงเรียนอนุบาล เพราะรัฐบาลให้ความสำคัญกับการศึกษาขั้นต้น หลักสูตรการศึกษาในอนุบาลจึงมีพื้นฐานที่ดีสำหรับนักเรียน คุณสมบัติขั้นต่ำทางวิชาการสำหรับครูผู้สอนชั้นอนุบาลมี 5 ประการ ซึ่งรวมภาษาจีนและภาษาอังกฤษ โดยการรับรองโดยหน่วยงานด้านการตรวจสอบการศึกษาของเขตปกครองพิเศษฮ่องกง (Hong Kong Certificate of Education Examination: HKCEE) ตั้งแต่เดือนกันยายนปี 2003 ครูโรงเรียนอนุบาลที่ได้รับแต่งตั้งใหม่ทั้งหมดจะต้องให้มีคุณสมบัติที่ผ่านการรับรองของโรงเรียนอนุบาลครูหรือเทียบเท่า ครูใหญ่ในโรงเรียนอนุบาลจะต้องผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมและได้รับรองเป็น "ครูโรงเรียนอนุบาลที่มีคุณสมบัติ" (Qualified Kindergarten Teacher) หรือเทียบเท่า โดยสิ้นปีของโรงเรียนอนุบาลต่างๆ ในปี 2005/06 ครูใหญ่ต้องได้หนังสือรับรองการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลหรือเทียบเท่า โดยปี 2004/05, โรงเรียนอนุบาลจะต้องไปจ้างครูผู้สอนชั้นอนุบาลให้ครบ 100% โดยครูอนุบาลมีสัดส่วนต่อนักเรียนที่ 1:15 เพื่อให้ครูผู้สอนมีเวลาใส่ใจเด็กมากขึ้น (Education Bureau, 2011; ITS Tutorial School, 2005-2011; OECD, 2010)

การจัดศึกษาในระดับอนุบาลอยู่ภายใต้การดูแลของภาคเอกชน โดยแบ่งเป็นโรงเรียนอนุบาล (Kindergartens) และศูนย์ดูแลเด็กเล็ก (Child Care Centres) โรงเรียนอนุบาลต้องลงทะเบียนกับสำนักงานการศึกษา (Education Bureau) ซึ่งโรงเรียนอนุบาลนี้จะจัดการศึกษาสำหรับเด็กตั้งแต่อายุ 3 - 6 ขวบ สำหรับศูนย์ดูแลเด็กเล็กและสถานรับเลี้ยงเด็ก (Nurseries) ต้องลงทะเบียนกับสำนักงาน

สวัสดิการสังคม (Social Welfare Department) ดูแลเด็กอายุ 2 - 3 ขวบ และสถานรับเลี้ยงเด็กอ่อน (Creches) ดูแลเด็กทารกตั้งแต่เกิดจนถึง 2 ขวบ

ปัจจุบันโรงเรียนอนุบาลจัดการเรียนการสอนครึ่งวัน ซึ่งมีอนุบาลหนึ่ง (Lower Class) อนุบาลสอง (Upper Class) และห้องดูแลเด็ก (Nursery Class) มีโรงเรียนระดับอนุบาลบางแห่งเปิดเรียนเต็มวันเช่นกัน ศูนย์ดูแลเด็กเล็กจัดการเรียนการสอนทั้งเต็มวันและครึ่งวัน โดยส่วนใหญ่เป็นแบบเต็มวัน

จุดมุ่งหมายในการเรียนการสอนในระดับอนุบาลนี้ คือ การให้นักเรียนได้เรียนรู้ในบรรยากาศที่ผ่อนคลายและมีความสุข ทั้งนี้เพื่อเป็นการสนับสนุนให้เด็กมีพัฒนาการที่สมดุล ทั้งมิติด้านร่างกาย สติปัญญา ภาษา สังคม อารมณ์ และความสุนทรีย์

สำหรับครูและบุคลากรที่ทำหน้าที่ดูแลและสอนในระดับอนุบาลต้องมีคุณสมบัติตามที่รัฐบาลท้องถิ่นเขตปกครองพิเศษฮ่องกงกำหนดหลายประการภายในปีการศึกษา 2011/12 คือ

(1) ครูต้องได้รับใบประกาศนียบัตรด้านการศึกษาเด็กปฐมวัย (Certificate in Early Childhood Education) โดยรัฐบาลกำหนด

(2) ผู้อำนวยการ (Principals) ต้องได้รับปริญญาตรีด้านการศึกษาเด็กปฐมวัย (Bachelor degree in Early Childhood Education) หรือเทียบเท่า และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 1 ปี รวมถึงได้รับใบประกาศนียบัตรหลักสูตรผู้อำนวยการก่อนรับตำแหน่ง หรือในกรณียกเว้น อาจได้รับการยกเว้นให้ศึกษาในหลักสูตรผู้อำนวยการจบภายในปีแรกที่ได้รับการแต่งตั้งก็ได้

สำหรับการสอบเข้าระดับประถมศึกษา เด็กทุกคนในเขตปกครองพิเศษฮ่องกงที่มีอายุ 5 ปี 8 เดือน ขึ้นไป มีสิทธิที่จะสอบเข้าเรียนต่อในระดับประถมศึกษาในโรงเรียนของรัฐบาล หรือโรงเรียนที่ได้รับการอุดหนุนจากรัฐ โดยการสอบเข้าระดับประถมศึกษานี้เรียกว่า Primary One Admission System มีจุดมุ่งหมาย คือ เพื่อลดความกดดันในตัวเด็กอันเนื่องมาจากการแข่งขันในการเข้าเรียนในระดับประถมศึกษาในโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่ง ผู้ปกครองสามารถกรอกรายละเอียดและเลือกโรงเรียนที่ต้องการตามเอกสารที่รัฐจัดให้ได้ สำนักงานการศึกษา (Education Bureau) จะใส่ข้อมูลลงในระบบคอมพิวเตอร์ของโรงเรียนต่างๆ ที่ผู้ปกครองเลือกไว้ เด็กทุกคนที่สมัครเข้าระบบดังกล่าว จะได้รับการตอบรับให้เข้าเรียนในโรงเรียนรัฐบาลหรือโรงเรียนที่ได้รับการอุดหนุนจากรัฐทุกคน

2. ระดับประถมศึกษา

การศึกษาในระดับประถมศึกษาแบ่งออกเป็น 6 ระดับ คือประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงประถมศึกษาปีที่ 6 สำหรับการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษามีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาดังนี้

(1) การใช้ระบบการเรียนแบบเต็มวัน รัฐบาลสนับสนุนให้นักเรียนระดับประถมศึกษาได้เรียนเต็มทั้งวัน ยกเว้นเพียงโรงเรียนไม่กี่แห่ง โรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนที่ได้รับการอุดหนุนจากรัฐบาลเกือบทั้งหมดเปลี่ยนเป็นโรงเรียนที่เปิดเรียนเต็มวัน และจัดหลักสูตรการเรียนอย่างเหมาะสม

(2) การจัดให้ห้องเรียนในโรงเรียนภาครัฐมีขนาดเล็ก (Small Class Teaching - SCT) หัวหน้ารัฐบาลได้ประกาศในปีการศึกษา 2007/08 ว่ารัฐบาลจะนำหลักนี้มาใช้โดยแบ่งเป็นช่วง เริ่มจาก

ประถมศึกษาปีที่ 1 ในปีการศึกษา 2009/10 และจะขยายให้ครอบคลุมถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2014/15 การนำนโยบายนี้ไปปฏิบัติอยู่บนพื้นฐานของความยืดหยุ่น สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง และมีความสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ผู้ปกครอง และนักเรียน

(3) การสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน รัฐบาลได้เริ่มนำยุทธศาสตร์การศึกษาด้วยเทคโนโลยีมาใช้เฟสแรกในปี 1998 และเฟสที่สองในปี 2004 โดยเน้นการยกระดับการติดตั้งโครงข่ายของระบบ IT และการเรียนการสอนโดยใช้ IT

(4) เพื่อให้ตรงตามความต้องการของโรงเรียน ครูและนักเรียนได้รับการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งมีการนำ IT เฟสที่ 3 มาใช้ในปี 2008 โดยมียุทธศาสตร์คือ เทคโนโลยีที่เหมาะสม ในเวลาที่ถูกต้อง สำหรับหน้าที่ที่สอดคล้อง หรือ “Right Technology at the Right Time for the Right Task” ซึ่งยุทธศาสตร์ดังกล่าว มีเป้าหมาย คือ เพื่อลดอุปสรรคของครูในการใช้เทคโนโลยีในกิจกรรมหลักตั้งแต่การวางแผนการสอนจนกระทั่งถึงการวัดผลนักเรียน ตลอดจนการฝึกทักษะการสอนด้าน IT การดูแลนักเรียน และการเตรียมผู้ปกครองให้ดูแลบุตรโดยการใช้ IT เรียนรู้ที่บ้าน

(5) การยกระดับความสามารถในการเรียนรู้สองภาษาและภาษาที่สามของนักเรียน รัฐบาลได้มีการนำนโยบายนี้มาใช้ โดยมีหลายเฟสด้วยกัน ซึ่งครอบคลุมรายละเอียด ดังนี้

(5.1) ขยายกรอบการอ่านควบคู่ทั้งภาษาจีนและภาษาอังกฤษ (Chinese and English Extensive Reading Schemes) อย่างต่อเนื่อง โดยให้ครอบคลุมตั้งแต่ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 5 ตั้งแต่ปี 1997 เป็นต้นมา

(5.2) การเขียนควบคู่ทั้งภาษาจีนและภาษาอังกฤษ ซึ่งมีการนำมาใช้ในโรงเรียนต่างๆ ตั้งแต่ ปี 2000/01 เป็นต้นมา

(5.3) จัดครูเจ้าของภาษามาสอนวิชาการพูดภาษาอังกฤษ เพื่อยกระดับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนของรัฐ ทั้งในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา

(5.4) จัดความช่วยเหลือเพิ่มเติมให้เพียงพอต่อความต้องการของโรงเรียน เช่น การจัดบริการห้องสมุดให้สอดคล้องกับกรอบการอ่านควบคู่ทั้งภาษาจีนและภาษาอังกฤษ (Chinese and English Extensive Reading Schemes)

(5.5) ยกกระดับตำแหน่งครูในโรงเรียนของรัฐแต่ละแห่งให้เป็นครูอาวุโส (Senior Teacher Rank) อย่างน้อย 6 ห้องเรียน เพื่อให้มีผู้นำในการสอนภาษาอังกฤษ ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาการประสานความร่วมมือ การวางแผน และการจัดวิธีการเรียนการสอน

(5.6) ตั้งมุมภาษาในศูนย์บุคลากรกลาง (Central Resources Centre) ขึ้นในปี 2006 เพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาภาษาจีนและภาษาอังกฤษ

(5.7) นำหลักสูตร Putonghua หรือภาษาจีนกลางมาเป็นวิชาหลักทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 1998/99

สำหรับการพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในระดับมัธยมศึกษา และการสนับสนุนให้มีการใช้ภาษาจีนกลางในการสอนวิชาภาษาจีนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา รัฐบาลได้จัดงบประมาณให้กองทุนภาษา (Language Fund) เป็นจำนวนเงิน 1,100 ล้านดอลลาร์ฮ่องกง เพื่อให้การดำเนินการสอดคล้องกับนโยบายนี้

(6) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและพื้นที่โล่งให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ การออกแบบในการจัดสิ่งแวดล้อมใหม่นี้ได้รับการออกแบบเป็นการเฉพาะสำหรับแต่ละโรงเรียน โดยอยู่บนพื้นฐานกายภาพของท้องถิ่นและวิถีทัศน์ของโรงเรียนนั้นๆ

(7) การจัดบริการการศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชนที่มาจากแผ่นดินใหญ่ เป็นการดูแลควบคุมการสอบเข้าของเด็กและเยาวชนที่มาจากแผ่นดินใหญ่ เพื่อให้แน่ใจว่ามีโรงเรียนที่เหมาะสมและเพียงพอ รวมถึงจัดบริการให้ตรงตามความต้องการของนักเรียนเหล่านั้นด้วย ทั้งนี้รัฐยังได้จัดบริการหรือจัดโครงการที่เอื้ออำนวยให้นักเรียนที่มาจากแผ่นดินใหญ่ สามารถปรับตัวเข้ากับการเรียนในบรรยากาศการเรียนแบบเขตปกครองพิเศษฮ่องกงได้ด้วย

3. ระดับมัธยมศึกษา

การศึกษาในระดับมัธยมศึกษา การศึกษาแบบเดิมแบ่งออกเป็น 7 ระดับ คือมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 7 แต่สำหรับโครงสร้างการศึกษาใหม่แบ่งออกเป็น 6 ระดับ คือ มัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งการจัดคุณภาพการศึกษาในระดับมัศึกษามีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) การนำโครงสร้างทางวิชาการของระดับมัธยมศึกษาใหม่ (New Senior Secondary – NSS) มาใช้ แผนปฏิบัติการสำหรับการลงทุนเพื่ออนาคตของเขตปกครองพิเศษฮ่องกง (Action Plan for Investing in the Future of Hong Kong) ตีพิมพ์เมื่อปี 2005 ได้เสนอแนะให้มีการเปลี่ยนโครงสร้างของการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและอุดมศึกษา โดยเริ่มในปี 2009 นักเรียนจะได้เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 3 ปี ในการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งหมด 9 ปี

การสอบเข้าระดับอุดมศึกษาเป็นระบบเดียว ซึ่งการสอบที่มีจำนวนน้อยครั้งนี้จะช่วยให้นักเรียนมีเวลาและโอกาสในการยกระดับประสบการณ์การเรียนรู้เพิ่มขึ้น และเป็นการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ แผนการเรียน NSS นี้ เปิดโอกาสให้นักเรียนสามารถเรียนได้อย่างเต็มศักยภาพของตน แม้ว่าจะมีทัศนคติ ความต้องการ และความสามารถที่แตกต่างกัน

(2) การปรับปรุงแก้ไขชั้นกลาง ด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อขยายโอกาสให้นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นได้ยกระดับความสามารถด้านภาษาอังกฤษ

(3) การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร (information technology) ในการสอนและการเรียน ยุทธศาสตร์การใช้เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารในการสอนและการเรียนนี้ เริ่มมีขึ้นรอบแรกเมื่อ

ปี 1998 และครั้งที่ 2 เมื่อปี 2004 ซึ่งเน้นเรื่องการยกระดับการวางโครงสร้าง IT และการอนุญาตให้มีการเรียนรู้และการสอนด้วย IT

เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ครูและนักเรียนได้เริ่มมีการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในปี 2008 ซึ่งรวมอยู่ในยุทธศาสตร์ด้าน IT เฟส 3 ยุทธศาสตร์ใหม่นี้มีชื่อว่า “Right Technology at the Right Time for the Right Task” หรือ เทคโนโลยีที่เหมาะสม ในเวลาที่ถูกต้อง สำหรับหน้าที่ที่สอดคล้อง โดยมีเป้าหมายเพื่อลดอุปสรรคในการใช้ IT กับกิจกรรมหลักของครู คือ การวางแผนการสอนและการประเมินนักเรียนของครู รวมถึงการให้ครูมีส่วนช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้และอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เป็น IT มากขึ้น และฝึกทักษะการแนะนำการใช้เทคโนโลยีให้ผู้ปกครอง เพื่อให้สามารถแนะนำให้เด็กได้เรียนรู้เกี่ยวกับ IT ที่บ้านได้

(4) การยกระดับความสามารถในการใช้ภาษาที่สองและภาษาที่สาม ซึ่งการดำเนินการมีมาตรการ คือ

(4.1) ขยายกรอบการอ่านควบคู่ทั้งภาษาจีนและภาษาอังกฤษ (Chinese and English Extensive Reading Schemes) อย่างต่อเนื่อง โดยให้ครอบคลุมตั้งแต่ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตั้งแต่ปี 1997 เป็นต้นมา

(4.2) การเขียนควบคู่ทั้งภาษาจีนและภาษาอังกฤษ ซึ่งมีการนำมาใช้ในโรงเรียนต่างๆ ตั้งแต่ ปี 2000/01 เป็นต้นมา

(4.3) จัดครูเจ้าของภาษามาสอนวิชาการพูดภาษาอังกฤษ เพื่อยกระดับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนของรัฐ ทั้งในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา

(4.4) จัดความช่วยเหลือเพิ่มเติมให้เพียงพอต่อความต้องการของโรงเรียน เช่น การจัดบริการห้องสมุดให้สอดคล้องกับกรอบการอ่านควบคู่ทั้งภาษาจีนและภาษาอังกฤษ (Chinese and English Extensive Reading Schemes)

(4.5) ยกย่องตำแหน่งครูในโรงเรียนของรัฐแต่ละแห่งให้เป็นครูอาวุโส (Senior Teacher Rank) อย่างน้อย 6 ห้องเรียน เพื่อให้มีผู้นำในการสอนภาษาอังกฤษ ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาการประสานความร่วมมือ การวางแผน และการจัดวิธีการเรียนการสอน

(4.6) ตั้งมุมภาษาในศูนย์บุคลากรกลาง (Central Resources Centre) ขึ้นในปี 2006 เพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาภาษาจีนและภาษาอังกฤษ

(4.7) นำหลักสูตร Putonghua หรือภาษาจีนกลางมาเป็นวิชาหลักทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 1998/99

เพื่อเพิ่มความเข้มแข็งในการสอนและการเรียนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยม พร้อมทั้งสนับสนุนการใช้ภาษาจีนกลางสอนในวิชาภาษาจีน ทั้งในระดับประถมและมัธยม รัฐบาลได้ให้สนับสนุนแก่กองทุนภาษา (Language Fund) 1,100 ล้านดอลลาร์ฮ่องกง

(5) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและพื้นที่โล่งให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ การออกแบบในการจัดสิ่งแวดล้อมใหม่นี้ ได้รับการออกแบบเป็นการเฉพาะสำหรับแต่ละโรงเรียน โดยอยู่บนพื้นฐานกายภาพของท้องถิ่นและวิถีทัศน์ของโรงเรียนนั้นๆ

(6) การจัดบริการการศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชนที่มาจากจีนแผ่นดินใหญ่ เป็นการดูแลควบคุมการสอบเข้าของเด็กและเยาวชนที่มาจากจีนแผ่นดินใหญ่ เพื่อให้แน่ใจว่ามีโรงเรียนที่เหมาะสมและเพียงพอ รวมถึงจัดบริการให้ตรงตามความต้องการของนักเรียนเหล่านั้นด้วย ทั้งนี้รัฐยังได้จัดบริการหรือจัดโครงการที่เอื้ออำนวยให้นักเรียนที่มาจากจีนแผ่นดินใหญ่ สามารถปรับตัวเข้ากับการเรียนในบรรยากาศการเรียนแบบเขตปกครองพิเศษฮ่องกงได้ด้วย

4. ระดับอุดมศึกษา

การศึกษาในระดับอุดมศึกษาในเขตปกครองพิเศษฮ่องกง มีสถาบันที่เปิดสอนระดับปริญญาตรี 15 สถาบัน โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก คือ

(1) สถาบันที่ก่อตั้งขึ้นโดยรัฐ โดยผ่านทางคณะกรรมการอุดหนุนมหาวิทยาลัย (University Grants Committee) ซึ่งประกอบด้วยสถาบันต่างๆ 8 สถาบัน ได้แก่ City University of Hong Kong (CityU), Hong Kong Baptist University (HKBU), Lingnan University (LU), Chinese University of Hong Kong (CUHK), Hong Kong Institute of Education (HKIEd), Hong Kong Polytechnic University (PolyU), Hong Kong University of Science and Technology (HKUST) และ University of Hong Kong (HKU)

(2) สถาบันที่บริหารจัดการงบประมาณด้วยตนเอง ประกอบด้วย 6 สถาบัน ได้แก่ Open University of Hong Kong, Hong Kong Shue Yan University, Chu Hai College of Higher Education, Hang Seng Management College, Tung Wah College และ Caritas Institute of Higher Education

(3) สถาบันด้านศิลปะการแสดง มี 1 สถาบัน คือ Publicly-funded Hong Kong Academy for Performing Arts

สำหรับโรงเรียนนานาชาติไม่ต้องทำแบบทดสอบของท้องถิ่น (ไม่ต้องใช้ข้อสอบของเขตปกครองพิเศษฮ่องกง) โรงเรียนเหล่านี้สอนในหลักสูตรของประเทศตน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา (Tertiary school) ในเขตปกครองพิเศษฮ่องกงมี 8 มหาวิทยาลัย และสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาอื่นๆ ที่ไม่ใช่มหาวิทยาลัย สถาบันอุดมศึกษาจะเสนอหลักสูตรทั้งระดับประกาศนียบัตร และหลักสูตรหลังจากจบการศึกษาแล้วที่เรียกว่า Associate degrees และ Higher Diplomas สำหรับหลักสูตรอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีนักเรียนน้อยกว่าที่เรียนปริญญาตรี ซึ่งในปี 2012 รัฐบาลจะกำหนดให้เรียนเต็ม 4 ปี ดังนั้น นักเรียนจะต้องเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายรวม 6 ปี และมหาวิทยาลัยอีก 4 ปี สำหรับนักเรียนที่ไม่สามารถสอบเข้ามหาวิทยาลัยได้ก็จะเลือกเข้าสถาบันที่สอนระดับประกาศนียบัตร

ซึ่งบางครั้งจะสามารถเทียบโอนวิชาบางตัวกับหลักสูตรต่างประเทศ (ITS Tutorial School, 2005-2011; OECD, 2010)

นอกจากนี้ เขตปกครองพิเศษฮ่องกงสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งไม่ใช่หลักสูตรที่เป็นทางการแต่เปิดสอนเป็นหลักสูตรและสอนเนื้อหาทั่วไป ได้แก่ ภาษาอังกฤษ ภาษาแมนดาริน ภาษาญี่ปุ่น เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพและเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ (ITS Tutorial School, 2005-2011)

- สถิติทางการศึกษา

สถิติทางการศึกษาที่น่าสนใจ ประกอบด้วย งบประมาณด้านการศึกษาจากรัฐบาล, จำนวนสถานศึกษาและสถานที่มีกอบรม, นักเรียนที่เข้าศึกษาในระดับต่างๆ, สัดส่วนครูต่อนักเรียนในโรงเรียน ภาคกลางวัน ระดับอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา, การพัฒนาสมรรถนะครูระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา และ ระดับการศึกษาสูงสุดของประชากรอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป โดยมีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.15 งบประมาณด้านการศึกษาจากรัฐบาล

รายละเอียด	ปีงบประมาณ (เมษายน – มีนาคม)			
	2005/06	2009/10	2010/11	2011/12
งบประมาณก่อนการจัดสรรให้แก่ส่วน				
- งบประมาณการใช้จ่ายที่เป็นจำนวนเงิน (ล้านบาท)	54,265	58,240	61,824	68,700
- สัดส่วนงบประมาณด้านการศึกษาต่องบประมาณทั้งหมดของรัฐบาล (%)	23.3	20.2	20.4	18.5
- สัดส่วนงบประมาณด้านการศึกษาต่อ GDP (%)	3.8	3.5	3.5	3.7
งบประมาณที่จัดสรรให้กับการศึกษาแต่ละระดับ (ล้านบาท)	44,527	50,831	51,432	-
- ระดับประถมศึกษา (%)	23.2	21.4	21.4	-
- ระดับมัธยมศึกษา (%)	36.0	38.2	38.5	-
- ระดับอุดมศึกษา (%)	28.0	25.8	25.0	-
- อื่นๆ (%)	12.8	14.6	15.1	-

ที่มา : ดัดแปลงจาก Education Bureau ; Hong Kong (2011), Education Bureau (2011)

ตารางที่ 3.16 จำนวนสถานศึกษาและสถานที่ฝึกอบรม¹⁸

ระดับสถานศึกษา	ปีการศึกษา		
	2005/2006	2009/2010	2010/2011
ระดับอนุบาล ¹⁹ (แห่ง)	1063	982	985
ระดับประถมศึกษา ²⁰ (แห่ง)	779	640	629
ระดับมัธยมศึกษา ²¹ (แห่ง)	642	680	685
ระดับอุดมศึกษา ²² (แห่ง)	35	34	32
ระดับอุดมศึกษา (ซึ่งเป็นสถาบันได้รับรางวัลในระดับปริญญาตรี) (แห่ง)	12	12	13

ที่มา : ดัดแปลงจาก Education Bureau ; Hong Kong (2011)

¹⁸ สถาบันการศึกษาเหล่านี้เป็นสถาบันการศึกษาที่จัดการเรียนการสอนหลายระดับ ไม่ได้รวมถึงสถาบันที่จัดการเรียนการสอนการศึกษาผู้ใหญ่ (Adult Education) การสอนพิเศษ (Tutorial Courses) และการสอนวิชาชีพ (Vocational Courses)

¹⁹ รวมถึงสถาบันที่ดูแลเด็กพิเศษ (Special Child Care Centres) ด้วย

²⁰ รวมถึงโรงเรียนพิเศษ (Special Schools) ด้วย

²¹ ตัวเลขนี้รวมทั้งโรงเรียนกลางวัน (Day Schools) โรงเรียนพิเศษ (Special Schools) โรงเรียนตอนเย็น (Evening Schools) และสถาบันที่จัดการเรียนการสอนด้านช่างฝีมือในโครงการของ Yi Jin

²² ตัวเลขนี้รวมถึงสถาบันที่ตั้งขึ้นโดยคณะกรรมการใหญ่มหาวิทยาลัยและวิทยาลัย (University Grants Committee and colleges) ซึ่งสอนในระดับอุดมศึกษา ทั้งหลักสูตรที่ได้รับใบประกาศนียบัตร/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง อนุปริญญาหรือเทียบเท่า และปริญญาตรีขึ้นไป

ตารางที่ 3.17 นักเรียนที่เข้าศึกษาในระดับต่างๆ

ระดับ	ปีการศึกษา		
	2005/2006	2009/2010	2010/2011
อนุบาล (Kindergarten) (พันคน)	149.2	142.0	150.5
ประถมศึกษา (Primary) (พันคน)	429.9	348.5	334.4
มัธยมศึกษา (Secondary) (พันคน)	501.9	508.3	486.8
อุดมศึกษา (Post-Secondary) (พันคน)	223.7	295.7	301.2

ที่มา : ดัดแปลงจาก Education Bureau ; Hong Kong (2011)

ตารางที่ 3.18 สัดส่วนนักเรียนต่อครู 1 คน ในโรงเรียนภาคกลางวัน ระดับอนุบาล ประถมศึกษา
มัธยมศึกษา โดยแบ่งตามประเภทของการให้การสนับสนุนของรัฐบาล

ระดับสถานศึกษา	ปีการศึกษา						
	2005	2005	2006	2007	2008	2009	2010
ระดับอนุบาล (คน)	10.2	9.9	9.4	9.3	9.7	9.6	
ระดับประถมศึกษา ภาคกลางวัน (คน)							
- โรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล	19.1	18.4	17.6	17.2	16.4	15.7	
- อื่นๆ	19.5	18.8	17.7	16.7	16.3	15.4	
- โดยภาพรวม (overall)	19.1	18.5	17.6	17.2	16.4	15.7	15.2
ระดับมัธยมศึกษา ภาคกลางวัน (คน)							
- โรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล	18.1	18.0	17.2	16.9	16.6	16.2	
- อื่นๆ	16.5	16.0	15.7	15.5	15.0	16.2	
- โดยภาพรวม (overall)	18.0	17.8	17.0	16.8	16.4	16.0	15.2

ที่มา : ดัดแปลงจาก Census and Statistics Department ; Hong Kong, p-299 (2010), Education Bureau (2011)

ตารางที่ 3.19 การพัฒนาสมรรถนะครูระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนภาคกลางวัน

ระดับสมรรถนะครู	2004	2005	2006	2007	2008	2009
ระดับอนุบาล						
การยกระดับสมรรถนะครู โดยให้ได้รับการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย						
- ศึกษาแล้ว (Trained)	586	960	987	1,117	1,221	1,516
- ยังไม่ได้ศึกษา (Untrained)	207	196	164	180	192	243
การยกระดับสมรรถนะครู โดยไม่ใช้การศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย						
- ศึกษาแล้ว	7,086	9,853	8,967	8,859	8,227	8,051
- ยังไม่ได้ศึกษา	419	352	266	199	226	253
รวมครูในระดับอนุบาล	8,298	11,361	10,384	10,355	9,866	10,063
ระดับประถมศึกษา (โรงเรียนภาคกลางวัน)						
การยกระดับสมรรถนะครู โดยให้ได้รับการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย						
- ศึกษาแล้ว	14,872	16,735	18,176	18,594	19,059	19,369
- ยังไม่ได้ศึกษา	1,134	778	883	784	802	766
การยกระดับสมรรถนะครู โดยไม่ใช้การศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย						
- ศึกษาแล้ว	7,290	5,486	4,221	3,077	2,322	1,852
- ยังไม่ได้ศึกษา	509	442	415	332	308	232
รวมครูในระดับประถมศึกษา	23,805	23,441	23,695	22,787	22,491	22,219
ระดับมัธยมศึกษา (โรงเรียนภาคกลางวัน)						
การยกระดับสมรรถนะครู โดยให้ได้รับการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย						
- ศึกษาแล้ว	22,700	24,243	25,535	26,233	26,652	27,190
- ยังไม่ได้ศึกษา	1,652	1,167	1,449	1,526	1,678	1,604
การยกระดับสมรรถนะครู โดยไม่ใช้การศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย						
- ศึกษาแล้ว	2,240	1,849	1,450	1,149	934	772
- ยังไม่ได้ศึกษา	273	206	200	252	311	144
รวมครูในระดับมัธยมศึกษา	26,865	27,465	28,634	29,160	29,575	29,710

ที่มา : ดัดแปลงจาก Census and Statistics Department ; Hong Kong, p-297 (2010)

ตารางที่ 3.20 ระดับการศึกษาสูงสุดของประชากรอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษาสูงสุด	ปีการศึกษา		
	2005	2009	2010
ไม่ได้ศึกษา / ระดับประถมศึกษา (%)	6.4	5.2	5.4
ระดับประถมศึกษา (%)	19.3	17.7	16.9
ระดับมัธยมศึกษา (%)	51.5	52.0	52.2
ระดับอุดมศึกษา (%)			
- ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	7.7	7.9	7.3
- ปริญญาตรีขึ้นไป	15.1	17.1	18.2
รวม (%)	100	100	100

ที่มา : ดัดแปลงจาก Census and Statistics Department ; Hong Kong (2011)

- ครูและบุคลากรทางการศึกษา

สถาบันการศึกษาในเขตปกครองพิเศษฮ่องกง (Hong Kong Institution of Education: HIEd) ภายใต้การสนับสนุนของ University Grants Committee (UGC) มีเป้าหมายการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพการสอน ได้มีการเสนอโปรแกรมการศึกษาของครูเพื่อจะเป็นครูสอนเด็กในโรงเรียนก่อนวัยเรียน โรงเรียนประถม /มัธยม โดยหลักสูตรเพื่อครูจะถูกบรรจุอยู่ในมหาวิทยาลัย 4 แห่งโดยเป็นทั้งหลักสูตรเต็มเวลาและหลักสูตรชั่วคราว หลักสูตรหลังจากจบการศึกษาแล้ว หลักสูตรประกาศนียบัตร หลักสูตรระดับปริญญาตรี สำหรับครูใหญ่มีการเริ่มพัฒนาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2002 โดยกำหนดให้ครูใหญ่ทุกคนต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างน้อยปีละ 50 ชั่วโมง สำหรับครูใหญ่ที่เพิ่งได้รับการแต่งตั้งจะต้องมีกิจกรรมการพัฒนาตนเอง (เริ่มประมาณปี 2004-2005) โดยครูใหญ่ต้องได้รับการรับรองความเป็นครูใหญ่ด้วย (Wikipedia, 2011)

แนวทางการปฏิรูปครูของเขตปกครองพิเศษฮ่องกงมีหลายประการ ได้แก่ การคัดเลือกครูที่จบจากสถาบันสอนครูมาเป็นครูผู้สอนในโรงเรียน และยังมีข้อกำหนดความสามารถ (Competency) ของครูในมิติต่างๆ ได้แก่ เรื่องการสอนและการเรียนรู้ การพัฒนานักเรียน การบริการชุมชน เป็นต้น ความสามารถเหล่านี้เป็นประเด็นที่เขตปกครองพิเศษฮ่องกงตั้งขึ้นมาเพราะเห็นว่าการสอนอย่างเดียวไม่อาจเพียงพอต่อการกำหนดความสามารถของครูซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนได้

- บุคลากรทางการศึกษาและสถิติ

บุคลากรทางการศึกษาของเขตปกครองพิเศษฮ่องกงแบ่งออกเป็นครูและบุคลากรที่ไม่มีหน้าที่สอน โดยบุคลากรในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีชื่อตำแหน่งที่แตกต่างกันเล็กน้อย แต่โดยภาพรวมตำแหน่งในทั้ง 2 ระดับมีความคล้ายคลึงกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.21 - 3.24

ตารางที่ 3.21 ครูระดับประถมศึกษาของโรงเรียนเขตปกครองพิเศษฮ่องกง
(Local Primary Schools) ปีการศึกษา 2010/11

ระดับบุคลากร	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุนเงินช่วยเหลือจากรัฐบาล						
ครูใหญ่ (ระดับ 1) (Headmaster/Headmistress I)	88	44.7	109	55.3	197	100
ครูใหญ่ (ระดับ 2) (Headmaster/Headmistress II)	53	35.1	98	64.9	151	100
ครูอาวุโสระดับประถมศึกษา (Senior Primary School Master/Mistress)	182	31.2	401	68.8	583	100
ครูระดับประถมศึกษา (Primary School Master/Mistress)	410	27.8	1,064	72.2	1,474	100
ครูผู้ช่วยระดับประถมศึกษา (Assistant Primary School Master/Mistress)	1,032	23.4	3,371	76.6	4,403	100
ครูผู้ช่วยผู้อำนวยการ (Principal Assistant Master/Mistress)	1	50	1	50	2	100
ครูผู้ช่วยอาวุโส (Senior Assistant Master/Mistress)	1	100	-	-	1	100
ครูผู้ช่วย (Assistant Master/Mistress)	475	32.4	991	67.6	1,466	100
ประกาศนียบัตรครู (Certificate Master/Mistress)	1,544	16.5	7,790	83.5	9,334	100
ระดับอื่นๆ	84	20.9	317	79.1	401	100
อื่นๆ (รวมถึงโรงเรียนที่อยู่ภายใต้การสนับสนุนโดยตรงจากรัฐ - Direct Subsidy Scheme/DSS)						
ผู้อำนวยการ (School Head)	23	37.1	39	62.9	62	100
ครูผู้สอน (Teaching Staff)	495	20.4	1,933	79.6	2,428	100
รวม	4,388	21.4	16,114	78.6	20,502	100

ที่มา: ดัดแปลงจาก Education Bureau ; Hong Kong (2011)

ตารางที่ 3.22 บุคลากรระดับประถมศึกษาของโรงเรียนเขตปกครองพิเศษฮ่องกงที่ไม่มีหน้าที่สอน
(Non-teaching duty) ปีการศึกษา 2010/11

บุคลากรที่ไม่มีหน้าที่สอน	โรงเรียนรัฐบาล (Government)	โรงเรียนที่ได้รับการ อุดหนุนจากรัฐบาล (Aided)	อื่นๆ (รวมถึง DSS)	รวม
ผู้อำนวยการโรงเรียน (Principal) ²³	34	422	60	516
ผู้ช่วย / รองผู้อำนวยการ (Vice Principal / Deputy Head / Assistant Principal)	54	474	59	587
เจ้าหน้าที่ใส่ทัศนอุปกรณ์ (Audio-visual Aids In-charge)	1	44	3	48
ผู้ประสานงานการพัฒนาหลักสูตรการเรียน / หัวหน้า หลักสูตร (Coordinator of Curriculum Development / Curriculum Leader)	37	437	50	524
ครูฝ่ายปกครอง (Discipline Master/Mistress)	41	483	62	586
ครูฝ่ายกิจกรรมในหลักสูตรพิเศษ (Extra-curricular Activities Master/Mistress)	42	489	70	601
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (General Affairs In-charge)	23	340	27	390
เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษา (Perfect of Studies/Acad. Studies In-charge)	30	405	42	477
เจ้าหน้าที่พัฒนาการสอน (Remedial Teaching In-charge)	10	155	8	173
ครูพัฒนาหลักสูตรการสอนในรายละเอียด (Intensive Remedial Teaching Program Teacher)	9	299	2	310
เจ้าหน้าที่ดูแลระบบ SAMS (SAMS Administrator)	19	270	14	303
เจ้าหน้าที่ประสานงานด้านการบริหารจัดการของโรงเรียน (School-based Management - SBM Coordinator)	1	44	1	46
เจ้าหน้าที่บริหารงานโรงเรียน (School Affair In-charge)	19	208	22	249

²³ สำหรับผู้อำนวยการ (Principals) ไม่ได้ถูกกำหนดให้มีหน้าที่สอน แต่ถ้าผู้อำนวยการต้องการทำหน้าที่สอน
ควบคู่กับงานบริหาร ก็สามารถทำได้

บุคลากรที่ไม่มีหน้าที่สอน	โรงเรียนรัฐบาล (Government)	โรงเรียนที่ได้รับการ อุดหนุนจากรัฐบาล (Aided)	อื่นๆ (รวมถึง DSS)	รวม
ครูแนะแนว (Student Guidance Teacher)	5	184	30	219
เจ้าหน้าที่แนะแนว (Student Guidance Officer)	23	47	8	78
บุคลากรฝ่ายแนะแนว (Student Guidance Personnel)	5	187	12	204
หัวหน้าหมวดวิชา (Subject Panel Chairperson)	464	3,982	463	4,999
ครูบรรณารักษ์ (Teacher Librarian)	34	422	45	501
เจ้าหน้าที่ประสานงานการศึกษาจริยธรรม/พลเรือน (Moral/Civic Education Coordinator)	13	222	18	253
เจ้าหน้าที่ฝ่ายความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและ โรงเรียน (Home-school Co-operation In-charge)	3	97	10	110
เจ้าหน้าที่ประสานงานสารสนเทศ (IT Coordinator / IT In-charge)	32	387	52	471
เจ้าหน้าที่ประสานงานด้านการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ อย่างต่อเนื่อง (Teacher' CPD Coordinator)	1	9	2	12
เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริการสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-service Administrator)	3	24	1	28
เจ้าหน้าที่ส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ด้านอื่นๆ (Other Learning Experiences Coordinator)	1	14	4	19
เจ้าหน้าที่ด้านการศึกษาพิเศษ (Special Educational Need Coordinator)	12	100	4	116
ครูเจ้าของภาษาอังกฤษ/ผู้ช่วยสอนภาษาอังกฤษ (Native-speaking English Teacher / English Language Teaching Assistant (Primary)	36	481	69	586
ครูประจำชั้น (Class Teacher)	713	7,876	1,267	9,856
อื่นๆ (Other)	70	1,078	247	1,395

ที่มา : ดัดแปลงจาก Education Bureau ; Hong Kong (2011)

ตารางที่ 3.23 ครูระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเขตปกครองพิเศษฮ่องกง
(Local Secondary Schools) ปีการศึกษา 2010/11

ระดับบุคลากร	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุนเงินช่วยเหลือจากรัฐบาล						
ผู้อำนวยการ (ระดับ 1) (Principal I)	225	67.8	107	32.2	332	100
ผู้อำนวยการ (ระดับ 2) (Principal II)	17	56.7	13	43.3	30	100
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ / เจ้าหน้าที่การศึกษาอาวุโส (Principal Graduate Master/Mistress / Senior Education Officer)	420	65.8	218	34.2	638	100
ครูฝ่ายวิชาการระดับอาวุโส (Senior Graduate Master/Mistress)	2,621	55.8	2,078	44.2	4,699	100
ครูฝ่ายวิชาการ / เจ้าหน้าที่ผู้ช่วยฝ่ายการศึกษา (Graduate Master/Mistress / Assistant Education Officer)	4,901	37.6	8,141	62.4	13,042	100
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ (Principal Assistant Master/Mistress)	45	55.6	36	44.4	81	100
ครูผู้ช่วยอาวุโส (Senior Assistant Master/Mistress)	159	42.3	217	57.7	376	100
ครูผู้ช่วย (Assistant Master/Mistress)	282	34.6	532	65.4	814	100
ครูผู้ช่วย ฝ่ายปฏิบัติการ (Assistant Master/Mistress – Workshop Teacher)	8	88.9	1	11.1	9	100
ประกาศนียบัตรครู (Certificate Master/Mistress)	1,399	35.8	2,507	64.2	3,906	100
ประกาศนียบัตรครู / ครูฝ่ายปฏิบัติการ (Certificate Master/Mistress – Workshop Teacher)	25	71.4	10	28.6	35	100
ระดับอื่นๆ	183	43.8	235	56.2	418	100
อื่นๆ (รวมถึงโรงเรียนที่อยู่ภายใต้การสนับสนุนโดยตรง – Direct Subsidy Scheme/DSS)						
ผู้อำนวยการ (School Head)	64	73.6	23	26.4	87	100
ครูผู้สอน (Teaching Staff)	1,864	45.2	2,260	54.8	4,124	100
รวม	12,213	42.7	16,378	57.3	28,591	100

ที่มา : ดัดแปลงจาก Education Bureau; Hong Kong (2011)

ตารางที่ 3.24 บุคลากรระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเขตปกครองพิเศษฮ่องกงที่ไม่มีหน้าที่สอน
(Non-teaching duty) ปีการศึกษา 2010/11

บุคลากรที่ไม่มีหน้าที่สอน	โรงเรียนรัฐบาล (Government)	โรงเรียนที่ได้รับการ อุดหนุนจากรัฐบาล (Aided)	โรงเรียนที่ไม่ได้ รับเงินอุดหนุน จากรัฐ (Caput)	อื่นๆ (รวมถึง DSS)	รวม
ผู้อำนวยการโรงเรียน (Principal)	32	366	4	87	489
ผู้ช่วย / รองผู้อำนวยการ (Vice Principal / Deputy Head / Assistant Principal)	63	681	8	116	868
เจ้าหน้าที่สื่อดัดแปลง (Audio-visual Aids In-charge)	22	148	0	14	184
ครูแนะแนวอาชีพ (Careers Guidance Master)	35	450	3	91	579
เจ้าหน้าที่ประสานงานการศึกษาจริยธรรม/ พลเรือน (Moral/Civic Education Coordinator)	42	392	5	38	477
ผู้ประสานงานการพัฒนาหลักสูตรการเรียน (Curriculum Development Coordinator)	19	185	0	58	262
ครูฝ่ายปกครอง (Discipline Master/Mistress)	58	607	6	108	779
ครูกิจกรรมในหลักสูตรพิเศษ (Extra-curricular Activities Master/Mistress)	49	619	6	154	828
เจ้าหน้าที่ฝ่ายความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองและ โรงเรียน (Home-school Co-operation In- charge)	12	229	1	23	265
เจ้าหน้าที่ประสานงานสารสนเทศ (IT Coordinator)	44	393	5	75	517
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (General Affairs In-charge)	2	212	4	18	236
เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษา (Perfect of Studies/Acad. Studies In- charge)	11	296	4	43	354
เจ้าหน้าที่พัฒนาการสอน (Remedial Teaching In-charge)	6	75	1	15	97
เจ้าหน้าที่ดูแลระบบ SAMS (SAMS Administrator)	36	342	0	41	419
เจ้าหน้าที่ประสานงานด้านการบริหารจัดการของ	3	34	2	2	41

บุคลากรที่ไม่มีหน้าที่สอน	โรงเรียนรัฐบาล (Government)	โรงเรียนที่ได้รับการ อุดหนุนจากรัฐบาล (Aided)	โรงเรียนที่ไม่ได้ รับเงินอุดหนุน จากรัฐ (Caput)	อื่นๆ (รวมถึง DSS)	รวม
โรงเรียน (School-based Management - SBM Coordinator)					
เจ้าหน้าที่บริหารงานโรงเรียน (School Affair In-charge / Administrator)	2	8	1	33	118
หัวหน้าหมวดวิชา (Subject Panel Chairperson)	584	6,333	55	882	7,854
ครูบรรณารักษ์ (Teacher Librarian)	31	351	4	50	436
เจ้าหน้าที่ผู้ให้คำปรึกษา (Student Counseling In-charge)	31	356	4	60	451
ครูแนะแนว (Student Guidance Teacher)	1	72	1	4	78
เจ้าหน้าที่ประสานงานด้านการพัฒนาความเป็น ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง (Teacher' CPD Coordinator)	0	28	1	6	35
เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริการสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-service Administrator)	2	11	0	6	19
เจ้าหน้าที่ฝ่ายส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ ด้านอื่นๆ (Other Learning Experiences Coordinator)	13	81	0	18	112
เจ้าหน้าที่ด้านการศึกษาพิเศษ (Special Educational Need Coordinator)	12	90	1	3	106
ครูเจ้าของภาษาอังกฤษ/ผู้ช่วยสอนภาษาอังกฤษ (Native-speaking English Teacher)	29	365	4	40	438
ครูประจำชั้น (Class Teacher)	812	11,092	116	2,039	14,059
อื่นๆ (Other)	252	2,436	21	533	3,242

ที่มา : ดัดแปลงจาก Education Bureau; Hong Kong (2011)

3.4.2 การประเมินครู

3.4.2.1 ประชัญญาและวิสัยทัศน์การประเมิน

เขตปกครองพิเศษฮ่องกงให้ความสำคัญกับการศึกษา ซึ่งถือเป็นอนาคตของสังคมและเป็นการลงทุนขนาดใหญ่ด้วยทรัพยากรสาธารณะ อันจะก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ประชาชน การให้ความสำคัญกับ

การศึกษา จึงมีเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการทางเศรษฐกิจบนฐานความรู้ โดยมีสำนักการศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและกฎหมาย เพื่อให้มั่นใจว่าคนของเขตปกครองพิเศษฮ่องกงจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ (Suen, 2011)

ขณะที่การเรียนรู้คือหัวใจของโรงเรียน และครูคือผู้สามารถเปลี่ยนแปลงโรงเรียนเป็นสถานที่แห่งการเรียนรู้ได้ และคุณภาพการเรียนรู้เหมือนประตูที่เปิดไปสู่การพัฒนาโรงเรียน ฐานคิดสำคัญของการศึกษาในเขตปกครองพิเศษฮ่องกง คือ การสอนของครูมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างแยกไม่ออก (how teachers teach and how students learn) หากครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจและมีความเชื่อร่วมกันเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นกับนักเรียนในชั้นเรียนแล้ว ก็จะทำให้เห็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและการสอนได้ (Education Bureau, 2008)

ระบบการประเมินและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในเขตปกครองพิเศษฮ่องกงมีกรอบการทำงานสมรรถนะครู (Teacher Competencies Framework - TCF) เป็นแนวทางในการดำเนินการประเมิน และมีกรอบการพัฒนาความเป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง (Continuing Professional Development - CPD) เป็นแนวทางในการพัฒนาครูในโรงเรียนทั่วเขตปกครองพิเศษนี้ โดยการดำเนินการประเมินและพัฒนานี้ อยู่ภายใต้การดูแลของคณะกรรมการที่ปรึกษาด้านการศึกษาและคุณสมบัติครู (Advisory Committee on Teacher Education and Qualifications - ACTEQ) โดยกรอบการทำงานสมรรถนะครูมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- **หลักการหรือแนวคิดในการประเมินและพัฒนาสมรรถนะครู** สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนหลัก คือ
 - (1) แนวคิดของกรอบการทำงานสมรรถนะครู ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้
 - (1.1) เพื่อความเป็นมืออาชีพ ครูควรได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับความรู้ในวิชาที่สอนและทักษะ/วิธีการสอน ทักษะทางวิชาชีพ รวมถึงมีการสร้างทัศนคติและค่านิยมที่เหมาะสม
 - (1.2) ครูมีหน้าที่ที่ต้องพัฒนาตนเองให้มีความทันสมัย รวมทั้งพยายามสร้างความเติบโตและความเชี่ยวชาญในวิชาชีพอย่างต่อเนื่องโดยผ่านการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 - (1.3) เพื่อความเป็นมืออาชีพของครู ครูมีหน้าที่อำนวยความสะดวก/สนับสนุนการเติบโตและการพัฒนาสมรรถนะของเพื่อนร่วมงาน
 - (1.4) ครูแต่ละคนสามารถเลือกด้านที่ตนต้องการความเชี่ยวชาญได้ตามกรอบการทำงานของโรงเรียน เพื่อให้วิชาชีพของครูมีความสมบูรณ์แบบในแบบที่ครูถนัด
 - (1.5) โรงเรียนควรได้รับการพัฒนาให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การพัฒนาวิชาชีพของครูควรได้รับการพิจารณาว่าเป็นกำลังที่สำคัญในการพัฒนาโรงเรียน
 - (1.6) โรงเรียนแต่ละแห่งสามารถพัฒนากรอบการทำงานสมรรถนะครูนี้ ให้มีรูปแบบที่แตกต่างออกไปได้ แต่มีความเหมาะสมกับปรัชญาและบริบทของโรงเรียน
 - (2) แนวคิดของการทำงานสมรรถนะครู สร้างขึ้นจากหลักการที่สำคัญ ดังนี้

(2.1) การสอนและการปฏิบัติอย่างมืออาชีพจะช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

(2.2) การพัฒนาครูแบบครอบคลุมเป็นสิ่งที่สำคัญเท่าๆ กับการพัฒนานักเรียนแบบรอบด้าน

(2.3) ความร่วมมือและการทำงานเป็นเครือข่ายเป็นสิ่งที่จำเป็นในการพัฒนาความมีประสิทธิภาพในการสอน

(2.4) โรงเรียนเป็นแหล่งกระจายความรู้ที่สำคัญต่อชุมชนและสามารถทำได้กว้างขวางกว่าแหล่งอื่น

(2.5) เป้าหมายของการศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ดีที่สุด ครูต้องมีความเป็นผู้นำในการมีส่วนร่วมและร่วมมือกันจัดการกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

• ค่านิยมหลักความเป็นมืออาชีพ (Core Professional Values) กรอบการทำงานสมรรถนะครูมีค่านิยมหลัก ดังต่อไปนี้

(1) กรอบการทำงานสมรรถนะครู เป็นแนวทางการเติบโตและการพัฒนาทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ กรอบการทำงานนี้จะต้องสนับสนุนจรรยาบรรณวิชาชีพและการพัฒนาตนเอง การเป็นวิชาชีพที่มีพันธะสัญญา (committed professional) ซึ่งเป็นมากกว่าการได้มาตรฐานทางวิชาการหรือการมีสมรรถนะในการทำงานสูง หากแต่ครูที่ดี ต้องตระหนักในความรักและความห่วงใยที่มีต่อเด็ก ต้องสร้างความหลงใหล (passion) ให้เด็กรักในวิชาที่ครูสอน การช่วยเหลือและการให้การสนับสนุนของครูที่มีต่อศิษย์จะช่วยให้พวกเขาประสบความสำเร็จได้ดีที่สุด นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมลักษณะเด่นหรือความโดดเด่นของนักเรียนด้วย

(2) สิ่งที่สำคัญที่ควรมาก่อนการพิจารณาสมรรถนะความสามารถของครู ควรเป็นความเชื่อพื้นฐาน ค่านิยมและทัศนคติ ซึ่งต้องได้รับการรับรองก่อน โดยสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาคือ สิทธิและความเชื่อมั่นในเด็กแต่ละคน ที่เชื่อว่าพวกเขาสามารถเรียนรู้และประสบความสำเร็จได้ จากความเชื่อมั่นเหล่านี้จะทำให้ครูส่งผ่านความรัก ความห่วงใย และการเคารพในพื้นฐานที่แตกต่างไปยังเด็ก รวมถึงเกิดเป็นพันธะสัญญาที่จะกระตุ้นพัฒนาการทุกด้านให้แก่เด็กทุกคน

(3) การแบ่งปันและการทำงานเป็นทีม ด้วยความเป็นมืออาชีพของครู ครูควรเชื่อว่าเรื่องนี้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างและรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์เชิงร่วมมือกับฝ่ายบริหารของโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงนักเรียนและผู้ปกครอง

(4) ความหลงใหลต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของครู เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการศึกษา ในยุคนี้การเพิ่มพูนความรู้ กระแสโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีขั้นสูง และการเปลี่ยนทางสังคมอย่างรวดเร็ว ความเชื่อในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญต่อความคิดขั้นพื้นฐานของความเป็นมืออาชีพในการสอน กรอบการทำงานสมรรถนะครูมีบทบาทสำคัญในการช่วยครู ให้สามารถรู้ถึงจุดแข็งของตัวเองและพัฒนาตามความต้องการของตนได้

(5) บุคคลภายนอกมักเห็นว่าครูเป็นผู้ที่มีคุณภาพความเป็นอยู่ที่ดี ทั้งทางกายภาพและจิตวิญญาณ ซึ่งมีความสำคัญต่ออาชีพการสอน การพัฒนาทุกด้านของแต่ครูละคนเป็นส่วนที่สำคัญต่อการ

เติบโตและพัฒนาการ เนื่องจากการสอนที่เป็นธรรมชาติ การจัดการชีวิตของตนเองได้ดี การวางตำแหน่งให้ตัวเองได้อย่างเหมาะสม ล้วนแสดงให้เห็นถึงความเป็นมืออาชีพในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งยังรวมถึงการเรียนรู้ที่จะรักษาคุณภาพชีวิตทางกายภาพ เช่น การจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ และจัดการกับอารมณ์และความเครียด โดยคุณสมบัติต่างๆ ข้างต้นทั้งหมดนี้ ครูจะได้รับการพัฒนา ซึ่งรวมถึงการยกระดับประสบการณ์ชีวิต และวางรากฐานที่มั่นคงสำหรับการเคลื่อนตัวไปข้างหน้าด้วยความเป็นมืออาชีพที่มากขึ้น

- การให้ความสำคัญกับสายบริหาร (Leadership Track)

สำหรับการประเมินและการพัฒนาครู สิ่งหนึ่งที่มองข้ามไม่ได้ นั่นคือ แผนผังสายอาชีพ (TCF chart) ตามกฎระเบียบครูสามารถเติบโตขึ้นได้ทั้งในสายเชี่ยวชาญ (Expert track) และสายบริหาร (Leadership track) แต่ตัวเลือกที่น่าพิจารณา มีความโน้มเอียงไปด้านบริหาร ซึ่งต้องการครูที่มีสมรรถนะแบบมืออาชีพที่ระดับสูงกว่า นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญต่อความเป็นมืออาชีพระดับสูง ซึ่งจะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพต่อไปในภาคส่วนการศึกษา สายการบริหารนี้ไม่ควรสับสนกับผู้นำฝ่ายบริหาร (Executive leadership) ผู้นำแบบมืออาชีพหมายถึงครูที่เติบโตขึ้นด้วยการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการแบ่งปันร่วมกัน

3.4.2.2 วัตถุประสงค์การประเมิน

การประเมินครูในเขตปกครองพิเศษฮ่องกงโดยทั่วไปมีวัตถุประสงค์ 3 ระดับได้แก่ การประเมินเพื่อการสรรหาและคัดเลือกครู การประเมินเพื่อพัฒนาครู และการประเมินเพื่อประเมินผลลัพธ์การปฏิบัติงาน (Lee & Other, 2003) อย่างไรก็ตาม ตามกรอบสมรรถนะครู หรือ TCF มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

(1) ความต้องการในการเติบโตด้านอาชีพของครู ซึ่งมีความหลากหลายแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลและในแต่ละโรงเรียน กรอบการทำงานสมรรถนะครูจึงได้รับการออกแบบให้มีความเหมาะสมกับการประเมินครูแต่ละคน และตรงตามความต้องการในการเรียนรู้ของครู ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์การทำงานของครูด้วย กรอบการทำงานนี้จะช่วยให้โรงเรียนสามารถทราบถึงแนวทางในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของบุคลากรโดยรวมได้ ซึ่งโดยทั่วไปจะประกอบด้วยทฤษฎีและการปฏิบัติ

(2) กรอบการทำงานสมรรถนะครูมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยในการรักษาความเชี่ยวชาญในการสอนของครู ซึ่งสมรรถนะของครูในแต่ละระดับจะได้รับการพัฒนาและมีการเติบโตในอาชีพที่แตกต่างกัน โดยรัฐมีกรอบหลักเกณฑ์ให้แต่ละโรงเรียนใช้พัฒนากรอบการทำงานของตน โดยขึ้นอยู่กับแต่ละโรงเรียนเอง ซึ่งเป็นการคำนึงถึงความเหมาะสมต่อนักเรียน พื้นฐานและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน นอกจากนี้ การนำไปใช้ยังต้องคำนึงถึงกรอบการทำงานเดิมของโรงเรียนด้วย ทั้งนี้กรอบการทำงานสมรรถนะครูจะเป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ต่อการประเมินและการพัฒนาปรับปรุงระบบการทำงานของโรงเรียน

(3) กรอบการทำงานสมรรถนะครูจะมีส่วนช่วยให้ส่วนต่างๆ มีประสิทธิภาพ คือ

(3.1) ครู โรงเรียน สถาบันการศึกษาครู (Teacher education institutions) และผู้ที่มีส่วน
ได้ส่วนเสียอื่นๆ มีความมั่นใจในการเติบโตในอาชีพของครูแต่ละคน

(3.2) ครู โรงเรียน และสถาบันการศึกษาครู สามารถวางแผนการพัฒนาโรงเรียน หรือ
ตั้งเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของบุคลากรแต่ละคนเองได้

(3.3) สถาบันการศึกษาครูสามารถวางแผนและจัดการการพัฒนาสมรรถนะของครูได้ โดย
พัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการในการเติบโตของครู

(3.4) รัฐบาลสามารถวางนโยบายในการให้การศึกษาแก่ครูอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งจัดสรร
ทรัพยากรได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม

3.4.2.3 แนวทางและองค์ประกอบการประเมิน

การประเมินในแต่ละโรงเรียนครอบคลุมการปฏิบัติหน้าที่ของครูหลากหลายด้าน เช่น การบริหาร
การให้คำแนะนำ สาขาวิชา และกิจกรรมนอกหลักสูตร และภายในปี 2006 ครูได้รับการคาดหวังจาก
รัฐบาลให้เป็นครูที่มีประสิทธิภาพทางภาษาทั้งภาษาอังกฤษและภาษาจีนกลาง (Putonghua) เพื่อให้ครู
เหล่านั้นมีพื้นฐานที่ดีในการสนับสนุนการสอนเด็กนักเรียน (Lee & Other, 2003)

โรงเรียนของรัฐต้องประเมินเลื่อนขั้น จ่ายค่าตอบแทนครูและพนักงานในโรงเรียนให้สอดคล้องกับ
ข้อกำหนดในการอุดหนุนและคำแนะนำเกี่ยวกับการประเมินเงินเดือน (Codes of Aid and Guide to
Salary Assessment) ซึ่งสำนักงานการศึกษา (EDB) จะตรวจสอบการประเมินเงินเดือนที่ทำโดยโรงเรียน
ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่เนื่องจากการประเมินการเลื่อนขั้นทุกปี จึงทำให้สำนักงานการศึกษาอาจใช้
เวลาค่อนข้างมากในการตรวจสอบ ดังนั้น ในการประเมินเงินเดือนนั้น โรงเรียนต้องมีหลักการและ
มาตรฐานประเมินเงินเดือนเป็นอย่างดี ซึ่งเรียกว่า “หลักพื้นฐานของการประเมินเงินเดือน” (Basics of
salary assessment)

• องค์ประกอบการประเมิน

การประเมินครูที่ยึดฐานเงินเดือนเป็นหลัก มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานวิชาชีพสำหรับการเข้าสู่
วิชาชีพทางการสอน ซึ่งเป็นมาตรฐานที่ตั้งโดยรัฐบาล โดยครูที่ประสงค์จะเข้าสู่วิชาชีพทางการสอนต้อง
ลงทะเบียน จากนั้นครูต้องระบุเรื่อง/วิชาและโรงเรียนที่จะสอน การลงทะเบียนครูจะทำให้สังคมมีความ
มั่นใจในมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานการสอน

คณะกรรมการที่ปรึกษาด้านการศึกษาและคุณสมบัติครู (The Advisory Committee on
Teacher Education and Qualifications: ACTEQ) ได้กำหนดกรอบการทำงานสำหรับครูด้านความรู้
ความสามารถทั่วไป (TCF) ที่เป็นชุดค่านิยมเกี่ยวกับวิชาชีพครูใน 4 ด้านหลัก ได้แก่

- การเรียนการสอนและการเรียนรู้
- การพัฒนานักเรียน

- การพัฒนาโรงเรียน
- ความสัมพันธ์ทางวิชาชีพและบริการ

องค์ประกอบแต่ละด้านประกอบด้วย 4 มิติ โดยแต่ละมิติเน้นแนวคิดที่สำคัญในการทำงานของครู ในขณะเดียวกันแต่ละมิติก็ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยต่างๆ หลายด้าน

องค์ประกอบทั้ง 4 ด้านนี้ครอบคลุมความรับผิดชอบที่สำคัญของครู โดยครูต้องรับผิดชอบหน้าที่ในการสอนรายวิชาในห้องเรียนมากมาย ในขณะเดียวกันครูก็ทำหน้าที่ในการประเมินนักเรียนด้วย รวมถึงการประเมินการทำกิจกรรมพิเศษที่กำหนดไว้ในหลักสูตร เช่น ศิลธรรม สังคม การศึกษาพลเรือน การแนะแนว นอกจากนี้ครูยังทำงานในฐานะที่เป็นสมาชิกของชุมชนโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้อาชีพครูมีพัฒนาการไปพร้อมๆ กัน ขอบเขตทั้ง 4 ด้านนี้ ถูกออกแบบมาเพื่อให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ทั้งหมดเหล่านั้นด้วย ซึ่งแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน สำหรับรายละเอียดขององค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน รวมทั้งรายละเอียดใน 4 มิตินี้ แสดงในตารางที่ 3.25 และ 3.26 ตามลำดับ

ตารางที่ 3.25 องค์ประกอบของกรอบการทำงานสมรรถนะครู

การสอนและการเรียนรู้ (Teaching and Learning)	การพัฒนานักเรียน (Student Development)	การพัฒนาโรงเรียน (School Development)	ความสัมพันธ์ทางวิชาชีพและบริการ (Professional Relationships and Services)
<ol style="list-style-type: none"> 1. ความรู้ในวิชาที่สอน <ul style="list-style-type: none"> • ความชำนาญในวิชาความรู้ • การยกระดับความรู้ให้ทันสมัยและค้นหาความรู้ใหม่ๆ มาใช้ • การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนวิธีการสอน 2. หลักสูตรและความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร <ul style="list-style-type: none"> • ความชำนาญและความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้หลักสูตร • การออกแบบหลักสูตรได้ สามารถนำไปใช้ได้ และสามารถพัฒนาหลักสูตรได้ • การพัฒนาความรู้ด้านหลักสูตรให้ทันสมัย และแบ่งปันแก่ครูด้วยตนเอง 3. ยุทธศาสตร์และทักษะการสอน การใช้ภาษาและสื่อการสอน <ul style="list-style-type: none"> • การมีความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ยุทธศาสตร์และทักษะการสอนได้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความต้องการที่แตกต่างกันของนักเรียน <ul style="list-style-type: none"> • การเข้าใจความต้องการที่แตกต่างกันของนักเรียน • การส่งเสริมและสนับสนุนในความต้องการที่แตกต่างกันของนักเรียน • การร่วมมือกับครูท่านอื่นในการส่งเสริมและสนับสนุนความต้องการที่แตกต่างกันของนักเรียน 2. ความสัมพันธ์กับนักเรียน <ul style="list-style-type: none"> • การตระหนักในความสัมพันธ์ของการสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียน • การสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียน • การสร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์กับนักเรียน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. วิสัยทัศน์และพันธกิจ วัฒนธรรมและอัตลักษณ์ของโรงเรียน <ul style="list-style-type: none"> • การประยุกต์ใช้จากวิสัยทัศน์และพันธกิจ วัฒนธรรมและอัตลักษณ์ของโรงเรียน • การทำให้ความเชื่อ วิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนกลายเป็นรูปธรรม • การพัฒนาบรรยากาศในโรงเรียนให้เต็มไปด้วยการดูแลเอาใจใส่และเชื่อเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องให้ต้องเข้ามาในโรงเรียน หรือให้เด็กเข้ามาเรียน • การทบทวนวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน และประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมและภาพลักษณ์ของโรงเรียน 2. นโยบาย กระบวนการ และการปฏิบัติ <ul style="list-style-type: none"> • ความเข้าใจในเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน • การนำนโยบาย กระบวนการ และการ 	<p>ความสัมพันธ์ทางวิชาชีพและบริการ (Professional Relationships and Services)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความสัมพันธ์เชิงความร่วมมือภายในโรงเรียน <ul style="list-style-type: none"> • ความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างบุคคล • ความสัมพันธ์ในการทำงานภายในกลุ่ม • ความสัมพันธ์ในการทำงานในรูปแบบของทางกร 2. การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครู <ul style="list-style-type: none"> • การแบ่งปันความรู้และตัวอย่างการปฏิบัติที่ดีแก่ผู้อื่น • การส่งเสริมการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครู 3. การมีส่วนร่วมในนโยบายด้านการศึกษา <ul style="list-style-type: none"> • การตระหนักและการมีความรู้ใน

การสอนและการเรียนรู้ (Teaching and Learning)	การพัฒนานักเรียน (Student Development)	การพัฒนาโรงเรียน (School Development)	ความสัมพันธ์ทางวิชาชีพและบริการ (Professional Relationships and Services)
<ul style="list-style-type: none"> ● ความชำนาญด้านภาษา ● การกระตุ้นการเรียนรู้ของนักเรียนโดยผ่านวิธีการสอนและการใช้สื่อการสอนที่แตกต่างกัน ● การศึกษาและการเผยแพร่ยุทธศาสตร์และทักษะการสอน <p>4. การประเมินค่าและประเมินผล</p> <ul style="list-style-type: none"> ● วิธีและกระบวนการประเมินนักเรียน ● การใช้ประโยชน์จากผลการประเมินนักเรียน ● การประเมินและการตรวจสอบแผนการสอนและการเรียน 	<p>3. การให้การดูแลขั้นพื้นฐานแก่นักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การจัดการดูแลขั้นพื้นฐานให้นักเรียน ● การสร้างความร่วมมือกับครูท่านอื่นในการจัดการดูแลขั้นพื้นฐานนั้น <p>4. ประสบการณ์การเรียนรู้ที่แตกต่างกันของนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การสร้างการมีส่วนร่วมและการนำไปปฏิบัติ ● การวางแผนและการจัดการต่างๆ ● การพัฒนานักเรียนในทุกๆ ด้าน 	<p>ปฏิบัติไปดำเนินการให้เกิดขึ้นจริงได้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การกำหนดนโยบายของโรงเรียน การตรวจสอบกระบวนการและการปฏิบัติในการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง <p>3. ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับบ้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ความเข้าใจในพื้นฐานครอบครัวของนักเรียน ● การติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครอง ● การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ● การสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ปกครองเพื่อการพัฒนาในระยะยาว <p>4. การตอบสนองต่อคำนิยมและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การตระหนักและมีความรู้เกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคมในด้านที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียน ● การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทาง 	<p>นโยบายด้านการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การตอบสนองต่อนโยบายด้านการศึกษา ● การสนับสนุนนโยบายด้านการศึกษา <p>4. การบริการชุมชนและงานอาสาสมัครด้านการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชนอย่างกว้างขวาง ● การมีส่วนร่วมในการบริการชุมชนและงานอาสาสมัครด้านการศึกษา

การสอนและการเรียนรู้ (Teaching and Learning)	การพัฒนานักเรียน (Student Development)	การพัฒนารองเรียน (School Development)	ความสัมพันธ์ทางวิชาชีพและบริการ (Professional Relationships and Services)
		สังคมและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมทางสังคม	
คำนิยาม 6 ด้าน ที่สนับสนุนกรอบการทำงานทั้งหมด			
การเชื่อว่านักเรียนทุกคน สามารถเรียนรู้ได้	ความรักและการดูแลเอาใจใส่ นักเรียน	พันธะสัญญาและการอุทิศ ตนต่ออาชีพ	การหลงใหลในการเรียนรู้ และการสร้างความเข้มแข็ง อย่างต่อเนื่อง
หลักพื้นฐาน : ความเติบโตรายบุคคลและการพัฒนาของรัฐ			

ที่มา : ดัดแปลงจาก ACTEQ ; Hong Kong, 2003

ตารางที่ 3.26 มิติของการอบการทำงานสมรรถนะครู



มิติด้านความรู้ในวิชาที่สอน	ความรู้	การประเมิน	การดำเนินการ	การวัดผล
มีความชำนาญในวิชาความรู้	แสดงความรู้ในวิชาที่สอน	แสดงความรู้ในวิชาที่สอนอย่างชัดเจน	แสดงความรู้ในวิชาที่สอนอย่างชัดเจน	แสดงความรู้ในวิชาที่สอนอย่างชัดเจน
	ความรู้ที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์	ความรู้ที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์	ความรู้ที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์	ความรู้ที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์
การปรับปรุงและพัฒนาความรู้	การปรับปรุงและพัฒนาความรู้	การปรับปรุงและพัฒนาความรู้	การปรับปรุงและพัฒนาความรู้	การปรับปรุงและพัฒนาความรู้
	การนำความรู้ไปใช้ในการสอน	การนำความรู้ไปใช้ในการสอน	การนำความรู้ไปใช้ในการสอน	การนำความรู้ไปใช้ในการสอน
การประเมินผลและการปรับปรุง	การประเมินผลและการปรับปรุง	การประเมินผลและการปรับปรุง	การประเมินผลและการปรับปรุง	การประเมินผลและการปรับปรุง
	การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาความรู้	การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาความรู้	การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาความรู้	การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาความรู้

<p>มิติด้านหลักสูตร และความรู้เกี่ยวกับ ศาสตร์</p>	<p>มีความรู้ที่เพียงพอเหมาะสม ต่อเป้าหมายของหลักสูตร กระบวนการสอน และโครงสร้าง วิชา ทั้งนี้ต้องลงมือให้นักเรียน มีความเข้าใจที่ถูกต้องไปโครงสร้าง ของวิชาพื้นฐาน</p>	<p>เฉพาะเป็นระยะๆ แสดงให้เห็นถึงความรู้เกี่ยวกับ เป้าหมายของหลักสูตรการเรียน การสอน กระบวนการสอน และ โครงสร้างวิชาในปัจจุบัน โดยต้องสามารถ สื่อสารให้นักเรียนเข้าใจถึง โครงสร้างของวิชาได้อย่างเป็นปกติ</p>	<p>แสดงให้เห็นถึงความรู้เกี่ยวกับ เป้าหมายของหลักสูตรการเรียน การสอน กระบวนการสอน และ โครงสร้างวิชาในปัจจุบัน รวมถึง วัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ เพื่อ พัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการ เรียนรู้อย่างมีอาชีพ</p>
<p>การออกแบบหลักสูตร ได้ สามารถนำไปใช้ได้ และสามารถพัฒนา หลักสูตรได้</p>	<p>มีความเข้าใจที่ดีในปรัชญา หลักการ และโครงสร้างของหลักสูตร เบื้องต้นถูกกำหนดโดย CDC และการเรียนการสอนที่กำหนดโดย ครูต้อง คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรการเรียน การสอน (Curriculum Development Council - CDC) ของโรงเรียน เพื่อจัดทำตรงกับ นอกจากรยังต้องสามารถนำกรอบ ความต้องการในการเรียนรู้ที่เฉพาะ หลักสูตรของ CDC มาปฏิบัติได้ และ บางโอกาสต้องสามารถประยุกต์ใช้ กับความต้องการของนักเรียนที่ แตกต่างกันได้ด้วย</p>	<p>รวมมืออย่างใกล้ชิดกับเพื่อน ร่วมงานในการประยุกต์ใช้และ พัฒนาศักยภาพการเรียนการสอน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการพัฒนาและ ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน ที่ขึ้นอยู่กับพื้นฐานของโรงเรียน ให้ มีประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้ของ นักเรียนมากที่สุด</p>	<p>แสดงความเป็นผู้ไม่ในการ พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ที่ขึ้นอยู่กับพื้นฐานของโรงเรียน และการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียน การสอน รวมถึงการวางแผน การจัดการ การนำไป ปฏิบัติ และการประเมินผล</p>
<p>การพัฒนาความรู้ ด้านศาสตร์ให้ แบ่งปัน แก่ครูด้วยกันเอง</p>	<p>ปรับปรุงทฤษฎีการเรียนรู้และ เป้าหมายของหลักสูตรการเรียน การสอน ให้ทันสมัยตามความจำเป็น และปรับปรุงตนเองตามคำแนะนำ ของ CDC ด้วย</p>	<p>มีความรู้เกี่ยวกับเป้าหมาย ของหลักสูตรการเรียน การสอน และโครงสร้าง วิชา พร้อมทั้งต้องลงมือให้นักเรียน มีความเข้าใจที่ถูกต้องไปโครงสร้าง ของวิชาพื้นฐาน</p>	<p>ริเริ่มความร่วมมือและการ แลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้กับเพื่อน ร่วมงาน เกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ ด้านศาสตร์และกระบวนการ การเรียนการสอน ให้มีความเป็นเลิศ ทั้งใน การเรียนและนอกโรงเรียน</p>

	<p>สอนและการใช้สื่อการสอนที่แตกต่างกัน</p>		<p>เทคโนโลยีที่ใช้ในการสอน</p>	<p>หลากหลาย พร้อมกับการวางแผนบทเรียนล่วงหน้า</p> <p>และยกระดับการเรียนรู้ของนักเรียนในเวลาที่ไม่ได้เป็นไปตามบทเรียนที่กำหนดไว้</p> <p>ประสบการณ์และความสนใจของนักเรียน</p>	<p>ประสบการณ์และความสนใจของนักเรียน</p> <p>ประสบการณ์และความสนใจของนักเรียน</p>
	<p>การศึกษาและการเผยแพร่ยุทธศาสตร์และทักษะการสอน</p>		<p>แสดงให้เห็นถึงความรู้ที่นำไปใช้ในการศึกษากับวิธีการสอนและการเรียนรู้ แต่ไม่จำเป็นต้องเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา</p>	<p>สนับสนุนและช่วยเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาหลักสูตร การบริหารจัดการห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้อื่นๆ</p>	<p>ควบคู่ไปกับการศึกษาเกี่ยวกับด้านการศึกษา และริเริ่มในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเรียน การศึกษานี้กับเพื่อนร่วมงานในสาขานั้นๆ</p>
<p>มิติด้านการประเมินค่าและประเมินผล</p>	<p>วิสัยทัศน์การประเมินผล</p>	<p>สามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายของการประเมินผล การประเมินผล การเตรียมและนำเสนอรายงานผลให้นักเรียนทราบ</p>	<p>ใช้วิธีและกระบวนการประเมินที่กำหนดขึ้นอย่างง่าย และประยุกต์ใช้ให้เข้ากับธรรมชาติของครูสอน และการเรียนรู้อื่นๆ</p> <p>ประเมินผลตามแบบฉบับในวงกว้าง</p> <p>สะท้อนผลตอบกลับในเชิงบวกแก่นักเรียน ซึ่งผลตอบกลับนี้จะเป็นการกระตุ้นนักเรียนให้มีความสำเร็จ และ</p> <p>ประเมินผลตอบกลับ (Feedback) ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน</p>	<p>ใช้รูปแบบการประเมินที่มีกรอบกว้างๆ และสอดคล้องกับการสอนและการเรียนรู้ที่จะประเมิน</p> <p>จัดรายงานผลการประเมินที่ถูกต้อง เพื่อแจ้งให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบตามเวลาที่เหมาะสม</p>	<p>บทวนตรวจสอบรูปแบบการประเมินให้มีความหลากหลาย และจัดให้มีการสอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรการเรียนการสอน ค่านิยม/ความเชื่อ และการปฏิบัติงานในปัจจุบัน</p>
	<p>การใช้ประโยชน์จากผลการประเมินนักเรียน</p>	<p>นักเรียนระดับใดคือกลุ่มที่ประสบความสำเร็จ และประเมินนักเรียนตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้</p>	<p>ยอมรับว่าผลการประเมินวัดความมีประสิทธิภาพของการเรียนและการสอน และนำไปใช้ในการวางแผน / กำหนดเนื้อหาการสอน</p> <p>นักเรียนที่มีความเป็นจริงแล้ว พบจะ</p>	<p>ใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>ใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง</p>

	<p>การประเมินและ การตรวจ สอบ แผนการสอนและ การเรียน</p>	<p>ได้จากแนวทางของ ครูที่มีประสบการณ์ การสอน</p>	<p>ไม่ขัดถึงผลการประเมินเมื่อมีการ วางแผนทบทเรียน</p>	<p>ทั้งระดับชั้น และเป็นกรวางแผน สำหรับกลุ่มวิชาการเรียนรู้ที่สำคัญ</p>	
			<p>ตระหนักถึงเครื่องมือการ ประเมินสำหรับการสอนและการ เรียนรู้</p> <p>แสดงให้ถึงความสนใจในการประเมินวิชาที่ตนเองสอน</p>	<p>สามารถเชื่อมโยงผลการ ประเมินของแผนการเรียนรู้ต่างๆ ในโรงเรียนกับการสอนของตนเอง ใช้ข้อมูลการประเมินผลให้เป็น ประโยชน์ต่อการตัดสินใจสอน ประสิทธิภาพการสอนให้เหมาะสม และการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพของ โรงเรียนเป็นหลัก</p>	<p>เป็นผู้ดำเนินการออกแบบและ นำแผนการเรียนประเมินผลที่มี ประสิทธิภาพ ไปใช้ในการ พัฒนาการเรียนการสอนที่มีดี พื้นฐานของโรงเรียนเป็นหลัก</p>
<p>ด้านการพัฒนานักเรียน (Student Development)</p>					
<p>มิติด้านความ</p>	<p>การเข้าใจความ</p>	<p>เข้าใจในบุคลิก</p>	<p>เข้าใจเป็นอย่างดีในพัฒนาการ</p>	<p>เข้าใจอย่างทะลุปรุโปร่งใน</p>	<p>เป็นผู้ดำเนินการค้นหาความ</p>
<p>ต้องการที่แตกต่าง</p>	<p>ต้องการที่แตกต่าง</p>	<p>ของนักเรียน</p>	<p>พื้นฐานครอบครัวของนักเรียนอย่าง บุคลิก พื้นฐานครอบครัว รูปแบบ การเรียนรู้ และความเฉลียวฉลาดที่ แตกต่างกันของนักเรียน</p>	<p>ความ ต้องการ การเรียนรู้ที่ หลากหลายของนักเรียนแต่ละคน สามารถเตรียมรับมือกับความ เปลี่ยนแปลงในความต้องการของ นักเรียน อันเนื่องมาจากความ รุกเกี่ยวกับความเข้าใจในแนวคิดเชิง อ่อนไหวอย่างยิ่งต่อปัจจัยที่มา กระทบได้ เช่น ปัจจัยด้าน พัฒนาการบุคลิก และปัจจัยด้าน ครอบครัว</p>	<p>ซับซ้อนหลากหลายของปัจจัยที่ กระทบความ ต้องการของนักเรียน และประสานเข้าใจในแนวคิดเชิง เพื่อร่วมงานเข้าใจในแนวคิดเชิง</p>
<p>ของนักเรียนใน</p>	<p>ของนักเรียน</p>	<p>รูปแบบการเรียนรู้</p>	<p>ความเฉลียวฉลาดที่แตกต่างกันของ นักเรียน</p>	<p>นักเรียนที่มีความต้องการของ นักเรียน แอนิเมชันจากความรู้</p>	<p>นักเรียนที่มีความต้องการของนักเรียน และประสานเข้าใจในแนวคิดเชิง เพื่อร่วมงานเข้าใจในแนวคิดเชิง</p>
<p>การส่งเสริมและ</p>	<p>สนับสนุนในความ</p>	<p>ส่งเสริมและ</p>	<p>พัฒนาความรู้และทักษะ</p>	<p>พัฒนาความรู้และทักษะ</p>	<p>นักเรียนที่มีความต้องการของนักเรียน และประสานเข้าใจในแนวคิดเชิง เพื่อร่วมงานเข้าใจในแนวคิดเชิง</p>
<p>ต้องการที่แตกต่าง</p>	<p>ต้องการที่แตกต่าง</p>	<p>ต้องการที่แตกต่าง</p>	<p>ต้องการที่แตกต่างกันของนักเรียน</p>	<p>ต้องการที่แตกต่างกันของนักเรียน</p>	<p>ต้องการที่แตกต่างกันของนักเรียน และประสานเข้าใจในแนวคิดเชิง เพื่อร่วมงานเข้าใจในแนวคิดเชิง</p>
<p>กับของนักเรียน</p>	<p>กับของนักเรียน</p>	<p>กับของนักเรียน</p>	<p>กับของนักเรียน</p>	<p>กับของนักเรียน</p>	<p>กับของนักเรียน</p>
			<p>พยายามหาความรู้และทักษะ ที่จำเป็นต่อการพัฒนากระบวนการ ที่ต้องการที่แตกต่างกันของนักเรียน</p>	<p>พยายามหาความรู้และทักษะ ที่จำเป็นต่อการพัฒนากระบวนการ ที่ต้องการที่แตกต่างกันของนักเรียน</p>	<p>พยายามหาความรู้และทักษะ ที่จำเป็นต่อการพัฒนากระบวนการ ที่ต้องการที่แตกต่างกันของนักเรียน</p>

	<p>ความต้องการที่แตกต่างกันของนักเรียน</p>	<p>เรียนการสอนและบริหารจัดการ (ด้วยทั้งในทางวางแผนและการออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับระดับหลักสูตร ทั้งในและนอกห้องเรียน) ด้วย</p>
<p>การร่วมมือกับครูท่านอื่นในการส่งเสริมและสนับสนุนความต้องการที่แตกต่างกันของนักเรียน</p>	<p>ตระหนักในความสำคัญของความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการจำแนก/ระบุและสนับสนุนความต้องการที่แตกต่างกันของนักเรียน</p>	<p>ริเริ่มที่จะสร้างความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการพยายามจำแนก/ระบุและสนับสนุนความต้องการที่แตกต่างกันของนักเรียน</p>
	<p>ขอให้เข้าร่วม</p>	<p>แสดงบทบาทผู้นำในการสนับสนุนความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การจำแนก/ระบุและสนับสนุนความต้องการที่แตกต่างกันของนักเรียนมีประสิทธิผลและทำให้การดำเนินงานดีขึ้น</p>

<p>มีดีด้าน ความสัมพันธ์กับ นักเรียน</p>	<p>การตระหนักรู้ใน ความสำคัญของ ความสัมพันธ์กับ นักเรียน</p>	<p>ตระหนักใน คุณค่าของการสร้าง ความสัมพันธ์กับ นักเรียน และแสดง ให้เห็นชัดเจนว่า ครูมี ความเชื่อว่านักเรียน แต่ละคนควรรู้ได้รับ</p>	<p>แสดงให้เห็นถึงความกังวล ห่วงใยตามธรรมดาในความสูง ทั้ง ทางร่างกายและอารมณ์ของ นักเรียน และแสดงให้เห็นถึงความ สนใจและความรู้ในสิ่งที่นักเรียนพูด และสนใจ</p>	<p>แสดงความเห็นถึงการใช้ และความสำเร็จของนักเรียนที่ แท้จริง เห็นคุณค่าของนักเรียนแต่ละ คน โดยควรให้ความสนใจกับ เป็นห่วง และพัฒนาศักยภาพทาง ปัญหาแก่พวกเขา</p>	<p>ช่วยสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน และตระหนักในความสำคัญของ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับ นักเรียน ด้วยการสร้างสัมพันธ์กับนักเรียน ที่เชื่อใจกันระหว่างครูกับนักเรียน ในโรงเรียน</p>	<p>ทำหน้าที่ในการสนับสนุน เพื่อนร่วมงาน ให้ตระหนักใน ความสำคัญของการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ด้วยการสร้างสัมพันธ์กับนักเรียน ที่เชื่อใจกันระหว่างครูกับนักเรียนใน โรงเรียน</p>
<p>มีดีด้าน การสร้างคุณ เชื่อมั่นและ ความสัมพันธ์กับ นักเรียน</p>	<p>การสร้างความ เชื่อมั่นและ ความสัมพันธ์กับ นักเรียน</p>	<p>มีความเคารพและ ความเชื่อมั่น และ ความสัมพันธ์ระหว่าง ครูกับนักเรียนควรอยู่ บนพื้นฐานของ ความสัมพันธ์ที่ดีและ ความเคารพซึ่งกัน และกัน</p>	<p>พยายามสร้างความสัมพันธ์กับ นักเรียน ด้วยการสื่อสารกับ นักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และ คำนึงถึงความรู้สึกของพวกเขา แสดงให้เห็นถึงและสนับสนุน คำนิยมและทัศนคติด้านบวก ซึ่ง เป็นสิ่งที่มีนักเรียนคาดหวัง</p>	<p>มีความพยายามอย่างตั้งใจจะ พัฒนาความเชื่อใจร่วมกับ นักเรียน โดยการแสดงผลออก อย่างน่าเชื่อถือ ยุติธรรม และควร ทำอย่างต่อเนื่อง นำการให้รางวัล (Award) และการลงโทษ (Sanction) มาใช้ อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>ใช้สิทธิพลเมืองบวก กระตุ้น เพื่อนร่วมงานผ่านทางการปฏิบัติอย่าง นำเอาเป็นแบบอย่าง ในด้านการ พัฒนาความสัมพันธ์แบบเชื่อใจกัน กับนักเรียน และเพื่อให้ได้รับการ เคารพจากนักเรียน</p>	<p>ใช้สิทธิพลเมืองบวก กระตุ้น เพื่อนร่วมงานผ่านทางการปฏิบัติอย่าง นำเอาเป็นแบบอย่าง ในด้านการ พัฒนาความสัมพันธ์แบบเชื่อใจกัน กับนักเรียน และเพื่อให้ได้รับการ เคารพจากนักเรียน</p>
<p>มีดีด้าน การให้การ ดูแลขั้นพื้นฐานแก่ นักเรียน</p>	<p>การจัดการดูแลขั้น พื้นฐานให้แก่ นักเรียน</p>	<p>มีความเข้าใจโดย พื้นฐานเป็นธรรมชาติ ของงานการดูแลขั้น พื้นฐานด้านต่าง ๆ</p>	<p>มีความเข้าใจที่เหมาะสม เพียงพอ ต่อการให้ความสำคัญกับ การดูแลขั้นพื้นฐานในการพัฒนา นักเรียน</p>	<p>มีความพร้อมอย่างกระตือรือร้น และสนับสนุนการจัดการด้าน การดูแลขั้นพื้นฐาน ซึ่งควรมีความ เชี่ยวชาญเข้ามาทางในความรู้ และทักษะ พร้อมด้วยประสบการณ์ และทักษะ</p>	<p>มีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น และสนับสนุนการจัดการด้าน การดูแลขั้นพื้นฐาน ซึ่งควรมีความ เชี่ยวชาญเข้ามาทางในความรู้ และทักษะ พร้อมด้วยประสบการณ์ และทักษะ</p>	<p>แสดงให้เห็นถึงความรู้อะไร และความเชี่ยวชาญขั้นสูงใน ยุทธศาสตร์และทักษะในการดูแล ขั้นพื้นฐาน 1 หรือ 2 ด้าน สามารถกำหนดเป้าหมาย</p>

	<p>นำเอาเป็นแบบอย่าง</p> <p>แสดงบทบาทผู้นำในการสร้างบรรยากาศให้เต็มไปด้วยความดูแลเอาใจใส่ และเชื่อใจผู้ที่พบเห็น</p> <p>ให้ต้องการเข้ามาในโรงเรียน หรือให้เด็กเข้ามาเรียน โดยกระทำผ่านความร่วมมือกันเพื่อนร่วมงาน นักเรียน และผู้ปกครอง</p>	<p>แสดงความบทบาทหน้าที่ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และสร้างความสัมพันธ์อันเป็นเชิงบวกระหว่างครูกับนักเรียน</p>	<p>ให้การสนับสนุนต่อการทบทวนวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน โดยการสร้างความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้โรงเรียนสามารถสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ตระหนักในความจำเป็นของการมีและการรักษาวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ของโรงเรียน</p>	<p>มีความเข้าใจในเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน และเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างพันธะระหว่างงานกับนโยบาย รวมทั้งปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมาย</p>	<p>การนำนโยบาย</p>	<p>การนำนโยบาย</p>	<p>มีความเข้าใจในเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน</p>	<p>มีความเข้าใจในเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน</p>	<p>มีความเข้าใจในเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน</p>	<p>มีความเข้าใจในเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน</p>	<p>มีความเข้าใจในเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน</p>	<p>มีความเข้าใจในเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน</p>	<p>มีความเข้าใจในเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน</p>	<p>มีความเข้าใจในเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน</p>	<p>มีความเข้าใจในเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน</p>	<p>มีความเข้าใจในเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน</p>	<p>มีความเข้าใจในเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน</p>	<p>มีความเข้าใจในเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน</p>	<p>มีความเข้าใจในเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน</p>	<p>มีความเข้าใจในเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน</p>	<p>มีความเข้าใจในเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน</p>	<p>มีความเข้าใจในเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน</p>	<p>มีความเข้าใจในเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน</p>
--	---	---	--	---	--------------------	--------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

<p>กระบวนการ และ การปฏิบัติ ได้ไป ดำเนินการให้ เกิดขึ้นจริงได้</p>	<p>เกี่ยวกับกระบวนการ และ การปฏิบัติ ที่ กำหนดขึ้น แสดงให้เห็นถึง ความสนใจใน กระบวนการกำหนด/ ทบทวนนโยบายของ โรงเรียน</p>	<p>เพียงพอเหมาะสม เกี่ยวกับ เป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน ที่กำหนดขึ้น และสามารถปฏิบัติได้ อย่างเหมาะสม เมื่อได้รับ มอบหมายงานเป็นการเฉพาะหรือ เป็นคนริเริ่มเอง</p>	<p>เชื่อถือได้เกี่ยวกับหลักการของ กระบวนการและแนวปฏิบัติที่ กำหนดขึ้น แลกเปลี่ยนแบ่งปันที่ รับผิดชอบในการบังคับใช้ กระบวนการและแนวปฏิบัติ</p>	<p>เพื่อนร่วมงานในการนำแผนงาน ของโรงเรียนไปปฏิบัติ ในทิศทางที่ สอดคล้องกับเป้าหมายและ นโยบายของโรงเรียน</p>	<p>และกระบวนการต่างๆ ที่กำหนด ขึ้น ไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ</p>
<p>การกำหนด นโยบาย ของ โรงเรียน การ จ ส อ บ กระบวนการและ การปฏิบัติในการ พัฒนาโรงเรียน อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>หรือมีที่ จะมีส่วนร่วมใน/ ทบทวนการกำหนดนโยบายใหม่/ ทบทวนกระบวนการและแนว ปฏิบัติที่กำหนดขึ้น เมื่อได้รับเชิญ</p>	<p>แสดงให้เห็นถึงความสนใจใน การกำหนดนโยบายของโรงเรียน / การทบทวนแผนงานและแนว ปฏิบัติที่กำหนดขึ้น เข้าไปเกี่ยวข้องในการพูดคุย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ เพื่อนร่วมงานในประเด็นที่สำคัญ อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>ให้การสนับสนุนที่สำคัญต่อ การวางแผนและการกำหนด นโยบาย กระบวนการ และแนว การปฏิบัติ โดยการแสดงความคิดเห็นของตนเองและฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมถึงการให้ คำแนะนำที่เป็นรูปธรรม</p>		

<p>มีมติด้านความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับบ้าน</p>	<p>มีความเข้าใจในพื้นฐานครอบครัวของนักเรียน</p>	<p>มีความเข้าใจที่เพียงพอเหมาะสมเกี่ยวกับพื้นฐานครอบครัวของนักเรียน และตระหนักในผลกระทบที่เกิดกับกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน</p>	<p>พยายามทำความเข้าใจให้มากขึ้น เพื่อที่จะเข้าใจพื้นฐานครอบครัวของนักเรียน ส่วนใหญ่ควรทำผ่านการพูดคุยกับนักเรียนและผู้ปกครอง</p>	<p>พยายามทำความเข้าใจให้ทะลุปรุโปร่งเกี่ยวกับพื้นฐานครอบครัวของนักเรียน โดยผ่านการติดต่อด้วยนักเรียนและผู้ปกครอง</p>	<p>มีความเข้าใจอย่างทะลุปรุโปร่งและมีความรู้สึกที่ไวต่อความหลากหลายของครอบครัวต่างๆ ซึ่งอาจจะกระทบต่อกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน</p>
<p>การติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครอง</p>	<p>มีความเข้าใจทั่วไปเกี่ยวกับครูของนักเรียน สามารถจริงใจนักเรียนให้เป็นไปตามคำแนะนำของโรงเรียน</p>	<p>สื่อสารกับผู้ปกครองเกี่ยวกับความก้าวหน้าของนักเรียนตามพื้นฐานทั่วไป หรือเท่าที่จำเป็น</p>	<p>สื่อสารกับผู้ปกครองเกี่ยวกับข้อสงสัยของนักเรียน และพร้อมที่จะตอบสนองต่อความเบี่ยงเบนของนักเรียน</p>	<p>จัดข้อมูลข่าวสารให้กับผู้ปกครองเป็นประจำ ทั้งข้อมูลด้านบวกและด้านลบของนักเรียน</p>	<p>มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อเพื่อนร่วมงานในภาคีสื่อสารกับผู้ปกครอง โดยการปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี และสมัครเอาเป็นแบบอย่าง</p>
<p>การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง</p>	<p>มีส่วนร่วมในกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง</p>	<p>มีส่วนร่วมในกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง</p>	<p>มีส่วนร่วมในกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง</p>	<p>มีส่วนร่วมในกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง</p>	<p>ทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานเข้ามาเกี่ยวข้องในกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง</p>
<p>การสร้างควมเชื่อมั่นให้ผู้ปกครอง</p>	<p>มีความเข้าใจในกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง</p>	<p>มีความเข้าใจในกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง</p>	<p>มีความเข้าใจในกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง</p>	<p>มีความเข้าใจในกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง</p>	<p>ทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง</p>
<p>การตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความไว้วางใจจากผู้ปกครอง</p>	<p>ตระหนักในความสำคัญของการสร้างความไว้วางใจจากผู้ปกครอง</p>	<p>ตระหนักในความสำคัญของการสร้างความไว้วางใจจากผู้ปกครอง</p>	<p>ตระหนักในความสำคัญของการสร้างความไว้วางใจจากผู้ปกครอง</p>	<p>ตระหนักในความสำคัญของการสร้างความไว้วางใจจากผู้ปกครอง</p>	<p>ตระหนักในความสำคัญของการสร้างความไว้วางใจจากผู้ปกครอง</p>
<p>การตระหนักและมีความรู้เกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงสังคมในด้านการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทาง</p>	<p>ให้ความสนใจและมีความรู้เกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงสังคมในด้านการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทาง</p>	<p>ให้ความสนใจและมีความรู้เกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงสังคมในด้านการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทาง</p>	<p>ให้ความสนใจและมีความรู้เกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงสังคมในด้านการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทาง</p>	<p>ให้ความสนใจและมีความรู้เกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงสังคมในด้านการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทาง</p>	<p>แสดงความสนใจและมีความรู้เกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงสังคมในด้านการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทาง</p>

สังคม	สังคมได้อ่างเหมาะสม หากองค์กรถือประเมินว่าเกิด ผลกระทบต่อการพัฒนาของ โรงเรียนอย่างไร	สังคม ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อการพัฒนาโรงเรียน
สังคม	เกี่ยวข้องกับความ เปลี่ยนแปลงทางสังคม มีความเข้าใจในการพัฒนาที่ สำคัญของทั่วโลก	สังคม ได้อ่างเหมาะสม หากองค์กรถือประเมินว่าเกิด ผลกระทบต่อการพัฒนาของ โรงเรียนอย่างไร
สังคม	เกี่ยวข้องกับความ เปลี่ยนแปลงทางสังคม มีความเข้าใจในการพัฒนาที่ สำคัญของทั่วโลก	สังคม ได้อ่างเหมาะสม หากองค์กรถือประเมินว่าเกิด ผลกระทบต่อการพัฒนาของ โรงเรียนอย่างไร

ความสัมพันธ์ทางวิชาชีพและการบริการ (Professional Relationships and Services)

มิติด้าน ความร่วมมือ ภายในโรงเรียน	ความสัมพันธ์ใน การทำงานระหว่าง บุคคล	รักษาความสัมพันธ์ที่จริงจังกับ เพื่อนร่วมงานไว้อย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นถึงความเคารพต่อ ผู้อื่น และให้ความสำคัญของผู้ หลากหลายในโรงเรียน	พัฒนาความสัมพันธ์ในการ ทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่าง สร้างสรรค์ ในการวางแผน การ ปฏิบัติ การประเมินแนวความคิด ใหม่ ยุทธศาสตร์การสอน และ เทคโนโลยีการเรียนรู้ ทั้งนี้ เพื่อเป็น การพัฒนาผลลัพธ์ในการเรียนรู้ของ นักเรียน	แสดงให้เห็นถึงความ กระตือรือร้นในการสนับสนุนและ รักษาความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับ เพื่อนร่วมงาน ในทุกมุมมองของ การทำงานในแต่ละวันภายใน โรงเรียน	ทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการ สนับสนุนความสัมพันธ์ที่เป็น อันหนึ่งอันเดียวกันและมีความ ร่วมมือกันของบุคลากรในโรงเรียน
ความสัมพันธ์ใน การทำงานภายใน กลุ่ม	ความสัมพันธ์ใน การทำงานภายใน กลุ่ม	สร้างความเป็นส่วนร่วมกับ นักเรียน ครอบครัว และเพื่อน ร่วมงาน เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดี มีประสิทธิภาพ และได้รับการ สนับสนุนจากอัครฝ่าย	แบ่งความรับผิดชอบในการ กระตุ้นทีมให้มีความเปลี่ยนแปลง ในขณะการทำงานกิจกรรมของโรงเรียน มีประสิทธิภาพ และได้รับการ สนับสนุนจากอัครฝ่าย	ริเริ่มที่จะร่วมมือกับเพื่อน ร่วมงานในการสนับสนุนการทำงาน เป็นทีม ในขณะที่กิจกรรมของ โรงเรียน	ทำหน้าที่ประสานงาน / เป็น ผู้นำในการทำงานเป็นทีมในขณะที่ การทำกิจกรรมของโรงเรียน
ความสัมพันธ์ใน	ความสัมพันธ์ใน	มีส่วนร่วมในแผน /	มีความกระตือรือร้นในการมี	ริเริ่มการประสานงานอย่าง	แสดงบทบาทเป็นผู้ดำเนินการ

การพัฒนาวิชาชีพของครู	การทำงานในรูปแบบทางการ	โดยพื้นฐานในการแบ่งงาน และหน้าที่ของแผนก คณะกรรมการ และทีมต่างๆ ในโรงเรียน	คณะกรรมการตามที่ได้รับมอบหมาย ให้ร่วม หารือในระดับกลุ่ม และระดับภาคีวิชา	มีส่วนร่วมของแผนก / คณะกรรมการในฐานะที่เป็นหนึ่งในสมาชิก มีการแข่งขันแลกเปลี่ยนความรับผิดชอบในการสนับสนุนจิตวิญญาณของทีมและการทำงานในเชิงความร่วมมือ	สนับสนุนความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างแผนก / วิชาชีพ ระหว่างแผนก / คณะกรรมการ ด้วยแนวคิดของคณะกรรมการด้วยแนวคิดของงานในแผนก บริหารทรัพยากร มนุษย์ บริหารงบประมาณ และอื่นๆ
การพัฒนาวิชาชีพของครู	การแบ่งปันความรู้ และตัวอย่างการปฏิบัติที่ดีแก่ผู้อื่น	มีการเตรียมตัวสำหรับ การแลกเปลี่ยนเป็นความรู้ และ การปฏิบัติที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อได้รับเชิญให้เข้าร่วม	ร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการตอบสนองต่อการสอนและการเรียน ความรู้กับเพื่อนร่วมงาน และกับครูโรงเรียนอื่นๆ	อำนวยความสะดวกเชิงความร่วมมือให้แก่เพื่อนร่วมงานในการปรับปรุงการสอนและเรียนรู้ของนักเรียน ช่วยเพื่อนร่วมงานสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ภายในโรงเรียน เครือข่ายและเผยแพร่วิธีการสอนของศิษย์ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องภายในเขตและเขตอื่นๆ	แสดงความบทบาทผู้ป่าวอย่าง ต่อเนื่องในการสนับสนุนงานของอาจารย์ท่านอื่น รวมทั้งเป็นแบบอย่างและเผยแพร่วิธีการสอน เพื่อให้มีการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครู	การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครู	มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เมื่อถูกเชิญให้เข้าร่วม เช่น กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร หรือ กิจกรรมการพัฒนาความรู้	ตระหนักว่าการพัฒนาความรู้ เป็นมืออาชีพของครูในปัจจุบัน สำคัญที่ทำให้การศึกษาที่มีคุณภาพ ริเริ่มเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาความรู้ที่เหมาะสม ให้ความสำคัญของตนเอง	สนับสนุนการตรวจตอบดูแลทั่วทั้งโรงเรียน และสนับสนุนวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนแข่งขันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาความรู้เป็นมืออาชีพ การพัฒนาความรู้เป็นมืออาชีพของทั้งสายอาชีพครู	แสดงให้เห็นและเป็นแบบอย่างที่ดีในการเติบโตทางอาชีพอย่างต่อเนื่อง มีอิทธิพลด้านบวกต่อเพื่อนร่วมงาน และเป็นผู้นำในกิจกรรม การพัฒนาความรู้เป็นมืออาชีพ ภายในภาคส่วน และขยายไปทั่วทั้งสายอาชีพครู
การมีส่วนร่วมในนโยบายด้านการศึกษา	การตระหนักและ การมีความรู้ในนโยบายด้าน	มีความเข้าใจ โดยพื้นฐานเกี่ยวกับนโยบายการศึกษาใน	แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจ และความรู้เกี่ยวกับนโยบายการศึกษา ในปัจจุบัน	แสดงความเห็นถึงความเข้าใจและ ความรู้เกี่ยวกับนโยบายการศึกษา ในปัจจุบัน	มีความเข้าใจที่ทะลุปรุโปร่ง เกี่ยวกับนโยบายการศึกษาและมี การรับรู้ข้อมูลใหม่ๆ อยู่เสมอ

การศึกษา	ปัจจุบัน และให้ความ สนใจในเจตนาที่ แท้จริงของแนวคิด ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับ งานของตนเอง	การสอนของตนและครอบคลุม การศึกษาทุกส่วน พัฒนาและเปลี่ยนแปลง สามารถคาดการณ์ที่ เป็นไปได้สำหรับการพัฒนา โรงเรียนและการสอนตนเอง	ของนโยบาย เจตนา พัฒนาโรงเรียนและการสอน ของตนเอง สามารถคาดการณ์ที่ เป็นไปได้สำหรับการพัฒนา โรงเรียนและการสอนตนเอง	สามารถระบุผลกระทบของ นโยบายการศึกษาที่ส่งผลต่อการ พัฒนาโรงเรียนได้
การตอบสนองต่อ นโยบายด้าน การศึกษา	แสดงความเห็นเกี่ยวกับ นโยบายและประเด็นทางการศึกษา การตัดสินใจด้วยตนเอง และ การตัดสินใจด้วยตนเอง	แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ การตัดสินใจด้วยตนเอง และ การตัดสินใจด้วยตนเอง	ริเริ่มการแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นทั้งแบบทางการและไม่เป็น ทางการระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทั้ง ภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อที่จะให้คำแนะนำหรือให้ผล สะท้อนกลับเกี่ยวกับประเด็น การศึกษาที่สำคัญ	พยายามในการเสนอความ คิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายหรือ ประเด็นทางการศึกษาอยู่เสมอ โดยผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การ เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ และการ มีส่วนร่วมกับหน่วยงานด้าน การศึกษา
การสนับสนุน นโยบายด้านศึกษา	ตระหนักในความรับผิดชอบ ของตนเอง เพื่อที่จะตอบสนองต่อ นโยบายด้านการศึกษา	เตรียมที่จะส่งเสริมความคิด และให้คำแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย และประเด็นทางการศึกษา เมื่อ ได้รับเชิญให้เข้าร่วม	ริเริ่มการให้คำแนะนำที่เป็น รูปธรรมเกี่ยวกับนโยบายด้าน การศึกษาเมื่อมีโอกาส โดยอยู่บน พื้นฐานความคิดของตนเอง และ คำนึงถึงความคิดเห็นของครูท่าน อื่นๆ	เข้าไปมีบทบาทในการ กำหนดและการนำนโยบายของ รัฐบาลไปปฏิบัติ โดยผ่านช่องทาง ต่างๆ เช่น การมีส่วนร่วมใน หน่วยงานที่ปรึกษาของรัฐบาล การนำเสนอความคิดเห็นในการ ประชุมระดับประเทศหรือระดับ สากล
การบริการชุมชน และงานอาสาสมัครด้าน การศึกษา	ตระหนักใน ความสำคัญของการ ขยายเครือข่าย ชุมชนให้กว้างขวาง มากขึ้น เพื่อพัฒนา ผลลัพธ์ของการ เรียนรู้และพัฒนา	ทำงานด้วยความเป็นส่วน กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อรักษา เครือข่ายระหว่างโรงเรียนต่างๆ และกับชุมชนให้กว้างขวางมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อพัฒนาผลลัพธ์ด้าน การเรียนรู้ของนักเรียน	ริเริ่มที่จะสร้างเครือข่ายกับ ชุมชนให้กว้างขวางมากขึ้น โดยการ เสนอความช่วยเหลือและสนับสนุน เครือข่ายที่เกี่ยวกับการศึกษา ต่างๆ ทั้งในและนอกเขต	สามารถทำให้ชุมชน สนับสนุนโรงเรียนได้ตาม เป้าหมายและความต้องการของ โรงเรียนได้ สร้างและรักษาสถานะความ เป็นอาชีพที่นำเอาพรบับถือใน ชุมชนได้

	<p>การมีส่วนร่วมในการบริการชุมชนและงานอาสาสมัครด้านการศึกษา</p>	<p>คำนึงถึงคำสั่งสอนของนักเรียนให้เป็นไปในเรื่องบวก รวมถึงเตรียมพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในโครงการระดับเขต และคณะทำงานอาสาสมัครและอื่นๆ</p>	<p>มีส่วนร่วมในโครงการของเขต โดยเฉพาะที่รับมอบหมาย</p>	<p>เป็นอาสาสมัครในการมีส่วนร่วมในโครงการของเขต</p>	<p>กระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในโครงการของเขต คณะทำงานอาสาสมัคร หรือการบริการสังคม รวมถึงสนับสนุนการบริการด้านการศึกษา หรือทำงานด้านการพัฒนาทัศนคติและค่านิยมทางสังคมในเชิงบวกแก่นักเรียน</p>	<p>แสดงบทบาทผู้นำในการบริการสังคม และงานอาสาสมัคร ซึ่งต้องปฏิบัติด้วยความเข้าใจและความรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาในปัจจุบัน ทั้งในประเทศและระดับโลก ปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นแบบอย่างที่ดี</p>
--	---	--	--	--	---	--

ที่มา : ดัดแปลงจาก ACTEQ ; Hong Kong, 2003

- การพัฒนาและฝึกอบรมครู

ในเขตปกครองพิเศษฮ่องกง ครูถูกคาดหวังให้ต้องมีความสามารถทางภาษา สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษและภาษาจีนกลาง (Putonghua) โดยความสามารถทางภาษา (LPR) นี้ เป็นการอ้างอิงถึงวัตถุประสงค์ด้านความสามารถทางภาษาของครูที่จะช่วยให้ครูพัฒนาวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง ครูที่สอนภาษาอังกฤษและภาษาจีนกลาง (Putonghua) ทั้งหมดจะเป็นครูแบบถาวรในโรงเรียนภาครัฐหรือโรงเรียนท้องถิ่นเอกชนระดับประถม ครูที่เริ่มสอนภาษาอังกฤษหรือภาษาจีนกลาง (Putonghua) ควรจะผ่านมาตรฐาน LPR ภายในปีแรกของการทำหน้าที่สอน

สำหรับการสนับสนุนครูในโรงเรียนที่ได้รับการอุดหนุน (Aided School) นั้น ครูในโรงเรียนที่ได้รับการอุดหนุน จะต้องเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปยังระดับที่สูงขึ้นในโรงเรียน โดยหลักสูตรเหล่านี้ถูกกำหนดไว้ใน Codes of Aid หรือการฝึกอบรมหลักสูตรอื่น ๆ ที่เทียบเท่า ซึ่งเป็นที่ยอมรับของ Incorporated Management Committee และปลัดการศึกษา (Permanent Secretary for Education) หลักสูตรการฝึกอบรมมี 2 ประเภท ได้แก่ การฝึกอบรมทบทวนและการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการ (Education Bureau, 2010)

เขตปกครองพิเศษฮ่องกงมีกรอบการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง (Teachers' Continuing Professional Development - CPD) แนวคิดนี้มีกรอบการดำเนินนโยบายและหลักการดังนี้

1. กรอบนโยบาย (Policy Framework)

(1) กรอบสมรรถนะครู (TCF) กำหนดทางเลือกในการพัฒนาและการรักษาครูไว้หลายแนวทาง เพื่อให้ครูสามารถยกระดับขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้อย่างมืออาชีพ โดยหัวใจของความก้าวหน้านี้ต้องขึ้นอยู่กับภาระหน้าที่ที่แท้จริง และการทำให้โรงเรียนกลายเป็นสถาบันที่มีความเป็นมืออาชีพด้านการสอน

(2) นโยบาย CPD จะประสบความสำเร็จได้ ก็ต่อเมื่อครูทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนา นี้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อความสำเร็จในการพัฒนาแบบมืออาชีพนี้ จะต้องทำให้ครูทุกคนได้รับโอกาสในการเรียนรู้อย่างเต็มที่

2. แนวทางคำดำเนินนโยบาย (Guiding Principle) นโยบาย CPD มีหลักการที่ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

(1) ครูต้องดูแลรับผิดชอบการเติบโตในสายอาชีพของตนเอง โดยผ่านการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(2) ครูมีหน้าที่เข้าร่วมใน CPD เพื่อปรับปรุง ยกระดับ และเพิ่มความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อย่างมืออาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนด้วยเช่นกัน

(3) ครูทำงานเหมือนเป็นหนึ่งในสมาชิกของชุมชนโรงเรียน ซึ่งการพัฒนาของครูจะเป็นเหมือนการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ การช่วยเพื่อนร่วมงานให้ได้รับการพัฒนาเปรียบเหมือนตัวเองได้รับการยกระดับทักษะด้วยเช่นกัน

(4) การพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง (Teachers' CPD) ครอบคลุมทั้งการพัฒนารายบุคคลและการพัฒนาโรงเรียน โดยความสำคัญของ CPD ขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างครูแต่ละรายกับโรงเรียนของตน

(5) โอกาสในการพัฒนานี้ต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการด้านอาชีพและความต้องการส่วนตัวของครูได้ รวมถึงการเลื่อนตำแหน่งของครูด้วย

3. การนำนโยบายการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง (Teachers' CPD) ไปปฏิบัติ ประกอบด้วยแนวทาง ดังนี้

(1) ปัจจุบันโรงเรียนกำหนดการจัดกิจกรรมสำหรับพัฒนาบุคลากรเป็นเวลา 3 วัน/ปี โดยกรอบและหัวข้อการพัฒนาจะขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคลากรและโรงเรียน ซึ่งหมายความว่า ครูทั้งหมดจะเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาแบบมืออาชีพนี้อย่างกว้างขวาง รวมถึงการประชุมเชิงปฏิบัติการและการบรรยายของวิทยากรรับเชิญ ที่มาพูดคุยแบ่งปันประสบการณ์/ผลลัพธ์จากการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การเยี่ยมชมโรงเรียนและอื่นๆ นอกจากนี้ ครูแต่ละคนจะเข้าไปเกี่ยวข้องในกิจกรรมการพัฒนาอาชีพรายบุคคล โดยเริ่มจากตัวครูเอง หรือครูระดับอาวุโส (Senior) หรือผู้อำนวยการโรงเรียน

(2) คณะกรรมการ ACTEQ ได้เสนอให้มีการดำเนินการ เพื่อให้การปฏิบัติและการประเมินได้ผล ดังนี้

- ครูทุกคนควรเข้าร่วมในกิจกรรม CPD โดยไม่ยึดถือตำแหน่งและความสามารถของตน โดยเข้าร่วมไม่น้อยกว่า 150 ชั่วโมงในรอบ 3 ปี²⁴
- ระยะเวลาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน 3 วัน จะได้รับการยอมรับและนับเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาตามกรอบ CPD

(3) รายละเอียดและเวลาของกิจกรรมเป็นส่วนประกอบหลักของแผน CPD ทั้งนี้ กรอบ TCF ได้กำหนดเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาความต้องการในการพัฒนาของครู และการจัดแบ่งความต้องการ โดยให้ขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของโรงเรียน ในขณะเดียวกัน สิ่งที่สำคัญต่อการพัฒนานี้คือการกระจายการเจริญเติบโตและความก้าวหน้า แม้ว่าการจัดเวลาในการพัฒนาจะไม่สามารถกำหนดแน่นอนได้ แต่เวลาที่เหมาะสมจะกำหนดขึ้นตามความต้องการของครูและโรงเรียน เป้าหมายที่สำคัญในการพัฒนานี้คือ เพื่อผลประโยชน์ด้านการศึกษาของนักเรียน เพื่อการเรียนรู้และการพัฒนาของนักเรียนในอนาคต

²⁴ ครูในเขตปกครองพิเศษฮ่องกงมีวัฒนธรรมในการพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่อง (CPD) ตามกรอบความสามารถของครู (The Teacher Competencies Framework : TCF) แม้จะมีปริมาณงานมากและยุ่งยาก แต่ครูยังเข้าร่วมหลักสูตรการมีส่วนร่วมในกิจกรรมแลกเปลี่ยน ความเป็นมืออาชีพในโรงเรียน การให้บริการและการสนับสนุนการศึกษาของชุมชน กิจกรรมเหล่านี้ได้กลายเป็นส่วนสำคัญของวิชาชีพครู โดยผลสำรวจ พบว่าในระหว่างปีการศึกษา 2001/02 มากกว่าร้อยละ 80 ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 1,100 คน มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของ CPD และร้อยละ 60 ของผู้ตอบแบบสอบถามเข้าร่วมกิจกรรม CPD ประมาณ 50 ชั่วโมงหรือมากกว่าในปีเดียวกัน (Education Bureau, 2011)

(4) เพื่อให้บรรลุความต้องการที่ซับซ้อนของการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน ครูควรได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยการเลือกกิจกรรมต้องมีความเหมาะสม ในการกำหนดแผน CPD ของครูและโรงเรียน ควรเป็นไปตามกรอบดังนี้

- ในรอบ 3 ปี ชั่วโมงการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 50 ชั่วโมง ควรใช้ในการเรียนรู้ เช่น การเรียนในหลักสูตรระยะสั้น (short courses), การสัมมนาและการประชุม, การประชุมเชิงปฏิบัติการ, การศึกษาในระดับปริญญา (degree-awarding programs) อีกไม่น้อยกว่า 50 ชั่วโมง ใช้ในการแบ่งปันประสบการณ์การสอนหรือนวัตกรรมการสอน ทั้งภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียน รวมถึงการแบ่งปันความคิดและการอ่านอย่างมีอาชีพในบริบทการเรียนรู้ วงจรการศึกษา การดูแลติดตาม การบริการด้านการศึกษา ตลอดจนการนำเสนอความรู้ในมุมมองของผู้ฝึก ผู้อำนวยการความสะอาดหรือวิทยากรสำหรับโครงการการพัฒนาอย่างมืออาชีพ

- สำหรับจำนวนชั่วโมงที่เหลือ เป็นสัดส่วนที่ครูสามารถใช้ดุลพินิจของตนเองตัดสินใจเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดไว้ได้

4. การดำเนินการ (Operational Considerations)

(1) ความต้องการทางอาชีพของครูมีความหลากหลายแตกต่างกันไป จึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะหาจุดที่ทุกคนเห็นร่วมกันได้ ทั้งในเรื่องเนื้อหาสาระละเอียด เวลาและการวางแผนต่างๆ โดยทั่วไป ครูจึงได้รับการคาดหวังว่า ท่ามกลางครูด้วยกัน จะมีการแบ่งปันความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และทิศทางของโรงเรียน ถ้าหากจำเป็น ครูต้องปรับทิศทางของตนเองให้สอดคล้องกับทิศทางของโรงเรียน เพราะการปรับเข้าหากันเป็นสิ่งสำคัญ ครูต้องทำงานในฐานะที่เป็นเหมือนหนึ่งในสมาชิกของทีมและชุมชนโรงเรียน ซึ่งการทำงานร่วมกันมีความสำคัญเท่ากับความต้องการในการพัฒนาตามแผน CPD

(2) ครูมีหน้าที่ในการวางแผนและจัดการแผน CPD ของตนเอง การพัฒนาความเป็นมืออาชีพที่ขึ้นอยู่กับโรงเรียนจะดำเนินไปด้วยดี โรงเรียนต้องดูแลความต้องการของครูแต่ละรายด้วย คือ ดูแลการวางแผน อำนวยความสะดวก และติดตามดูแลแผน CPD ของครูเหล่านั้น เมื่อได้ร่างแผน CPD แล้ว ครูต้องทำงานร่วมกับโรงเรียนของตน โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างความต้องการของโรงเรียนและความต้องการของครู ทั้งโรงเรียนและครูจำเป็นต้องบันทึกการดำเนินการตามแผน CPD โดยการบันทึกแผน CPD ของครูและแผนการพัฒนาศักยภาพครูรวมอยู่ในรายงานและแผนงานประจำปีของโรงเรียน

(3) การตรวจสอบในเชิงการสนับสนุนและการให้ความสำคัญ รัฐบาลจะตรวจสอบโครงการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง และจะจัดหน้าที่รับผิดชอบในระดับต่างๆ ให้แก่บุคลากร โดยผู้อำนวยการโรงเรียน จะได้รับความเข้าใจอย่างครอบคลุมเกี่ยวกับพื้นฐานและเป้าหมายของกรอบการทำงานสมรรถนะครู (TCF) กรอบการทำงานนี้ครอบคลุมถึงหัวข้อหลักในโครงการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งอยู่ภายใต้กรอบการเติบโตและการพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพ อันเป็น 1 ใน 6 ด้าน ของการพัฒนาความผู้นำของโรงเรียน

(4) ครูและบุคลากรจะได้รับการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการประชุม แบ่งปันประสบการณ์ นอกจากนี้เอกสารที่เกี่ยวข้องต่างๆ จะเอามาไว้ในฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้ทุกคนหรือสาธารณชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายขึ้น เป้าหมายการจัดการทั้งหมด คือ ความเสมอภาคกันของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียตามกรอบ TCF และผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำแผน CPD ไปปฏิบัติ

(5) คณะกรรมการ ACTEQ ตระหนักเป็นอย่างดีว่าการดำเนินแผน CPD จะประสบความสำเร็จได้ ต้องใช้เวลาในการปฏิบัติ คณะกรรมการฯ จึงได้กำหนดช่วงเวลาทดลองปฏิบัติไว้ 3 ปี ในช่วงระยะเวลาของการทดลองนี้ โรงเรียนและครูสามารถทดลองกระบวนการดำเนินการ คุณภาพ การบันทึกข้อมูล และการจัดสรรทรัพยากร ในขณะที่เดียวกันคณะกรรมการฯ จะทำงานอย่างใกล้ชิดกับรัฐบาลในการจัดการสนับสนุนให้กับโรงเรียนและครูอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการแลกเปลี่ยน/แบ่งปัน ประสบการณ์ความสำเร็จในการดำเนินการต่างๆ รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลและการความเข้าใจอย่างลึกซึ้งจากประสบการณ์ในการปฏิบัติจริง คณะกรรมการฯ เชื่อว่าช่วงการทดลองจะช่วยในการสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรที่โรงเรียนจัดขึ้น และสามารถทำให้ครูได้รับผลดีจากการดำเนินแผน CPD โดยสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ แผน CPD ไม่ได้มีเจตนาที่จะสร้างภาระงานเพิ่มขึ้นจากงานเดิมที่ครูมีอยู่แล้ว

5. บทบาทของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในแผน CPD

ผู้ที่เกี่ยวข้องกับแผน CPD ประกอบด้วย 4 ส่วนหลัก คือ ครู (Teachers), ผู้บริหารโรงเรียน (School Leaders), สถาบันการศึกษาเพื่อครู (Teacher Education Institutions) และรัฐบาล (Government)

(1) ครู (Teachers) บทบาทหน้าที่ของครูในตามแผน CPD มีดังนี้

- ครู (Teachers) ควรมุ่งมั่นที่จะทำให้การดำเนินการตามกรอบการทำงาน CPD ประสบความสำเร็จ ซึ่งแผน CPD นี้ถือเป็นทั้งสิทธิและหน้าที่ของผู้ปฏิบัติทุกคน การพัฒนาและการประเมินครูนั้น ต้องการความซื่อสัตย์ของครูในการสะท้อนปัญหาและความต้องการต่างๆ ของครูอย่างตรงไปตรงมา โดยเรื่องนี้หมายถึง เมื่อครูได้รับประสบการณ์ ครูจะสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นแบบใหม่ โดยการแบ่งปันความรู้ใหม่นั้นต่อเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนให้เป็นเหมือน “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” หรือ learning community ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการต่างๆ ประสบความสำเร็จ ทั้งการนำกรอบการทำงานใหม่มาใช้ หลักการประเมินใหม่ การปฏิรูประดับโรงเรียน (school-level reform) และอื่นๆ ครูจำเป็นต้องเข้าใจภาพโดยรวมของพัฒนาความเป็นมืออาชีพมากเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยผ่านช่องทางต่างๆ ที่มีอยู่ เช่น ผ่านองค์กร หรือคณะกรรมการการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน (School's Staff Development Committee) ครูสามารถเข้าร่วมและช่วยกำหนดทิศทางของการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด และกำหนดมาตรฐานกิจกรรมของแผน CPD ได้ ในระดับรายบุคคล ครูควรวางแผนการพัฒนาของตนเองร่วมกับโรงเรียน

- ครูมีหน้าที่สนับสนุนการพัฒนาความเป็นมืออาชีพในส่วนของภาคการศึกษา ครูมีหน้าที่สำคัญในการสนับสนุนเพื่อนครูในช่วงเริ่มต้นการฝึกอบรม การเข้ารับตำแหน่ง (induction) และ

การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการศึกษา ที่จะทำให้ความรับผิดชอบในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพมีความสำคัญมากขึ้น

- ครูควรตระหนักในมูลค่า ทั้งโดยรวมและโดยรายย่อย ที่นำมาใช้ในแผน CPD ซึ่งทั้งหมดเปรียบเป็นการลงทุนในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูและเป็นความก้าวหน้าทางอาชีพด้วย ในขณะเดียวกัน รัฐบาลควรรับผิดชอบในการลงทุนด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการประสานงานต่างๆ

(2) ผู้บริหารโรงเรียน (School Leaders) ควรมีบทบาทดังนี้

- โรงเรียนควรให้แผน CPD เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาที่สำคัญ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิรูปหลักสูตรการเรียนและการจัดการที่อยู่บนพื้นฐานของโรงเรียน อันจะส่งผลประโยชน์ไปสู่นักเรียนในที่สุด ผู้บริหารโรงเรียน รวมถึงคณะกรรมการการจัดการโรงเรียน (School Management Committees) และผู้อำนวยการโรงเรียน มีหน้าที่ในการตรวจสอบว่าบุคลากรทุกคนได้รับโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรมการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ ผู้บริหารควรสร้างโอกาสในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพที่เป็นแรงบันดาลใจ และพัฒนาความสามารถที่แตกต่างกันของครู เพื่อให้ทราบถึงความเหมาะสมกับสายอาชีพของครูแต่ละคน

- ผู้อำนวยการโรงเรียนควรสนับสนุนแผน CPD โดยการตรวจสอบทั้งความต้องการทางอาชีพของครู และความต้องการในการพัฒนาของโรงเรียน เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมีความต้องการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้อำนวยการมีหน้าที่กระตุ้นบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตามแผน และดูแลติดตามความก้าวหน้าและความสำเร็จของครู สิ่งที่สำคัญไม่น้อยกว่ากัน คือ การสร้างโอกาสให้บุคลากรสามารถใช้แผน CPD ให้เกิดประโยชน์กับงานของเขาได้ เช่น โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูแบ่งปันผลการเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน ผู้อำนวยการควรสร้างความเข้าใจระหว่างบุคลากรทั้งหมดว่าแผน CPD เป็นการสร้างความร่วมมือและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งโรงเรียน ซึ่งในที่สุดจะส่งผลต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลของนักเรียน

- หน้าที่อีกประการของผู้บริหารโรงเรียนคือการสร้างความสัมพันธ์กับภายนอกเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นมืออาชีพนี้ กล่าวคือ ผู้บริหารต้องสามารถร่วมงานหรือประสานงานกับโรงเรียนอื่น หรืออำนวยความสะดวกให้บุคลากรมีส่วนร่วมในเครือข่ายการพัฒนาความเป็นมืออาชีพนี้ ซึ่งอาจเป็นโรงเรียนภายในเขตหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่สนับสนุนเรื่องนี้ ทั้งนี้ เป็นการสร้างโอกาสให้ผู้บริหารได้รับความร่วมมือจากชุมชนในเรื่องการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ ทั้งการสนับสนุนทรัพยากรและการสนับสนุนด้านอื่นๆ

(3) สถาบันการศึกษาเพื่อครู (Teacher Education Institutions) มีหน้าที่ ดังนี้

- สถาบันการศึกษาเพื่อครูควรทำงานอย่างใกล้ชิดกับโรงเรียนและรัฐบาล เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามแผน CPD และสนับสนุนให้ได้รับประโยชน์จากกรอบการทำงานสมรรถนะครู (TCF) ในด้านหนึ่งนั้น สถาบันฯ ให้การสนับสนุนด้านทุนการศึกษา (academic scholarship) และวางแผนหรือออกแบบแผน CPD ตามลักษณะพื้นฐานของโรงเรียนหรือแผนสำหรับรายบุคคล สถาบันฯ

ได้รับอภิสิทธิ์ในการดูแลการดำเนินการโดยภาพรวม และการทำวิจัยเพื่อสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ทั้ง
ของนักเรียนและครู สถาบันฯ ยังเป็นสถานที่ที่มีนวัตกรรมและมีประสิทธิภาพ อันเหมาะต่อการจัดโครงการ
ต่างๆ สำหรับการเรียนรู้ตามความต้องการของโรงเรียนและสำหรับครูแต่ละราย หรืออาจกล่าวได้ว่า
สถาบันฯ ได้รับการสนับสนุนให้รองรับความต้องการในการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล โรงเรียน และความ
เป็นมืออาชีพโดยภาพรวม

- สถาบันการศึกษาเพื่อครูมีอีกหนึ่งหน้าที่ที่สำคัญ คือ การจัดความช่วยเหลืออย่างมืออาชีพ
ให้กับรัฐบาล สถาบันฯ เป็นสถานที่เหมาะต่อการตรวจสอบ (audit) คุณภาพการพัฒนาความเป็น
มืออาชีพ ดูแลติดตามความมีประสิทธิภาพของการสอน และแนะนำทิศทางแผน CPD ในอนาคต

(4) รัฐบาล (Government) สำหรับแผน CPD รัฐบาลมีหน้าที่สำคัญ ดังนี้

- ควรเป็นผู้ริเริ่มให้การสนับสนุนการแลกเปลี่ยน/แบ่งปันอย่างมืออาชีพและสนับสนุน
วัฒนธรรมตามแผน CPD ให้เกิดขึ้นท่ามกลางบรรดาครูทั้งหลาย ซึ่งรัฐบาลต้องจัดบริบทที่ก่อให้เกิดการ
พัฒนาความเป็นมืออาชีพแก่ครูทั้งหมด รัฐบาลควรจัดส่งผู้บริหารเข้าไปช่วยและสนับสนุนทิศทางการ
เคลื่อนไหวที่จำเป็นต่อแผน CPD นอกจากนี้ รัฐบาลยังมีหน้าที่ในการกำหนดและผลักดันความต้องการที่
สำคัญ โดยเฉพาะอาชีพของครู เช่น การเข้าไปสู่ความเป็นมืออาชีพและการเลื่อนขั้น

- การดำเนินการที่จะประสบความสำเร็จตามแผน CPD ได้นั้น ขึ้นอยู่กับเวลา
ทรัพยากร และความรับผิดชอบ ซึ่งจำเป็นต้องเกิดขึ้นกับบรรดาครูทั้งหลาย โรงเรียน ตลอดจนรัฐบาล
คณะกรรมการ ACTEQ ให้คำแนะนำว่า รัฐบาลควรที่จะดำเนินการลงทุนในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง
สนับสนุนนโยบายที่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม มอบหมายโครงการการฝึกอบรมใหม่ๆ แก่ครู ทั้งนี้
เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ซึ่งในปัจจุบันค่าใช้จ่ายประจำปีในด้านการศึกษาและการพัฒนาความ
เป็นมืออาชีพสำหรับครูอยู่ที่ประมาณ 70 ล้านดอลลาร์ฮ่องกง ในด้านการจัดสรรงบประมาณ รัฐบาลควร
มีการจัดสรรให้เกิดความมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดถูกนำไปใช้อย่างคุ้มค่า
และเพียงพอต่อการสนับสนุนแผน CPD ให้แก่ครูทั้งหมด โดยอีกด้านหนึ่ง รัฐบาลควรมีความยืดหยุ่นใน
การใช้งบประมาณสำหรับด้านนี้ด้วย

3.4.2.4 เงื่อนไขของการประเมิน

- การประเมินทางภาษา

การประเมินความสามารถทางภาษาสำหรับครู หน่วยทดสอบและประเมินของเขตปกครองพิเศษฮ่องกง (The Hong Kong Examinations and Assessment Authority : HKEAA) และสำนักการศึกษา (Education Bureau: EDB) จะจัดให้มีการประเมินความสามารถทางภาษาสำหรับครู (LPAT) เป็นประจำทุกปี HKEAA จะดูแลการประเมินในส่วนการสอบปากเปล่า ทดสอบทางเอกสาร ส่วน EDB รับผิดชอบในการประเมินผลความสามารถทางภาษาในชั้นเรียน (CLA) (Education Bureau, July 26, 2011)

เกณฑ์สำหรับความสามารถทางภาษาอังกฤษสำหรับครู ครูที่ถือว่ามีคุณสมบัติตรงตามความต้องการทางภาษาอังกฤษจะต้องผ่านระดับขั้นพื้นฐานของการประเมินความสามารถทางภาษา 5 ด้าน ได้แก่ การประเมินทักษะการอ่าน การเขียน การฟัง การพูด และ CLA ซึ่งแต่ละด้านมีเกณฑ์การผ่านไม่เท่ากัน อยู่ที่ระหว่าง 2.5-3.0 (Education Bureau, July 8, 2011)

เกณฑ์สำหรับความสามารถทางภาษาจีนกลาง (Putonghua) ครูที่ถือว่ามีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของความสามารถทางภาษา จะต้องสอบผ่านระดับขั้นพื้นฐานทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ การฟัง การสอบปากเปล่า และ CLA โดยมีค่าผ่านประเมินที่ระดับ 3 แต่ในการประเมินล่าสุดที่ผ่านมา มีผู้ประเมิน 2 คน ซึ่งเป็นไปได้ว่าเกณฑ์การผ่านขั้นต่ำอาจอยู่ที่ 2.5 ได้ (Education Bureau, July 8, 2011)

สำหรับการรับรองผลประเมินที่ดีเลิศ เป็นการรับรองครูสอนภาษาอังกฤษ หรือภาษาจีนกลาง (Putonghua) ที่ได้ผ่านการวัดระดับโดยรวมที่ระดับ 4 หรือสูงกว่า สำหรับหลักเกณฑ์การสอบผ่านระดับดีเลิศใน LPR (ภาษาอังกฤษ) ครูจะได้ไม่น้อยกว่า 3 ในทุกด้านของความสามารถทางภาษาสำหรับครูสอนภาษาอังกฤษ และครูจะต้องผ่านระดับ 4 หรือสูงกว่าอย่างน้อย 3 ด้าน ส่วนหลักเกณฑ์ในการผ่านระดับดีเลิศใน LPR (Putonghua) ครูจะต้องผ่านระดับความสามารถโดยรวมของ 4 ด้าน และได้ระดับไม่น้อยกว่า 3 ในทั้งหมด 4 ด้าน และต้องได้ระดับ 4 หรือสูงกว่าอย่างน้อย 3 ด้าน สำหรับการประเมินภาษาในชั้นเรียนต้องอยู่ที่ระดับ 4 (Education Bureau, July 8, 2011)

- การประเมินครู

ครูที่เพิ่งเข้ามาใหม่จะถูกคาดหวังด้านความรับผิดชอบในการทำงานและโอกาสในการพัฒนาอาชีพ ขณะที่การเรียนรู้ของครูใหม่จะได้รับการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกโดยที่เลี้ยง ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งการเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญทำให้ครูใหม่ได้รับประโยชน์มากที่สุด เพราะจะได้พัฒนาตนเองในเชิงรุกและมีความรับผิดชอบที่เกิดจากการเรียนรู้ในการทำงานซึ่งทำให้มีพื้นที่ในการพัฒนาอาชีพตนเองมากขึ้นและทำให้เกิดผลกระทบเชิงบวกในการพัฒนาโรงเรียน (Education Bureau, 2011)

- การประเมินครูใหญ่

ครูใหญ่ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการศึกษาที่มีคุณภาพ ภายในระบบประเมินนี้ ครูใหญ่จะได้รับการส่งเสริมความเป็นผู้นำและความเป็นมืออาชีพผ่านโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Continuing Professional Development CPD)²⁵

สำหรับครูใหญ่ได้รับแต่งตั้งใหม่ (Newly Appointed Principals: NAPs) คือ ครูใหญ่ที่มีอายุงานในสองปีแรก ดำเนินงานตามโปรแกรมที่กำหนด มีส่วนร่วมในอาชีพอย่างต่อเนื่อง (CPD) ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นในการพัฒนาส่วนบุคคลและโรงเรียน ครูใหญ่จะต้องนำเสนอผลงานเป็นประจำทุกปี แก่หน่วยงานที่ให้การสนับสนุน ได้แก่ School Sponsoring Bodies (SSBs) School Management Committees (SMCs) และ Incorporated Management Committees (IMCs) (Education Bureau, 2011)

นอกเหนือจากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ยังมีการพิจารณาเกี่ยวกับการบริการของครูใหญ่ (Serving Principals: SPs) ที่ครูใหญ่ต้องมีเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาอย่างต่อเนื่องประมาณ 50 ชั่วโมงต่อปี และเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 150 ชั่วโมงในรอบสามปี และ ครูใหญ่ยังต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมหลัก 3 อย่าง ได้แก่ การเรียนรู้โครงสร้าง การเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ และการบริการการศึกษาและชุมชน โดยแต่ละกิจกรรมจะต้องมีการดำเนินการสูงสุด 90 ชั่วโมงและขั้นต่ำ 30 ชั่วโมง ในรอบสามปี (Education Bureau, 2011)

- การพัฒนาบุคลากรในระดับปฏิบัติการ

การพัฒนาบุคลากรในระดับปฏิบัติการ โรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาแต่ละแห่งจะยึดถือแนวทางการปฏิบัติมาจากรอบการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง หรือ Teachers' Continuing Professional Development (CPD) สำหรับคณะกรรมการฝึกอบรมวิชาชีพ (Vocational Training Council - VTC) (2011) ได้ประยุกต์หลัก CPD มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งเรียกว่า "การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาความเป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง" (Staff Development and Continuous Professional Development: CPD)

เป้าหมายของกรอบการพัฒนานี้ คือ เพื่อพัฒนาผลงานของบุคลากร ลดความไม่มีประสิทธิภาพ และสามารถขยายกรอบความรับผิดชอบ/หน้าที่ของบุคลากรได้ รวมถึงเพื่อยกระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านี้ VTC ได้กำหนดองค์ประกอบของกรอบการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของบุคลากรไว้ 8 ด้าน คือ

²⁵ ระบบการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Continuing Professional Development: CPD) นี้ จัดทำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนานักเรียนอย่างรอบด้าน ด้วยการปรับปรุงความเป็นผู้นำและผู้บริหารอย่างมืออาชีพผ่านโปรแกรม CPD โดยหวังว่าระบบนี้จะทำให้ครูใหญ่เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนในบริบทสังคมแห่งการเรียนรู้เชิงพลวัตและมีสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งเป็นมืออาชีพ (Education Bureau, 2011)

- (1) ด้านครุศาสตร์ เช่น การเรียนและการสอน, ประเด็นเกี่ยวกับความต้องการด้านการเรียนรู้ของนักเรียนที่น่าสนใจในปัจจุบัน เป็นต้น
- (2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน
- (3) ด้านการประกันคุณภาพ
- (4) ด้านการบริหาร เช่น การรับนักเรียนเข้าศึกษา เป็นต้น
- (5) ด้านการยกระดับความเป็นมืออาชีพ เช่น ความรู้และทักษะต่างๆ
- (6) ด้านการสร้างเครือข่ายวิชาชีพ
- (7) ด้านสมรรถนะพื้นฐาน เช่น ทักษะการสื่อสาร และความสามารถในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น
- (8) ด้านอื่นๆ เช่น สิ่งแวดล้อม การรักษาเครื่องมือในการสอน การเติบโตของบุคลากร เป็นต้น

โครงการสำหรับการพัฒนาบุคลากร VTC ได้กำหนดไว้ 4 โครงการ ได้แก่ Council Initiated Development Program, Department/Discipline Initiated Development Program, Staff Initiated Development Program และ Industrial Attachment เป็นโครงการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ทำหน้าที่สอน ได้เข้าร่วมไม่น้อยกว่า 40 ชั่วโมง ภายใน 2 ปีต่อเนื่องกัน สำหรับแผนการฝึกอบรมที่จัดขึ้น ดังตารางที่ 3.27

ตารางที่ 3.27 แผนการฝึกอบรมบุคลากรของ VTC

	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
แผนการพัฒนาเพื่อเข้ารับตำแหน่งของบุคลากร (Staff Induction)	บุคลากรที่เข้ามาใหม่ทุกคน	ฝ่ายบุคคล
แผนการพัฒนาการบริหารจัดการ (Management Development)	บุคลากรที่มีหน้าที่สอน และบุคลากรที่หน้าที่ในการบริหารงาน	ฝ่ายบุคคล
แผนการพัฒนาภาษาและการสื่อสาร (Language and Communication)	บุคลากรทั้งหมด	ฝ่ายบุคคล
แผนการพัฒนาการศึกษาในระดับชาติ (National Studies)	บุคลากรทั้งหมด	ฝ่ายบุคคล
แผนการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology)	บุคลากรทั้งหมด	ฝ่ายบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ
แผนการพัฒนาการสอนและการเรียนรู้ (Teaching and Learning)	บุคลากรที่มีหน้าที่สอน	ศูนย์การเรียนรู้และการสอน ²⁶

ที่มา : Vocational Training Council, 2011

²⁶ ศูนย์การเรียนรู้และการสอน (Centre for Learning and Teaching : CLT) เป็นศูนย์ที่ทำหน้าที่ส่งเสริม/สนับสนุนการเรียนรู้ ความเป็นเลิศและเกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ภายในกลุ่มสมาชิกของ VTC โดยการส่งเสริมนี้ เน้นการกระบวนการสอนที่มีความหลากหลาย และเน้นการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพและการสอนต่างๆ ทั้งนี้ CLT ได้จัดแผนการฝึกอบรมไว้รองรับความต้องการและความจำเป็นของบุคลากร ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา และการปรึกษาหารือ

● ผลตอบแทนและรางวัล

การดำเนินการประเมินและการเลื่อนขั้นของครูในเขตปกครองพิเศษฮ่องกงโดยรอบใหญ่นั้น เมื่อครูได้รับการฝึกฝนและผ่านการประเมินผลงาน ปกติครูจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 1 ขั้น แต่ถ้าหากครูสามารถฝึกอบรมครบ 50 ชั่วโมงได้ใน 1 ปี ก็สามารถเลื่อน 2 ขั้นได้ ซึ่งการเลื่อนขั้นไม่มีครั้งขึ้นโดยปกติมีเพียง 1 ขั้นเท่านั้น สำหรับระดับเงินเดือนของครูในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา มีรายละเอียด ดังตารางที่ 3.28

ตารางที่ 3.28 ระดับเงินเดือนของครูในระดับประถมศึกษา

ระดับบุคลากร	ระดับเงินเดือน (ดอลลาร์ฮ่องกง)	ระดับเงินเดือน (บาท) ²⁷
ครูใหญ่ ระดับ 1 (Headmaster/Headmistress I)	38,000 - 41,000	152,000 - 164,000
ครูใหญ่ ระดับ 2 (Headmaster/Headmistress II)	34,000 - 39,000	136,000 - 156,000
ครูผู้ช่วยผู้อำนวยกา (Principal Assistant Master/Mistress)	34,000 - 39,000	136,000 - 156,000
ครูระดับประถมศึกษา (Primary School Master/Mistress)	30,000 - 33,000	120,000 - 132,000
ครูผู้ช่วยอาวุโส (Senior Assistant Master/Mistress)	30,000 - 33,000	120,000 - 132,000
ครูผู้ช่วย (Assistant Master/Mistress)	25,000 - 29,000	100,000 - 116,000
ครูผู้ช่วยระดับประถมศึกษา (Assistant Primary School Master/Mistress)	17,000 - 29,000	68,000 - 116,000
ประกาศนียบัตรครู (Certificate Master/Mistress)	14,000 - 24,000	56,000 - 96,000
ครูที่คุณสมบัติไม่ครบถ้วน (Unqualified Teacher)	4,000	16,000

ที่มา : Hong Kong Professional Teachers' Union, 2011

ตารางที่ 3.29 ระดับเงินเดือนของครูในระดับมัธยมศึกษา

ระดับบุคลากร	ระดับเงินเดือน (ดอลลาร์ฮ่องกง)	ระดับเงินเดือน (บาท)
ผู้อำนวยกา ระดับ 1 (Principal I)	45,000 - 49,000	180,000 - 196,000
ผู้อำนวยกา ระดับ 2 (Principal II)	40,000 - 44,000	160,000 - 176,000
รองผู้อำนวยกาฝ่ายวิชาการ (Principal Graduate Master/Mistress)	38,000 - 41,000	152,000 - 164,000
ครูฝ่ายวิชาการระดับอาวุโส (Senior Graduate Master/Mistress)	34,000 - 39,000	136,000 - 156,000
ผู้ช่วยผู้อำนวยกา	34,000 - 36,000	136,000 - 144,000

²⁷ คำนวณจากอัตรา 4 บาท ต่อ 1 ดอลลาร์ฮ่องกง อัตราแลกเปลี่ยน ในวันที่ 17 กันยายน 2554

(Principal Assistant Master/Mistress)		
ครูผู้ช่วยอาวุโส (Senior Assistant Master/Mistress)	30,000 – 33,000	120,000 – 132,000
ครูฝ่ายวิชาการ (Graduate Master/Mistress)	17,000 – 33,000	68,000 – 132,000
ครูผู้ช่วย (Assistant Master/Mistress)	25,000 – 29,000	100,000 – 116,000
ครูผู้ช่วย ฝ่ายปฏิบัติการ	25,000 – 29,000	100,000 – 116,000
(Assistant Master/Mistress – Workshop Teacher)		
ประกาศนียบัตรครู / ครูฝ่ายปฏิบัติการ	14,000 – 24,000	56,000 – 96,000
(Certificate Master/Mistress – Workshop Teacher)		
ประกาศนียบัตรครู (Certificated Master/Mistress)	14,000 - 24,000	56,000 – 96,000
ครูที่คุณสมบัติไม่ครบถ้วน (Unqualified Teacher)	4,000	16,000

ที่มา : Hong Kong Professional Teachers' Union, 2011

- การให้ผลตอบแทนและรางวัลในระดับปฏิบัติการ

คณะกรรมการฝึกอบรมวิชาชีพ (Vocational Training Council : VTC) (2011) ได้พิจารณาเรื่องผลตอบแทนให้มีความสอดคล้องกับเงื่อนไขของตลาด ซึ่งหมายถึงต้องมีความยืดหยุ่น สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ได้ นอกจากนี้ยังมีสวัสดิการ ผลประโยชน์พิเศษ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล รวมถึงการให้ค่าตอบแทนตามความสามารถหรือตามผลงาน กล่าวคือ เมื่อมีการประเมินผลงาน 5 ระดับ ได้แก่ ยอดเยี่ยม (Exceptional: EX), มีประสิทธิภาพสูง (Highly Effective : HE), มีประสิทธิภาพ (Effective : EF) ประสิทธิภาพไม่เพียงพอ (Less than Effective : LE) และไม่เป็นที่น่าพอใจ (Unsatisfactory : UN) ครูที่มีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ 3 ระดับแรก คือ ระดับ EX, HE และ EF จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษในสัดส่วน 3 : 2 : 1 โดยผู้ที่มีผลงานยอดเยี่ยมหรือ EX จะได้รับเงินรางวัล 5,000 ดอลลาร์ฮ่องกง หรือถ้าหากเป็นกลุ่ม รางวัลนี้จะนำมาเฉลี่ยกัน

การมอบรางวัลแก่ครูจะจัดขึ้นในวันจบการศึกษาของนักเรียนประมาณ 1 หนึ่งคน ซึ่งมีผู้ปกครองของนักเรียนเข้าร่วมด้วย การมอบรางวัลนี้จึงถือเป็นการประกาศเกียรติคุณที่น่าภูมิใจยิ่งแก่ครู นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำหน้าที่สอนแล้ว ในสายงานบริหารงานทั่วไป (Administrators) VTC ได้จัดรางวัลที่คล้ายคลึงกันให้สำหรับผู้ที่มีผลงานยอดเยี่ยมด้วยเช่นกัน

การประเมินเพื่อเลื่อนขั้น VTC มีคณะกรรมการการเลื่อนขั้น (Promotion Board) ดูแลการประเมินผลงานของบุคลากร/ครู การเลื่อนขั้นขึ้นอยู่กับความสามารถและความพยายามของบุคลากร ถ้าพยายามมากก็สามารถเลื่อนขั้นได้เร็ว พยายามในระดับปกติการเลื่อนขั้นก็เป็นในระดับปกติ สำหรับผู้ที่เข้ารับการประเมินเลื่อนขั้นที่มีคะแนนสูงสุด และเป็นระดับคะแนนที่น่าพึงพอใจของคณะกรรมการ จะได้รับการเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

3.4.2.5 เครื่องมือในการประเมิน

- เครื่องมือประเมินโดยทั่วไป

เครื่องมือที่ใช้ประเมินครูในเขตปกครองพิเศษฮ่องกงเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาครู เพื่อให้ครูใหม่ได้สัมผัสกับสภาพแวดล้อมที่ครอบคลุมและเอื้อต่อการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ ซึ่งระบบแบบนี้จะต้องเชื่อมรวมกับการสนับสนุนด้านการให้คำปรึกษาในโรงเรียนซึ่งจะแก้ไขปัญหาที่หลากหลาย เร่งด่วน และเป็นระยะยาว สำหรับการสนับสนุนครูผู้สอนนั้น เริ่มต้นด้วยการเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์ การให้ข้อเสนอแนะที่ทันต่อเหตุการณ์ และความคิดเห็นในการทำงาน เครื่องมือประเมินเหล่านี้มีเป้าหมาย ได้แก่ เพื่อให้ประสบการณ์การทำงานที่ครบวงจรสำหรับครูใหม่ เพื่อให้คำแนะนำอย่างมืออาชีพแบบบูรณาการ และเพื่อสนับสนุนให้ครูใหม่มีรากฐานที่มั่นคงสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิตตลอดจนเพื่อช่วยให้ครูใหม่สะท้อนและประเมินงานของตนเอง (Education Bureau, 2011)

การประเมินผลครูในเขตปกครองพิเศษฮ่องกง อาจกล่าวได้ว่าเน้นไปที่การสังเกตการณ์การสอน เพราะโดยแนวทางนโยบายของเขตปกครองพิเศษฮ่องกงให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ในชั้นเรียนของนักเรียน ซึ่งเขตปกครองพิเศษฮ่องกงมีวิธีการสังเกตการณ์สอนซึ่งเป็น work shop ใช้เวลา 3 วันครึ่ง โดยครูใหญ่และผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้สังเกตการณ์สอนของครู ซึ่งช่วยประเมินและสะท้อนผลการสอนของครู ซึ่งการสังเกตการณ์สอนชั้นเรียนด้วยวิดีโอทำให้เห็นภาพการสอนและประเมินได้อย่างชัดเจน หรือบางชั้นเรียนมีรูปแบบการสอนที่ดีก็สามารถนำไปเป็นแบบอย่างได้ช่วยให้เกิดการพัฒนาทักษะทั้งครูและผู้บริหารโรงเรียน เครื่องมือนี้ ทำให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียน เพราะครูได้มีส่วนร่วมบ่อยๆ และมีการพูดคุยเกี่ยวกับปฏิบัติการการสอน ครูสังเกตการณ์ซึ่งกันและกันเพื่อให้ผลสะท้อนกลับ มีการวางแผน ออกแบบ ประเมินและเตรียมอุปกรณ์การสอนร่วมกัน (Education Bureau, 2008)

นอกจากนี้ โรงเรียนในเขตปกครองพิเศษฮ่องกงสามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มการประเมินได้จากเว็บไซต์ของ Education and Manpower Bureau ซึ่งจะมีหลายแบบฟอร์ม และโรงเรียนสามารถนำไปปรับแต่งได้ตามความเหมาะสมของโรงเรียนเอง ทำให้การประเมินครูในเขตปกครองพิเศษฮ่องกงมีความแตกต่างหลากหลายไปตามแต่ละโรงเรียน (Education Bureau, 2008)

- ' เครื่องมือประเมินการเข้ารับตำแหน่ง (An Induction Tool Kit)

คณะกรรมการที่ปรึกษาด้านการศึกษาและคุณสมบัติครู (Advisory Committee on Teacher Education and Qualifications : ACTEQ) ได้ดูแลการศึกษาของครูอย่างครอบคลุมทุกด้าน รวมถึงการเรียนรู้อย่างมืออาชีพของครู สำหรับด้านอื่น ACTEQ ได้แนะนำให้ใช้ระบบการเข้ารับตำแหน่ง (Induction System) เพื่อให้ครูใหม่ (beginning teachers) ได้อยู่ในบริบทที่สามารถพัฒนาตนไปสู่ความเป็นมืออาชีพได้ สำหรับระบบการเข้ารับตำแหน่งนี้ ได้จัดไว้สำหรับครูที่เริ่มเข้ามาทำหน้าที่ใหม่ ซึ่งแผนงานการเข้ารับตำแหน่งของครูนั้น เป็นแผนงานที่อยู่ภายใต้การดูแลควบคุมของโรงเรียนอันเป็นการแก้ปัญหาโดยภาพกว้างในระยะกลางและระยะยาว ซึ่งครอบคลุม 4 ด้าน คือ รายบุคคล (Personal) การ

สอน (Instructional) การดำเนินการ (Operational) และความเป็นมืออาชีพ (Professional) การแบ่งปันและการเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นการพัฒนาครูใหม่ได้เป็นอย่างดี รวมถึงดำเนินการให้สอดคล้องกับผลตอบกลับ (feedback) และมีการทบทวนผลการดำเนินการด้วย ซึ่งแผนงานการเข้ารับตำแหน่ง (induction program) มีเป้าหมายดังต่อไปนี้ (ACTEQ, 2007)

1. จัดบริหารการทำงานให้ครูใหม่ได้รับประสบการณ์อย่างรอบด้าน
2. จัดแนวทางชี้แนะความเป็นมืออาชีพแบบบูรณาการ (integrated professional guidance)

และสนับสนุนให้ครูใหม่มีความเป็นมืออาชีพ

3. วางพื้นฐานที่มั่นคงด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับครูใหม่
4. ช่วยให้ครูใหม่สะท้อนและประเมินการทำงานของตนเองอย่างเป็นระบบ

ครูที่เข้ามาทำหน้าที่ใหม่ได้รับการคาดหวังว่า เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และมีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ ซึ่งจะได้รับการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกจากผู้ให้คำแนะนำ (Mentors) ซึ่งสำหรับการเลือกผู้ให้คำแนะนำ ขึ้นอยู่กับครูใหม่ / ผู้รับคำแนะนำ (Mentees) และโรงเรียน โดยสามารถเลือกหรือเปลี่ยน รวมทั้งกำหนดระยะเวลาการให้คำแนะนำได้ ทั้งนี้ ครูใหม่จะได้รับประโยชน์ทั้งหมดจากการเรียนรู้ในเชิงรุกและความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นการสร้างโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ และกระตุ้นให้เกิดผลกระทบในด้านดีต่อการพัฒนาโรงเรียน

เครื่องมือสำหรับการเข้ารับตำแหน่งนี้ ได้รับการออกแบบมาเพื่อสนับสนุนโรงเรียนในเรื่องการอำนวยความสะดวกให้ครูเรียนรู้อย่างมืออาชีพในการเข้ามาทำหน้าที่ครูปีแรก ทั้งนี้เพื่อให้ผู้รับคำแนะนำหรือครูใหม่สามารถสะท้อนถึงความเป็นมืออาชีพ ความรู้ ความเข้าใจและทักษะความสามารถของครูได้อย่างชัดเจน คณะกรรมการฯ ได้จัดชุดเครื่องมือในการประเมินขึ้นใช้ และมีการเริ่มใช้ในบางโรงเรียนแล้ว ซึ่งจะช่วยโรงเรียนในเรื่องการเข้ารับตำแหน่งของครูที่เข้ามาทำหน้าที่ใหม่ (Education Bureau, 2011) โดยเครื่องมือที่นำมาใช้ประกอบด้วยรายละเอียด ต่อไปนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Particulars)
2. การทบทวนหลักฐานเชิงปริมาณในขั้นกลางและขั้นสุดท้าย (Interim and Final Reviews on Quantitative Evidence)
3. การทบทวนหลักฐานแต่ละองค์ประกอบในขั้นกลางและขั้นสุดท้าย (Interim and Final Reviews on Individual Domains)
4. ความคิดเห็นส่วนบุคคลต่อปรัชญาการศึกษา (Personal Statement on Philosophy of Education)
5. กิจกรรมการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ (Professional Development Activities)
6. บันทึกผลสะท้อนกลับต่อการสอน การเรียนรู้ และการประเมิน (Reflective Journal on Teaching, Learning and Assessment)
7. กรณีศึกษาด้านการพัฒนานักเรียน (Case Study on Student Development)

ผู้ที่เข้ามารับหน้าที่ครูใหม่นั้น อาจจบมาจากสาขาวิชาที่หลากหลาย แต่ถ้าหากไม่ได้จบด้านการศึกษาหรือครุศาสตร์มาโดยตรง หรือ รวมทั้งผู้ที่ยังไม่ได้จบระดับปริญญาตรี โรงเรียนสามารถรับบุคคลเหล่านั้นเข้ามาทำหน้าที่สอนได้ ซึ่งต้องทำไปพร้อมกับการฝึกอบรมหรือศึกษาในหลักสูตรด้านการศึกษาด้วย ส่วนผู้ที่จบด้านการศึกษาหรือด้านครุศาสตร์มาโดยตรงจะศึกษาหรืออบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนในด้านที่สนใจหรือถนัดต่อไป ทั้งนี้ ผู้ที่จบปริญญาตรีจากทุกสาขาวิชา จะเข้ารับตำแหน่งในระดับ Graduated Master

จากการนำเสนอระบบประเมินดังกล่าวมาทั้งหมดนั้น สรุปได้ว่าระบบศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา อังกฤษ สิงคโปร์ และเขตปกครองพิเศษฮ่องกง ให้ความสำคัญกับการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูซึ่งถือเป็นผู้ทำให้เกิดผลกระทบทางการเรียนรู้และทางด้านอื่นแก่นักเรียนได้โดยตรง ซึ่งลักษณะระบบการประเมินของประเทศเหล่านี้มุ่งนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์เชิงสร้างสรรค์ คือ ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาศักยภาพตนเอง จึงเป็นที่มาของการนำแนวคิด Performance-Based Management มาปรับใช้ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อรับรองและพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ในขณะที่บางประเทศวางวัตถุประสงค์ที่กว้างไปถึงระดับองค์กรและสังคม ดังประเทศอังกฤษ ซึ่งมีการประเมินเพื่อให้การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นนำมาซึ่งวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมด้วย ส่วนเขตปกครองพิเศษฮ่องกงก็คาดหวังที่จะให้การประเมินนั้นนำมาสู่การวางนโยบาย

สำหรับแนวทางและองค์ประกอบของการประเมินนั้นจะเห็นได้ว่าแม้บางประเทศจะมีแนวทางประเมินโดยกำหนดมาตรฐานหลายด้าน แต่หากพิจารณาในสาระสำคัญแล้วก็จะเห็นได้ว่ามีแนวทางตามกรอบ Competency ซึ่งประเทศอังกฤษมีกรอบตามแนวทางดังกล่าวที่ชัดเจน คือ ประเมินคุณลักษณะความรู้ความเข้าใจ และทักษะทางวิชาชีพ อย่างไรก็ตามหากพิจารณาในรายละเอียดในส่วนขององค์ประกอบ การประเมินของแต่ละประเทศจะมีข้อสังเกตว่า ประเด็นเรื่องความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง เพื่อนร่วมงาน ชุมชน และภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจะถูกบรรจุเข้าไว้ในองค์ประกอบของแต่ละประเทศด้วย ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์หากนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทของประเทศไทย

ในประเด็นด้านเงื่อนไขของการประเมิน ส่วนใหญ่จะมีระดับเงินเดือนเป็นฐานรองรับไว้ และมีการประเมินเป็นประจำทุกปีเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน หรืออาจได้เลื่อนระดับเร็วมากขึ้นสำหรับครูที่มีความสามารถหรือผ่านการอบรมตามข้อกำหนดของหน่วยงานที่มีอำนาจวางไว้ ส่วนประเด็นสุดท้าย เครื่องมือในการประเมินนั้น โดยรวมเป็นเครื่องมือที่คล้ายกันและใช้เครื่องมืออย่างหลากหลายในการประเมิน เครื่องมือที่เน้นความสำคัญค่อนข้างมาก คือ การสังเกตการณ์ เพราะเป็นเครื่องมือที่ช่วยสะท้อนผลจากการปฏิบัติจริง ขณะที่เครื่องมือที่เป็นผลงานวิจัยนั้น ยังไม่พบการระบุเงื่อนไขที่ชัดเจนหรือยังไม่พบว่ามีมีการนำมาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อการประเมินโดยตรง โดยประเทศที่มีการกล่าวถึงเครื่องมือนี้ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา เช่น หน่วยงานด้านการประเมิน NBPTS เสนอให้ครูเขียนการวิจัยทางการศึกษา

เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นข้อเสนอย่อย ของ 5 ประการหลัก และประเทศอังกฤษที่กล่าวถึง องค์ประกอบการประเมินครุติเด่น ที่จะต้องมีการวิจัยและประเมินการปฏิบัติงานทางหลักสูตรในเชิง นวัตกรรม และเขียนถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปปรัชญาและวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ แนวทางและองค์ประกอบ เจือนใจ และ เครื่องมือการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา อังกฤษ สิงคโปร์ และเขต ปกครองพิเศษฮ่องกง ดังตารางที่ 3.30

ตารางที่ 3.30 ระบบประเมินคุณและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทย และเขตปกครองพิเศษฮ่องกง

ประเทศ	สหรัฐอเมริกา	อังกฤษ	สิงคโปร์	เขตปกครองพิเศษฮ่องกง
ปรัชญาและวิธีทัศน์	<p>ประเทศสหรัฐอเมริกามุ่งสนับสนุนให้นักเรียนประสบความสำเร็จทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้นักเรียนมีศักยภาพในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา และนักเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป ทั้งนี้ นักเรียนทุกคนจะต้องได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมกันโดยไร้ข้อจำกัดด้านชาติพันธุ์ ศาสนา หรือความพิการ เป็นต้น ซึ่งสหรัฐอเมริกาเน้นให้นักเรียนมีศักยภาพเชิงแข่งขันในสังคมโลกได้ทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และเศรษฐกิจ ด้วยวิสัยทัศน์ดังกล่าว สหรัฐอเมริกามุ่งผลักดันให้แต่ละรัฐพัฒนาครูให้มีความสามารถที่เท่าเทียมกัน พร้อมทั้งมีการให้รางวัลและจูงใจครูในโรงเรียนที่ทำงานไกลหรือสาขาที่ขาดแคลน</p>	<p>ประเทศอังกฤษมีความมุ่งมั่นในการยกระดับโอกาสและการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมีปัจจัยที่จะหนุนเสริม ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - โรงเรียนต้องมีความเป็นอิสระ การพัฒนานักเรียนและขับเคลื่อนโรงเรียนเป็นหน้าที่สำคัญของครูและครูใหญ่ - การพัฒนาทางเลือกด้านสถานศึกษาให้กับผู้ปกครอง โดยอาจจัดตั้งโรงเรียนซึ่งมีความแตกต่างออกไปบ้างเช่น - อดช่องว่างของโอกาสในการพัฒนา - ความสำเร็จของนักเรียน โดยสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมร่วมกับกระทรวงอื่นๆ เพื่อลดความยากไร้ของครอบครัววัยเด็ก - พัฒนาระบบการศึกษาที่ระบบ โดยเริ่มจากทำให้คนที่เก่งที่สุดได้เข้ามาสู่เส้นทางการสอน 	<p>ระบบการศึกษาของประเทศสิงคโปร์เน้นผลลัพธ์ คือ นักเรียน เป็นสำคัญ ซึ่งครูมีความสำคัญเพราะเป็นผู้ที่จะปลูกฝังความสามารถ ค่านิยม และทัศนคติที่ดีแก่นักเรียน รวมทั้งจะทำให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของประเทศที่เรียกว่า DOE สิงคโปร์จึงมุ่งพบปะประมงและโอกาสให้กับการพัฒนาครูอย่างเต็มที่ แม้ครูยังไม่จบปริญญาก็สามารถสอบได้และศึกษาต่อในระหว่างที่ทำงานได้ สิงคโปร์ยังพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อยกระดับผลงานที่เรียกว่า EPMS ซึ่งประเมินสมรรถนะเป็นหลัก</p>	<p>เขตปกครองพิเศษฮ่องกงให้ความสำคัญกับการศึกษาเพราะเป็นการลงทุนที่ยิ่งใหญ่และสะท้อนผลลัพธ์ที่ดีในอนาคต ซึ่งการสะท้อนของครูมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นอย่างมาก โดยเขตปกครองพิเศษฮ่องกงมีการปฏิรูปการศึกษาในปี 2000 ซึ่งมีหลักการสำคัญคือ การให้ความสำคัญกับนักเรียน ไม่มีคนเสียโอกาสทางการศึกษา การศึกษามีคุณภาพ การเรียนรู้ที่ครอบคลุมทั้งในและนอกโรงเรียน และพัฒนาทางสังคมอย่างกว้างขวาง ส่งผลให้มีการเน้นใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การใช้ภาษาที่สองและสาม และครูยังมีบทบาทที่มากกว่าการสอนอย่างเดียว</p>
วัตถุประสงค์	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อรับรองและพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีกลยุทธ์ ได้แก่ การติดตามการปฏิบัติงานของครูในแต่ละรัฐ มีการตรวจสอบคุณสมบัติครูจากชั้นเรียนที่ 	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม - เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพครู - เพื่อการดำรงตนให้อยู่ในมาตรฐาน 	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อประเมินความสามารถและความสำคัญของครู - เพื่อวางแผนพัฒนาทางวิชาชีพของครู - สนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมตามค่านิยม 	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อการเติบโตทางสายอาชีพ - ดำรงรักษาความเชี่ยวชาญของครู - วางเป้าหมายในการพัฒนาครูและการศึกษา และวางนโยบายทางการศึกษา

ประเทศ	สหรัฐอเมริกา	อังกฤษ	สิงคโปร์	เขตปกครองพิเศษฮ่องกง
<p>สอน พัฒนาครูอย่างเท่าเทียมกัน และ ปฏิรูปค่าตอบแทน</p>	<p>วิชาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อจัดอันดับการจ่ายค่าตอบแทน - เพื่อให้เกิดการยอมรับนโยบาย ค่าตอบแทนของโรงเรียน 	<p>DOE</p>	<p>แนวทางการประเมินมี 2 แนวทาง คือ การ พิจารณาจากผลลัพธ์ทางการสอน (ครอบคลุมถึงคุณภาพของนักเรียน ความ เป็นอยู่ของนักเรียน ความร่วมมือ และการ พัฒนา) และพิจารณาจากสมรรถนะครู ตาม องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - บทบาทครู - ความคิดริเริ่มและนวัตกรรม - พัฒนาการทางวิชาชีพ - การแบ่งปันความรู้ และ - ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน 	<p>ประเมินครอบคลุมการปฏิบัติหน้าที่ของครู เช่น งานบริหารหรือกิจกรรมนอกชั้นเรียน รวมถึงประสิทธิภาพภาษาอังกฤษและ จีนกลาง ซึ่งครูที่จะเข้าสู่วิชาชีพครูต้อง ได้รับการลงทะเบียนจาก ACTEQ ซึ่ง กำหนด องค์ประกอบ 4 ด้านหลักของ วิชาชีพครู เรียกว่า TCF ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเรียนการสอนและการเรียนรู้ - การพัฒนานักเรียน - การพัฒนาโรงเรียน - ความสัมพันธ์ทางวิชาชีพและบริการ
<p>แนวทางและ องค์ประกอบ</p>	<p>วงจรรองระบบสอดคล้องกับ Performance-Based Assessment โดยมี กรอบ 4 ขั้นตอน ได้แก่ พัฒนาระบบ นำ ระบบไปใช้ ประเมินแบบมีส่วนร่วม และ การสนับสนุนครู โดย NBPTS ได้เสนอ องค์ประกอบ 5 ด้านที่เป็นมาตรฐานสำหรับ ครู ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรับผิดชอบของครูต่อนักเรียนและการเรียนรู้ของนักเรียน - การเรียนรู้ของนักเรียน เกี่ยวข้องกับการ ยอมรับและปรับแนวการปฏิบัติต่อนักเรียน อย่างเหมาะสม - ความเข้าใจและดูแล นักเรียนอย่างเหมาะสม การพัฒนานักเรียนสามารถวิเคราะห์ของนักเรียน - ความรู้ในวิชาที่สอน เป็นความรู้ใน เนื้อหาวิชาและวิธีการที่จะริเริ่มสอนในวิชานั้น หรือใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย - การจัดการและการติดตามการเรียนรู้ เกี่ยวกับการค้นหาวิธีการที่จะนำไปสู่ 	<p>ในเบื้องต้นครูทุกคนต้องปฏิบัติตาม แนวทางประมวลจริยธรรมและการ ปฏิบัติงานครู เป็นหลัก 8 ประการ ซึ่งมี สาระสำคัญเกี่ยวข้องกับ การพัฒนา ความก้าวหน้าของนักเรียน คุณภาพการ สอน การตอบสนองต่อความหลากหลาย ของผู้เรียน การมีส่วนร่วมในโรงเรียนและ ชุมชน สำหรับ การประเมินครูที่มี คุณสมบัติ ครูตามมาตรฐานหลัก ครูสูง กว่ามาตรฐานหลัก ครูยอดเยี่ยม และครู เชี่ยวชาญ จะมีการประเมินสมรรถนะ 3 ด้าน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - คุณลักษณะทางวิชาชีพครู เป็น มาตรฐานว่าด้วยความสัมพันธ์กับนักเรียน การนำนโยบายไปปฏิบัติ การทำงาน ร่วมกับผู้อื่น และการพัฒนาวิชาชีพ - ความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพครู ว่าด้วยการสอน ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมิน การสอน ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมิน 	<p>แนวทางประเมินมี 2 แนวทาง คือ การ พิจารณาจากผลลัพธ์ทางการสอน (ครอบคลุมถึงคุณภาพของนักเรียน ความ เป็นอยู่ของนักเรียน ความร่วมมือ และการ พัฒนา) และพิจารณาจากสมรรถนะครู ตาม องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - บทบาทครู - ความคิดริเริ่มและนวัตกรรม - พัฒนาการทางวิชาชีพ - การแบ่งปันความรู้ และ - ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน 	<p>ได้แก่ สายการสอน สายการบริหาร และสาย เชี่ยวชาญ ต่างถูกประเมินได้ 5 ระดับ</p>

ประเทศ	สหรัฐอเมริกา	อังกฤษ	สิงคโปร์	เขตปกครองพิเศษฮ่องกง
	<p>เป้าหมาย การจัดทำให้มีการเรียนรู้แบบกลุ่ม ประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความคิดคืออย่างเป็นระบบ เกี่ยวกับการทำทางเลือกรายละเอียดหรืออาจขอคำแนะนำจากผู้อื่นและเขียนงานวิจัยทางการศึกษา - ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นการช่วยเหลือโรงเรียนทำงานกับผู้ปกครอง การใช้ทรัพยากรชุมชนให้เกิดประโยชน์ 	<p>การสอน ทักษะทางการสอนและเทคโนโลยี ควบคู่ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทักษะทางวิชาชีพครู เกี่ยวกับ การวางแผน การสอน ประเมินผล ติดตาม การทบทวน ปรับการเรียนรู้ การริเริ่ม 		
เดือนใจ	<p>ผู้ถูกประเมินต้องผ่านงานสอนมาไม่น้อยกว่า 3 ปี และประเมินโดยใช้ Portfolio และแบบทดสอบทางคอมพิวเตอร์เป็นหลัก การรับรองจะมีการต่ออายุทุก 10 ปี ซึ่งในการต่ออายุจะมีแนวทางการประเมินที่ต่างไปจากเดิม โดยเป็นการประเมินแบบองค์รวมมากขึ้น ซึ่งการประเมินเพื่อรับรองของ NBPTS เป็นแบบสมัครใจ ซึ่งครูในโรงเรียนของรัฐจะต้องมีใบรับรอง ส่วนครูโรงเรียนเอกชนไม่จำเป็นต้องมีใบรับรอง ในบางรัฐให้รางวัลหรือขึ้นเงินเดือนแก่ครูที่ผ่านการประเมินและได้รับการรับรอง</p>	<p>การประเมินครู ถือเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการปฏิบัติงาน จะมีการจัดทำแผนจัดการผลงานซึ่งมีอายุน้อย 6 ปีโดยทุกปีผู้ถูกประเมินและผู้ประเมินจะทบทวนแผนร่วมกันและผู้ประเมินจะให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพื่อการพัฒนา ในกรณีที่ประเมินไม่เพื่อปรับปรุงค่าตอบแทน จำเป็นต้องเขียนข้อเสนอแนะก็ได้เพราะผลประเมินที่ได้จะถูกนำไปเปรียบเทียบกับและจ่ายค่าตอบแทนตามเอกสาร STPCD ส่วนการเลื่อนขั้นจะมีการประเมินเมื่อครูร้องขอ</p>	<p>มีการประเมินทุกปีเป็นปกติ การประเมินผล งานมี 5 ระดับ คือ A B C D E ซึ่งเชื่อมโยงกับการจ่ายโบนัสที่ค่อนข้างสูง ส่วนการประเมินเลื่อนขั้น ประเมินเมื่อบรรจุไปแล้ว 3 ปี และต้องมีการพัฒนาให้เห็นโดยครูใน ปี ที่สอดคล้องตามกรอบ TEACH คือ ความดีใจที่รับการฝึกอบรม 100 ชั่วโมงต่อปี ที่สอดคล้องตามกรอบ TEACH คือ ความดีใจที่รับการฝึกอบรม 100 ชั่วโมงต่อปี ที่มีอาชีพที่เข้มแข็งของครู ความผูกพันกับสถาบันอย่างลึกซึ้ง แรงบันดาลใจ ยกย่องระดับโอกาสทางอาชีพ และความกลมกลืนระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน</p>	<p>ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นและจ่ายค่าตอบแทนประจำปีเป็นปกติ โดยการจ่ายค่าตอบแทนต้องสอดคล้องกับข้อกำหนด (Code of Aid and Guide to Salary Assessment) แต่หากครูมีการอบรมครบ 50 ชม. จะมีสิทธิ์ได้ประเมินเลื่อน 2 ชั้น ซึ่งครูที่จะประเมินเพื่อให้ได้ 2 ชั้นต้องมี การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (CPD) ตาม อกป. 8 ด้าน ได้แก่ คุรุศาสตร์ พัฒนาหลักสูตร ประกันคุณภาพ บริหาร ยกย่องความเป็นมืออาชีพ สร้างเครือข่าย สมรรถนะพื้นฐาน และอื่นๆ</p>
เครื่องมือ	แบ่งเป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ ส่วนแรก คือ	- การประเมินเพื่อทบทวนประจำปี มี	- การทบทวนเป้าหมาย 3 ปีต่อครั้ง และมี	- เน้นสังเกตการณ์ด้วยวิธี work shop

ประเทศ	สหรัฐอเมริกา	อังกฤษ	สิงคโปร์	เขตปกครองพิเศษฮ่องกง
	<p>สหรัฐอเมริกา ซึ่งประกอบด้วยวิถีชีวิตที่ถือการ Portfolio ซึ่งประกอบด้วยวิถีชีวิตที่ถือการสอน รายงานวิเคราะห์การสอน เอกสารที่แสดงถึงการทำงานร่วมกับชุมชนและโรงเรียน เป็นต้น อีกส่วนหนึ่งเป็นแบบทดสอบทางระบบคอมพิวเตอร์</p>	<p>เครื่องมือที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เป้าหมาย แผนปรับปรุงและพัฒนา การบันทึกตามแผน การสังเกตการณ์ชั้นเรียน การสัมภาษณ์ การสะท้อนและอภิปรายผล</p> <ul style="list-style-type: none"> - การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งเครื่องมือทั่วไป ได้แก่ มาตรฐานวิชาชีพ คำบรรยายลักษณะงานของครู เอกสาร STPCD 	<p>การให้ผลสะท้อนกลับอย่างเป็นทางการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสอนงานอย่างไม่เป็นทางการของครู - ประเมินและคาดการณ์ตำแหน่งสูงสุดที่ครูจะพัฒนาตนเองได้ (CEP) 	<p>หรือ วัตถุประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> - การประเมินเพื่อเข้ารับตำแหน่งใช้เครื่องมือ ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล การทบทวนเอกสาร ความคิดเห็นส่วนบุคคล กิจกรรมพัฒนาทางวิชาชีพ และการพัฒนา

บทที่ 4

หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

เนื้อหาในบทนี้แบ่งเป็น 2 ส่วนหลักๆ ได้แก่ วิวัฒนาการหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งเป็นการนำเสนอเนื้อหาดังกล่าวในเชิงหลักการ เนื้อหาในส่วนที่สองเป็นข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548 และหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว17 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552

4.1 วิวัฒนาการของหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

4.1.1 บทนำ

หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ มีวิวัฒนาการเริ่มต้นจากการตราพระราชบัญญัติสำคัญต่าง ๆ ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2547 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 24 ธันวาคม พ.ศ. 2547

ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 จึงทำให้สาระสำคัญของกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเช่นกัน

สำหรับรายละเอียดที่มาของวิวัฒนาการหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ สามารถวิเคราะห์และลำดับประเด็นสำคัญ ตั้งแต่การกำหนดให้มี จนกระทั่งมีการปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติม ตั้งแต่ ปี 2547 – 2554 โดยเอกสารสำคัญที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ พระราชบัญญัติสำคัญอันเป็นกฎหมายแม่บท คือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และระเบียบคำสั่งต่าง ๆ คือหนังสือเวียนจาก สำนักงาน ก.ค.ศ. ในแต่ละปี โดยระยะแรก ปี 2547 เป็นช่วงของการริเริ่มให้มีนโยบายและมีการตราพระราชบัญญัติฉบับนี้ออกมาใช้ ขณะเดียวกันก็มีการตราพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือน วิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งออกมาประกอบเพิ่มเติม

4.1.2 เอกสารที่เกี่ยวข้อง

สำหรับเอกสารที่เกี่ยวข้องกับวิวัฒนาการของการมีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สรุปสาระสำคัญพอสังเขป เรียงลำดับดังต่อไปนี้

4.1.2.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

สาระสำคัญเกี่ยวกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 คือ พระราชบัญญัติดังกล่าว ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาคณะหนึ่ง ซึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” เรียกโดยย่อว่า “ก.ค.ศ.” มีอำนาจหน้าที่สำคัญ คือ จัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพ คุณวุฒิ การศึกษา การอบรม ประสบการณ์ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน คุณภาพการปฏิบัติงาน หรือผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ ยังมีหน้าที่ในการพิจารณาตั้ง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และคณะอนุกรรมการอื่น เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย และอำนาจหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายฉบับนี้

สำหรับการระบุตำแหน่งและวิทยฐานะ กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดระบบตำแหน่งใหม่และเป็นครั้งแรกที่กำหนดให้ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบางตำแหน่ง เป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ โดยระบุไว้ในหมวด 3: การกำหนดตำแหน่ง วิทยฐานะ และการให้ได้รับเงินเดือน วิทยฐานะ และเงิน

ประจำตำแหน่ง (มาตรา 38 - 44) และได้กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี 4 ประเภท โดยแต่ละประเภทตำแหน่งมีวิทยฐานะ ดังนี้

ก. ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะ ดังนี้

- ครูชำนาญการ
- ครูชำนาญการพิเศษ
- ครูเชี่ยวชาญ
- ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ข. ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการและผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิทยฐานะ ดังนี้

- รองผู้อำนวยการชำนาญการ
- รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
- รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
- ผู้อำนวยการชำนาญการ
- ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
- ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
- ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

ผู้บริหารการศึกษา มีวิทยฐานะ ดังนี้

- รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ
- รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ
- ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ
- ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ

ผู้บริหารสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. มีวิทยฐานะ ดังนี้

- รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. ชำนาญการพิเศษ
- รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. เชี่ยวชาญ
- ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. เชี่ยวชาญ
- ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. เชี่ยวชาญพิเศษ

ค. ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้แก่ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีวิทยฐานะ ดังนี้

- ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

- ศึกษาวิเคราะห์ชำนาญการพิเศษ
- ศึกษาวิเคราะห์เชี่ยวชาญ
- ศึกษาวิเคราะห์เชี่ยวชาญพิเศษ

จ. ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้มีวิทยฐานะ

นอกจากนี้ ยังมีการบัญญัติให้ตำแหน่งคณาจารย์ ได้แก่ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เป็นตำแหน่งทางวิชาการอีกด้วย

ต่อมาการกำหนดรายละเอียดและวิธีการให้มีและเลื่อนวิทยฐานะได้มีการจัดทำเป็นหนังสือเวียนจากสำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่งอาจจะเป็นการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม หรือยกเลิกสาระสำคัญบางประการ โดยยังคงยึดหลักการสำคัญตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติซึ่งเป็นกฎหมายแม่บังคับใช้อยู่

4.1.2.2 หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

สำหรับรายละเอียดของหนังสือเวียนสำนักงาน ก.ค.ศ. ฉบับแรกที่มีความเกี่ยวข้อง คือ ศธ 0206.3/ว25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ โดยกำหนดการขอรับการประเมินให้ยื่นคำขอได้ปีละ 1 ครั้ง ซึ่ง ก.ค.ศ. ได้ระบุหลักฐานสำคัญ จำนวน 5 ชุด สำหรับผู้ยื่นขอรับการประเมิน ได้แก่

- แบบเสนอขอรับการประเมินฯ (วฐ.1)
- การรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ฯ (วฐ.2) และ (วฐ.2/1)-

นอกจากนี้ ยังได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์เบื้องต้นของผู้ยื่นขอรับการประเมินแต่ละประเภท ประกอบด้วยคุณสมบัติตามที่กำหนด และต้องผ่านเกณฑ์การประเมิน 3 ด้าน คือ

1) ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (ทุกตำแหน่ง) พิจารณาจากการมีวินัย การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

2) ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน คือ สมรรถนะหลัก (ทุกตำแหน่ง) ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน (จำแนกตามแต่ละประเภทตำแหน่ง)

3) ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (จำแนกตามแต่ละประเภทตำแหน่ง) คณะกรรมการจะมีการพิจารณาแตกต่างกัน คือ

- วิทยฐานะชำนาญการ พิจารณาเฉพาะผลการปฏิบัติงานเท่านั้น
- วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ พิจารณาผลการปฏิบัติงาน และจำนวนผลงานทางวิชาการ ไม่น้อยกว่า 1 รายการ
- วิทยฐานะเชี่ยวชาญ พิจารณาผลการปฏิบัติงาน และจำนวนผลงานทางวิชาการ ไม่น้อยกว่า 2 รายการ (งานวิจัย 1 รายการ และงานวิชาการอื่น 1 รายการ)
- วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ พิจารณาผลการปฏิบัติงาน และจำนวนผลงานทางวิชาการ ไม่น้อยกว่า 2 รายการ (งานวิจัยและพัฒนาอย่างน้อย 1 รายการ)

เกณฑ์การพิจารณา โดยมีการตั้งคณะกรรมการประเมินทั้ง 3 ด้าน ร่วมกันประเมินและเสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำผลการประเมินเสนอต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาอนุมัติต่อไป ทั้งนี้ กรณีผู้ที่ไม่ผ่านการอนุมัติสามารถส่งคำขอรับการประเมินใหม่ได้ในปีต่อไป โดยผู้ที่ส่งคำขอเดือนเมษายนและเดือนตุลาคม จะส่งคำขอใหม่ได้จะต้องยื่นในเดือนเมษายนและตุลาคมของปีต่อไปเท่านั้น ห้ามยื่นก่อนกำหนดระยะเวลา 1 ปี

ทั้งนี้ การตั้งคณะกรรมการประเมินทั้ง 3 ด้าน จะมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ คณะกรรมการประเมินวิทยฐานะระดับชำนาญการ จะประกอบด้วยคณะกรรมการประเมินเพียง 1 ชุด จำนวน 3 คน พิจารณาการประเมินทั้ง 3 ด้าน โดยคิดค่าคะแนนเฉลี่ยร่วมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65 แต่คณะกรรมการประเมินวิทยฐานะตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป จะมีการแบ่งออกเป็น 2 ชุด ๆ ละ 3 คน ดังนี้

ชุดที่ 1 ประเมินด้านที่ 1 และ 2 ร่วมกัน คือ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน (ผลการประเมินแต่ละด้านต้องได้คะแนนจากกรรมการทั้งสามคนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละที่กำหนด ตามเกณฑ์ข้างล่าง)

ชุดที่ 2 ประเมินด้านที่ 3 คือ ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ และผลงานวิชาการ (ผลการประเมินโดยเป็นเอกฉันท์ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละที่กำหนด ตามเกณฑ์ข้างล่าง และเป็นเอกฉันท์ทั้งส่วนที่เป็นผลการปฏิบัติงาน ผลงานทางวิชาการ และคะแนนรวม)

เกณฑ์การตัดสิน (ค่าคะแนนร้อยละ) เป็นดังนี้

วิทยฐานะ	ด้านที่ 1	ด้านที่ 2	ด้านที่ 3		
ชำนาญการ	65	65	65		
ชำนาญการพิเศษ	70	70	ผลการปฏิบัติงาน	65	คะแนนรวมเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70
			ผลงานทางวิชาการ	65	
เชี่ยวชาญ	75	75	ผลการปฏิบัติงาน	70	คะแนนรวมเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75
			ผลงานทางวิชาการ	70	
เชี่ยวชาญพิเศษ	80	80	ผลการปฏิบัติงาน	75	คะแนนรวมเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

4.1.2.3 หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว26 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2548 เรื่องการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ (เป็นกรณีพิเศษ)

ต่อมาสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ออกหนังสือเวียนฉบับใหม่ คือ ศธ 0206.3/ว26 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2548 กำหนดรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ (เป็นกรณีพิเศษ) หมายความว่า สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ไม่ได้รับการอนุมัติการมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามกรณีปกติทั่วไป (ศธ 0206.3/ว25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548) สามารถยื่นขอรับการประเมิน ปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้มีวิทยฐานะชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษได้ โดยใช้หลักเกณฑ์กรณีพิเศษ คือ ผู้ยื่นขอจะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติถูกต้องตามหลักเกณฑ์ หรือมีความดีความชอบยกย่อง แต่มีกรณีติดขัดบางประการ ซึ่งเกณฑ์การประเมินทั้ง 3 ด้าน และเกณฑ์การตัดสินทั่วไป ยังคงใช้เกณฑ์เดิมตามหนังสือเวียนสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548 เป็นมาตรฐานทั่วไป โดยตำแหน่งชำนาญการ เกณฑ์การตัดสิน ร้อยละ 65 และตำแหน่งชำนาญการพิเศษ เกณฑ์การตัดสิน ร้อยละ 70 และระยะเวลาการยื่นขอรับการประเมินก็กำหนดระยะเวลายื่นขอได้ปีละ 1 ครั้ง ทั้งนี้ ผู้ยื่นขอรับการประเมินจะต้องเป็นกลุ่มบุคคลในกรณีดังต่อไปนี้

- 1) กรณีผู้เคยดำรงตำแหน่งซึ่งผ่านการประเมินผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม
- 2) กรณีผู้เคยขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งรับเงินเดือนในระดับ 8 หรือ เคยขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 8 แต่ไม่ได้รับการอนุมัติ
- 3) กรณีผู้ได้รับคัดเลือกเป็นครูดีเด่นตามโครงการต่าง ๆ ซึ่งเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกในระดับเขตพื้นที่การศึกษา หรือระดับจังหวัดขึ้นไป

4) กรณีผู้เคยดำรงตำแหน่งหรือผู้ผ่านการประเมินผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิม

กลุ่มบุคคลข้างต้น ต้องจัดทำแบบเสนอขอตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อขอรับการประเมินเพิ่มเติม 2 ด้าน จำแนกได้ดังนี้

กรณีกลุ่มบุคคลที่ 1 และ 2 ขอรับการประเมินเพิ่มเติม ด้านที่ (1) วินัย คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณ และด้านที่ (3) รายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีวิทยฐานะชำนาญการ

กรณีกลุ่มบุคคลที่ 3 ขอรับการประเมินเพิ่มเติม ด้านที่ (1) วินัย คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณ และด้านที่ (2) คุณภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีวิทยฐานะชำนาญการ

กรณีกลุ่มบุคคลที่ 4 ขอรับการประเมินเพิ่มเติม ด้านที่ (1) วินัย คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณ และด้านที่ (3) รายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

4.1.2.4 หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.2/ว2 ลงวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2551 เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ

เป็นหนังสือเวียนที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ออกมาเพื่อให้มีความสอดคล้องและเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 22 และมาตรา 26 รวมถึงสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ โดยยึดหลัก 5 ประการ เป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักเกณฑ์ ดังนี้

1. หลักความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
2. หลักคุณธรรม
3. หลักผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อผู้เรียน ต่อคุณภาพการศึกษา ต่อวงการวิชาชีพ และต่อชุมชนและสังคม
4. หลักการทำงานแบบมืออาชีพ การบริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
5. หลักการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานไปพร้อมกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สำหรับเกณฑ์การประเมิน ประกอบด้วย 3 ด้าน (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง) โดยจะแตกต่างจากเกณฑ์ ว25/2548 ในรายละเอียด ดังนี้

ด้านที่ (1) ด้านความประพฤติ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ พิจารณาจากการมีวินัย การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความรักและศรัทธา ในวิชาชีพ ความรับผิดชอบในวิชาชีพ และต้องได้รับการตรวจสอบคุณสมบัติและรับรอง

ด้านที่ (2) ด้านคุณภาพการสอนและการพัฒนาผู้เรียน/คุณภาพการบริหารและการพัฒนา สถานศึกษา พิจารณาจาก ประจักษ์พยาน และรายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report) รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย

ด้านที่ (3) ด้านผลการสอนและการพัฒนาผู้เรียน/ผลการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษา พิจารณาจาก ผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของ สถานศึกษา คะแนนผลการทดสอบระดับชาติ (O-Net, A-Net, NT, ผลการทดสอบของแต่ละหน่วยงาน) และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน รวมถึงผลงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

เกณฑ์การพิจารณา จะต้องมีการประเมินจากคณะกรรมการเป็นเอกฉันท์ในแต่ละด้านทั้ง 3 คน และคณะกรรมการประเมินอาจให้ผู้รับการประเมินตอบข้อซักถามใดๆ เพิ่มเติมได้ ทั้งนี้ กรณีไม่อนุมัติผู้ขอ สามารถส่งคำขอรับการประเมินครั้งใหม่ได้ในปีต่อไป

สำหรับเกณฑ์การตัดสิน (ค่าคะแนนร้อยละ) มีดังนี้

วิทยฐานะ	ด้านที่ 1	ด้านที่ 2	ด้านที่ 3
ชำนาญการ	อยู่ในเกณฑ์ผ่าน	65	65
ชำนาญการพิเศษ	อยู่ในเกณฑ์ผ่าน	70	70
เชี่ยวชาญ	อยู่ในเกณฑ์ผ่าน และเป็นแบบอย่างที่ดี	75	75
เชี่ยวชาญพิเศษ	อยู่ในเกณฑ์ผ่าน และเป็นแบบอย่างที่ดี	80	80

สรุปเอกสารที่ผู้ขอรับการประเมินต้องยื่น (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)

วิทยฐานะชำนาญการ

- 1) ประจักษ์พยาน อย่างน้อย 1 กลุ่ม
- 2) รายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report) รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย อย่างน้อย 1 ปีการศึกษา

- 3) ความร่วมมือและการยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน และความสำเร็จในการพัฒนา (เฉพาะตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์)
- 4) ผลงานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)
- 5) สำเนาทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ.7) ที่มีการรับรองโดยผู้บังคับบัญชา

วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (เอกสารเพิ่มเติม)

- รายงานการศึกษาค้นคว้าวิจัย ซึ่งนำไปใช้แล้ว อย่างน้อย 1 ชิ้น

วิทยฐานะเชี่ยวชาญ (เอกสารเพิ่มเติม)

- 1) รายงานการศึกษาค้นคว้าวิจัย ซึ่งนำไปใช้แล้ว ประสพผลดี สามารถเป็นแบบอย่างได้ อย่างน้อย 1 ชิ้น
- 2) นวัตกรรมและรายงานการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งนำไปใช้แล้ว ประสพผลดี สามารถเป็นแบบอย่างได้ อย่างน้อย 1 ชุด

วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ (เอกสารเพิ่มเติม)

- 1) รายงานการศึกษาค้นคว้าวิจัย ซึ่งนำไปใช้แล้ว ประสพผลดียิ่ง ที่เป็นความรู้ใหม่ สามารถเป็นแบบอย่างได้ อย่างน้อย 1 ชิ้น
- 2) นวัตกรรมและรายงานการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งนำไปใช้แล้ว ประสพผลดียิ่ง ที่เป็นความรู้ใหม่ สามารถเป็นแบบอย่างได้ อย่างน้อย 1 ชุด

4.1.2.5 หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/0169 ลงวันที่ 23 มกราคม 2552 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (กรณีผู้ขอ ที่มีผลการประเมินด้านที่ 3 (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่) ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด)

ปี 2552 สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ออกหนังสือเวียนเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องการกำหนดให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะด้วยกันจำนวน 3 ฉบับ โดยฉบับแรก คือ ศธ 0206.4/0169 ลงวันที่ 23 มกราคม 2552 ซึ่งหนังสือฉบับดังกล่าว สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนดขึ้น เพื่อเป็นการเอื้อประโยชน์และเพิ่มช่องทางที่จะพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความพยายามและความตั้งใจในการยื่นขอรับการประเมินให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดย ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติเฉพาะกรณีผู้ยื่นขอรับการประเมิน ที่มีผลการประเมินด้านที่ 1 (วินัย

คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ) และ ด้านที่ 2 (คุณภาพการปฏิบัติงาน) ผ่านเกณฑ์ประเมิน แต่ผลการประเมินด้านที่ 3 (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่) ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ทั้งนี้ กลุ่มบุคคลดังกล่าวสามารถยื่นขอรับการประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ โดยจะต้องผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่งจำแนกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 2 เทคนิคการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 3 การวิจัยเพื่อพัฒนางาน

การจำแนกผู้ยื่นขอรับการประเมิน เพื่อเข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรที่ ก.ค.ศ. กำหนด สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มที่ 1 ผู้ที่มีผลการประเมินด้านที่ 3 อยู่ในเกณฑ์ผ่านจากกรรมการ 2 ใน 3 คน
- กลุ่มที่ 2 ผู้ที่มีผลการประเมินด้านที่ 3 อยู่ในเกณฑ์ผ่านจากกรรมการ 1 ใน 3 คน หรือไม่ผ่านเกณฑ์จากกรรมการทั้ง 3 คน

สำหรับการพิจารณาเกณฑ์การประเมินให้นำผลการประเมินด้านที่ 1 และ ด้านที่ 2 ที่ประเมินผ่านแล้วในครั้งแรก มาใช้ในการขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษได้ โดยไม่ต้องมีการประเมินอีก และเมื่อผู้ยื่นขอรับการประเมิน ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้ว จะต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และดำเนินการปรับปรุง หรือจัดทำเอกสารผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (ผลการปฏิบัติงาน และผลงานทางวิชาการ) ส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษต่อไป ซึ่งระยะเวลาการยื่นขอรับการประเมิน กำหนดระยะเวลายื่นขอได้ 1 ครั้ง ตามระยะเวลาที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยในแต่ละกลุ่มที่ผ่านการพัฒนาหลักสูตร มีกำหนดระยะเวลาส่งผลงาน นับแต่วันสิ้นสุดการพัฒนาตามหลักสูตร หากเกินเวลาที่กำหนด ถือว่าสละสิทธิ์ ดังนี้

- กลุ่มที่ 1 กำหนดส่งภายใน 6 เดือน และพิจารณาผลงานโดยคณะกรรมการประเมินชุดเดิม
- กลุ่มที่ 2 กำหนดส่งภายใน 1 ปี และพิจารณาผลงานโดยคณะกรรมการประเมินชุดใหม่

เกณฑ์การตัดสินผลการประเมิน ยังคงใช้เกณฑ์การประเมิน 3 ด้าน และเกณฑ์การตัดสินทั่วไป จากหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548 เป็นมาตรฐาน คือ ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ เกณฑ์การตัดสินการประเมินแต่ละส่วนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70 และที่เพิ่มเติม คือ ผู้เข้ารับการ

พัฒนาจะต้องมีระยะเวลาเข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80 ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมด

4.1.2.6 หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/1032 ลงวันที่ 3 เมษายน 2552 หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอ เทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มีวิทยฐานะชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

หนังสือเวียน ที่ ศธ 0206.4/1032 ลงวันที่ 3 เมษายน 2552 ได้ให้สิทธิพิเศษแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่เสี่ยงภัยชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอ เทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นขอประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะชำนาญการ และเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โดยยึดตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี และหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ดังนี้

1) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.3/ว25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548 ระบุการกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอ เทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มีวิทยฐานะชำนาญการและเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โดยให้หน่วยงานของรัฐนับระยะเวลาทวีคูณ ในการดำรงตำแหน่ง ซึ่งรายละเอียดดังกล่าว อ้างความตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และตามมาตรา 42 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2550 (หมวด 3: บำเหน็จความชอบที่มีใช้เป็นตัวเงิน ข้อ 20 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐ นับระยะเวลาที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นทวีคูณ สำหรับใช้ในการคำนวณระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลแต่ละประเภทกำหนด)

2) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.3/ว3 ลงวันที่ 17 มกราคม 2549 ระบุการกำหนดรูปแบบผลงานทางวิชาการที่แสดงถึงแนวคิด วิธีการพัฒนา การแก้ปัญหาในงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ดำเนินการอยู่ในพื้นที่ และผลงานที่เกิดจากการพัฒนาสำหรับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เพื่อนำเสนอเป็นรูปแบบผลงานทางวิชาการเพิ่มเติมอีกรูปแบบหนึ่ง

3) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.3/ว3 ลงวันที่ 17 มกราคม 2549 ระบุให้นำแบบประเมินและคู่มือการประเมินทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ มาใช้ประกอบการประเมิน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้ยื่นขอรับการประเมินแต่ละประเภท ประกอบด้วยคุณสมบัติตามที่กำหนด และต้องผ่านเกณฑ์การประเมิน 3 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (ทุกตำแหน่ง) พิจารณาจากกรณีวินัยการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

ด้านที่ 2 ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน คือ สมรรถนะหลัก (ทุกตำแหน่ง) ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน (จำแนกตามแต่ละประเภทตำแหน่ง)

ด้านที่ 3 ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (จำแนกตามแต่ละประเภทตำแหน่ง) วิทยฐานะชำนาญการ พิจารณาเฉพาะผลการปฏิบัติงานเท่านั้น สำหรับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ พิจารณาผลการปฏิบัติงาน และจำนวนผลงานทางวิชาการ ไม่น้อยกว่า 1 รายการ

เกณฑ์การพิจารณา โดยมีการตั้งคณะกรรมการประเมินทั้ง 3 ด้าน ร่วมกันประเมินและเสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำผลการประเมินเสนอต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาอนุมัติต่อไป ทั้งนี้ กรณีผู้ที่ไม่ผ่านการอนุมัติสามารถส่งคำขอรับการประเมินใหม่ได้ในปีต่อไป โดยผู้ที่ส่งคำขอเดือนเมษายนและเดือนตุลาคม จะส่งคำขอใหม่ได้จะต้องยื่นในเดือนเมษายนและตุลาคมของปีต่อไปเท่านั้น ห้ามยื่นก่อนกำหนดระยะเวลา 1 ปี

ทั้งนี้ การตั้งคณะกรรมการประเมินทั้ง 3 ด้าน จะมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ คณะกรรมการประเมินวิทยฐานะระดับชำนาญการ จะประกอบด้วยคณะกรรมการประเมินเพียง 1 ชุด จำนวน 3 คน พิจารณาการประเมินทั้ง 3 ด้าน โดยคิดค่าคะแนนเฉลี่ยร่วมกัน แต่คณะกรรมการประเมินวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษ จะมีการแบ่งออกเป็น 2 ชุด ๆ ละ 3 คน ดังนี้

ชุดที่ 1 ประเมินด้านที่ 1 และ 2 ร่วมกัน คือ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน (ผลการประเมินแต่ละด้านต้องได้คะแนนจากกรรมการ ทั้งสามคน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละที่กำหนด ตามเกณฑ์ข้างล่าง)

ชุดที่ 2 ประเมินด้านที่ 3 คือ ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ และผลงานวิชาการ (ผลการประเมินโดยเป็นเอกฉันท์ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละที่กำหนด ตามเกณฑ์ ข้างล่าง และเป็นเอกฉันท์ทั้งส่วนที่เป็นผลการปฏิบัติงาน ผลงานทางวิชาการ และคะแนนรวม)

เกณฑ์การตัดสิน (ค่าคะแนนร้อยละ) เป็นดังนี้

วิทยฐานะ	ด้านที่ 1	ด้านที่ 2	ด้านที่ 3		
ชำนาญการ	65	65	65		
ชำนาญการพิเศษ	70	70	ผลการปฏิบัติงาน	65	คะแนนรวมเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70
			ผลงานทางวิชาการ	65	

เกณฑ์การปรับปรุงผลงานทางวิชาการ โดยการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ กระทำได้ต่อเมื่อ ได้คะแนนผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการจากกรรมการไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 คน สูงถึงเกณฑ์ และ คะแนนเฉลี่ยทั้งสองส่วนผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องอยู่ในวิสัยที่สามารถปรับปรุงได้ด้วย และการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ให้ปรับปรุงได้ไม่เกิน 2 ครั้ง โดยครั้งที่ 1 ไม่เกิน 6 เดือน และครั้งที่ 2 ไม่เกิน 3 เดือน นับแต่วันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแจ้งมติให้ทราบ และนำเสนอคณะกรรมการชุดเดิม พิจารณา

เกณฑ์การพัฒนาผลงานทางวิชาการ กรณีการพัฒนาผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนผลการปฏิบัติงานจากกรรมการทั้ง 3 คน แต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65 และได้คะแนนผลงานทางวิชาการจาก กรรมการทั้ง 3 คน แต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ทั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินที่มีผลการประเมินดังกล่าว สามารถเข้ารับการพัฒนาได้ไม่เกิน 1 ครั้ง ต่อปี นับแต่วันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแจ้งมติให้ทราบ และสามารถส่งผลงานทางวิชาการเรื่องเดิมที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ภายในเวลา 3 เดือน โดยเสนอคณะกรรมการชุด เดิมพิจารณา

4) ผู้ที่ประสงค์ยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หากได้ยื่นคำขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะตาม หลักเกณฑ์อื่นใดไว้ ต้องดำเนินการแจ้งขอระงับคำขอนั้น ๆ ก่อนที่จะยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ด้วย

โดยสรุป จะเห็นได้ว่า หนังสือจากสำนักงาน ก.ค.ศ. ฉบับนี้ ยังคงยึดเกณฑ์การประเมินทั้ง 3 ด้าน และเกณฑ์การตัดสิน (วิทยฐานะชำนาญการ ร้อยละ 65 และวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 70) จากหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548 เช่นเดิม และกำหนดระยะเวลาการยื่นขอได้ ปีละ 1 ครั้ง ทั้งนี้ ส่วนที่พิจารณาแตกต่างกัน คือ การกำหนดระยะเวลาดำรงตำแหน่งได้ปรับเป็น 7 ปี และการพิจารณาผลงานทางวิชาการรูปแบบอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจสำหรับผู้ยื่นขอประเมินที่อยู่ในพื้นที่ดังกล่าว นอกจากนี้ ยังมีการระบุเพิ่มเติมเกี่ยวกับกรณีผู้ที่จะขอย้ายไปดำรงตำแหน่งหรือช่วยปฏิบัติราชการนอกพื้นที่ดังกล่าว หรือผู้ที่จะขอกลับสังกัดเดิม ภายหลังจากได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษแล้ว จะต้องมียุทธศาสตร์ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าว ทั้งก่อนและหลังมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ รวมกันไม่น้อยกว่า 4 ปี (เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นพิเศษ) จึงจะสามารถขอย้ายได้

4.1.2.7 หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว17 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

สำหรับหนังสือฉบับที่ 3 ที่เกี่ยวข้องกับกาหนดให้มีและเลื่อนวิทยฐานะภายในปี 2552 คือ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว17 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552 เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ โดยหลักเกณฑ์ที่ยังคงเหมือนกับหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548 คือ ผู้ยื่นคำขอรับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติและผ่านการประเมิน 3 ด้าน จากคณะกรรมการ จำนวน 3 คน ร่วมกันประเมินและเสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำผลการประเมินเสนอต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาอนุมัติต่อไป ทั้งนี้ กรณีผู้ที่ไม่ผ่านการอนุมัติสามารถส่งคำขอรับการประเมินใหม่ได้ในปีต่อไป โดยผู้ที่ส่งคำขอเดือน เมษายนและเดือนตุลาคม จะส่งคำขอใหม่ได้จะต้องยื่นในเดือนเมษายนและตุลาคมของปีต่อไปเท่านั้น ห้ามยื่นก่อนกำหนดระยะเวลา 1 ปี นอกจากนี้ เกณฑ์การตัดสินโดยให้ค่าร้อยละก็ยังคงยึดตามแบบเดิม คือ

สำหรับเกณฑ์การตัดสิน (ค่าคะแนนร้อยละ) มีดังนี้

วิทยฐานะ	ด้านที่ 1	ด้านที่ 2	ด้านที่ 3
ชำนาญการ	65	65	65
ชำนาญการพิเศษ	70	70	70
เชี่ยวชาญ	75	75	75
เชี่ยวชาญพิเศษ	80	80	80

เกณฑ์การประเมิน	ศธ 0206.3/ว25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548	ศธ 0206.4/ว17 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552
ด้านที่ 2	<p>ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน พิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - สมรรถนะหลัก (ทุกตำแหน่ง) ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม - สมรรถนะประจำสายงาน (จำแนกตามแต่ละประเภทตำแหน่ง) 	<p>ด้านความรู้ความสามารถ พิจารณาจากการพัฒนางานในหน้าที่และการพัฒนาตนเอง</p> <p>ส่วนที่ 1 การเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ (ตามสายงานที่กำหนด)</p> <p>ส่วนที่ 2 การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ (ตามสายงานที่กำหนด)</p>
ด้านที่ 3	<p>ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (จำแนกตามแต่ละประเภทตำแหน่งวิทยฐานะ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - วิทยฐานะชำนาญการ พิจารณาเฉพาะผลการปฏิบัติงานเท่านั้น - วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ พิจารณาผลการปฏิบัติงาน และผลงานทางวิชาการ จำนวนไม่น้อยกว่า 1 รายการ - วิทยฐานะเชี่ยวชาญ พิจารณาผลการปฏิบัติงาน และผลงานทางวิชาการ จำนวนไม่น้อยกว่า 2 รายการ (งานวิจัย 1 รายการ และงานวิชาการอื่น 1 รายการ) - วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ พิจารณาผลการปฏิบัติงาน และผลงานทางวิชาการ จำนวนไม่น้อยกว่า 2 รายการ (งานวิจัยและพัฒนาอย่างน้อย 1 รายการ) 	<p>ด้านผลการปฏิบัติงาน (จำแนกตามแต่ละประเภทตำแหน่งวิทยฐานะ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - วิทยฐานะชำนาญการ พิจารณาเฉพาะผลการพัฒนาคุณภาพเท่านั้น - วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ พิจารณาผลการพัฒนาคุณภาพ และผลงานทางวิชาการ จำนวนไม่น้อยกว่า 1 รายการ - วิทยฐานะเชี่ยวชาญ พิจารณาผลการพัฒนาคุณภาพ และผลงานทางวิชาการ จำนวนไม่น้อยกว่า 2 รายการ (งานวิจัยอย่างน้อย 1 รายการ) - วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ พิจารณาการพัฒนาคุณภาพ และผลงานทางวิชาการ จำนวนไม่น้อยกว่า 2 รายการ (งานวิจัยและพัฒนา อย่างน้อย 1 รายการ)

นอกจากนี้ การระบุหลักฐานสำคัญของหลักเกณฑ์ทั้ง 2 แบบ ของผู้ยื่นขอรับการประเมินยังมีความแตกต่างกัน โดยหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว17 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552 มีการระบุจำนวนชุดเอกสารสำคัญเพียง 3 ชุดเท่านั้น ซึ่งเปรียบเทียบได้ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 เปรียบเทียบหลักฐานที่ใช้ประเมินตามศร 0206.3/ ว 25 และ ศร 0206.4/ว 17

	ศร 0206.3/ว25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548	ศร 0206.4/ว17 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552
หลักฐานสำคัญ (จำนวนชุด)	1) หลักเกณฑ์และวิธีการฯ 2) แบบเสนอขอรับการประเมินฯ (วฐ.1) 3) การรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ฯ (วฐ.2) 4) แบบรายงานผลการประเมินวิทยฐานะฯ (วฐ.3) 5) แบบรายงานสรุปผลการประเมินวิทยฐานะฯ (วฐ.4) และ (วฐ.5)	1) หลักเกณฑ์และวิธีการฯ 2) แบบเสนอขอรับการประเมินฯ 3) แบบรายงานเพื่อขอรับการประเมินฯ

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าผู้ที่ยื่นคำขอรับการประเมินให้มีและเลื่อนวิทยฐานะโดยใช้เกณฑ์ใหม่ของปี 2552 จะต้องทำความเข้าใจในรายละเอียดอย่างมาก และจะต้องตีความภาษาที่ใช้ให้ชัดเจน เนื่องจากเกณฑ์การประเมินด้านต่าง ๆ อาจระบุคำจำกัดความได้ไม่ครอบคลุมหรือชัดเจนเท่าที่ควร ซึ่งแตกต่างจากเกณฑ์ของปี 2548

4.1.2.8 หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร 0206.3/ว5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2554 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ มีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

หลักเกณฑ์และวิธีการฯ นี้ เป็นหลักเกณฑ์ใหม่ที่เพิ่งประกาศในปี พ.ศ. 2554 เป็นการเอื้อประโยชน์แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่น ประสบผลสำเร็จ และเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม โดยให้ทุกสายงานสามารถขอให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญได้ ทั้งนี้ ส่วนราชการต้นสังกัดจะต้องเป็นผู้ส่งคำขอมายังสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยผู้ที่ยื่นขอฯ จะต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน เช่นเดิม แต่ทั้งนี้เกณฑ์การประเมิน 3 ด้าน และรายละเอียดมีการผสมผสานระหว่างหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร 0206.3/ว25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548 และหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร 0206.4/ ว17 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552 รวมถึงมีการกำหนดขึ้นใหม่เพื่อให้เหมาะสมกับเกณฑ์รางวัลระดับชาติ กล่าวคือ

1) ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548) พิจารณาจาก

- การมีวินัย
- การประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
- ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ
- ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

2) ด้านความรู้ความสามารถ (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ ว17 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552) พิจารณาจาก

- ส่วนที่ 1 การเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ (ตามสายงานที่กำหนด)
- ส่วนที่ 2 การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ (ตามสายงานที่กำหนด)

3) ด้านผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ส่วน (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ ว17 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552 และมีการกำหนดขึ้นใหม่ในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3) พิจารณาจาก

- ส่วนที่ 1 ผลการพัฒนาคุณภาพ ในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 2 ผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์
- ส่วนที่ 3 ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

สำหรับคุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการคัดเลือก ก็มีการกำหนดขึ้นใหม่ โดยต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานวิทยฐานะ และมีภาระงานการสอนขั้นต่ำ/ภาระงานตามที่ส่วนราชการกำหนด รวมถึงต้องมีการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบย้อนหลังอย่างน้อย 3 ปี นอกจากนี้ในส่วนของการมีผลงานดีเด่นนั้น จะต้องเป็นผลงานที่ได้รับรางวัลภายในระยะเวลา 3 ปี และมีผลการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานดีเด่นที่ได้รับ หรือ หากเกินระยะเวลา 3 ปี ต้องมีการพัฒนาผลงานและใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง และมีผลการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานดีเด่นนั้น จึงจะสามารถยื่นขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์นี้ได้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าระยะเวลาการยื่นขอรับการประเมินของเกณฑ์ใหม่นี้ แตกต่างจากทั้งหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548 และหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ ว17 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552 กล่าวคือ ผลงานที่ใช้ในเกณฑ์ปี 2554 นี้จะต้องเป็นผลงานที่ได้รับรางวัลภายในระยะเวลา 3 ปี แต่แบบเก่าสามารถยื่นได้ภายในระยะเวลา 1 ปี

สำหรับความหมายของ “ผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์” มีนัยความหมาย ดังนี้

- เกิดจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ
- แสดงถึงความเป็นผู้มีความสามารถ พิเศษ มีความคิดสร้างสรรค์
- ผลงานมีคุณภาพตามมาตรฐานวิทยฐานะ
- เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อื่นนำไปปฏิบัติได้
- เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ชุมชน สังคม และวงวิชาชีพ
- ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานคุณภาพผู้เรียน การบริหารการจัดการสถานศึกษา/การจัดการศึกษา หรือการนิเทศการศึกษา จนเป็นที่ประจักษ์
- ได้รับรางวัลสูงสุดระดับชาติขึ้นไป หรือต้นสังกัดพิจารณาว่ามีคุณภาพเทียบเคียงกับผลงานที่ได้รับรางวัลระดับชาติขึ้นไป (ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องได้รับรางวัลระดับชาติไม่น้อยกว่า 2 รางวัล และระดับเชี่ยวชาญ ต้องได้รับรางวัลระดับชาติไม่น้อยกว่า 3 รางวัล)

สำหรับความหมายของผลงานดีเด่น ที่ส่วนราชการต้นสังกัดพิจารณาว่ามีคุณภาพเทียบเคียงกับผลงานที่ได้รับรางวัลระดับชาติขึ้นไป มีนัยความหมาย ดังนี้

- ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การบริหาร
- การจัดการสถานศึกษา/การจัดการศึกษา หรือการนิเทศการศึกษา
- มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ/วิชาชีพอย่างกว้างขวาง
- เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อื่นนำไปปฏิบัติ/ประยุกต์ใช้ได้
- อื่นๆ ตามที่ส่วนราชการต้นสังกัดกำหนด

เกณฑ์การตัดสิน ก็ยังคงยึดเกณฑ์เดิมบางส่วนจากทั้งหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548 และหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ ว17 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552 โดยเฉพาะเกณฑ์ค่าคะแนนตัดสินด้านที่ 3 เท่านั้น สำหรับการประเมินอื่นๆ ประมวลสรุปได้ดังนี้

- 1) ด้านที่ 3 คะแนนรวมเฉลี่ยส่วนที่ 1 และ 2 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70 และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75
- 2) การประเมินทั้ง 3 ด้าน ไม่สามารถพัฒนา หรือปรับปรุงได้ เว้นแต่รายงานเกี่ยวกับผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จฯ สามารถให้ปรับปรุงให้สมบูรณ์ได้

3) ในระหว่างการดำเนินการประเมิน หากผู้รับการประเมินเปลี่ยนตำแหน่ง ให้ยุติการประเมิน

4.1.3 บทสรุป

จากการลำดับวิวัฒนาการของการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะนั้น จะเห็นได้ว่า สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความพยายามและความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งแม้ว่าในการพิจารณาอนุมัติบางครั้งประสบปัญหาไม่ผ่านการอนุมัติ แต่ต่อมา สำนักงาน ก.ค.ศ. ก็ได้ออกหนังสือฉบับใหม่เพื่อเปิดกว้างให้กับผู้ยื่นขอรับการประเมินได้มีโอกาสผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยออกหนังสือเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น ทั้งนี้ ยังหมายรวมถึงความแตกต่างของข้อกำหนดและหลักเกณฑ์ของผู้ยื่นขอรับการประเมินในพื้นที่เสี่ยงภัยชายแดนภาคใต้ ที่สำนักงาน ก.ค.ศ. เอื้อให้มีการนับระยะเวลาเป็นทวีคูณ ซึ่งนับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อข้าราชการครูและบุคลากรเหล่านั้น แม้ในระยะเวลาต่อมา สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้มีการปรับเกณฑ์การประเมินทั้ง 3 ด้านใหม่ คือ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ ว17 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552 ซึ่งแตกต่างจากหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548 ส่งผลให้ผู้ยื่นขอรับการประเมินต้องทำความเข้าใจใหม่ในรายละเอียด และในปี 2554 สำนักงาน ก.ค.ศ. ยังได้เล็งเห็นความสำคัญของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ทำคุณประโยชน์ต่อแผ่นดิน และได้รับรางวัลสำคัญต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ จึงกำหนดกฎเกณฑ์และข้อตกลงให้บุคคลเหล่านี้สามารถยื่นขอรับการประเมินให้มีและเลื่อนวิทยฐานะได้ โดยนำเกณฑ์รางวัลที่ได้รับเป็นข้อกำหนดในการพิจารณาเพิ่มเติม

ซึ่งจากการลำดับเหตุการณ์จากพระราชบัญญัติและหนังสือสำคัญต่าง ๆ จากสำนักงาน ก.ค.ศ. จะเห็นได้ว่า พัฒนาการของหลักเกณฑ์และวิธีการให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น มีการปรับปรุง แก้ไข ให้ทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการและวัตถุประสงค์ของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ โดยหากศึกษาถ้อยคำในรายละเอียดเพิ่มเติม จะพบว่าเกณฑ์การตัดสินและการให้ค่าคะแนนแต่ละด้านที่ประเมินจะแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับตำแหน่งและวิทยฐานะที่ยื่นขอประเมิน ซึ่งมีการแก้ไขและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อค้นหาจุดรวมที่ดีที่สุดต่อระหว่างผู้ยื่นขอรับการประเมินและคณะกรรมการตัดสิน

4.2 ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

การสัมภาษณ์ครั้งนี้ได้จำแนกผู้สัมภาษณ์ออกเป็น 4 ประเภท โดยแต่ละประเภทเคยมีการยื่นขอวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามแบบ ว 25/2548 (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548) และ ว17/2552 (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว17 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552) ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละด้านมีการศึกษาและเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การประเมินทั้งสองแบบ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะอื่นๆ ดังนี้

ประเภทของให้ผู้สัมภาษณ์ มี 4 ประเภท คือ

- ประเภทที่ 1 ผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา ได้แก่ ครู
- ประเภทที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ รอง/ผู้อำนวยการสถานศึกษา
- ประเภทที่ 3 ผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ รอง/ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- ประเภทที่ 4 บุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้แก่ ศึกษานิเทศก์

รายนามข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ให้สัมภาษณ์ตามสายงาน ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ให้สัมภาษณ์ตามประเภทสายงาน

ประเภท (สายงาน) ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง / วิทยฐานะ	สังกัด (รร./สพ./สพม.)	เบอร์โทรศัพท์
ผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา (สายการสอน)			
1. นางมัลลิกา สุกายะ	ครู / ชำนาญการพิเศษ	รร.พิษณุโลกพิทยาคม สพม.เขต 39 (พิษณุโลก)	055-227600 081-953-5113
2. นางราตรี โพธิ์เต็ง	ครู / ชำนาญการพิเศษ	วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี	032-337228 086-884-7050
3. นางวาสนา ชัยสกุลไพศาล	ครู / ชำนาญการพิเศษ	รร.สมุทรปราการ สพป.สมุทรปราการ เขต 1	02-395-0016 089-612-4404
4. นางรัตติยา ชูตระกูล	ครู / ชำนาญการพิเศษ	รร.ชัยบาดาลวิทยา สพม.เขต 5 (สิงห์บุรี)	036-461543 089-988-8847
5. นางสุปราณี สุราอามาตย์	ครู / ชำนาญการพิเศษ	รร.อนุบาลร้อยเอ็ด	043-511704 , 043-

ประเภท (สายงาน) ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง / วิทยฐานะ	สังกัด (รร./สพป./สพม.)	เบอร์โทรศัพท์
		สพป.ร้อยเอ็ด เขต 1	527341 089-275-2944
6. นายคำรพ เกิดมีทรัพย์	ครู / ชำนาญการพิเศษ	รร.วัดขัวช่วย สพป.นครศรีธรรมราช เขต 4	075-522420 ต่อ 3 081-737-3704
7. นายวรรณัฐ สัมฤทธิ์	ครู / ชำนาญการพิเศษ	วิทยาลัยเกษตร (ขอนแก่น)	043-289193-4 , 043-289576 081-708-4373
8. นางปานิสรา บัวทอง	ครู / ชำนาญการพิเศษ	รร.ฤทธิยะวรรณาลัย สพม.เขต 2 (กรุงเทพฯ)	086-577-3419
9. นายปรีชา กาญจนสมบัติ	ครู / ชำนาญการพิเศษ	รร.วัดฝาง จ.ชัยนาท สพป.เขต 1	081-973-7620
10. นางสาวสมร เพชรอยู่	ครู / ชำนาญการพิเศษ	การศึกษาพิเศษ สำนักงานบริหารงานพิเศษ	
ผู้บริหารสถานศึกษา (สายบริหารสถานศึกษา)			
11. นายบุญน้อม มุ่งงาม	รองผู้อำนวยการ / ชำนาญการ พิเศษ	รร.โพธิ์โพธิ์พิทยาคาร สพม.เขต 29 (อุบลราชธานี)	045-496030 089-255-9390
12. นายฉลาด โพธิ์ใส	ผู้อำนวยการ / ชำนาญการพิเศษ	รร.บ้านสมจิต สพป.บุรีรัมย์ เขต 3	044-631072 044-630155
13. นายเอกชัยณัฐ เมธีชัยรัตน์	ผู้อำนวยการ / ชำนาญการพิเศษ	รร.คลองบางแก้ว สพป.สมุทรปราการ เขต 2	02-385-5175 089-040-9087
14. นายวุฒินะ ฉิมมาลา	ผู้อำนวยการ / ชำนาญการพิเศษ	รร.บ้านกะสัง สพป.ชลบุรี เขต 1	037-243445 087-006-3002
15. นายมานิตย์ จินดามงคล	ผู้อำนวยการ / ชำนาญการพิเศษ	รร.สุเทร่าลาดน้ำขาว สพป.ฉะเชิงเทรา เขต 1	038-080015 081-758-2854
16. นางสาวนริศรา อุปรณ์ศิริการ	ผู้อำนวยการ / ชำนาญการพิเศษ	รร.พนมสารคาม สพท.ชลบุรี เขต 1	038-551127 080-562-5364
17. นายอัสนีย์ อัจฉริยะบุตร	ผู้อำนวยการ / ชำนาญการพิเศษ	รร.วัดสามเอก สพป.สุพรรณบุรี เขต 3	086-764-8003
18. นางไมตรี โหมตเครือ	ผู้อำนวยการ / ชำนาญการพิเศษ	รร.วัดบางสาม สพท.พระนครศรีอยุธยา เขต 1	035-481124 089-086-9365

ประเภท (สายงาน) ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง / วิทยฐานะ	สังกัด (รร./สพป./สพม.)	เบอร์โทรศัพท์
19. นางเปรมศรี นามพลเสน	ผู้อำนวยการ / ชำนาญการพิเศษ	รร.แม่ทอพระวิทยาคม สพม.เขต 34 (เชียงใหม่)	
20. นายอุดม รูปดี	ผู้อำนวยการ / -	วิทยาลัยการอาชีพพวนมิตร จ.แม่ฮ่องสอน	081-885-4014
21. นายสุพล พรประเสริฐ	ผู้อำนวยการ / เชี่ยวชาญ	รร.นครนายกวิทยาคม จ.นครนายก	
ผู้บริหารการศึกษา (สายงานบริหารการศึกษา)			
22. นายไพโรสณฑ์ มะโนยานะ	รองผู้อำนวยการ / ชำนาญการ พิเศษ	สพป.แพร่ เขต 2	054-584130-2 ต่อ 105 085-653-9728
23. นายภิญโญ จันทร์วงศ์	รองผู้อำนวยการ / ชำนาญการ พิเศษ	สพป.สงขลา เขต 1	074-337341 ต่อ 13
24. นายอรรถพล ตรีภทรอง	รองผู้อำนวยการ / ชำนาญการ พิเศษ	สพป.ขอนแก่น เขต 5	043-312505 081-906-1824
25. นายนุสินธุ์ รุ่งเดช	รองผู้อำนวยการ / ชำนาญการ พิเศษ	สพป.ฉะเชิงเทรา เขต 1	038-981432 081-782-2353
26. นายวิสูตร เจริญวงษ์	รองผู้อำนวยการ / ชำนาญการ พิเศษ	สพป.ฉะเชิงเทรา เขต 1	038-981432
27. นายไพบุลย์ นาคแก้ว	รองผู้อำนวยการ / ชำนาญการ พิเศษ	รร.อ่างทองปัทมโรจน์วิทยาคม สพม.เขต 5 (สิงห์บุรี)	035-612643
28. นายประกอบ กุลเกลี้ยง	ผู้อำนวยการ / ชำนาญการพิเศษ	สพป.หนองคาย เขต 1	
29. นายวิสูตร เกษมสุข	ผู้อำนวยการ / เชี่ยวชาญ	สพป.ชัยนาท	056-411639 ต่อ 19 081-853-6233
30. นายพงษ์พิศาล ชินสำราญ	ผู้อำนวยการ / เชี่ยวชาญ	สพป.ปราจีนบุรี เขต 1	080-645-7799
31. นายศักดิ์ชัย บรรณสาร	ผู้อำนวยการ / เชี่ยวชาญ	สพป.สระแก้ว เขต 2	089-939-2082
บุคลากรทางการศึกษาอื่น (สายงานนิเทศการศึกษา)			
32. นายฉลอง เคียงวิมลรัตน์	ศึกษานิเทศก์ / ชำนาญการพิเศษ	สพป.นครราชสีมา เขต 2	044-399332 088-126-1844

ประเภท (สายงาน)	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง / วิทยฐานะ	สังกัด (รร./สพป./สพม.)	เบอร์โทรศัพท์
33.	นางศิวพร สว่างโชติ	ศึกษานิเทศก์ / ข้าราชการพิเศษ	สพป.อ่างทอง	081-593-5079
34.	นายชิต บุญญา	ศึกษานิเทศก์ / ข้าราชการพิเศษ	สพม. เขต 34 (เชียงใหม่)	053-112974-5 085-093-5082
35.	นางจรีธร แหวนทอง	ศึกษานิเทศก์ / เชี่ยวชาญ	สพป.สมุทรปราการ เขต 1	081-720-7117
36.	นายจำลอง รัชวัตร์	ศึกษานิเทศก์ / ข้าราชการพิเศษ	สพป.สระบุรี เขต 1	

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ที่เคยยื่นขอประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะจำนวน 36 คน รายนามดังปรากฏข้างต้น สามารถจำแนกประเด็นการวิเคราะห์โดยรวม เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นขอประเมินออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

4.2.1 ความเข้าใจด้านภาษา สาระสำคัญ และคำอธิบายโดยรวม

การเปรียบเทียบความเข้าใจด้านภาษา สาระสำคัญ และคำอธิบายโดยรวม พบว่า

ศธ 0206.4/ว17 มีจุดบกพร่องมากที่สุด กล่าวคือ รูปแบบภาษาที่ใช้มีการย่อ การตัดทอน คำอธิบายข้อปลีกย่อย การลดจำนวนข้อปลีกย่อยลง และมีการรวมกลุ่มคำอธิบายเพื่อให้เป็นข้อความเดียวกันมากเกินไป ซึ่งอาจจะนำไปเพื่อต้องการให้เนื้อหาไม่มีความสั้น กะทัดรัด และกระชับใจความมากยิ่งขึ้น แต่ผลกลับตรงกันข้ามสำหรับผู้ยื่นขอประเมิน กล่าวคือ เมื่อศึกษาแล้ว กลับมีความสงสัยในบริบทของหลักเกณฑ์ต่างๆ และไม่สามารถแปลความหมายถึงขอบเขตการประเมินที่แท้จริงได้ ส่งผลต่อความเข้าใจและความยุ่งยากในการตัดสินใจว่าจะดำเนินการยื่นขอประเมินวิทยฐานะหรือไม่

ศธ 0206.3/ว25 มีจุดดีมากที่สุด กล่าวคือ รูปแบบภาษาที่ใช้ มีข้อความสั้น กะทัดรัด และกระชับใจความพอสมควร คำอธิบายข้อปลีกย่อย ก็มีรูปแบบเป็นตัวเลขข้อย่อย จำแนกรายละเอียดขอบเขตของเนื้อหาได้อย่างชัดเจน ซึ่งแม้จะมีข้อปลีกย่อยมาก แต่ก็เป็นผลดีสำหรับผู้ยื่นขอประเมิน กล่าวคือ เมื่อศึกษาแล้ว สามารถทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และความหมายของการประเมินได้อย่างรวดเร็ว สดวก และตรงประเด็นที่สุด ไม่เกิดความสับสน ส่งผลต่อความเข้าใจและความมั่นใจในการตัดสินใจว่าจะดำเนินการยื่นขอประเมินวิทยฐานะได้อย่างแน่นอน

4.2.2 ความเข้าใจด้านคุณสมบัติของผู้ยื่นขอการประเมิน

สำหรับการเปรียบเทียบความเข้าใจด้านคุณสมบัติของผู้ยื่นขอการประเมิน พบว่า ผู้ยื่นขอประเมิน ส่วนใหญ่ มีความเข้าใจและไม่เกิดข้อสงสัยเกี่ยวกับคุณสมบัติ ทั้งแบบ ว25/2548 และ ว17/2552 เนื่องจาก พิจารณาว่าเป็นคุณสมบัติเบื้องต้นที่จะต้องทำให้ถูกต้องตามแบบของการยื่นขอในแต่ละตำแหน่ง ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.2.3 ความเข้าใจด้านหลักเกณฑ์การผ่านการประเมิน 3 ด้าน

การเปรียบเทียบความเข้าใจด้านหลักเกณฑ์การผ่านการประเมิน 3 ด้าน มีข้อพิจารณาและเปรียบเทียบแตกต่างกันในแต่ละด้านของ ศธ 0206.3/ว 25 และ ศธ 0206.4/ว17 ดังนี้

ด้านที่ 1: ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (ศธ 0206.3/ว 25 และ ศธ 0206.4/ว17)

ศธ 0206.3/ว17 มีจุดบกพร่อง 2 ส่วน คือ

(ส่วนที่ 2) คำรับรองของผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการสถานศึกษา

เนื่องจากอคติ ความพึงพอใจ และความรู้สึกส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการสถานศึกษา อาจเป็นอุปสรรคต่อการอนุมัติคำรับรองให้ผู้ทำการยื่นขอประเมินได้

(ส่วนที่ 3) เอกสารหลักฐานที่แสดงการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

เนื่องจากมีข้อสงสัยเกี่ยวกับนิยาม ความหมาย และขอบเขตที่ชัดเจนของหลักฐานที่แสดงการมีส่วนร่วม ซึ่งก่อให้เกิดความสับสน และอาจเป็นอุปสรรคต่อผู้ยื่นขอประเมินในการจัดเตรียมสัดส่วนของหลักฐานเอกสารได้

ศธ 0206.3/ว25 มีจุดดีมากที่สุด คือ การพิจารณารายละเอียดด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีการจำแนกเป็นหัวข้อย่อยชัดเจน 5 หัวข้อ ได้แก่ การมีวินัย การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หรือ การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม เป็นต้น ทำให้ผู้ยื่นขอประเมินสามารถเข้าใจความหมายและขอบเขตในการจัดเตรียมสัดส่วนของหลักฐานเอกสารได้อย่างชัดเจน ไม่เกิดความสับสน ประกอบกับเอกสารหลักฐานดังกล่าว เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้ยื่นขอประเมินและไม่มีความจำเป็นจะต้องผ่านการรับรองของ

ผู้บังคับบัญชา หรือคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งอาจมีอคติ ความพึงพอใจ และความรู้สึกส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง อันอาจเป็นอุปสรรคเบื้องต้นต่อผู้ยื่นขอประเมินได้

ด้านที่ 2: ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน (ศธ 0206.3/ว25) หรือ ด้านความรู้ความสามารถ (ศธ 0206.4/ว17)

การวิเคราะห์และเปรียบเทียบด้านดังกล่าวนี้ พบว่า ผู้ยื่นขอประเมินส่วนใหญ่ มีความเข้าใจและไม่เกิดข้อสงสัยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ทั้งแบบ ศธ 0206.4/ว25 และ ศธ 0206.4/ว17 เนื่องจากพิจารณาว่าเป็นข้อกำหนดทั่วไปของการยื่นขอในแต่ละตำแหน่ง ตามที่ ก.ค.ศ กำหนด แต่ทั้งนี้ มีการทักท้วงถึงรูปแบบการใช้ภาษาและความหมายว่า ทั้งสองแบบมีหัวข้อหลัก หัวข้อรอง (ส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2) ตลอดจนการพิจารณาความหมายใกล้เคียงกัน ซึ่งไม่มีความจำเป็นที่ ก.ค.ศ. จะต้องปรับเปลี่ยนภาษาหรือความหมายใหม่ในขณะที่มีหลักเกณฑ์ใหม่ออกมา โดยควรคงรูปแบบหัวข้อเดิมไว้ มีการผสมผสาน และเพิ่มเติมคำจำกัดความ หรือคำอธิบายข้อย่อย เพื่อไม่ให้เกิดความสับสน และความยุ่งยากในการค้นหาความหมายเพื่อแปลความใหม่ระหว่างหลักเกณฑ์ทั้งแบบ ศธ 0206.3/ว25/2548 และ ศธ 0206.4/ว17 ซึ่งความยุ่งยากและความสับสนดังกล่าว อาจเป็นอุปสรรคต่อความมุ่งมั่นและความตั้งใจของผู้ยื่นขอประเมินได้

ด้านที่ 3: ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (ศธ 0206.3/ว25) หรือ ด้านผลการปฏิบัติงาน (ศธ 0206.4/ว17)

การวิเคราะห์และเปรียบเทียบด้านดังกล่าวนี้ พบว่า ผู้ยื่นขอประเมินส่วนใหญ่ มีการทักท้วงเกี่ยวกับรูปแบบการใช้ภาษาและความหมายเช่นเดียวกับหลักเกณฑ์การผ่านการประเมินด้านที่ 2 (ที่กล่าวมาข้างต้น) โดยบ่งชี้ว่า ฝ่าย ก.ค.ศ. ควรจะมีกระบวนการกลั่นกรองภาษาและความหมายที่ชัดเจน กระจ่าง และเข้าใจง่าย เพื่อป้องกันการใช้ภาษาที่ซ้ำซ้อน และคงความหมายเดิมไว้ในกรณีที่มีการบัญญัติหลักเกณฑ์ใหม่ ทั้งนี้ สำหรับหลักเกณฑ์ ศธ 0206.4/ว17 ในด้านที่ 3 นั้น มีนัยความหมายที่เปิดกว้างมากเกินไป ควรกระชับและมีเป้าหมายชัดเจนกว่านี้ ซึ่งจะช่วยลดอุปสรรคในการจัดเตรียมเอกสารรับรองของผู้ยื่นขอประเมิน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ศธ 0206.3/ว25 พบว่า มีความยุ่งยากน้อยกว่า

นอกจากนี้ ยังมีความเข้าใจและเกิดข้อสงสัยอย่างมากเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ทั้งแบบ ศธ 0206.3/ว25 และ ศธ 0206.4/ว17 เนื่องจากพิจารณาว่า หลักเกณฑ์ด้านดังกล่าว เป็นอุปสรรคสำคัญอย่างยิ่งต่อการผ่านประเมิน โดยเฉพาะรูปแบบการส่งผลงานที่มีลักษณะเดียวกับการเขียนรายงานการวิจัย โดยผู้ยื่นขอประเมินให้

เหตุผลถึงความยุ่งยาก ความไม่เข้าใจรูปแบบการเขียน ตลอดจนมาตรฐานการวินิจฉัยของคณะกรรมการผู้ตรวจ ซึ่งมีมาตรฐานไม่เท่ากัน ทั้งนี้ ปัญหาการส่งผลงานในรูปแบบของรายงานวิจัยดังกล่าว เป็นอุปสรรคสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้ยื่นขอประเมิน โดยเฉพาะตำแหน่งผู้สอนในหน่วยงานการศึกษาทั้งระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครู รวมถึงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ รองผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นต้น ซึ่งตำแหน่งดังกล่าว ผู้ยื่นขอประเมินส่วนใหญ่ มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านการเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษาเบื้องต้นเท่านั้น แต่ขาดความเชี่ยวชาญด้านการเขียนรายงานวิจัย ดังนั้น ในกระบวนการยื่นขอประเมิน กลุ่มบุคลากรดังกล่าวจำเป็นต้องปรึกษาหรือจ้างผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการเขียนงานวิจัยซึ่งจบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีในจำนวนเงินค่อนข้างสูง ซึ่งมีหลายรายที่ตกเป็นเหยื่อและเครื่องมือของบุคคลเหล่านี้

อย่างไรก็ตาม สำหรับกลุ่มตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตฯ และผู้อำนวยการสำนักงานเขตฯ รวมถึงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร และผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร เป็นต้น ซึ่งส่วนใหญ่สัดส่วนการจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีมีมาก จึงมีความเชี่ยวชาญกับงานวิจัยค่อนข้างสูง และมักไม่ค่อยประสบปัญหาในการส่งผลงานในรูปแบบการเขียนรายงานการวิจัย แต่ทั้งนี้ กลุ่มบุคคลตำแหน่งดังกล่าวค่อนข้างห่วยใยในการส่งผลงานของตำแหน่งผู้สอนในสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาอย่างยิ่ง ซึ่งขาดความชำนาญด้านการเขียนผลงานเชิงวิจัย และอาจไม่ผ่านการประเมินเนื่องด้วยเกณฑ์การตัดสินยึดถือเฉพาะรูปแบบการเขียนรายงานการวิจัยเท่านั้น โดยทาง ก.ค.ศ. ไม่มีวิธีการหรือเกณฑ์มาตรฐานอื่นในการตัดสินการได้รับหรือเลื่อนวิทยฐานะ นอกเหนือจากการพิจารณาจากผลงานที่มีการเขียนเชิงการวิจัยเท่านั้น

4.2.4 การเปรียบเทียบด้านเอกสารและจำนวนแบบรายงานที่แนบ

สำหรับการวิเคราะห์และเปรียบเทียบด้านดังกล่าวทั้งแบบ ศธ 0206.3/ว25 และ ศธ 0206.4/ว17 พบว่า ผู้ยื่นขอประเมินส่วนใหญ่มีความเข้าใจและไม่เกิดข้อสงสัยเกี่ยวกับเอกสารและจำนวนแบบรายงานที่แนบ เนื่องจากพิจารณาว่าเป็นหลักฐานเบื้องต้นของการยื่นขอในแต่ละตำแหน่ง ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด แต่ทั้งนี้ ไม่ควรเปลี่ยนรูปแบบมากนัก ควรจะมีข้อกำหนดที่แน่นอนและเป็นมาตรฐาน ใช้ได้ต่อเนื่องระยะยาว โดยผลของการเปลี่ยนหลักฐานเอกสารถี่เกินไป ทำให้ผู้ยื่นขอประเมินต้องทำความเข้าใจและจัดเตรียมเอกสารใหม่ ซึ่งอาจเกิดความสับสนด้านชนิดและประเภทของเอกสารได้

4.2.5 ขั้นตอนการพิจารณาการผ่านเกณฑ์การประเมิน

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนที่ใช้ในการพิจารณาเกณฑ์การประเมิน พบว่า ผู้ยื่นขอประเมินส่วนใหญ่มีการทักท้วงเกี่ยวกับความซับซ้อน ความยุ่งยาก และความล่าช้า ตลอดจนความไม่เหมาะสมของกระบวนการพิจารณาตามเกณฑ์ ศธ 0206.4/ว17 ค่อนข้างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพิจารณาด้านที่ 3 คือ ด้านผลการปฏิบัติงาน ที่คณะกรรมการดำเนินการล่าช้า เมื่อเอกสารส่งถึง สำนักงาน ก.ค.ศ. เรียบร้อยแล้ว เช่น กรณีการตรวจเอกสารใช้ระยะเวลายาวนานกว่า 5-6 เดือน หรือรวมหนึ่งปี กว่าจะได้รับเอกสารกลับมาแก้ไข เป็นผลให้เสียโอกาสในการยื่นขอประเมินในระยะเวลาที่กำหนด โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ใกล้เกษียณอายุราชการ นอกจากนี้ คณะกรรมการตรวจประเมินแต่ละด้านเป็นคณะกรรมการต่างชุดกัน มาตรฐานจึงแตกต่างกัน ทำให้ได้ข้อสังเกตที่ไม่ตรงกัน ประกอบกับคณะกรรมการที่ตรวจประเมินมีความรอบรู้ในหลักเกณฑ์ไม่ชัดเจน หรือมีการพิจารณาไม่เป็นธรรม มีอคติส่วนบุคคล จึงอาจเป็นอุปสรรคต่อการประเมินได้ ดังนั้น ควรมีมาตรการให้ผู้ถูกประเมินได้รับความเป็นธรรมมากขึ้น รวมถึงการผ่านเกณฑ์ประเมินจะต้องมีคะแนนเป็นเอกฉันท์จากคณะกรรมการทั้ง 3 คน โดยไม่สามารถยึดคะแนนตามเสียงข้างมากได้ จึงขาดความยืดหยุ่น ประกอบกับเมื่อผ่านเกณฑ์การประเมิน ผู้ผ่านเกณฑ์จะต้องผ่านการอบรมด้วย จึงจะได้รับการแต่งตั้ง ซึ่งแตกต่างจากหลักเกณฑ์แบบ ศธ 0206.3/ว25 ที่ได้รับการแต่งตั้งทันที เมื่อผ่านเกณฑ์การประเมิน อย่างไรก็ตาม จากการประชุมรับฟังความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิวันที่ 8 มีนาคม 2555 ผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านให้ข้อมูลว่าการจะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ทั้ง ศธ 0206.3/ว25 และ ศธ 0206.4/ว17 นั้นต่างก็ควรได้รับการอบรมก่อนจึงจะได้รับแต่งตั้ง ซึ่งข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิมีความสอดคล้องกับเอกสารหลักเกณฑ์การประเมินของ ศธ 0206.3/ว25 และ ศธ 0206.4/ว17 ซึ่งในส่วนของ ศธ 0206.3/ว25 มีเนื้อหาระบุชัดเจนว่าผู้ขอรับการประเมินจะต้องผ่านการพัฒนาก่อนจึงจะได้รับการแต่งตั้ง ขณะที่ ศธ 0206.4/ว17 มีเนื้อหาที่คล้ายคลึงกันว่าคณะกรรมการประเมินอาจให้ผู้ขอรับการประเมินมีการพัฒนาก่อนแล้วจึงพิจารณาแต่งตั้ง

สำหรับข้อบกพร่องอีกประการ คือ เกณฑ์ปัจจุบันไม่มีการตรวจประเมินจากสภาพความเป็นจริง พิจารณาเฉพาะผลงานด้านเอกสารเท่านั้น จึงอาจเกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนในการสื่อความหมายของผลงานที่แท้จริง ประกอบกับการพิจารณาปัจจุบัน ไม่ได้พิจารณาผลงานจากสัดส่วนและขนาดของหน่วยงานที่ยื่นเท่าที่ควร เช่น โรงเรียนขนาดเล็กควรนำเสนอผลงานเชิงประจักษ์โดยแท้จริง และควรพิจารณาภูมิหลังและการเติบโตก้าวหน้าของผู้ยื่นขอรับการประเมิน ควรมีการตรวจสอบโดยลงพื้นที่จริง และควรแจ้งด้วยว่าคณะกรรมการคนใดเป็นผู้ประเมินผลงาน อีกทั้งควรมีการสัมภาษณ์ผู้เสนอผลงานด้วย เพื่อชี้แจงจุดต่าง ๆ ได้ อย่างชัดเจน และตรงประเด็นยิ่งขึ้น และที่สำคัญคณะกรรมการควรเปิดโอกาสให้มีการปรับปรุงผลงานที่สามารถแก้ไขได้ โดยพิจารณาที่เนื้อหาของผลงานอย่างถ่องแท้ไม่ใช่พิจารณาด้านคำถูกคำผิด ไม่ควรใช้เกณฑ์

มาตรฐานของระดับมหาวิทยาลัยมาตัดสินเกณฑ์ปัจจุบัน เนื่องจากค่อนข้างยากและไม่เหมาะสมกับวิชาชีพ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง เกณฑ์ดังกล่าวมุ่งเน้นวัดผลด้านงานวิจัยทางวิชาการเป็นหลัก ซึ่งอาจไม่เหมาะสมกับสาย บริหารและสายการเรียนการสอน นอกจากนี้ การยื่นประเมินยังพิจารณาที่คะแนน O-NET เพียงด้านเดียว ซึ่ง ควรพิจารณาผลสัมฤทธิ์ด้านอื่นประกอบด้วย นอกจากนี้ ควรมีการฝึกอบรมวิธีการคำนวณและระบุ รายละเอียดของค่า Z-SCORE และ T-SCORE ให้กับข้าราชการครูอย่างทั่วถึง เพื่อไม่ให้เป็นอุปสรรคต่อไป เนื่องจากที่ผ่านมาหน่วยงานสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ตีโจทย์และแปลความหมายทำให้เกิดความเข้าใจ คลาดเคลื่อน อย่างไรก็ตาม ข้อดีของเกณฑ์การประเมินแบบ ศธ 0206.4/ว17 คือ การเปิดโอกาสให้ ข้าราชการครูสามารถเลื่อนวิทยฐานะได้ง่ายขึ้น การกำหนดคุณสมบัติของผู้ยื่นในเรื่องของเงินเดือนขั้นต่ำ ก็ เปิดโอกาสมากกว่าเกณฑ์อื่น มีการยื่นข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบการพิจารณา เช่น คะแนน O-NET เป็นต้น ซึ่งทำให้ผู้ยื่นขอประเมินไม่สามารถจัดส่งข้อมูลอันเป็นเท็จได้

4.2.6 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

สำหรับข้อเสนอส่วนใหญ่เป็นข้อเสนอเกี่ยวกับการประเมินด้านที่ 3 ทั้งแบบ ศธ 0206.4/ว25และ ศธ 0206.4/ว17 ดังนี้

1. ควรมีการฝึกอบรมเพื่อทำความเข้าใจเกณฑ์การประเมินด้านต่าง ๆ ให้มากกว่านี้
2. ควรส่งเสริมให้มีการประเมินวิทยฐานะ ในสถานศึกษาทุกระดับทุกตำแหน่ง เพื่อพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวม เป็นการเปิดมุมมองวิสัยทัศน์ให้กว้างยิ่งขึ้น
3. ควรมีกระบวนการกำกับและติดตามผู้ที่ได้รับรางวัลหรือได้รับวิทยฐานะ เพื่อให้เกิดการพัฒนา ความรู้ต่อเนื่อง เช่น กำหนดระยะเวลาผู้ที่ได้รับวิทยฐานะแล้ว ต้องยื่นขอประเมินเพื่อเลื่อนระดับต่อไป เป็น ต้น
4. ควรมีมาตรการส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้ยื่นขอประเมินมีการส่งผลงานที่เป็นจริง เพื่อให้เกิดการ พัฒนาเชิงบวก
5. ควรยกเลิกระบบการประเมินในปัจจุบัน ที่มีการตัดสินการผ่านประเมินเพียงผลงานการวิจัยทาง เอกสารเท่านั้น และควรกลับไปใช้ระบบการสอบชุดแบบเก่า ที่สะท้อนความเชี่ยวชาญของผู้มีวิทยฐานะอย่าง แท้จริง ทั้งนี้ เพื่อป้องกันการเอา راحتเอาเปรียบจากผู้รับจ้างเขียนผลงานวิจัย และมุ่งเน้นการประเมินแบบ ว5 (การให้รางวัลระดับชาติ) ที่จะมีขั้นนั้น จะต้องไม่มีกระบวนการที่ละเอียดและซับซ้อนมากเกินไป มีการลด ขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ยื่นขอรับรางวัล

6. การประเมินด้านที่ 3 ไม่ควรมีการประเมินเฉพาะด้านเอกสารเพียงด้านเดียว แต่ต้องประเมินภายใต้สถานการณ์จริงประกอบด้วย คือ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปงานวิจัย ผสมผสานกับผลงานเชิงประจักษ์ และควรมีระบบการพิจารณาจำแนกค่าคะแนนเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

การสอบกระดาษ (Paper Test) ให้ค่าคะแนน ร้อยละ 30

เพื่อสะท้อนความรู้ความเชี่ยวชาญ ความสามารถที่แท้จริง และเป็นการพัฒนาศักยภาพของผู้ยื่นขอประเมิน กล่าวคือ ตำแหน่งผู้สอนในสถานศึกษา และตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จะตระหนักในการสอบแข่งขันด้านนี้ดีและพยายามศึกษาตำราเพื่อพัฒนาความสามารถให้สอบแข่งขันได้ อันยังประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนในอนาคตอันใกล้

การส่งผลงานวิจัยเชิงวิชาการ (Research Report) ให้ค่าคะแนน ร้อยละ 40

เพื่อพัฒนาผู้ยื่นขอประเมินทุกระดับทุกตำแหน่ง ให้มีการรวบรวมและประมวลผลงานวิชาการ เป็นการเรียนรู้รูปแบบการเขียนงานวิจัยและพัฒนาศักยภาพของผู้ยื่นขอประเมินขึ้นไปในระดับสูงยิ่งขึ้น

การสอบปากเปล่า (Oral Examination) ให้ค่าคะแนน ร้อยละ 30

เพื่อมุ่งเน้นการพิจารณาความสามารถที่แท้จริงของผู้ยื่นขอประเมินทุกระดับ ทุกตำแหน่ง และเป็นการทดสอบขั้นสุดท้ายในการประมวลผล กล่าวคือ เป็นคะแนนที่พิจารณาจากผลงานเชิงประจักษ์ ซึ่งผู้ยื่นขอประเมินที่ขาดความชำนาญในการส่งผลงานวิจัยเชิงวิชาการ หากสามารถอธิบายและนำเสนอผลงานของตนได้อย่างถูกต้องและเป็นจริง ก็สามารรถได้รับคะแนนส่วนนี้ ถือเป็นการป้องกันมิให้ผู้ยื่นขอประเมินตกเป็นเหยื่อของการว่าจ้างผู้อื่นเขียนผลงานวิจัยแทน

ดังนั้น เมื่อรวมคะแนนจากทั้ง 3 ระดับ ก็สามารถประเมินผลได้อย่างถูกต้อง ตรงไปตรงมา และไม่มี การกล่าวร้องทุกข์เกี่ยวกับรูปแบบความถนัดของการยื่นขอประเมินอีกต่อไป กล่าวคือ ตำแหน่งผู้สอนในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา จะมีความชำนาญที่ข้อ (1) และ (3) สำหรับตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น จะมีความชำนาญครบทั้ง 3 ข้อ ดังนั้น เมื่อวัดค่าคะแนนรวมกันทั้งหมด ย่อมสะท้อนความเป็นจริงและไม่เกิดความเหลื่อมล้ำอย่างแน่นอน

บทที่ 5

ข้อเสนอรูปแบบการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะ 4 สายงาน

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

5.1 สภาพปัญหาและทิศทางของการศึกษาไทย

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

ผลการประมวลจากเอกสาร การสัมภาษณ์ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในการสะท้อนให้เห็นสภาพปัญหาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและการกำหนดทิศทางการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถสรุปให้เห็นประเด็นหลักๆ ได้ดังต่อไปนี้

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

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

ประการที่สาม พบว่าคุณภาพของงานวิจัยที่นำมาเสนอประกอบการยื่นคำขอประเมินวิทยฐานะของตำแหน่งต่างๆ โดยเฉพาะในบทบาททวนวรรณกรรมมีการคัดลอกผลงานกัน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากขาดความเข้าใจถึงจริยธรรมของผู้วิจัยที่มองว่า “การคัดลอก” ผลงานนับเป็นอาชญากรรมทางวิชาการ และเป็นเรื่องที่นักวิชาการทุกคนต้องเข้าใจเป็นพื้นฐานในการทำงานวิจัย หากพบว่ามีกรคัดลอกผลงานกัน แม้จะกระทำโดยไม่ตั้งใจแต่การพิจารณาโทษนั้นรุนแรงถึงขั้นขึ้นบัญชีดำไม่ให้โอกาสในการนำเสนอในครั้งต่อไป

ประการสุดท้าย การรักษาระดับวิทยฐานะหลังจากที่ได้รับการประเมินเลื่อนวิทยฐานะแล้ว ควรจะได้มีการกำหนดมาตรฐานผลงานของผู้ที่ดำรงอยู่ในระดับวิทยฐานะที่แตกต่างกัน

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

การศึกษาในสายอาชีพหรืออาชีวศึกษาเพื่อให้สามารถรองรับการเปิดตลาดในประชาคมอาเซียน มีมาตรฐานงานฝีมือให้สามารถทำงานทำได้ในประเทศอื่นที่อยู่ในกลุ่มประเทศอาเซียนได้เช่นกัน

จากการประมวลข้อมูลเอกสารและการดูงานในพื้นที่ประเทศต่างๆ มีข้อพึงสังเกตเพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยนี้ ดังนี้

ประการแรก ประชญาและหลักการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศที่ศึกษาคือเน้นการพัฒนาของข้าราชการครู สะท้อนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับจากผู้เรียน โรงเรียนและรวมถึงชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ ให้ความความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างข้าราชการครูและนักเรียน เพื่อนข้าราชการครูด้วยกัน ครูและผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง และความช่วยเหลือที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญหรือศึกษานิเทศก์

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

ประการที่สาม ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินมาจากหลายแหล่งด้วยกัน ทั้งจากการประเมินของนักเรียน ผลงานของครูหรือผู้ประเมิน การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน การประเมินจากหัวหน้าหรือผู้บริหารโดยตรง เป็นต้น

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

5.2 หลักการและแนวคิดเพื่อการนำเสนอข้อเสนอ

จากการศึกษาวิจัยนี้ ทำให้ได้หลักการต่อไปนี้ในการประกอบการพิจารณากำหนดรูปแบบการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

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

สูงขึ้นว่าจะมีคุณลักษณะ ความรู้และทักษะพอเพียงแก่การก้าวขึ้นสู่ระดับตำแหน่งที่สูงกว่าหรือไม่ อย่างไรก็ตาม สำหรับการประเมินเพื่อใช้ประโยชน์ในการเลื่อนวิทยฐานะควรมองในผลการปฏิบัติงานสุดท้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอรับการประเมิน

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

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

ประการที่สี่ การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องให้ครอบคลุมถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครู หรือ “แม่พิมพ์” ของชาติที่จะเป็นต้นแบบแนวประพฤติปฏิบัติที่ดี เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับนักเรียนที่สามารถนำมาอ้างอิงและกล่าวถึงในทางที่ดีที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมของประเทศไทย

ประการที่ห้า ข้อเสนอที่กำหนดในที่นี้ใช้ฐานการพิจารณาจากยุทธศาสตร์ นโยบายของการปฏิรูปการศึกษา และการพัฒนาเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถ และทักษะที่พร้อมไปสู่ความเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

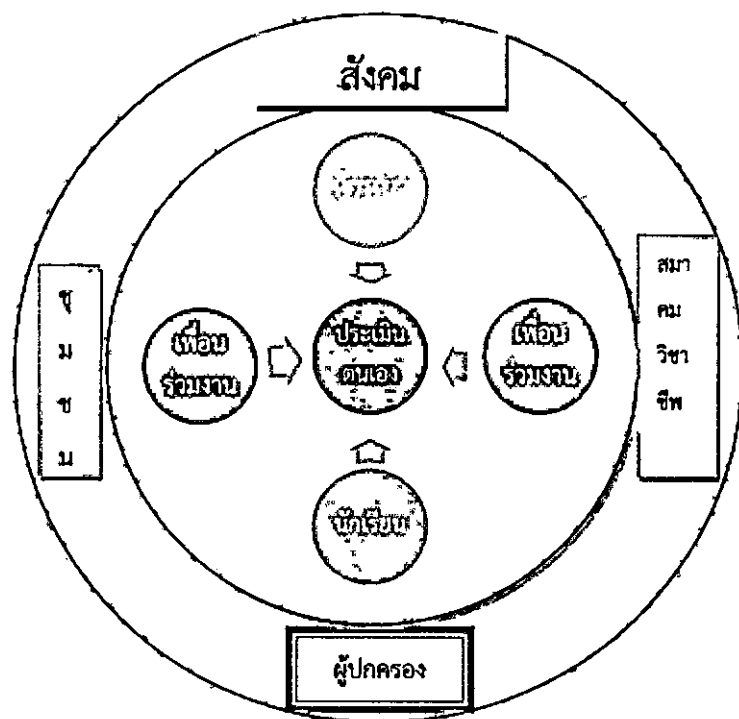
กล่าวโดยสรุป การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาที่น่าเสนอในที่นี้ยึดหลักการประเมินที่ครอบคลุมถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมของครูและบุคลากรทางการศึกษา คุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความพร้อมใส่ใจและพัฒนาตนเองตลอดเวลา ผลการดำเนินงานที่ส่งผลต่อผู้เรียนอย่างเห็นได้ชัดและประการสุดท้ายคือการตอบสนองต่อนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลในการก้าวเข้าสู่การเป็นสมาชิกของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่นับรวมถึงการประเมินที่ต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้และมีความยุติธรรม

5.3 รูปแบบการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เนื่องจากการเรียนการสอนเป็นการสร้างคนเพื่อเป็นทรัพยากรที่มีค่าในการพัฒนาประเทศในอนาคต ส่งผลกระทบไม่เฉพาะตัวนักเรียนที่ได้รับผลจากความเป็นผู้รู้ มีความสามารถ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

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

แผนภาพที่ 5.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน 360 องศา



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

ประเมินจากเพื่อนร่วมงานเป็นการประเมินแบบ 90 องศา เพื่อเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นคนที่ได้รับการพัฒนาตนเองโดยที่ไม่ไปทำให้ผู้อื่นเสียหายหรือได้รับความเดือดร้อนจากการพัฒนาตนเอง อีกทั้งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าคนเก่งที่ได้รับการพัฒนานั้นต้องสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างดี เป็นเพื่อน

ร่วมงานที่ดี แบ่งปันความรู้และประสบการณ์การพัฒนา การเรียนรู้ที่ได้รับถ่ายทอดสู่เพื่อนร่วมงาน มีความเอื้อ
อาทรต่อกัน

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

ประการสุดท้ายจากการประเมินรวมทั้งสี่ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับผู้ขอรับการประเมินจะได้ครบ 360 องศา
 แต่ยังคงจำเป็นต้องมีการประเมินที่เกิดประโยชน์รอบด้านให้กับชุมชนและสังคม รอบทิศทางซึ่งประเด็นนี้ควร
 จะได้มีการนำส่งหลักฐาน เอกสาร และผลงานเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจของคณะกรรมการประเมิน

จากรูปแบบการประเมินข้างต้น หากการประเมินนั้นจะต้องสะท้อนถึงการพัฒนาของผู้เรียนแล้ว จะต้องให้ได้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ 5 ชุด ที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงในการพัฒนา ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านต่างๆ ที่กำหนด ได้แก่

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

5.4 องค์ประกอบ/เครื่องมือของการประเมิน

สามารถนำมาใช้ประกอบการพิจารณาจากหลายๆ ทาง ได้แก่

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

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

5.5 ผลที่ได้รับจากการประเมิน

เป็นที่คาดหวังว่า การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นจะต้องส่งผล ประโยชน์โดยตรงกับผู้เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

5.6 หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ

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

ตารางที่ 5.1 สรุปวิทยฐานะตามตำแหน่ง

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

จากข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เจาะลึก การประชุมกลุ่มย่อยประกอบหลักเกณฑ์คุณสมบัติเบื้องต้นที่ได้มีการใช้กันในการประเมินวิทยฐานะของบุคลากรสายวิชาการในระดับอุดมศึกษา จึงได้กำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้มีสิทธิยื่นขอประเมินเลื่อนวิทยฐานะในแต่ละตำแหน่ง ดังแสดงในตารางที่ 5.2 ดังนี้

ตารางที่ 5.2 สรุปคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้มีสิทธิยื่นขอประเมินเลื่อนวิทยฐานะตามแต่ละตำแหน่ง

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

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

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

หลักเกณฑ์เบื้องต้นของผู้ยื่นขอรับการประเมินแต่ละตำแหน่ง ประกอบด้วยคุณสมบัติตามที่กำหนด และต้องผ่านเกณฑ์การประเมิน 3 ด้าน คือ

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

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

- การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ได้แก่ มีความขยัน อดทน อดสาหัส ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน มีคุณธรรม กระทำการที่ถูกต้องตามกฎหมาย มีความเป็นกลางทางการเมืองและหลักประชาธิปไตยที่มีองค์พระมหากษัตริย์เป็นประมุข เป็นต้น

- การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ได้แก่ การใช้ชีวิตตามสถานภาพตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ประหยัด มัธยัสถ์ ไม่ใช้หน้าที่การงานเพื่อประโยชน์ทางการเมืองหรือเป็นเครื่องมือทางการเมืองในทางที่มีขอบด้วยกฎหมาย เป็นต้น

- ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ได้แก่ ศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาในหมู่เพื่อนร่วมงานด้วยกัน เป็นผู้นำทางวิชาชีพที่ตนถนัด เป็นต้น

- ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ได้แก่ ให้ความช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถ แบ่งปัน เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทำคุณประโยชน์ให้กับชุมชน และสังคม เป็นต้น

ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาในส่วนนี้มาจาก

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

ข้อมูลที่ได้รับจากการรับฟังความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้ทราบว่า การประเมินที่ปฏิบัติกันในส่วนนี้มาจากการประเมินตนเองของผู้ยื่นขอประเมิน ในหลายครั้งเกิดความเข้าใจไม่ตรงกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน เพราะในรายละเอียดของเกณฑ์ที่ว่าด้วยความประพฤติของผู้ถูกประเมินไม่ได้มีการหาข้อเท็จจริงมาแสดง เป็นการประเมินจากความคิดเห็นส่วนตัวของแต่ละฝ่ายซึ่งทำให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน ซึ่งควรจะได้มีการปรับโดยการประเมินจากหลายฝ่ายดังที่เสนอในที่นี้ เพื่อเป็นการตรวจสอบข้อเท็จจริงของข้อมูลที่ได้รับ

1) ด้านความรู้ความสามารถหรือคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารของประเทศต่างๆ และจากการดูงานประเทศสิงคโปร์และเขตปกครองพิเศษฮ่องกง พบว่า ประเทศเหล่านี้ได้ใช้สมรรถนะเป็นฐานในการพิจารณาประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากรและเพื่อกำหนดแผนการพัฒนาของบุคลากรทางการศึกษา ในที่นี้จึงได้เสนอให้พิจารณาจากสองส่วนคือ ส่วนสมรรถนะหลักตามแต่ละสายงานและส่วนการพัฒนาตนเองประกอบกันไป ดังนี้

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

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

1) การสอนและการพัฒนาการเรียน

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

2) การพัฒนาผู้เรียน

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

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

สายงานบริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

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

สมรรถนะที่จำเป็นแก่การปฏิบัติหน้าที่ข้างต้น ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถและทักษะ ดังนี้

- 1) การบริหารการสอน ได้แก่
 - บริหารให้ผู้สอนจัดทำแผนจัดการเรียนการสอนที่ครอบคลุมครบทุกรายวิชาที่รับผิดชอบให้ทันสมัยตามนโยบายรัฐบาล
 - ร่วมกับผู้สอนออกแบบกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนานักเรียนของผู้สอน
 - ร่วมกับผู้สอนออกแบบกิจกรรมเสริมการเรียนการสอนมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) การบริหารโรงเรียน

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

3) การพัฒนาทางวิชาชีพและการบริการชุมชนและสังคม

- กิจกรรมพัฒนาบุคลากรประเภทต่างๆ ให้สามารถเติบโตในสายอาชีพได้
- พัฒนาและประมวลองค์ความรู้ให้ทันสมัย

4) การพัฒนาด้านอื่นๆ ความสามารถทางภาษาและการสื่อสารในระดับสากลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เช่น

- ความสามารถทางภาษาอังกฤษ และ/หรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ
- ความสามารถทางภาษาอื่นๆ ที่จำเป็นแก่การบริหารการเรียนการสอนในพื้นที่เฉพาะ

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

1) การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

- กิจกรรม และหลักสูตรอบรมพัฒนาบุคลากรประเภทต่างๆ ให้สามารถเติบโตในสายอาชีพได้และได้มาตรฐานสากล
- เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในครูและบุคลากรประเภทอื่นๆ ในเขตพื้นที่การศึกษา
- สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครูและบุคลากรประเภทอื่นๆ ในเขตพื้นที่การศึกษา

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

สายงานนิเทศการศึกษา หมายถึง ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานนิเทศการศึกษา มีความเชี่ยวชาญ การออกแบบหลักสูตรและการสอน การแนะแนวและจิตวิทยาศึกษา การวัดและทดสอบทางการศึกษา และการวิจัยและสถิติ

สมรรถนะประจำสายงานนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การพัฒนาการสอน ได้แก่
- การออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอน
 - จิตวิทยาทางการศึกษาและการแนะแนว

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

ส่วนที่ 2 การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ (ตามสายงานที่กำหนด)

สายงานการสอน ต้องแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ตนเองอย่างต่อเนื่อง พิจารณาได้จากการเข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในด้านต่างๆ มีการประมวลความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการเรียนการสอน ทางวิชาชีพ และให้บริการทางวิชาการแก่ผู้อื่นโดยการเป็นวิทยากรแบ่งปันความรู้ให้เพื่อนร่วมงานและบริการสังคม

สายงานบริหารสถานศึกษา ต้องแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในการบริหารและจัดการสถานศึกษา การบริหารงานภายในสถานศึกษา การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงินให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อมาปรับปรุงการบริหารงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้รับการยอมรับ ผลการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีเป็นที่ประจักษ์ ประมวลความรู้การทำงานของบุคลากรให้บริการเกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม

สายงานบริหารการศึกษา ต้องแสดงให้เห็นถึงการเพิ่มพูนความรู้ ความเชี่ยวชาญในการบริหารและการจัดการการศึกษา การศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมทางวิชาการ การออกแบบและหลักสูตร การสร้างมาตรฐาน การทดสอบทางการศึกษา การประมวลผลการเรียนรู้ของสถานศึกษา การให้บริการทางวิชาชีพและการบริการต่อสังคม

สายงานนิเทศการศึกษา ต้องแสดงให้เห็นถึงการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม เข้าร่วมการอบรมด้านการจัดหลักสูตร การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดประเมินผลประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ การสร้างนวัตกรรมสื่อการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยี เป็นต้น

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

ส่วนที่ 1 ผลการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงาน ภาคบังคับ ได้แก่

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

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

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

- แสดงถึงความเป็นผู้มีความสามารถพิเศษ มีความคิดสร้างสรรค์
- ผลงานมีคุณภาพตามมาตรฐานวิทยฐานะ
- เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อื่นนำไปปฏิบัติได้

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

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

ผลงานทางวิชาการ

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

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

ผลงานวิจัย

ผลงานวิจัย โดยทั่วไปสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ งานวิจัยเชิงปริมาณและงานวิจัยเชิงคุณภาพ

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

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

ทางเลือกในการศึกษาวิจัยที่ผู้วิจัยเห็นว่าผู้ยื่นขอประเมินโดยเฉพาะครูผู้สอนสามารถนำมาปรับใช้ได้ง่ายและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูล สะท้อนให้เห็นถึงพัฒนาการของนักเรียนที่เกิดจากความใส่ใจของครูในการปรับบทเรียน เนื้อหาการเรียนการสอน วิธีการสอนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับผู้เรียนในแต่ละชั้นได้อย่างลงตัว คือ การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ และนอกจากนี้จะช่วยแก้ไขปัญหาคือความเป็นเจ้าของงานวิจัยที่เกิดจากการคัดลอกผลงานเพียงแค่เปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างและพื้นที่ในการศึกษา และการว่าจ้างจัดทำ

ผลงานวิจัยดังที่ปรากฏ เนื่องจากเป็นผลงานที่เขียนขึ้นจากประสบการณ์จริงส่วนตัวของผู้วิจัยซึ่งมีลักษณะเฉพาะสำหรับนักเรียนในห้องเรียนหนึ่งๆ และแน่นอนว่าต้องเกิดผลการพัฒนาอย่างโดดเด่นสะท้อนให้เห็นในผู้เรียน ผู้สอนมีความใส่ใจผู้เรียนตลอดเวลา เกิดการเรียนรู้ ทำความรู้จักพื้นฐานการเรียนรู้ของนักเรียน เกิดการพัฒนาในผู้สอนที่สามารถส่งต่อไปยังผู้เรียนอย่างเห็นได้ชัด

2) งานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

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

การศึกษาเชิงคุณภาพสามารถทำได้หลายรูปแบบได้แก่

(2.1) กรณีศึกษา (Case study) เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นเฉพาะกลุ่มนักเรียน/กลุ่มตัวอย่าง

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

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

ไว้วางใจจากผู้เรียน และระมัดระวังเรื่องของการสร้างอารมณ์ร่วม เอาใจเข้าข้างผู้เรียน เกิดความเอนเอียง ตีความข้อมูลในสถานการณ์นั้นอย่างบิดเบือนจากความเป็นจริง

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

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

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

การพิจารณาตัดสินของคณะกรรมการผู้อ่านประเมินผลงานแต่ละส่วนจะแตกต่างกันไปตามแต่ละ ประเภทตำแหน่งวิทยฐานะ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้

- วิทยฐานะชำนาญการ พิจารณาเฉพาะผลการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานเท่านั้น

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

การพิจารณาตัดสินคุณภาพผลงานทางวิชาการนั้น ควรจะต้องคำนึงถึง 3 ประเด็นใหญ่ๆ ดังนี้

ประเด็นแรก คือ ความถูกต้อง ครบถ้วนของผลงาน

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

ประเด็นที่สอง ประโยชน์ในการนำมาใช้ในหน้าที่ตามสายงาน กล่าวคือ ผลงานวิจัยหรือผลงานวิชาการที่ใช้ประกอบการยื่นขอประเมินจะต้องมีประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา แวดวงวิชาชีพครู และชุมชน

ประเด็นที่สาม คือ จริยธรรมของผู้วิจัย/ผู้ขอรับการประเมิน

1. แสดงถึงความเป็นเจ้าของผลงานอย่างแท้จริง เป็นความคิดริเริ่มของผู้วิจัยเองไม่ได้ลอกเลียนแบบจากผู้อื่น ทั้งนี้ให้มีการลงนามหนังสือรับรองความเป็นเจ้าของต้นฉบับผลงานนั้นๆ หากพบที่มีการคัดลอกผลงานหรือแม้แต่การว่าจ้างทำงานชิ้นนั้นให้ยุติการประเมินและให้มีการลงโทษสถานหนักด้วยการไม่ให้ยื่นขอรับการประเมินในรอบปีถัดไปเป็นเวลาอย่างน้อย 5 หรือ 10 ปี และมีให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือถึงขั้นให้ออกจากราชการ
2. แสดงให้เห็นถึงความคิดสร้างสรรค์ มีการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ที่นำเสนอด้วยตนเองมากกว่าจากการคัดลอก หรือตัดต่อมาจากงานชิ้นอื่นๆ

ตารางที่ 5.3 สรุปเกณฑ์การส่งผลงานตามด้านที่ 3 ผลการปฏิบัติงานตามแต่ละประเภทตำแหน่งวิทยฐานะ

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

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

B คิดเป็นค่าคะแนนได้เท่ากับ ร้อยละ 65 หรือ ระดับชำนาญการ

B+ คิดเป็นค่าคะแนนได้เท่ากับ ร้อยละ 70 หรือ ระดับชำนาญการพิเศษ

A - คิดเป็นค่าคะแนนได้เท่ากับ ร้อยละ 75 หรือ ระดับเชี่ยวชาญ

A คิดเป็นค่าคะแนนได้เท่ากับ ร้อยละ 80 หรือ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ทั้งนี้เกณฑ์การประเมินให้ผ่านและได้รับการเลื่อนวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแต่ละวิทยฐานะของแต่ละด้าน ดังแสดงในตารางที่ 5.4

ตารางที่ 5.4 แสดงเกณฑ์ค่าคะแนนร้อยละผ่านเพื่อการตัดสินใจเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากรทั้ง 4 สายงาน

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

5.7 ข้อเสนอทางเลือกในทางปฏิบัติ

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

อีกประการหนึ่ง การออกแบบที่หลากหลายอาจจะเกิดการเปรียบเทียบความยากง่ายของการประเมิน แต่ละแบบซึ่งจะมีต่อผู้ได้รับการประเมิน และต่อผู้ประเมินที่ตามมาในภายหลังถึงหลักเกณฑ์ที่ใช้การตัดสินว่า มาเทียบเคียงกันได้อย่างไร

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยขอเสนอทางเลือกสำหรับผู้บริหารนำไปปรับใช้ในทางปฏิบัติ ดังนี้

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

ข้อดี คือ เปิดโอกาสให้ผู้ยื่นขอประเมินที่ไม่มีความเชี่ยวชาญในการทำวิจัยทางวิชาการไม่ว่าจะในรูปแบบของการวิจัยเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ โดยในสายอาชีพซึ่งเป็นสายอาชีพได้แสดงผลงานของตนเองต่อ

สาธารณะและได้มีโอกาสอธิบายให้คณะกรรมการเข้าใจถึงผลงานที่เสนอ และแน่นอนว่าจะเป็นการประกัน การคัดลอกผลงานได้ทางหนึ่ง ข้อเสียที่พบ อาจจะต้องใช้เวลาในการพัฒนาผลงานให้ได้ในระดับที่กำหนด

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

ข้อดี มีการเก็บข้อมูลตามงานหน้าที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ไม่ต้องทำงานเพิ่มเติมหากเป็นงาน วิชาการเชิงคุณภาพ แต่จะต้องให้เวลาทุ่มเทและใส่ใจกับเรื่องงานที่ทำและติดตามรายงานอย่างเป็นระบบ ข้อมูลมาก แต่จะสะท้อนถึงการทำงานของผู้อื่นประเมินอย่างได้ชัด

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

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

บรรณานุกรม

เอกสารภาษาไทย

- RYT9 ข่าวออนไลน์. (2553). *แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 — 2559)*. สืบค้นเมื่อ วันที่ 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>.
- แดนเนิยล ชาร์ลีสต. (2547). *ประเมินครูเพื่อพัฒนาวิชาชีพ*. (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, แปล). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- นงศิริณี โมลิกะ. (2553). *ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ*. สืบค้นเมื่อ 26 มกราคม 2555 จาก <http://www.moe.go.th/websm/2010/jul/202.html>.
- นวรรตน์ รามสุต, บัลลังก์ โรหิตเสถียร และนงศิริณี โมลิกะ, บรรณาธิการ. (2555ก). *รวรัจัน 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 และนงศิริณี โมลิกะ. (2555). *ทิศทางคุณวุฒิวิชาชีพแรงงานไทย...สู่สากล*. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 มกราคม 2555 จาก <http://www.moe.go.th/websm/2010/dec/414.html>.
- ปิยวรรณ ปรสันดีสุข. 2554. *พัฒนาสมรรถนะ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 มกราคม 2555 จาก <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=24365&Key=news2>.
- พรรคประชาธิปัตย์. (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 และนางศิรินี โมลิละ. (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. (วุฒินพงศ์ ยศธาสุโรดม, แปล). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11.
- สำนักงาน ก.ค.ศ. (20 มิถุนายน 2553). คู่มือการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ: สายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา สายงานบริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักข่าวไทย. (2555). สหัฐจัดประชันฝีมือเด็กทั่วโลก-“สุชาติ” ชี 6 เดือนเห็นผลเรียนดีสู่ออาเซียน. 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 พระบรมราชโองการ 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 มีสุธา และสมิต สัจฉกร. (2550). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- อัมพร อารงลักษณ์ และคณะ. (2552). รายงานการวิจัยโครงการศึกษาโครงสร้างเงินเดือนและเงินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2553). ระบบการบริหารผลงาน : Performance Management System (PMS). กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซนเตอร์.

เอกสารภาษาอังกฤษ

- Association of Teachers and Lecturers. (2011). *How PM Works*. Retrieved date September 17, 2011 from <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: Round 12*. Retrieved date September 17, 2011 from <http://media.education.gov.uk/assets/files/pdf/t/threshold%20round%2010%20guidance%20english.pdf>
- Department for Education. (September 1, 2011). *Threshold Assessment 2011/2012: Round 12*. Retrieved date September 17, 2011 from <http://www.education.gov.uk/schools/careers/payandpensions/b00197624/threshold-assessment-201112-round-12>.
- Department for Education. (September 22, 2010). *Excellent Teacher Scheme*. Retrieved date September 27, 2010 from <http://www.education.gov.uk/schools/careers/payandpensions/b0013993/excellent-teacher-scheme>.
- Department of Education, United State. 2010. *High Priority Performance Goals*. Retrieved date 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 date 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 date 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 date 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 date 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 date July 14, 2011 from <http://www.edb.gov.hk/index.aspx?nodeid=1363&langno=1>.
- Education Bureau. (2011, July 8). *Results*. Retrieved date July 14, 2011 from <http://www.edb.gov.hk/index.aspx?nodeid=1365&langno=1>.
- Education Bureau. (2011, May 31). *Brief*. Retrieved date 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 date 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 date 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 date 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 date 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 date 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 date 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 Board for Professional Teaching Standards. (2002). *What Teachers Should Know and Be Able to Do*. Arlington, VA: Author.
- National Board for Professional Teaching Standards. (2010). *Choosing Excellence: National Board Certification*. (n.p.).
- National Board for Professional Teaching Standards. (2011a). *Getting It Right: A Comprehensive Guide to Developing and Sustaining Teacher Evaluation and Support Systems*. Arlington, VA: Author.
- National Board for Professional Teaching Standards. (2011b). *High-stakes efforts require guidance*. (n.p.).
- National Board for Professional Teaching Standards. (2011c). *2011 Guide to National Board Certification*. Arlington, VA: Author.
- 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 date 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. Bureau of Labor Statistics. (2009, December 17). Teachers—Preschool, Kindergarten, Elementary, Middle, and Secondary. Retrieved date December 28, 2011 from <http://www.bls.gov/oco/ocos069.htm>.
- 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 date 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 date April 2, 2011 from http://en.wikipedia.org/wiki/Education_in_the_United_States.
- Wikipedia. (2011, March 16). *Education in Hong Kong*. Retrieved date 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 date June 30, 2011 from <http://www.independentteacher.org/vol2/2.1-4.html>.

ภาคผนวก ก

ภาพการศึกษาดูงาน ณ ประเทศสิงคโปร์

และเขตปกครองพิเศษฮ่องกง

ระหว่างวันที่ 8 - 12 สิงหาคม 2554

ภาพการศึกษาดูงาน ณ ประเทศสิงคโปร์

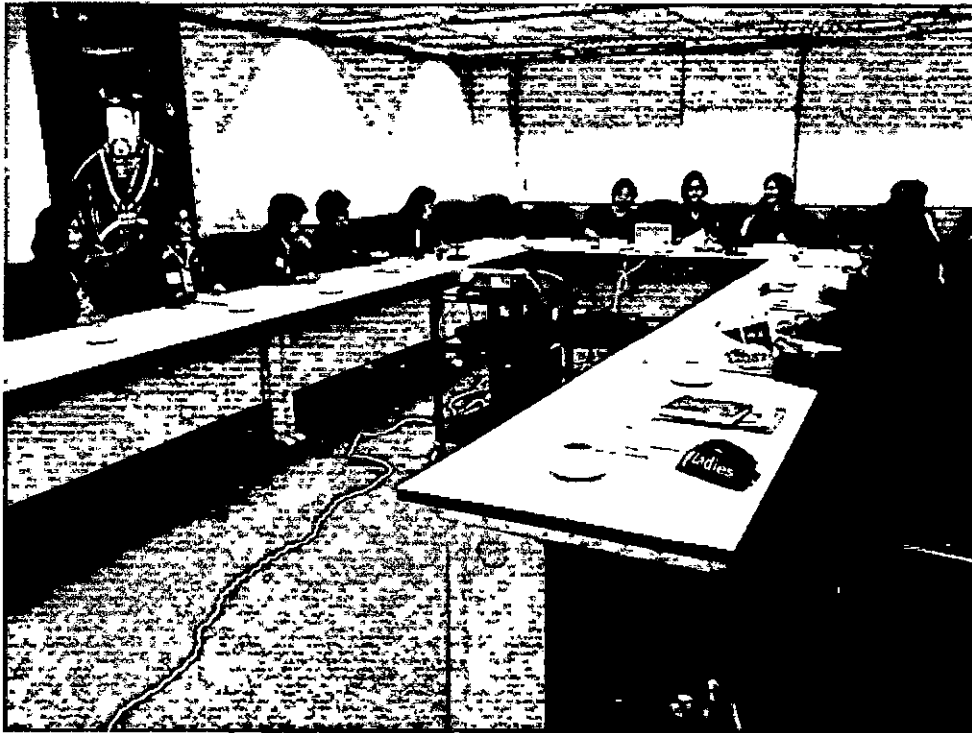


ภาพการศึกษาดูงาน ณ เขตปกครองพิเศษสิงคโปร์ (ต่อ)



ภาพการศึกษาดูงาน ณ เขตปกครองพิเศษฮ่องกง

(Education Bureau)



ภาพการศึกษาดูงาน ณ เขตปกครองพิเศษฮ่องกง

(Vocational Training Council)



ภาพการศึกษาดูงาน ณ เขตปกครองพิเศษฮ่องกง

(Vocational Training Council)



ภาคผนวก ข

สรุปหน่วยงานที่ศึกษาดูงาน ณ ประเทศสิงคโปร์

และเขตปกครองพิเศษฮ่องกง

ระหว่างวันที่ 8 - 12 สิงหาคม 2554

Host Organizations

	Institution	Address	Schedule	Coordinator	Telephone Number	Meeting Venue
Singapore	Ngee Ann Polytechnic	535, Clementi Road, Singapore 59948	Wednesday 10 August 11 10:30 – 12:00 a.m.	Mr. Danny Boey	(65) 6460 6694 (65) 9615 6995	Building 1, Level 8 Conference Room
Hong Kong	Education Bureau	15/F, Wu Chung House, 213 Queen's Road East Wan Chai, Hong Kong	Thursday 11 August 11 10:00 – 12:00 a.m.	Ms. Monica LUK	(852) 2892 5734 (852) 6706 0678	Room 1419B, Wu Chung House
	Vocational Training Council - VTC	VTC Tower, 27 Wood Road, Wan Chai, Hong Kong	Thursday 11 August 11 01:30 – 03:00 p.m.	Ms. Annie Ho (Deputy Executive Director) Ms. Yam / Gladys	(852) 2836 1950 # 209 (852) 2836 1378	Room 1014, 10/F VTC Tower

สถานทูตของไทย

<p>Hong Kong</p> <p>Faimont House, 8th FL, 8 Cotton Tree Drive, Central, Hong Kong , Hong Kong</p> <p>Phone: +85225216481 , +85225216485 Fax: +85225218629</p> <p>Contact Person: Mr Vichai Varasirikul , Consul General</p> <p>E-mail thaicghk@thai-consulate.org.hk</p> <p>Webpage - http://www.thai-consulate.org.hk</p> <p>K'Penprapa - 852 2532 5126</p>	<p>Singapore</p> <p>370 Orchard Road Singapore 238870</p> <p>Tel. (65-6) 737-2158, 737-2644 Fax. (65-6) 732-0778</p> <p>E-mail : thaisgo@singnet.com.sg http://www.thaiembsingapore.org</p> <p>ก'พิชญดา - 65 8168 0558</p>
---	---

ประเทศสิงคโปร์

Name list of informants:

Ngee Ann Polytechnic

Mr Mah Wee Beng, Deputy Principal

1. Ms Shirley Williams, Director / Teaching & Learning
2. Ms Chan Kim Mui, Deputy Director / Staff Learning & Development Office
3. Mr Danny Boey, Manager / Planning & Projects Office

สถาบันอาชีวศึกษา Ngee Ann Polytechnic

1) เกี่ยวกับ Ngee Ann

สถาบันอาชีวศึกษา Ngee Ann Polytechnic เป็นหนึ่งในสถาบันการเรียนรู้อันดับสูงชั้นนำในสิงคโปร์ ก่อตั้งขึ้นในเมื่อ 25 พฤษภาคม 2506 (1963) มีนักเรียนที่เรียนหลักสูตรเต็มเวลาประมาณ 15,000 คน นักเรียนที่เรียนไม่เต็มเวลาอีก 2,000 คน และมีบุคลากร 1,600 คน

Ngee Ann เปิดหลักสูตรสำหรับผู้เรียนเต็มเวลา 49 หลักสูตร และหลักสูตรไม่เต็มเวลาอีกหลากหลายหลักสูตร โดยภาควิชาที่สถาบันเปิดสอนประกอบด้วย 8 สาขา คือ

- (1) ภาควิชาธุรกิจและการบัญชี (School of Business & Accountancy)
- (2) ภาควิชาวิศวกรรม (School of Engineering)
- (3) ภาควิชาภาพยนตร์และการสื่อสารศึกษา (School of Film & Media Studies)
- (4) ภาควิชาสาธารณสุขศาสตร์ (School of Health Sciences)
- (5) ภาควิชามนุษยศาสตร์ (School of Humanities)
- (6) ภาควิชาเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลข่าวสาร (School of InfoComm Technology)
- (7) ภาควิชาสหวิทยาการศึกษา (School of Interdisciplinary Studies)
- (8) ภาควิชาชีววิทยาและเทคโนโลยีเคมี (School of Life Sciences & Chemical Technology)

2) แนวคิดและเป้าหมายของ Ngee Ann

การบริหารงานหรือการกำหนดทิศทางการพัฒนาของสถาบันฯ ขึ้นอยู่กับแนวคิดต่างๆ

ดังต่อไปนี้

(1) วิสัยทัศน์

การบริหารของสถาบันฯ อยู่ภายใต้วิสัยทัศน์ “การเชื่อมโยงทางจิตใจ การส่งเสริม
ความสามารถ และการสร้างคุณค่า”

(2) พันธกิจ

การกำหนดพันธกิจของ Ngee Ann มุ่งให้สอดคล้องกับด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากเป็น
สถาบันด้านวิชาชีพ การดำเนินการจึงต้องคำนึงถึงเศรษฐกิจและภาคอุตสาหกรรมเป็นหลัก ซึ่งพันธกิจ
ดังกล่าว คือ “การสร้างความเป็นมืออาชีพในการดำเนินการทางเศรษฐกิจ โดยผ่านการศึกษาและการ
ฝึกอบรม”

(3) ค่านิยม

- ให้คุณค่าแก่คนของสถาบันฯ
- ยกระดับคุณภาพและความเป็นเลิศ
- พัฒนานวัตกรรมและการประกอบการ
- บริการชุมชนและสังคม

(4) กรอบแนวคิดในการเรียนรู้ของนักเรียน

ระบบการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นการเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้แบบองค์รวม
ซึ่งเรียกว่า ตัวแบบการเรียนรู้แบบ Ngee Ann หรือ Ngee Ann Learning Model (NLM) ซึ่งเน้น
การศึกษาที่มีความสมดุลและมีความหลากหลาย ทั้งนี้ เพื่อให้แน่ใจว่าหลักสูตรและนักเรียนมีความทันสมัย
และสอดคล้องกับความต้องการของตลาด สถาบันฯ ยังคงสร้างความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับ
ภาคอุตสาหกรรม รวมทั้งอุตสาหกรรมเชี่ยวชาญและทรัพยากรเพื่อช่วยในการพัฒนาธุรกิจในประเทศ

หลักการเรียนรู้ของนักเรียนที่สถาบันฯ ให้ความสำคัญอีกประการ คือ การยึดนักเรียน
เป็นศูนย์กลาง (Student Centric Approach) เป็นการพัฒนาศักยภาพนักเรียนนอกห้องเรียน เช่น การ
ส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมในกิจกรรมกิจกรรมร่วมในหลักสูตร (Co-Curricular activities : CCA),
โครงการ Christeara, การบริการชุมชน เป็นต้น

นอกจากการเรียนรู้ตามแนวคิด NLM และการยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลางแล้ว ยังมี
แนวคิดในการเสริมสร้างประสบการณ์ให้แก่นักเรียน ทั้งในและต่างประเทศ เป็นการเรียนรู้โดยการนำ
ทฤษฎีไปปฏิบัติ ซึ่งสถาบันฯ ได้ร่วมมือกับอุตสาหกรรม เพื่อให้ให้นักเรียนได้เรียนรู้ในพื้นที่การปฏิบัติจริง
และได้ประสานงานกับต่างประเทศเพื่อให้นักศึกษาไปศึกษาดูงาน

(5) รางวัลที่สถาบันฯ ได้รับ

การได้รับรางวัลหลายด้านเป็นสิ่งที่ยืนยันได้ว่า Ngee Ann มีความมุ่งมั่นในการ
พัฒนาสถาบันให้เป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำระดับสากล โดยรางวัลที่สถาบันฯ ได้รับ ประกอบด้วย ปี 2544
และ ปี 2547 รางวัลการบริการสาธารณะ สาขาความยอดเยี่ยมในการจัดการ (Public Service Award
for Organisational Excellence) ปี 2543 และ ปี 2549 รางวัลการพัฒนาคน (People Developer

Award) ปี 2542 รางวัลคุณภาพแห่งสิงคโปร์ (Singapore Quality Class) และได้รับใบรับรองคุณภาพ ISO 9001:2000 ตั้งแต่ปี 2544 เป็นต้นมา นอกจากนี้บุคลากรของสถาบันได้รับรางวัลบุคลากรดีเด่นในโอกาสวันชาติสิงคโปร์ในปี 2010 รวม 17 คน

เขตปกครองพิเศษฮ่องกง

คณะผู้ศึกษาได้เดินทางไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษา 2 หน่วยงาน คือ สำนักงานการศึกษา (Education Bureau : EDB) ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางในการกำหนดนโยบายการศึกษา และอีกหน่วยงาน คือ คณะกรรมการฝึกอบรมวิชาชีพ (Vocational Training Council : VTC)

Name list of informants:

Education Bureau (EDB)

1. Mrs Conny Li, Senior Education Officer (External Liaison)
2. Ms Rosalind Lau, Senior Professional Development Officer (ACTEQ and School Leadership Development)
3. Ms Ivy So, Professional Development Officer (ACTEQ and School Leadership Development)
4. Mr Edwin Chiu, Senior Professional Development Officer (ACTEQ and School Leadership Development) — Not come
5. Ms Monica Luk, Education Officer (External Liaison)

VTC

1. Mr Y S LEUNG, Senior Assistant Executive Director, Headquarters Division One
2. Ms Gladys YAM, Assistant Executive Director, Headquarters Division One
3. Mrs Josalin Tse, Head / Human Resources Division
4. Mr Buck Ng, Head / Learning and Teaching Centre

สำนักงานการศึกษา (Education Bureau : EDB)

1) หน้าที่ วิสัยทัศน์และพันธกิจ

สำนักงานการศึกษา หรือ Education Bureau (EDB) มีหน้าที่ในการกำหนด พัฒนาและ ทบทวนนโยบาย แผนงาน กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจากระดับประถมศึกษาถึงระดับอุดมศึกษา นอกจากนี้สำนักงานยังมีหน้าที่ในการดูแลการนำนโยบายหรือแผนงานด้านการศึกษาไปปฏิบัติให้เกิด

ประสิทธิผล รวมถึงการควบคุมดูแลบริการของหน่วยงานต่างๆ ได้แก่ คณะกรรมการอุดหนุนมหาวิทยาลัย (University Grants Committee), หน่วยงานสนับสนุนด้านการเงินแก่นักเรียน (Student Financial Assistance Agency), สำนักงานการสอบและการประเมินผลแห่งฮ่องกง (Hong Kong Examinations and Assessment Authority), คณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติด้านวิชาการและวิชาชีพแห่งฮ่องกง (Hong Kong Council for Accreditation of Academic and Vocational Qualifications) และ คณะกรรมการฝึกอบรมวิชาชีพ (Vocational Training Council)

การปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานการศึกษาดังที่กล่าวแล้วนั้น อยู่ภายใต้กรอบวิสัยทัศน์ที่
ที่ว่า

“เราจัดคุณภาพการศึกษาให้แก่นักเรียน เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนให้สมบูรณ์ และเพื่อเตรียมนักเรียนให้พร้อมเผชิญกับความท้าทายต่างๆ ในชีวิต” (Education Bureau ; Hong Kong, 2011)

นอกจากการดำเนินงานจะอยู่ภายใต้กรอบวิสัยทัศน์นี้แล้ว เพื่อมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนมากขึ้น สำนักงานฯ ได้กำหนดพันธกิจขึ้น คือ

“พวกเรจัดส่งบริการอย่างมืออาชีพ และทำให้มั่นใจว่ามีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

พวกเราพยายามสร้างหุ้นส่วนในการส่งเสริมความเป็นเลิศด้านการศึกษาของโรงเรียน” (Education Bureau ; Hong Kong, 2011)

2) โครงสร้างองค์กร

โครงสร้างของสำนักงานการศึกษาฮ่องกง ประกอบด้วย

(1) เลขาธิการใหญ่ด้านการศึกษา (Secretary for Education) ปัจจุบัน คือ Mr. Michael M. Y. Suen

(2) รองเลขาธิการด้านการศึกษา (Under Secretary for Education) ปัจจุบัน คือ Mr. Kenneth Chen

(3) ผู้ช่วยเลขาธิการด้านการเมือง (Political Assistant for SED) ปัจจุบัน คือ Mr. Jeremy Young

(4) เลขาธิการถาวรด้านการศึกษา (Permanent Secretary for Education) ปัจจุบัน คือ Mrs. Tse Ling Kit-ching Cherry

(5) รองเลขาธิการ 1 ด้านการศึกษาระดับสูงและการศึกษาเพิ่มเติม [Deputy Secretary (ED) 1 Further & Higher Education Branch] ปัจจุบัน คือ Ms. Michelle Li

(6) รองเลขาธิการ 2 ด้านการวางแผน สาธารณูปโภค และการจัดสรรสถานที่แก่
โรงเรียน [Deputy Secretary (ED) 2 Planning, Infrastructure and School Places Allocation
Branch] ปัจจุบัน คือ Ms. Mable Chan

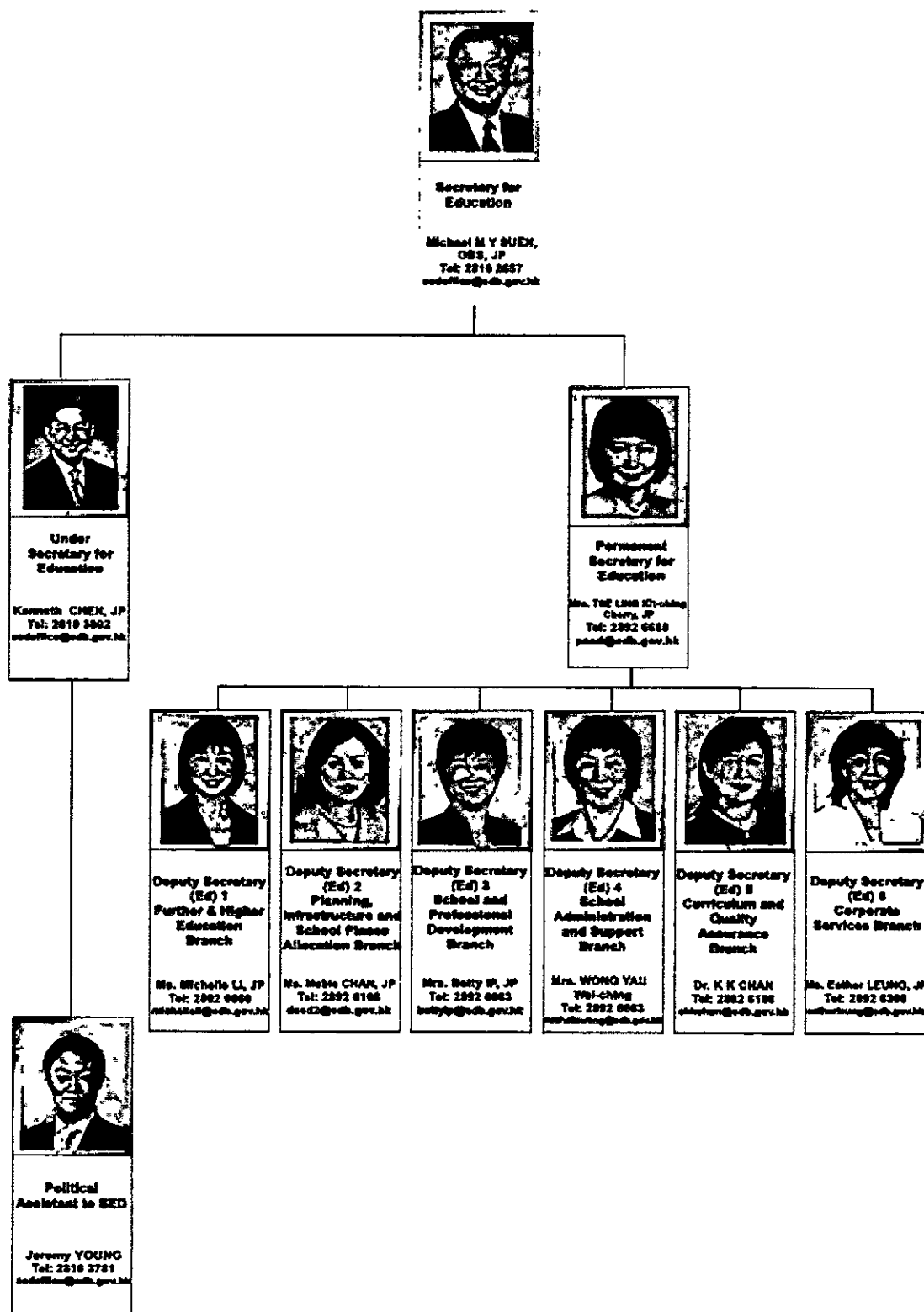
(7) รองเลขาธิการ 3 ด้านการพัฒนาโรงเรียนและความเป็นมืออาชีพ [Deputy
Secretary (ED) 3 School and Professional Development Branch] ปัจจุบัน คือ Mrs. Betty Ip

(8) รองเลขาธิการ 4 ด้านงานบริหารและงานสนับสนุนโรงเรียน [Deputy Secretary
(ED) 4 School Administration and Support Branch] ปัจจุบัน คือ Mrs. Wong Yau Wai-ching

(9) รองเลขาธิการ 5 ด้านการประกันคุณภาพและหลักสูตรการเรียนการสอน [Deputy
Secretary (ED) 5 Curriculum and Quality Assurance Branch] ปัจจุบัน คือ Dr. K. K. Chan

(10) รองเลขาธิการ 6 ด้านการให้บริการ [Deputy Secretary (ED) 6 Corporate
Services Branch] ปัจจุบัน คือ Ms. Esther Leung

แผนภาพโครงสร้างองค์กรของ Education Bureau



ที่มา: Education Bureau ; Hong Kong, 2011

คณะกรรมการฝึกอบรมวิชาชีพ (Vocational Training Council : VTC)

1) เกี่ยวกับ VTC

คณะกรรมการฝึกอบรมวิชาชีพ หรือ Vocational Training Council (VTC) เป็นหน่วยงานรัฐบาลระดับสูง ซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานที่ไม่ได้มาจากรัฐบาล 18 หน่วยงาน โดยมาจาก ภาคอุตสาหกรรม ภาคการเงิน ภาคการบริการ ภาคแรงงาน นักการศึกษา และเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลอีกไม่เกิน 4 คน การแต่งตั้งจะกระทำโดยผู้ว่าการของเขตปกครองพิเศษฮ่องกง (Chief Executive) ผู้อำนวยการบริหารของ VTC ถือเป็นหนึ่งในสมาชิกของหน่วยงานโดยตำแหน่ง

การดำเนินงานของคณะกรรมการฯ ได้รับการสนับสนุนจากคณะกรรมการปฏิบัติการ 5 คณะ (Functional Committees), คณะกรรมการฝึกอบรม 21 คณะ (Training Boards) และ คณะกรรมการทั่วไป 5 คณะ (General Committees)

VTC ก่อตั้งขึ้นในปี 1982 โดยเป็นกลุ่มองค์กรการศึกษาด้านวิชาชีพ การฝึกอบรมและการพัฒนาความเป็นมืออาชีพที่ใหญ่ที่สุด ในแต่ละปีมีนักศึกษาที่ได้รับใบรับรองการศึกษาจาก VTC ประมาณ 190,000 คน ทั้งหลักสูตรเต็มเวลาสำหรับผู้ที่ยังไม่ได้ทำงาน และหลักสูตรไม่เต็มเวลาสำหรับผู้ทำงาน ด้วยใบรับรองคุณสมบัติที่ได้รับการยอมรับจากระดับสากล ซึ่งโครงการของสถาบันประกอบด้วย

- (1) โครงการสำหรับผู้จบมัธยมศึกษา 3 แล้ว (Post-secondary 3 Programs)
- (2) โครงการสำหรับผู้จบมัธยมศึกษา 5 แล้ว (Post-secondary 5 Programs)
- (3) โครงการสำหรับผู้จบมัธยมศึกษา 7 แล้ว (Post-secondary 7 Programs)
- (4) โครงการระดับปริญญาตรี (Top-up Degree Programs - เป็นโครงการที่จะเปิดในปี 2012)
- (5) โครงการสำหรับผู้จบปริญญาตรีแล้ว (Post-graduate Programs - เป็นโครงการที่จะเปิดในปี 2012)
- (6) โครงการเรียนไม่เต็มเวลา (Part-time Programs)
- (7) โครงการด้านสังคม (Social Programs)

หลักสูตรการเรียนการสอนของ VTC เน้นความหลากหลายของโครงการ ซึ่งบุคลากรมีความพยายามอย่างมากในการเพิ่มโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างครอบคลุมและหลากหลาย หลักแนวคิดและกรอบการดำเนินงานเน้นการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เก็บเกี่ยวความรู้ในด้านที่ตนเองสนใจ/หลงใหล ในขณะเดียวกันก็ถ่ายทอดทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อความสำเร็จของนักเรียนให้

บุคลากรด้านการสอนที่มีความเป็นมืออาชีพของสถาบัน มีพันธะสัญญาที่ทำให้บรรยากาศการเรียนรู้เต็มไปด้วยความร่วมมือและความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน ทุนส่วนด้านอุตสาหกรรมสามารถช่วยสถาบัน

พัฒนาโครงการในเชิงรุกได้ ทั้งนี้ เพื่อให้สถาบันสามารถรองรับความต้องการของฮ่องกงในการแข่งขันในยุคแห่งเศรษฐกิจฐานความรู้ได้

VTC ประกอบด้วยสมาชิก 13 สถาบัน ซึ่งได้แก่

- 1) สถาบันด้านการศึกษาและความรู้ด้านวิชาชีพ (Institute of Professional Education And Knowledge - PEAK)
- 2) สถาบันการออกแบบขั้นสูง (School for Higher and Professional Education - SHAPE)
- 3) สถาบันการศึกษาวิชาชีพแห่งฮ่องกง (Hong Kong Institute of Vocational Education - IVE)
- 4) สถาบันการออกแบบแห่งฮ่องกง (Hong Kong Design Institute - HKDI)
- 5) สถาบันธุรกิจและระบบสารสนเทศ (School of Business and Information Systems - SBI)
- 6) ศูนย์พัฒนาและฝึกอบรมโปรแอกซ์ (Pro-Act by VTC)
- 7) ศูนย์การฝึกอบรมและพัฒนาในอุตสาหกรรมบริการโรงแรม (Hospitality Industry Training and Development Centre - HITDC)
- 8) สถาบันการฝึกอบรมด้านอาหารจีน (Chinese Cuisine Training Institute - CCTI)
- 9) สถาบันการฝึกอบรมด้านการบริการทางทะเล (Maritime Services Training Institute - MSTI)
- 10) วิทยาลัยเยาวชน (Youth College)
- 11) ศูนย์พัฒนาวิชาชีพพร้อม (Integrated Vocational Development Centre - IVDC)
- 12) โรงเรียนมัธยมปลาย Yeo Chei Man (Yeo Chei Man Senior Secondary School - YCM)
- 13) ศูนย์พัฒนาทักษะความสามารถ (Shine Skills Centre)

2) แนวคิดและเป้าหมายของ VTC

คณะกรรมการฝึกอบรมวิชาชีพ มีแนวคิดและเป้าหมายในการดำเนินงานดังนี้

(1) วิสัยทัศน์

“เป็นผู้นำในการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพและการฝึกอบรมในระดับภูมิภาค”

(2) พันธกิจ

- จัดตัวเลือกที่มีค่าให้กับผู้ที่จบจากระดับมัธยมต้นและผู้ใหญ่ที่กำลังทำงาน ซึ่งมี ค่านิยม ความรู้ และทักษะที่ต้องการเรียนรู้ตลอดชีวิต และต้องการยกระดับ ความสามารถในการทำงาน
- จัดการสนับสนุนที่ดีให้แก่อุตสาหกรรม เพื่อให้มีการพัฒนากำลังคนในแต่ละบริษัท

(3) ค่านิยม

- ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integrity)
- การให้ความสำคัญกับลูกค้า (Client-focused)
- ความเป็นเลิศ (Excellence)
- การเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship)
- ความเป็นหุ้นส่วน (Partnerships)

(4) แผนยุทธศาสตร์

ในปี 2008 VTC ร่างแผนยุทธศาสตร์ 8 ปีขึ้นมา กล่าวคือเป็นแผนยุทธศาสตร์สำหรับปี 2009/10 – 2016/17 ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาและการฝึกอบรมของ VTC ในฮ่องกง โดย เสนอตัวเลือกที่มีค่าให้ทั้งเยาวชนและผู้ใหญ่ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการยกระดับความสามารถในการทำงานและ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพให้แก่อุตสาหกรรม ซึ่งจะสนับสนุนให้ ฮ่องกงสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน รวมถึงสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลในด้านการศึกษาและการพัฒนา กำลังคน

แผนที่สอง เป็นการจัดแนวคิดกลางใน “การสร้างนวัตกรรมและขีดความสามารถที่มี คุณค่า” ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของ “ความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาตลอดชีวิต” กับผู้เรียนรู้ ทั้งเยาวชนและผู้ใหญ่ รวมถึงภาคอุตสาหกรรมด้วย

โดยแผนดังกล่าวนี้ ครอบคลุม 10 ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือ

- (1.1) การพัฒนาและการยกระดับหลักสูตรการเรียนการสอน (Curriculum Development and Enrichment)
- (1.2) การส่งมอบความยืดหยุ่น (Flexible Delivery)
- (1.3) เส้นทางการเชื่อมโยง (Articulation Pathways)
- (1.4) การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน (In-service Training)
- (1.5) การบริการให้คำปรึกษาและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ (Career Development Advisory and Support Services)
- (1.6) การวางแผนและการจัดการโครงการแบบองค์รวม (Holistic Programme Planning and Management)

- (1.7) การสนับสนุนระบบสาธารณูปโภค / โครงสร้างการบริหารจัดการ / การกำหนดกฎระเบียบ (Infrastructure Support / Discipline Matrix / Management Structure)
- (1.8) เครือข่ายและศูนย์กลางอุตสาหกรรมที่มีความเป็นเลิศ (Industry Networking and Centres of Excellence)
- (1.9) พื้นที่และสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ (Sites and Learning Environment)
- (1.10) ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources)

แผนยุทธศาสตร์ที่ 2 นี้ จะจัดทำเป็นเอกสาร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทบทวนและการแก้ไขการวางแผนยุทธศาสตร์ประจำปี โดยการจัดทำจะคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายในและภายนอก

ภาคผนวก ค

รายนามผู้ศึกษาดูงาน ณ ประเทศสิงคโปร์

และเขตปกครองพิเศษฮ่องกง

ระหว่างวันที่ 8 - 12 สิงหาคม 2554

รายชื่อคณะผู้ไปศึกษาดูงานในประเทศสิงคโปร์และเขตปกครองพิเศษฮ่องกง
ระหว่างวันที่ 8 - 12 สิงหาคม 2554

	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1	รศ.ดร.อัมพร ชำรงลักษณ์	นักวิจัย อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และหัวหน้าสาขาวิชาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2	นางจินตนา มีแสงพราว	ผู้อำนวยการภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 2
3	นางอัจฉรา สระวาสี	ผู้อำนวยการภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล
4	นางสาวจรุงรัตน์ เคารพรัตน์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
5	นางสีบศรี สุทธิประเสริฐ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
6	นางสาวนิสากร เกษอารี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
7	นางศิริ ศิริรัตน์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
8	นางสาวนุชกรีย์ สีเจริญ	นิติกรชำนาญการ
9	ส.ต.ต. (ญ) นิตาชล พึ่งแก้ว	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีอาวุโส
10	นางสาวจุลย์วรรณ ดั่งโคตะ	ผู้ช่วยนักวิจัย
11	นายติวัฒน์ ศรีมงคล	เจ้าหน้าที่บริษัทนำเที่ยว

ภาคผนวก ง

สรุปการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group)
เพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินวิทยฐานะ
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
วันที่ 8 มีนาคม 2555
ณ ห้อง ลิขิต 2 โรงแรมดุสิต เฟลส กรุงเทพฯ

สรุปการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินวิทยฐานะ
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
วันพฤหัสบดีที่ 8 มีนาคม 2555
ณ โรงแรมสวนดุสิต เฟลส กรุงเทพฯ

ประเด็น	ข้อสรุปจากการรับฟังความคิดเห็น
1) ควรมีการจำแนกประเภทครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกี่ประเภท	ควรจำแนกประเภทครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็น 4 ประเภท เช่น เดิม ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์และครูผู้สอน เนื่องจากแต่ละประเภท มีบริบทและลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และหากมีการเปลี่ยนแปลงก็จะกระทบถึงกฎหมายด้วย ซึ่งเป็นเรื่องที่ค่อนข้างซับซ้อน นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะว่า อาจแยกเป็นประเภทย่อยๆ เช่น ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา กศน. การศึกษาพิเศษ เป็นต้น เนื่องจากลักษณะการเรียนการสอนมีรูปแบบที่แตกต่างกัน รวมถึงอาจมีเกณฑ์การประเมินเฉพาะของแต่ละภูมิภาค เนื่องจากสภาพแวดล้อมและบริบทต่างๆ ของแต่ละภูมิภาคมีความแตกต่างกัน (ในปัจจุบันมีการดำเนินการไปบ้างแล้ว แต่ยังคงขาดเกณฑ์ของภาคเหนือ)
2) คุณสมบัติของครูที่จะมาทำการสอนได้ในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาควรจะมีการกำหนดหรือไม่ รวมถึงคุณสมบัติขั้นต้นของครูประเภทอื่นๆ ต้องจบการศึกษาปริญญาโทเป็นอย่างน้อย มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาจึงจะมีความสามารถสอนในระดับมัธยมศึกษาได้ ขั้นต่ำปริญญาโทถ้าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา/ เขตพื้นที่การศึกษา และศึกษานิเทศก์	การที่กำหนดให้ครูต้องจบปริญญาโทเป็นขั้นต่ำนั้นไม่ใช่สาระสำคัญ และค่อนข้างทำได้ยาก สิ่งที่สำคัญคือ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอนและประสบการณ์ของครูผู้สอน นอกจากนี้ผู้ที่จะเป็นครูได้ต้องผ่านการสอบใบประกอบวิชาชีพอยู่แล้ว หากครูต้องการพัฒนาตนเองก็อาจเรียนต่อในระดับปริญญาโทได้ภายหลัง
3) คุณสมบัติขั้นต่ำก่อนได้รับการประเมิน	ควรจะมีการกำหนดไว้เป็นเบื้องต้น และควรมีมาตรฐานในเรื่องอื่นๆ นอกเหนือจกระยะเวลาในการสอน เช่น การเป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม
4) สมรรถนะของแต่ละระดับ	ควรมีการกำหนดสมรรถนะของแต่ละระดับ ให้มีความสอดคล้องกับสภาพงาน ภาระงาน และบริบทของแต่ละพื้นที่ รวมถึงอาจเพิ่มเรื่องการเป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพและการร่วมกิจกรรมทางวิชาชีพ
5) ลักษณะงานวิจัยที่ยื่นขอประเมิน	สามารถเป็นได้ทั้งงานวิจัยเชิงคุณภาพหรือเชิงปริมาณ เช่น การทำ Action research ในห้องเรียน นอกจากนี้ควรทำความเข้าใจกับครูในเรื่องการทำงานวิจัย

สรุปประเด็นรายบุคคล

1) นายกิจสุวัฒน์ หงส์เจริญ : ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ

นายกิจสุวัฒน์กล่าวว่า ว25 นั้นมีการทำอย่างรัดกุม ส่วน ว17 นั้นทำอย่างเร่งรีบ จึงออกมามีความแตกต่างกันและไม่รัดกุมมากนัก และได้เสนอเกี่ยวกับการประเมินในภาพรวมคือ ในส่วนท้ายของมาตรา 54 ที่กล่าวไว้ว่า ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดังนั้น ก.ค.ศ. ควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินวิทยฐานะอย่างกว้างๆ และในส่วนของรายละเอียดให้ส่วนราชการแต่ละหน่วยงานกำหนดแล้วนำมาเสนอให้ ก.ค.ศ. เห็นชอบ โดยข้อเสนอทั้งหมดจะต้องอยู่ในขอบข่ายของเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ท่านเสนอแนะเพิ่มเติมว่า การประเมินทั้งหมดมีเรื่องของเงื่อนไขเป็นตัวตัดสิน โดยตัวที่ใช้วัดทั้งหมดเป็นสิ่งที่ดี แต่นำมาใช้วัดเพียงครั้งเดียว เช่น การให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมิน ซึ่งในทางปฏิบัติอาจทำเพียง 1-2 ครั้ง หรือหากผู้บริหารต้องการขยับบ้านที่อยู่ใกล้โรงเรียนออกไป เนื่องจากต้องการให้โรงเรียนมีบริเวณที่ดี กรณีนี้ผู้บริหารอาจได้รับการประเมินในระดับต่ำก็เป็นได้ หรือการวัดวินัย คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งต้องใช้เวลาสังเกตพฤติกรรมค่อนข้างมาก โดยอาจต้องสังเกตตั้งแต่แรกเข้าทำงาน แต่การประเมินเรื่องนี้ในความเป็นจริง ผู้ประเมินได้พบกับครูเพียงครั้งวัน ซึ่งผู้ประเมินก็ต้องให้ผ่าน เนื่องจากโอกาสการถูกฟ้องมีมากกว่า เป็นต้น

ดังนั้น ในส่วนรายละเอียดวิธีการประเมินแต่ละเรื่องต้องเปลี่ยนวิธีการใหม่ โดยการประเมินจะต้องประเมินตั้งแต่ปีที่หนึ่งและแจ้งคุณสมบัติเบื้องต้นให้ครูทราบ ว่า หากต้องการมีวิทยฐานะที่สูงขึ้นควรทำอย่างไร เช่น เรื่องการพัฒนาตนเอง หากกำหนดให้ผู้บริหารต้องมีความรู้ภาษาอังกฤษ ก็จะต้องกำหนดเกณฑ์การประเมิน รวมถึงต้องมีศูนย์ประเมิน เช่น กำหนดให้ผู้บริหารจะต้องสอบโทเฟลให้ได้คะแนน 400 คะแนนขึ้นไป และจัดการสอบที่ศูนย์สอบโทเฟล เป็นต้น โดยการบอกกล่าวล่วงหน้าจะทำให้ครูสามารถวางแผนและเตรียมตัวสำหรับอนาคตได้ ซึ่งในส่วนนี้จะช่วยแก้ไขในเรื่องเงื่อนไขได้ เนื่องจากเงื่อนไขเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การประเมินไม่ประสบความสำเร็จ

นอกจากนั้น หากมีการจัดทำรูปแบบการประเมินแบบใหม่เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ทาง ก.ค.ศ. จะต้องเขียนอย่างชัดเจนว่าการประเมินในแต่ละเรื่องจะต้องทำอย่างไรบ้าง และต้องให้ครูรู้อย่างไรบ้าง จึงจะเกิดความเข้าใจที่ชัดเจน ตรงกันและไม่นำไปสู่ปัญหาในอนาคต

2) นายบุญลือ ทองอยู่ : อธิการบดีปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

นายบุญลือกล่าวว่า จากที่ได้ศึกษาข้อเสนอเบื้องต้นของงานวิจัยนี้แล้ว เห็นว่า ควรมีการเสนอรูปแบบการประเมินวิทยฐานะเป็น 4 รูปแบบ เพื่อให้สอดคล้องกับธรรมชาติของแต่ละตำแหน่งที่มีความแตกต่างกัน ดังนี้

1. รูปแบบการปฏิบัติจริง มีการตั้ง TOR ให้ชุมชนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมค่อนข้างมาก
2. รูปแบบการปฏิบัติจริง ที่แสดงให้เห็นจากรางวัลที่ครูได้รับ

3. รูปแบบการทำผลงาน แบบ ว 25 ว17 โดยเทียบเคียงกับอาจารย์มหาวิทยาลัย และจัดให้มีอาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นผู้ประเมินทั้งด้าน practice & academic

4. รูปแบบที่มีการสอบ เช่น ครูภาษาอังกฤษมีคะแนนโทเฟลไม่ต่ำกว่า 700 คะแนน ต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องอาเซียนอย่างลึกซึ้งและครอบคลุม เป็นต้น

ท่านเสนอแนะว่า ควรมีรูปแบบเพิ่มเติมข้อเสนอแนะหรือข้อสังเกตจากผลงานวิจัยเพื่อเป็นช่องทางในการปรับปรุงการประเมินต่อไป

3) นางศรีลักษณ์ ผลวัฒน์ : ครูเชี่ยวชาญพิเศษ (ข้าราชการบำนาญ)

นางศรีลักษณ์กล่าวว่า ในการเก็บข้อมูลสรุปเปรียบเทียบระหว่าง ว25 และ ว17 ผู้ที่ให้ข้อมูลยังไม่มีความเข้าใจอย่างเพียงพอ เนื่องจากขั้นตอนการพิจารณา ว25 จะต้องมีการอบรมก่อนแต่งตั้ง เช่นเดียวกับ ว17 และในส่วนที่กล่าวว่า ว17 ยุ่งยาก ลำบาก ไม่เป็นธรรม ที่จริงแล้วก็เช่นเดียวกับ ว25 และมองว่า ว17 มีความชัดเจนมากกว่า ว25

ในส่วน ว17 เกี่ยวกับการเขียนงานวิชาการพบว่า ครูยังไม่เข้าใจการเขียนอย่างเพียงพอ และเห็นว่า การเขียนงานวิชาการอาจเหมาะกับโรงเรียนที่อยู่ในชุมชนเมืองมากกว่า นอกจากนั้นในการทำงานวิชาการหรืองานวิจัยของครูนั้นไม่ตรงกับหน้าที่หรือตำแหน่งที่จะปรับวิทยฐานะและมาตรฐานตำแหน่งทำให้ไม่ผ่านการประเมิน ซึ่งอาจเกิดจากความไม่เข้าใจหรืออาจเกิดจากครูที่เป็นวิทยากรให้ข้อมูลที่ผิดก็เป็นได้

4) นายวุฒิพงษ์ อินทิแสง : ครูเชี่ยวชาญ

นายวุฒิพงษ์กล่าวว่า ข้อคำถามบางข้อที่เกี่ยวกับการประเมินด้านคุณธรรมจริยธรรม ทำให้ผู้ประเมินหนักใจ เนื่องจากพบผู้ถูกประเมินเพียงระยะเวลาสั้นๆ จึงไม่สามารถทราบพฤติกรรมที่แท้จริงของผู้ถูกประเมินได้ ในผู้ประเมินบางท่านไม่มั่นใจที่จะให้คะแนน จึงให้แบบกลางๆ ทั้งที่คำถามนั้นผู้ถูกประเมินได้ให้คำตอบอย่างชัดเจนแล้ว และได้กล่าวต่อว่า ไม่มีเกณฑ์ใดที่จะให้ถูกใจทุกคนได้ การทำ ว17 เป็นการแก้ไข ว25 บางส่วนที่บกพร่องแต่ก็ใช้ระยะเวลาในการทำที่น้อยมาก ซึ่งอาจทำให้ยังมีข้อบกพร่องอยู่บ้าง

นอกจากนี้ยังกล่าวถึง ว5 ว่า เป็นส่วนที่เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ ได้พัฒนาตนเอง และมีรางวัล จึงก่อให้เกิดความเข้าใจว่า ว5 เป็นของผู้ล่ำรางวัล ว17 เป็นของคนเก่ง คนที่มีผลงานที่ผ่านมา ยังเหลือคนอีกกลุ่มคือ กลุ่มที่ไม่ทำอะไร แต่เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ดังนั้นจึงควรมีการประเมินสำหรับคนกลุ่มนี้ด้วย เพื่อเป็นทางเลือกหนึ่งที่ครอบคลุมทั้งหมดทุกคน

ในการประเมิน ก.ค.ศ. ควรกำหนดหลักเกณฑ์เป็นหลักใหญ่ตามมาตรา 54 ที่ว่าไว้ ส่วนในเรื่องรายละเอียด ให้ สพฐ. เป็นผู้ดำเนินการ เนื่องจากโรงเรียนและครูแต่ละพื้นที่มีบริบทและลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงควรมีเกณฑ์การประเมินที่แตกต่างกัน

ด้านงานวิจัยเห็นว่า ระบบงานวิจัยในส่วนชำนาญการอาจไม่จำเป็นต้องมี ท้ายสุดได้ให้ข้อสังเกตว่า ควรเพิ่มประเด็นสำหรับกรรมการในการประเมิน รวมถึงอาจมีการอบรมกรรมการประเมินด้วย

5) นางกฤษณี เพ็ชรทวีพรเดช : ครูเชี่ยวชาญ

นางกฤษณีกล่าวว่า ความสามารถทางภาษาอังกฤษเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 โดยในการพัฒนาภาษาอังกฤษที่จะนำเสนอเข้าไปจะต้องพัฒนารูปแบบที่ทำแล้วให้ครูมองเห็นว่า ภาษาอังกฤษมีความจำเป็นต้องใช้อย่างแท้จริง

นอกจากนั้นยังกล่าวถึงในเรื่องการนำไอเน็ตเข้ามาเกี่ยวข้องกับการประเมินถึงความจำเป็นในการใช้ และปัญหาที่เกิดจากกลุ่มประชากรที่แตกต่างกันซึ่งจะนำมาเปรียบเทียบได้ค่อนข้างยาก และทิ้งท้ายไว้ว่าในเกณฑ์ใหม่มีส่วนที่เอื้อให้กับครูในท้องถิ่นทุรกันดารอยู่แล้วอีกด้วย

6) นายอนันท์ งามสะอาด : ผู้อำนวยการวิทยาลัยเชี่ยวชาญ

นายอนันท์กล่าวว่า ภาพของนโยบายของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และไม่สอดคล้องกัน ทำให้มองเห็นภาพของการบริหารงานได้ไม่ชัดเจน โดยหน่วยงานต่างๆ ควรมีการบูรณาการยึดโยงส่วนต่างๆ เข้าด้วยกัน เช่น ประชาคมอาเซียนที่มีการบูรณาการทั้งทางด้านสังคมวัฒนธรรม ภาษา ICTs และวิชาชีพให้เป็นหนึ่งเดียวกัน ดังนั้นจึงต้องมีการตั้งเป้าว่าต้องการให้รูปแบบหรือลักษณะเฉพาะตัวของการประเมินการศึกษานั้นเป็นอย่างไร และกระบวนการต่างๆ ก็จะต้องเกิดขึ้นตามรูปแบบนั้น เช่น มีสถาบันรับรองผลการสอบ ทุกคนพัฒนาตามสมาคมและมีการรับรอง เป็นต้น

ในส่วนข้อมูลที่น่าเสนอ ท่านเห็นว่า การเก็บข้อมูลยังไม่ชัดเจน

7) นางแสงระวี วาจาวุธ : ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ

การประเมินควรมีหลายแบบและให้แต่ละหน่วยงานกำหนดเอง นอกจากนั้นยังเห็นด้วยในส่วนที่มีการสอบ และเห็นว่าอาจมีการจัดหลักสูตรอบรมเพื่อเลื่อนวิทยฐานะด้วย

8) นายสุวิทย์ มูลคำ : ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ

นายสุวิทย์กล่าวว่า ในขั้นตอนการพิจารณา ว25 มีการอบรมด้วย

ในเรื่องรางวัลระดับชาติ เห็นว่าควรมีการแบ่งสัดส่วนคะแนนระหว่างผู้อำนวยการและครู เนื่องจากรางวัลที่ได้ เช่น รางวัลโรงเรียนพระราชทานจะให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน ทำให้ครูไม่มีโอกาสได้ ส่วนรางวัลที่นักเรียนไปประกวดระดับชาติก็จะให้แก่ครู ซึ่งผู้อำนวยการก็ไม่มีโอกาสได้ ดังนั้นหากเป็นไปได้ควรแบ่งร้อยละสัดส่วนกัน เช่น รางวัลโรงเรียนพระราชทานก็ให้ทั้งครูและผู้อำนวยการ โดยคิดสัดส่วนเปอร์เซ็นต์แล้วรวมกันได้ 100 เพื่อทุกฝ่ายจะได้มีส่วนร่วม

ในเรื่องการประเมิน ท่านเห็นด้วยกับการประเมิน 360 องศา ในส่วนการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครองในการประเมิน จะทำให้ครูเห็นความสำคัญของผู้ปกครองและสมาคม แต่อย่างไรก็ตามควรให้น้ำหนักในส่วนนี้น้อยที่สุด เนื่องจากการประเมินของไทยเป็นแบบเกรงใจ ให้คะแนนกลางๆ ส่วนด้านเครื่องมือประเมินต้องมีการกำหนดให้ชัดเจน

ในส่วนหลักเกณฑ์ในการประเมิน 3 ด้าน ท่านเห็นว่า หลักเกณฑ์ของ ว25 มีความชัดเจนทั้งในเรื่องสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน รวมถึงสามารถเข้าใจได้ง่าย เมื่อเปลี่ยนเป็นความรู้ความสามารถทำให้ไม่ครอบคลุม

ในส่วนสมรรถนะตามสายงานของครูตามที่เสนอ กล่าวถึงส่วนการสอนและพัฒนาการเรียนการสอน ท่านเห็นว่าควรใช้คำว่า “พัฒนาการเรียนการสอน” ในส่วนของรายการย่อยๆ เรื่องแผน แบบเดิมมีความชัดเจนมาก มีหลักสูตรมีสื่ออย่างชัดเจน นอกจากนั้นการพัฒนาโรงเรียนในส่วนของครูผู้สอน ควรมีเรื่องการทำงานเป็นทีม ซึ่งในที่นี้กล่าวถึงเรื่องความร่วมมือกันจัดการเรียนการสอน ซึ่งควรอยู่ในประเด็นแรก ส่วนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนนั้นควรมีในทุกด้านในภาพรวม รวมถึงควรมีเรื่องการเป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพ และร่วมกิจกรรมทางวิชาชีพอีกด้วย

ในเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารงาน ส่วนนี้แยกออกมาเป็นการบริหารการสอนและบริหารโรงเรียน ซึ่งมีความซ้ำซ้อน หากดู ว25 จะพบว่าการบริหารจะครอบคลุมทั้งหมด

สุดท้ายคือประเด็น เรื่องจริยธรรมของผู้วิจัย ท่านเห็นว่า ควรมีมาตรการลงโทษที่จริงจังและชัดเจน เช่น ห้ามส่งผลงานก็ปี ซึ่งหากมีความชัดเจนผู้คนก็จะกลัวและไม่ทำ แต่ทุกวันนี้ถ้าจับไม่ได้ก็สบายตัวไป

9) นายกลิ่น สระทองเนียม : ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ

นายกลิ่นกล่าวว่า เกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ที่ผ่านมามีปัญหาไม่มากนัก สำหรับส่วนที่เห็นว่าเป็นปัญหาคือผู้ประเมิน ในเรื่องอคติของผู้ประเมินแต่ละพื้นที่ และมาตรฐานการประเมินของผู้ประเมิน

ท่านได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับครูว่า บริบทของครูในแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกัน โดยแบ่งเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การประเมินที่เป็นมาตรฐาน ที่จะนำไปประเมินครูที่มีบริบทที่แตกต่างกันเหล่านี้ โดยไม่ว่าจะเป็นครูที่อยู่ในบริบทใดก็ต้องได้รับการประเมินเดียวกัน

ประเด็นที่ 2 ภาระของงาน เช่น การที่ครูต้องรับผิดชอบสอนนักเรียน 8 กลุ่มการเรียนรู้ จัด 1 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และกิจกรรมอื่นๆ ทำให้ครูไม่สามารถทำผลงานทางวิชาการได้ และเมื่อหันกลับไปมองโรงเรียน 14,000 แห่งที่ครูไม่เพียงพอ ครูจะต้องทำงานเหมือนโรงเรียนที่มีความพร้อมทุกอย่าง

ประเด็นที่ 3 ศักยภาพของตัวครูเอง ครูไม่ทราบว่าจะทำผลงานทางวิชาการออกมาอย่างไร นำไปสู่ปัญหาการจ้างทำผลงาน โดยครูตีความว่าจ้างทำวิทยฐานะประมาณ 300,000 บาท แต่พอได้วิทยฐานะทำงานไปประมาณ 2-3 ปีก็คุ้มทุน ศักยภาพของครูกับการนำเสนอที่จะเป็นไปตามเกณฑ์ ครูยังยึดอัดและลำบาก แต่เมื่อมีเชิงประจักษ์ก็รู้สึกอุ่นใจ แต่การกำหนดผลงานเชิงประจักษ์ที่ว่าจะต้องได้รางวัลดีเด่นนั้น ยาก

ที่จะทำได้ครูที่อายุมากก็ลำบาก เนื่องจากต้องทำงานโดยใช้คอมพิวเตอร์ ครูอาจไม่ทำวิทยฐานะแต่เป็นครูที่มีประสบการณ์มาก

ด้านเกณฑ์ในการประเมินจะต้องมีหลายรูปแบบ สามารถให้ครูแต่ละกลุ่มได้มีโอกาสเข้าถึงได้ โดยเกณฑ์ที่ผ่านมาจากประสบการณ์พบว่า ผลงานของครูจะตกอยู่ในเกณฑ์ด้านที่ 1 และด้านที่ 2 ก็ให้คะแนน แต่พอได้และผ่านแล้ว ตรงนี้ก็กลับตัดและไม่นำมาเป็นคะแนนที่จะมาร่วมกับผลงานวิชาการ

นอกจากนั้นครูมองภาพไม่ออกว่า ก.ค.ศ. มีเป้าประสงค์อย่างไร ครูเลือกที่จะเชื่อผู้ประเมินมากกว่า ก.ค.ศ. เนื่องจากผู้ประเมินให้ผลแก่ครูโดยตรง ดังนั้นเรื่องงานวิชาการที่กล่าวว่าสามารถเป็นได้ทั้งรายงานการสร้างหรือเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ครูก็ไม่ทำ เนื่องจากเชื่อผู้ประเมิน

และได้ทิ้งท้ายไว้ว่า การกำหนดรูปแบบการประเมินในรายละเอียดต้องให้หน่วยงานรับทราบ ส่วน ก.ค.ศ. ก็ต้องกำหนดกรอบให้ชัดเจน และในความเป็นจริงแล้ว ไม่ควรนำวิทยฐานะไปผูกติดกับเงินเดือน

10) นางรัตนา ศรีเหรียญ : รองเลขาธิการ ก.ค.ศ.

นางรัตนาเห็นว่า ควรมีการเสนอรูปแบบประมาณ 3-4 รูปแบบ เพื่อให้มีทางเลือกในการนำไปใช้ได้ อย่างหลากหลาย

จากประสบการณ์การประเมินที่ผ่านมามีไม่ว่าจะเป็น ว5 ว17 หรือการประเมินในเกณฑ์ของภาคใต้ มี ข้อสังเกตว่าการประเมินด้านที่ 1 และด้านที่ 2 ใช้รายละเอียดการประเมินเหมือนกัน ทั้งที่เป็นรูปแบบการประเมินที่แตกต่างกัน และในส่วนของด้านที่ 3 ส่วนที่ 2 ของ ว25 กับ ว17 เป็นผลงานวิชาการที่มีลักษณะเหมือนกัน ใน ว17 ผลงานทางวิชาการที่บอกว่าครูมีความยุ่งยากในเรื่องของการทำงานวิจัยก็กลับไปกำหนดว่าจะเป็นงานวิจัย 2 ชิ้นก็ได้ ในขณะที่ ว25 เป็นผลงานอื่น 1 ชิ้นก็ได้ ส่วนอีกชิ้นหนึ่งเป็นงานวิจัย สำหรับเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ ท่านเสนอว่า ควรแทนว่าเป็นผลงานทางวิชาการอื่นทั้ง 2 ชิ้น และจริงๆ แล้วที่มาของผลงานวิชาการในความเข้าใจส่วนตัวมองว่า ผลงานทางวิชาการมีลักษณะเป็นงานวิจัยอยู่แล้ว ซึ่งจากเรื่องการแก้ปัญหาการเรียนการสอน และเป็น action research อยู่แล้ว

นอกจากนั้น ส่วนที่เป็นปัญหามาก คือ ส่วนของผู้ประเมินที่เข้าใจผิดและไปเน้นที่งานวิจัยเชิงปริมาณ

ดังนั้น การออกหลักเกณฑ์การประเมินต่างๆควรมีการทำความเข้าใจและจะต้องชี้แจง เนื่องจากผู้ถูกประเมินและผู้ประเมินยังไม่เข้าใจการประเมินมากนัก และไม่ควรเน้นเรื่องผลงานที่เป็นงานวิจัย

11) นายสุบรรณ ไชยศิริโชติ : ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล

นายสุบรรณกล่าวว่า ว17 กับ ว25 มีความใกล้เคียงกันมาก โดยใน ว17 มีการปรับให้มีความชัดเจนขึ้น ลดจำนวนข้อลง และแก้กระบวนการให้ครูเขียนพฤติกรรมสั้นๆ เกี่ยวกับด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อความชัดเจนมากยิ่งขึ้นด้วย อย่างไรก็ตาม ว17 มีหลักการดี แต่ในทางปฏิบัติจริงอาจไม่เป็นไปตามนั้น

นอกจากนั้นยังมีความเห็นเพิ่มเติมว่าต้องมีการสอบ เช่น ครูสอนภาษาอังกฤษต้องพูดภาษาอังกฤษให้ฟังได้ หรือในสถานการณ์ทดสอบความรู้ของครูก็ไม่จำเป็นต้องเป็นข้อเขียน

ด้านงานวิจัย พบว่า ความเข้าใจระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินไม่ตรงกัน และครูบางส่วนยังไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิจัยที่ต้องการในตำแหน่งครูมากขึ้น

ภาคผนวก จ

ภาพการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group)
เพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินวิทยฐานะ
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
วันที่ 8 มีนาคม 2555
ณ ห้องลิขิต 2 โรงแรมดุสิต เฟลส กรุงเทพฯ





ภาคผนวก ฉ

สรุปการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็น
เกี่ยวกับรูปแบบการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา
วันที่ 2 เมษายน 2555
ณ ห้องประชุม รักตะกนิษฐ
โรงแรมสวนดุสิต เฟลส กรุงเทพฯ

**สรุปประเด็นจากการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็น
เกี่ยวกับรูปแบบการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
วันจันทร์ที่ 2 เมษายน 2555
ณ ห้องประชุม รักตะกนิษฐ
โรงแรมสวนดุสิตเพลส กรุงเทพฯ**

สรุปประเด็นรายบุคคล

1) นายกมล เวียสุวรรณ : ศึกษาพิเศษ กิ่งกวด สพม. 1

ประเด็นที่ 1 จากเกณฑ์ที่เสนอ นายกมลเห็นว่า มีความยุ่งยากและซับซ้อนมากขึ้นกว่าเดิม

ประเด็นที่ 2 ได้ชี้แจงในเรื่องการลอกเลียนงานวิชาการ โดยกล่าวว่า จริงๆ แล้วครูไม่ได้ลอก แต่เนื่องด้วยสูตร ทฤษฎี ที่รวบรวมมามีความเหมือนกัน ซึ่งไม่ถือว่าเป็นการลอกงานวิชาการแต่เป็นการดึงข้อมูลมาสรุปและวิเคราะห์เท่านั้น

ประเด็นที่ 3 ไม่เห็นด้วยในด้านที่ 1 แต่เห็นด้วยในด้านที่ 2 โดย

- ในทางปฏิบัติ ด้านคุณธรรมจริยธรรมเมื่อกรรมการประเมินให้ไม่ผ่าน ไม่มีการตรวจสอบต่อ นอกจากนั้นก่อนที่จะประกอบอาชีพครูได้จะต้องผ่านจรรยาบรรณที่กำหนดโดยกฎหมายมาก่อนแล้ว และก่อนที่จะส่งผลงานทางวิชาการได้ ผู้อำนวยการโรงเรียนก็เป็นผู้ตรวจสอบคุณสมบัติก่อน ดังนั้นจึงเห็นว่าในส่วนนี้ไม่จำเป็นต้องมี
- ส่วนด้านที่ 2 คือ ด้านความรู้ความสามารถหรือคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา นายกมลเห็นด้วย เนื่องจากในส่วนนี้จะรวมผลงานการเขียนหนังสือของครูไว้ด้วย รวมถึงรวมงานทุกอย่างที่เป็นผลงานการพัฒนาจนเด็กเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเสนอว่าไม่ควรนำคะแนน ONET เข้ามาเกี่ยวข้องกับการประเมิน

ประเด็นที่ 4 เห็นว่า หากจำเป็นจะต้องคงงานวิชาการไว้ ควรให้อาจารย์มหาวิทยาลัยมาเป็นพี่เลี้ยงให้กับครูทุกคน

2) นายสิโรตม์ เสนาอาจ : ครู กิ่งกวด สพม. 1

ประเด็นที่ 1 นายสิโรตม์ กล่าวว่า ภาระงานของครูมีค่อนข้างมาก โดยนอกเหนือจากการสอนในห้องเรียนแล้ว ครูจะต้องรับผิดชอบกิจกรรมอื่นด้วย ดังนั้นงานวิชาการจึงเป็นการปิดกั้นครู ทั้งนี้ ได้ให้แนวคิดว่าจะจริงๆ แล้วครูมีการวิจัยทุกวัน เช่น หากการสอนแบบนี้เด็กไม่รู้ ไม่เข้าใจ ในช่วงไหนก็ต้องปรับวิธีการสอนแบบใหม่ ซึ่งก็คือการทำให้เด็กมีผลสัมฤทธิ์ แต่ส่วนที่ผิดพลาดคือ ในการรวบรวมข้อมูลเอกสารของครูยังไม่ถูกต้อง และไม่ปฏิบัติตามขั้นตอน

ประเด็นที่ 2 ระยะเวลาในการตรวจผลงานมีความล่าช้ามาก ควรจัดหาผู้ประเมินที่สามารถตรวจได้เร็วขึ้น

ประเด็นที่ 3 กรรมการผู้ประเมินส่วนใหญ่เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย ซึ่งเน้นการพิมพ์ตีพิมพ์ถูกมากกว่าเนื้อหาของผลงาน

ประเด็นที่ 4 ผลงานที่แนะนำเสนอต่อผู้ประเมิน ครูมักจะวัดที่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ดังนั้นจึงต้องมีสถิติเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งครูไม่มีความชำนาญดังนั้นจึงต้องจ้างผู้อื่นประมวลผลให้ นอกจากนี้การเสนอเป็นแบบ case study ก็ผิดหลักการ เพราะผลสัมฤทธิ์จะต้องเขียนออกมาเป็นค่าทางสถิติ

ประเด็นที่ 5 ในความเข้าใจของนายสิโรตม์ การพัฒนาผลงานของครูคือ การพัฒนานวัตกรรมขึ้นมา 1 ชิ้น แล้วมาทดสอบหา 80-80 ว่าผลงานนั้นมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ เมื่อนำไปใช้กับนักเรียนแล้วผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนดีขึ้นอย่างไร เป็นแบบ pre-test, post-test ซึ่งครูจะทำแบบนี้เกือบทั้งหมด ดังนั้นจึงเหมือนเป็นการลอกกัน

ประเด็นที่ 6 เห็นด้วยในส่วนที่ 2 แต่ควรตัดเรื่องผลงานทางวิชาการให้น้อยลง

3) นางวิภา ตันจุลพงษ์ : ศึกษาพิเศษฯ สังกัด สพป. กทม.

เสนอปรับข้อความ/คำ บางส่วน ดังนี้

- Slide 20 ข้อ 4.1 “...สู่ระดับมาตรฐานสากล” ควรเปลี่ยนเป็น “...ตามมาตรฐานหลักสูตรและ/หรือ มาตรฐานสากล” จะช่วยผ่อนคลายในครูบางกลุ่มซึ่งมีข้อจำกัดในสาระวิชา เช่น ครูภาษาไทย และกลุ่มที่ดูแลนักเรียนแต่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับมาตรฐานสากล
- Slide 29 สมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่ขาดไป 1 ประเด็นคือ การอบรมและพัฒนาครู ผู้บริหาร ให้สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการการเรียนรู้ตามหลักสูตร
- Slide 30 หัวข้อ 1 “การพัฒนาการสอน” ควรเปลี่ยนเป็น “การพัฒนาการเรียนการสอน” ตามการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์
 - ในข้อ 1.1 “การออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอน” ควรเปลี่ยนเป็น “การออกแบบเพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน”
 - ข้อ 1.2 “จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว” นางวิภามองว่าแคบกว่าลักษณะการที่ศึกษานิเทศก์ทำอยู่ ควรเติมประเด็นว่า “จิตวิทยาการเรียนการสอนในกลุ่มการเรียนรู้ต่างๆ และจิตวิทยาการแนะแนว” เนื่องจากศึกษานิเทศก์บางท่านมีความชำนาญเฉพาะกลุ่มสาระ ในการเขียนเสนองานวิชาการจะช่วยให้เขียนเรื่องของคุณภาพตรงได้
 - ข้อ 1.3 “การประเมินและการทดสอบด้านการศึกษา” ควรเปลี่ยนเป็น “การนิเทศติดตามและประเมินผลด้านการศึกษา” เนื่องจากศึกษานิเทศก์น้อยคนที่จับด้านการวัดและประเมินผล

- ข้อ 1.4 “การสร้างและการสอน...” ควรเปลี่ยนเป็น “การสร้างและการพัฒนา...” เนื่องจากนวัตกรรมกับสื่อส่วนหนึ่งสร้างไม่ได้ ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนา หากจะสามารถสร้างใหม่ได้ก็จะต้องเกิดจากองค์ความรู้ใหม่ๆ

หัวข้อ 2

- ข้อ 2.2 “...ในทางวิชาชีพสู่ระดับสากล” ควรเปลี่ยนเป็น “...เพื่อนิเทศ ติดตาม และยกระดับการศึกษาตามมาตรฐานหลักสูตรและยกระดับสู่มาตรฐานสากล” นางวิชาเห็นว่า ได้ข้ามในเรื่องของมาตรฐานหลักสูตรไป เนื่องจากโรงเรียนหลายแห่งไม่สามารถเข้าสู่ระดับมาตรฐานสากลได้ ดังนั้นการกำหนดให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตรน่าจะเพียงพอ นอกจากนั้นควรกำหนดหรือชี้แจงคำว่า “มาตรฐานสากล” ให้เป็นที่แน่ชัดว่า มาตรฐานสากลของศึกษานิเทศก์นั้นคืออะไร

- Slide 31 หัวข้อ 3

- ข้อ 3.2 “...กำหนดมาตรฐานการสอนในระดับสากล” ควรเปลี่ยนเป็น “...กำหนดมาตรฐานการสอนเป็นไปตามหลักสูตรและ/หรือมาตรฐานสากล” เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน
- ข้อ 3.3 “ผู้นำทางการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการเรียนการสอน” ควรเพิ่มเป็น “ผู้นำทางการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการนิเทศการศึกษาและเรียนการสอน”
- ข้อ 3.4 “ประมวลองค์ความรู้ ส่งเสริมกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและชุมชน” ควรเพิ่มเป็น “ประมวลองค์ความรู้และนิเทศการศึกษา เพื่อส่งเสริมกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและชุมชน” เนื่องจากศึกษานิเทศก์ไม่มีชั่วโมงการสอนในห้องเรียน แต่จะทำหน้าที่ในการนิเทศก์เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกับชุมชน

- 4) นายประสิทธิ์ วิไลรัตน์ : ผู้อำนวยการโรงเรียนสุเหร่าใหม่เจริญ สังกัด สพป.ปทุมธานี เขต 2
- ประเด็นที่ 1 การประเมินวิทยฐานะเป็นการเพิ่มภาระให้กับครู และครูส่วนใหญ่จะมีปัญหาด้านการทำผลงานทางวิชาการ นอกจากนั้นแผนที่เสนอมาทั้ง 3 แผน (ส่วนการประเมินทั้ง 3 ส่วน) ทำให้ครูยุ่งยากมากขึ้น และครูก็ไม่มีเวลาสนใจเพียงพอ (เนื่องจากมองว่าเป็นเรื่องที่ยาก ไม่รู้ว่าจะต้องทำอะไร)
- ประเด็นที่ 2 นายประสิทธิ์มีความพึงพอใจกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมจริยธรรม 100 ข้อ
- ประเด็นที่ 3 เมื่อเกณฑ์ที่ 1 ประเมินแล้วได้ผลการประเมินที่ดี เกณฑ์ที่ 2 จะต้องดีด้วย
- ประเด็นที่ 4 เกณฑ์ที่เสนอมาส่งเกินไปและยากกว่าเดิม ผู้ที่จะทำได้คือ นักวิชาการเท่านั้น ครูต้องเข้าหานักวิชาการซึ่งก็คือ ผู้ประเมิน ส่วนครูที่ไม่เข้าหาผู้ประเมินก็จะเสียโอกาสทั้งที่เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานดี ครูบางคนรู้จักกรรมการเป็นการส่วนตัวทำให้ได้รับการประเมินผ่าน ทั้งที่ไม่ได้ทำผลงานด้วยตนเอง และเสนอว่า ครูที่สามารถสร้างโรงเรียน สร้างนักเรียนให้ดีเด่น ได้รับรางวัล ก็ควรที่จะให้วิทยฐานะเลย ซึ่งจะส่งผลต่อเด็กมาก

ประเด็นที่ 5 เรื่องผลงานเชิงประจักษ์ที่ต้องเป็นเกรด A ว่า โรงเรียนใหญ่ๆ ในเมืองสามารถทำได้ แต่ครูในโรงเรียนเล็กๆ ทำได้ลำบาก และเสนอว่า ให้ครูนำผลงานที่ทำแล้วมีผลต่อเด็กสามารถรวบรวมส่งได้ ซึ่งถือว่าเป็นงานเชิงประจักษ์เช่นเดียวกัน โดยได้เปรียบเทียบการประเมินวิชาชีพรุกับวิชาชีพอื่น ที่สามารถเลื่อนวิทยฐานะได้เร็วกว่า เพียงแค่การเรียบเรียงรายงาน โดยใช้เอกสารหลายๆ อย่างที่เป็นผลการปฏิบัติงานรวบรวมมาเป็นเล่ม แต่ส่วนของครูเองนั้นกลับมาติดขัดที่การทำผลงานทางวิชาการ

ประเด็นที่ 6 ในเรื่องผู้ประเมิน ไม่ควรเน้นผู้ประเมินที่เป็นนักวิชาการ ควรนำนักปฏิบัติมาร่วมด้วย ซึ่งอาจประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน เจ้าหน้าที่เขตพื้นที่การศึกษา และตัวแทนจากชุมชน

5) นางทองสุข ทรัพย์เจริญ : ครู โรงเรียนศึกษานารี สพม. เขต 1

ประเด็นที่ 1 นางทองสุขเสนอแก้ไขข้อความ/เนื้อความใน Slide ดังนี้

- Slide 11 เครื่องมือประเมินมีความปะปนกันระหว่างวิธีการหรือหลักฐานประเมิน โดยเห็นว่าทั้งหมดที่กล่าวใน Slide นี้ เป็นวิธีการประเมินทั้งสิ้น ดังนั้นจึงได้เสนอปรับโดยยุบรวมเป็นวิธีการประเมิน ดังนี้
 1. พิจารณาจากหลักฐานที่ปรากฏ
 2. สังเกตผู้เสนอผลงาน
 3. ให้มีการทดสอบ
 4. ให้มีการสอบปากเปล่า
- ข้อ 3 เรื่องหลักฐานแสดงผลสำเร็จทางการสอน ในส่วนนี้ไม่แน่ใจว่าจะดูอย่างไร หากดูจากบันทึกการสอนก็จะตรงกับข้อ 2
- ข้อ 6 การกำหนดเป้าหมายการเรียนการสอนส่วนใหญ่จะไปปรากฏในข้อ 2 คือ แผนจัดการเรียนรู้
- ข้อ 7 การวางแผนการศึกษาวิจัยด้วยตนเอง นางทองสุขไม่แน่ใจว่าเป็น การทำงานวิจัยหรือไม่
- ข้อ 8 การอัตเพวัติทัศน์ นางทองสุขเห็นว่า การให้ครูดำเนินการในเรื่องนี้ค่อนข้างยาก หรือวิธีนี้จะเป็นการที่ผู้ประเมินจะเป็นผู้ดำเนินการเอง
- ข้อ 9 การทดสอบ หมายถึง ผู้ส่งผลงานจะต้องมีการสอบด้วยใช่หรือไม่
- Slide 20 การพัฒนาโรงเรียนสามารถนำมารวมกับข้อ 4 คือ การพัฒนาทางวิชาชีพและการบริการชุมชนและสังคมได้ (การรวมข้อให้มีไม่มากจะช่วยเสริมแรงใจให้ครูได้ในระดับหนึ่ง)
- Slide 33 มีลักษณะเป็นความเรียง ครูเสนอว่า ควรจัดให้เป็นข้อกระทง เพื่อครูจะได้มีความสะดวกในการเขียนผลงาน

ประเด็นที่ 2 เสนอว่า ควรจะคงการประเมินด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพไว้ แต่ให้มีการประเมินในลักษณะผ่านหรือไม่ผ่าน รวมถึงไม่นำคะแนนส่วนนี้มารวมกับส่วนอื่นๆ

6) นายสมบัติ ศรีสุพัฒน์ : ศึกษานิเทศก์ สพป.สมุทรสาคร

ประเด็นที่ 1 พบว่าการส่งผลงานหลายรอบแต่ไม่ผ่าน ทั้งที่ได้แก้ไขจุดบกพร่องตามที่ผู้ประเมินได้เสนอให้แก้ไขแล้ว จึงมีความสงสัยว่า ผู้ประเมินในรอบแรกและรอบที่ 2 เป็นชุดเดียวกันหรือไม่ ส่งผลให้ขวัญกำลังใจของครูลดลง บางท่าน early ออกไป

ประเด็นที่ 2 ว17 ออกมา ปี 2552 แต่ยังไม่ออกหลักเกณฑ์ว่าจะต้องทำอะไร พอได้โครงร่างคร่าวๆมาก็ทำและส่งออกไป พอส่งไปทาง ก.ค.ศ. ก็ออกเกณฑ์ที่ชัดเจนออกมา ทำให้ครูที่ทำงานมาเป็นปีและส่งงานไปแล้วต้องกลับมาปรับงานใหม่ เพื่อให้เข้ากรอบที่ ก.ค.ศ. ออกเกณฑ์มา ส่งผลให้เสียเวลาเป็น 2 ปี พอส่งเข้ามาที่ ก.ค.ศ. ตอนนี้ก็ออกเกณฑ์ว่า ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งจะต้องผ่านการอบรมแล้ว ซึ่งตอนแรกอบรมเมื่อปี 2550 ตัวอบรมก็จะหมดแล้ว ว17 ก็ยังไม่ประกาศผล ผลงานยังไม่ได้รับการตรวจ ตัวทั้งหมดระยะเวลาการอบรม ซึ่งจะต้องมาอบรมใหม่ ส่วนนี้นายสมบัติกล่าวว่า ถ้าด้าน 1 ด้าน 2 ทำผลงานดี ด้าน 3 ควรจะส่งผลให้ครูด้วย ควรเอาคะแนนด้าน 1, 2 และ 3 มารวมกันเลย หรือย้อนกลับไปเป็นเชิงประจักษ์เหมือนรุ่นแรกๆ ที่จัดให้มีการอบรมเป็นเดือนแล้วมีพี่เลี้ยงให้ ซึ่งจะสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานได้ดีกว่า

7) นางสาวอัญชลี นิมสอาด : ครู โรงเรียนวัดอ้อมน้อย สังกัด สพป.สมุทรสาคร

ประเด็นที่ 1 นางสาวอัญชลี เห็นด้วยกับที่นายประสิทธิ์กล่าวไว้ในเรื่องของการรวบรวมผลงาน และเห็นว่าเป็นคนละเอียดกับการวิจัย

ประเด็นที่ 2 เกณฑ์การประเมินโดยรวม

- ในการตั้งเกณฑ์ควรพิจารณาในเรื่องลักษณะการปฏิบัติงานด้วย ดังนั้นเกณฑ์ที่ตั้งมาอาจไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจต้องเปลี่ยนแปลงเกณฑ์ที่นำเสนอนี้ก็เป็นได้
- เกณฑ์ที่เสนอมาสามารถรวมกันเป็นเกณฑ์เดียวได้และให้พิจารณาในเชิงปฏิบัติก็เพียงพอ
- เกณฑ์บางอย่างอาจไม่ต้องเป็นการวิจัยก็ได้ และแจ้งว่า ครูที่ปฏิบัติงานจริงเมื่อยื่นเสนองานวิจัยไปในครั้งแรก ผู้ประเมินแจ้งให้ไปแก้ไขปรับปรุงเป็นเวลา 1 ปี ต่อมาเมื่อส่งใหม่ ผู้ประเมินแจ้งว่า ตก เนื่องจากลอกเลียนงานผู้อื่น แต่เมื่อมีเพื่อนครูอีกคนหนึ่งนำงานของครูคนนี้ไปใช้ กลับผ่าน ซึ่งในส่วนนี้นางสาวอัญชลีมีความคับข้องใจว่าเหตุใดจึงไม่แจ้งว่าตกตั้งแต่การประเมินครั้งแรก และเหตุใดครูที่นำงานนี้ไปใช้จึงผ่านการประเมิน
- เกณฑ์ที่จะนำมาใช้ อาจไม่จำเป็นต้องใช้เกณฑ์ที่เสนอมานี้ก็ได้ อาจนำแนวคิดที่ได้จากนายประสิทธิ์และนางสาวอัญชลีบางส่วนมาปรับใช้

ประเด็นที่ 3 เกณฑ์ด้านที่ 1 คุณธรรมจริยธรรม เห็นด้วยว่าเกณฑ์ประเมิน 100 ข้อ เป็นสิ่งที่สามารถสะท้อนพฤติกรรมของครูได้และสามารถสะท้อนต่อการประเมิน 2 ด้านหลังได้อีกด้วย หากเป็นตามเกณฑ์นี้ใน slide 15 ส่วนที่ 1 จะสะท้อนถึง 100 ข้อที่ได้กล่าวไปข้างต้น ดังนั้นการประเมินด้านเอกสาร

เหล่านี้จะทำให้สูญเสียหลายอย่าง ทั้งเวลา งบประมาณ และบุคลากร นางสาวอัญชลีเห็นว่าใช้เพียงแค่ 100
ข้อ ก็สามารถเห็นได้ในเชิงประจักษ์ โดยไม่จำเป็นต้องใช้ด้านอื่นๆ ให้สิ้นเปลือง

ครูบางท่านหากจะประเมินว่าขาดคุณสมบัติ ครูคนนั้นควรจะต้องได้รับการประเมินจากผู้บริหาร
แล้วว่า เป็นบุคลากรที่ไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนั้นอาจจะต้องถูกออก ผิดวินัย การส่งผลงาน
ของเขาจึงไม่มีโอกาส ดังนั้นเกณฑ์ที่ 1 จึงเป็นการตัดสินครูไปโดยอัตโนมัติ

ประเด็นที่ 3 หากเป็นการประเมินผลงานทางวิชาการ ผลงานที่นำเสนอไปจะต้องไม่เป็นความลับ
เด็ดขาด ดังนั้นเมื่อมีการนำเสนอทางวิชาการและจำเป็นจะต้องเป็นเกณฑ์เหล่านี้ ผู้ที่ถูกประเมินจะต้องมี
โอกาสสัมผัสกับผู้ประเมิน มีการถกเถียง แสดงความเห็น และทำความเข้าใจร่วมกันว่างานเหล่านั้นเป็น
อย่างไร ซึ่งในส่วนนี้หากได้รับการพูดคุย ชี้แจง ชี้แนะแนวทาง ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดการเสียขวัญและกำลังใจ

ประเด็นที่ 4 ในส่วนการบริการที่ดีนั้น จากสภาวะโรงเรียนในปัจจุบันพบว่า มีหน่วยงานอื่นๆ เข้ามา
ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการศึกษาและแทรกแซงการทำงานของครู 100% ดังนั้นเกณฑ์ต่างๆ นี้จึงไม่สามารถ
ประเมินครูได้ แต่การประเมินที่เป็นการปฏิบัติจริงหากใช้เพียงเกณฑ์ที่ 1 เกณฑ์เดียวจะมีความครอบคลุม
ทั้งหมด และการตั้งเกณฑ์ประเมินทางวิชาการก็ไม่เกิดประโยชน์ เนื่องจากครูได้ปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์
เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

8) นางอรรณพ ประเสริฐศรี : ครู โรงเรียนบางปะกอกวิทยาคม สังกัด สพม. เขต 1

นางอรรณพ ได้เสนอแนะเพื่อปรับข้อความว่า ใน Slide 16 ข้อ 3 การพัฒนาดตนเอง ข้ำซ้อนกับ
Slide 32 ส่วนที่ 2 การพัฒนาดตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ โดยมีความเห็นว่า ส่วนที่ 2 ควร
เปลี่ยนเป็นผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะสอดคล้องกับ ว25 และทำให้ครูสามารถเขียนได้ รวมถึงสอดคล้องกับ
Slide ที่ 33-34 ด้วย

9) นายณัฐวัฒน์ สุวรรณโฆษิต : ครู โรงเรียนกีฬาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสถาบันการศึกษา
ประเด็นที่ 1 เงินประจำตำแหน่งกับเงินเดือนไม่ควรนำมาผูกพันกัน

ประเด็นที่ 2 พบว่ามีหนังสือที่สามารถให้ซี 8 เลื่อนเป็นซี 9 และซี 9 เลื่อนเป็นซี 10 ได้ แต่ซี 7
เลื่อนเป็นซี 8 ไม่ได้ จึงต้องการทราบว่าเป็นเพราะเหตุใด และเสนอว่าควรเปิดช่องให้สามารถทำได้
เนื่องจากมีครูหลายท่านที่ไม่อยากทำผลงาน ไม่อยากมีปัญหาต่างๆ จึงไม่ทำในส่วนนี้

ประเด็นที่ 3 เมื่อประเมินผ่านครูชำนาญการพิเศษเป็นเชี่ยวชาญแล้ว ไม่มีการประเมินซ้ำว่าครูที่
ได้รับการประเมินผ่านแล้วยังสมควรได้รับเงินวิทยฐานะตามนั้นอยู่หรือไม่ ดังนั้นนายณัฐวัฒน์จึงเสนอว่า
ควรให้มีการติดตามและประเมินครูที่ได้รับวิทยฐานะไปแล้วด้วย

10) นายปิติพงษ์ พงศธรวิวัฒน์ : ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างจันทบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประเด็นที่ 1 ก.ค.ศ. เปลี่ยนเกณฑ์การประเมินค่านักเรียน ซึ่งในการเปลี่ยนเกณฑ์แต่ละครั้งส่งผลให้เกิดผู้ที่โชคดีและโชคร้าย ผู้โชคดีคือ ผู้ที่ส่งผลงานไปก่อน ส่วนผู้ที่โชคร้ายคือ ผู้ที่ยังไม่ได้ส่งผลงานแต่กลับเปลี่ยนเกณฑ์ใหม่แล้ว ดังนั้น ครูปิติพงษ์จึงเสนอแนวคิดที่ว่า เกณฑ์การประเมินสามารถเลียนแบบ ISO 9000 ได้หรือไม่ หากเลียนแบบ ISO 9000 จะมีการสำรวจความคิดเห็นก่อนว่า เกณฑ์นั้นควรจะเป็นอย่างไร เมื่อได้ความคิดเห็นมาแล้ว ก็นำเกณฑ์เก่าที่ตีมาปรับปรุง สร้างเกณฑ์ใหม่ ทำประชาพิจารณ์ สอบถามความคิดเห็นและมีการประกาศให้ทราบล่วงหน้า เช่น เมื่อประกาศใช้เกณฑ์ใหม่ในปีนี้มีมีการติดตามปรับปรุงผ่านไปประมาณ 2-3 ปีก็มีการประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน และกำหนดให้ทราบว่า จะเริ่มใช้เมื่อไหร่ เพื่อให้ผู้ที่เข้าสู่การประเมินนั้นได้เตรียมตัว แต่ปัจจุบัน ก.ค.ศ. มีการประกาศใช้เกณฑ์แบบไม่ทันตั้งตัว ดังนั้นจึงควรมีการแจ้งล่วงหน้า เพื่อความยุติธรรมและทุกคนสามารถเข้าเกณฑ์ได้ในเวลาที่ดีพอ

ประเด็นที่ 2 วิทยฐานะเป็นเรื่องทางด้านวิชาการ สะท้อนให้เห็นความเป็นนักวิชาการที่สามารถสอนศิษย์หรือบริหารสถานศึกษาได้ แต่งานวิชาชีพครูไม่ได้มีแค่งานวิชาการหรือสอนศิษย์เพียงอย่างเดียว ต้องทำกิจกรรมอย่างอื่นด้วย เมื่อครูไม่ทำวิทยฐานะก็ส่งผลให้เงินเดือนตัน ซึ่งครูที่เงินเดือนตันแล้วใช้งานลำบากเนื่องจากไม่สามารถให้ความดีความชอบได้ ในขณะที่ครูที่ได้รับวิทยฐานะแล้วบางท่านก็ใช้งานยากเนื่องจากเขาได้วิทยฐานะแล้ว พอใช้ไปงานก็ไม่ขยับ ครูปิติพงษ์เสนอแนวความคิดการเลื่อนไหลของขั้นเงินเดือน โดยกล่าวว่า อาจคิดเครื่องมือตัวหนึ่งขึ้น สำหรับผู้ที่เงินเดือนตัน สามารถทำรายงานผลการดำเนินงานของตนเองเพื่อขอขึ้นเงินเดือนได้ (ต้องแยกกระหว่างการเลื่อนไหลเงินเดือนกับวิทยฐานะ)

ตารางสรุปประเด็นโดยภาพรวม

ประเด็น	รายละเอียด
เกณฑ์การประเมินโดยรวม	<ul style="list-style-type: none"> - มีความยุ่งยากและซับซ้อนมากขึ้นกว่าเดิม - สูงเกินไปและยากกว่าเดิม ควรให้วิทยฐานะแก่ครูที่สามารถสร้างโรงเรียน สร้างนักเรียนให้ดีเด่น ได้รับรางวัล ได้เลื่อนวิทยฐานะเลย - การสร้างเกณฑ์ควรพิจารณาในเรื่องลักษณะการปฏิบัติงานด้วย - เกณฑ์ที่เสนอมາสามารถรวมกันเป็นเกณฑ์เดียวได้และให้พิจารณาในเชิงปฏิบัติก็เพียงพอ - ก.ค.ศ. เปลี่ยนเกณฑ์การประเมินค่อนข้างบ่อย ซึ่งส่งผลให้เกิดผู้ที่โชคดีและโชคร้าย จึงเสนอแนวคิดเขียนแบบ ISO 9000 โดยให้มีการสำรวจความคิดเห็นก่อนว่า เกณฑ์นั้นควรจะเป็นอย่างไร เมื่อได้ความคิดเห็นมาแล้ว ก็นำเกณฑ์เก่าที่ตีมาปรับปรุงสร้างเกณฑ์ใหม่ ทำประชาพิจารณ์ สอบถามความคิดเห็นและจึงมีการประกาศให้ทราบล่วงหน้า
○ เกณฑ์ด้านคุณธรรมจริยธรรม	<ul style="list-style-type: none"> - ในทางปฏิบัติ หากมีการประเมินให้ไม่ผ่านในส่วนนี้ จะไม่มีการตรวจสอบต่อ - พึงพอใจกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมจริยธรรม 100 ข้อ - เกณฑ์ประเมิน 100 ข้อ เป็นสิ่งที่สามารถสะท้อนพฤติกรรมของครูได้และสามารถสะท้อนต่อการประเมิน 2 ด้านหลังได้อีกด้วย ดังนั้นการประเมินด้านเอกสารในส่วนอื่นๆ จะทำให้สูญเสียหลายอย่าง ทั้งเวลา งบประมาณ และบุคลากร (ใช้เกณฑ์นี้เกณฑ์เดียวสามารถครอบคลุมได้ทั้งหมด) - ไม่จำเป็นต้องมีการประเมินด้านนี้ - ควรมีการประเมินด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพไว้ แต่ให้มีการประเมินในลักษณะผ่านหรือไม่ผ่าน รวมถึงไม่นำคะแนนส่วนนี้มารวมกับส่วนอื่นๆ
○ เกณฑ์ด้านผลงานทางวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่จำเป็นต้องมีเกณฑ์ด้านการวิจัย - ควรตัดเรื่องผลงานทางวิชาการให้น้อยลง - งานวิชาการปิดกั้น เพิ่มภาระ ทำให้ครูยุ่งยากมากขึ้น - เห็นด้วยในด้านที่ 2 คือ ด้านความรู้ความสามารถหรือคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากในส่วนนี้ได้รวมผลงานการเขียนหนังสือของครูไว้ และรวมงานทุกอย่างที่เป็นผลงานการพัฒนางานเด็กเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน - ไม่ควรนำคะแนน ONET เข้ามาเกี่ยวข้องกับการประเมิน - หากจำเป็นต้องคงงานวิชาการไว้ ควรให้อาจารย์มหาวิทยาลัยมาเป็นพี่เลี้ยงให้กับครูทุกคน - ผลงานที่นำเสนอต่อผู้ประเมิน ครูมักจะวัดที่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ดังนั้นจึงต้องมีสถิติเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งครูไม่มีความชำนาญดังนั้นจึงต้องจ้างผู้อื่นประมวลผลให้ - การเสนอเป็นแบบ case study ผิดหลักการ เพราะผลสัมฤทธิ์จะต้องเขียนออกมาเป็นค่าทางสถิติ - ด้านผลงานเชิงประจักษ์ที่ต้องเป็นเกรด A นั้น โรงเรียนใหญ่ในเมืองสามารถทำได้ แต่ครูในโรงเรียนเล็กๆ ทำได้ลำบาก เสนอว่า ให้ครูนำผลงานที่ทำแล้วมีผลต่อเด็กสามารถรวบรวมส่งได้ - ผลงานที่นำเสนอไปต้องไม่เป็นความลับเด็ดขาด
กระบวนการในการประเมิน	<ul style="list-style-type: none"> - ระยะเวลาในการตรวจผลงานมีความล่าช้ามาก ควรจัดหาผู้ประเมินที่สามารถตรวจได้เร็วขึ้น - พบว่ามีหนังสือที่สามารถให้ 8 เลื่อนเป็นซี 9 และซี 9 เลื่อนเป็นซี 10 ได้ แต่ซี 7 เลื่อนเป็นซี 8 ไม่ได้ จึงต้องการทราบว่าเป็นเพราะเหตุใด และควรเปิดช่องให้สามารถทำได้ - ควรมีการติดตามและประเมินครูที่ได้รับวิทยฐานะไปแล้ว
ผู้ประเมิน	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งผลงานหลายรอบแต่ไม่ผ่าน ทั้งที่ได้แก้ไขจุดบกพร่องตามที่ผู้ประเมินได้เสนอให้แก้ไขแล้ว จึงความสงสัยว่า ผู้ประเมินในรอบแรกและรอบที่ 2 เป็นชุดเดียวกันหรือไม่ - ผู้ประเมินส่วนใหญ่เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย ซึ่งเน้นการพิมพ์ตีพิมพ์ที่ถูกต้องมากกว่าเนื้อหาของผลงาน - ไม่ควรเน้นผู้ประเมินที่เป็นนักวิชาการ ควรนำนักปฏิบัติมาร่วมด้วย ซึ่งอาจประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน เจ้าหน้าที่เขตพื้นที่การศึกษา และตัวแทนจากชุมชน - ผู้ที่ถูกประเมินต้องมีโอกาสสัมผัสกับผู้ประเมิน มีการถกเถียง แสดงความเห็น และทำความเข้าใจร่วมกันว่างานเหล่านั้นเป็นอย่างไร

<p>แก้ไขคำ/ข้อความบางส่วน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Slide 11 เครื่องมือประเมินมีความปะปนกันระหว่างวิธีการหรือหลักฐานประเมิน โดยเสนอ ยุบรวมเป็นวิธีการประเมิน ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1. พิจารณาจากหลักฐานที่ปรากฏ 2. สังเกตผู้เสนอผลงาน 3. ให้มีการทดสอบ 4. ให้มีการสอบปากเปล่า <ul style="list-style-type: none"> ○ ข้อ 3 ที่เรื่องหลักฐานแสดงผลสำเร็จทางการสอน ในส่วนนี้ไม่แน่ใจว่าจะดูอย่างไร หากดูจากบันทึกการสอนก็จะตรงกับข้อ 2 ○ ข้อ 6 การกำหนดเป้าหมายการเรียนการสอนส่วนใหญ่จะไปปรากฏในข้อ 2 คือ แผนจัดการเรียนรู้ ○ ข้อ 7 การวางแผนการศึกษาวิจัยด้วยตนเองคือการทำงานวิจัยหรือไม่ ○ ข้อ 8 การยึดเทปวีดิทัศน์ เป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากหากให้ครูดำเนินการเอง หรือวิธีนี้เป็นวิธีการที่ผู้ประเมินจะเป็นผู้ดำเนินการเอง ○ ข้อ 9 การทดสอบ หมายถึง ผู้ส่งผลงานจะต้องมีการสอบด้วยใช่หรือไม่ - Slide 16 ข้อ 3 การพัฒนาตนเอง ช้ำซ้อนกับ Slide 32 ส่วนที่ 2 การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ โดยส่วนที่ 2 ควรเปลี่ยนเป็นผลการปฏิบัติงาน - Slide 20 ข้อ 4.1 “...สู่ระดับมาตรฐานสากล” ควรเปลี่ยนเป็น “...ตามมาตรฐานหลักสูตรและ/หรือ มาตรฐานสากล” จะช่วยผ่อนคลายในครูบางกลุ่มซึ่งมีข้อจำกัดในสาระวิชา เช่น ครูภาษาไทย และกลุ่มที่ดูแลนักเรียนแต่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับมาตรฐานสากล - Slide 20 การพัฒนาโรงเรียนสามารถนำมารวมกับข้อ 4 คือ การพัฒนาทางวิชาชีพและการบริการชุมชนและสังคมได้ (การรวมข้อให้มีไม่มากจะช่วยเสริมแรงใจให้ครูได้ในระดับหนึ่ง) - Slide 29 สมรรถนะของศึกษานิเทศก์ที่ขาดไป ประเด็นคือ การอบรมและพัฒนาครู ผู้บริหาร ให้สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการการเรียนรู้ตามหลักสูตร - Slide 30 หัวข้อ 1 “การพัฒนาการสอน” ควรเปลี่ยนเป็น “การพัฒนาการเรียนการสอน” ตามการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ <ul style="list-style-type: none"> ○ ในข้อ 1.1 “การออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอน” ควรเปลี่ยนเป็น “การออกแบบเพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน” ○ ข้อ 1.2 “จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว” แคบกว่าลักษณะการทำงานที่ศึกษานิเทศก์ทำอยู่ ควรเติมประเด็นว่า “จิตวิทยาการเรียนการสอนในกลุ่มการเรียนรู้ต่างๆและจิตวิทยาการแนะแนว” เนื่องจากศึกษานิเทศก์บางท่านมีความชำนาญเฉพาะกลุ่มสาระ ในการเขียนเสนองานวิชาการจะช่วยให้เขียนเรื่องของคุณภาพตรงได้ ○ ข้อ 1.3 “การประเมินและการทดสอบด้านการศึกษา” ควรเปลี่ยนเป็น “การนิเทศ ติดตามและประเมินผลด้านการศึกษา” เนื่องจากศึกษานิเทศก์น้อยคนที่จับด้านการวัดและประเมินผล ○ ข้อ 1.4 “การสร้างและการสอน...” ควรเปลี่ยนเป็น “การสร้างและการพัฒนา...” เนื่องจากนวัตกรรมกับสื่อส่วนหนึ่งสร้างไม่ได้ ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนา หากจะสามารถสร้างใหม่ได้ก็จะต้องเกิดจากองค์ความรู้ใหม่ๆ หัวข้อ 2 <ul style="list-style-type: none"> ○ ข้อ 2.2 “...ในทางวิชาชีพสู่ระดับสากล” ควรเปลี่ยนเป็น “...เพื่อนิเทศ ติดตาม และยกระดับการศึกษาตามมาตรฐานหลักสูตรและยกระดับสู่มาตรฐานสากล” ได้ข้ามในเรื่องของมาตรฐานหลักสูตรไป เนื่องจากโรงเรียนหลายแห่งไม่สามารถเข้าสู่ระดับมาตรฐานสากลได้ ดังนั้นการกำหนดให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตรน่าจะเพียงพอ นอกจากนั้นควรกำหนดหรือชี้แจงคำว่า “มาตรฐานสากล” ให้เป็นที่แน่ชัดว่ามาตรฐานสากลของศึกษานิเทศก์นั้นคืออย่างไร - Slide 31 หัวข้อ 3
-------------------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> ○ ข้อ 3.2 “...กำหนดมาตรฐานการสอนในระดับสากล” ควรเปลี่ยนเป็น “...กำหนดมาตรฐานการสอนเป็นไปตามหลักสูตรและ/หรือมาตรฐานสากล” เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน ○ ข้อ 3.3 “ผู้นำทางการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการเรียนการสอน” ควรเพิ่มเป็น “ผู้นำทางการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการนิเทศการศึกษาและเรียนการสอน” ○ ข้อ 3.4 “ประมวลองค์ความรู้ ส่งเสริมกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและชุมชน” ควรเพิ่มเป็น “ประมวลองค์ความรู้และนิเทศการศึกษา เพื่อส่งเสริมกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและชุมชน” เนื่องจากศึกษานิเทศก์ไม่มีชั่วโมงการสอนในห้องเรียน แต่จะทำหน้าที่ในการนิเทศเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกับชุมชน <p>- Slide 33 มีลักษณะเป็นความเรียง ครูเสนอว่า ควรจัดให้เป็นข้อกระทง เพื่อครูจะได้มีความสะดวกในการเขียนผลงาน</p>
อื่นๆ	<ul style="list-style-type: none"> - ได้ชี้แจงในเรื่องการลอกเลียนงานวิชาการ โดยกล่าวว่า จริงๆ แล้วครูไม่ได้ลอก แต่เนื่องด้วยสูตร ทฤษฎี ที่รวบรวมมามีความเหมือนกัน ซึ่งไม่ถือว่าเป็นการลอกงานวิชาการแต่เป็นการดึงข้อมูลมาสรุปและวิเคราะห์เท่านั้น - การพัฒนาผลงานของครูคือ การพัฒนานวัตกรรมขั้น 1 ขึ้น แล้วมาทดสอบหา 80-80 ว่าผลงานนั้นมีประสิทธิภาพประสิทธิผลหรือไม่ เมื่อนำไปใช้กับนักเรียนแล้วผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนดีขึ้นอย่างไร เป็นแบบ pre-test, post-test ซึ่งครูจะทำแบบนี้เกือบทั้งหมด ดังนั้นจึงเหมือนเป็นการลอกกัน - เงินประจำตำแหน่งกับเงินเดือนไม่ควรนำมาผูกพันกัน - เสนอแนวความคิดการเลื่อนไหลของขั้นเงินเดือน โดยอาจคิดเครื่องมือตัวหนึ่งขึ้น สำหรับผู้ที่เงินเดือนต้น สามารถทำรายงานผลการดำเนินงานของตนเองเพื่อขอขึ้นเงินเดือนได้ (ต้องแยกระหว่างการเลื่อนไหลเงินเดือนกับวิทยฐานะ)

ภาคผนวก ข

ภาพการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็น
เกี่ยวกับรูปแบบการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา
วันที่ 2 เมษายน 2555
ณ ห้องประชุม รักตะกนิษฐ
โรงแรมสวนดุสิต เฟลส กรุงเทพฯ

