

การศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคลสำหรับครู
ระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศ กรณีการประเมินเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู

A comparative study on Teachers' administration process between Thailand
and other countries focused on Teachers' professional progress assessment

สำนักงาน ก.ค.ศ.

กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

มาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้สำนักงาน ก.ค.ศ. มีอำนาจหน้าที่ในการวิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนการศึกษาวិเคราะห์เกี่ยวกับมาตรฐาน หลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อที่จะนำผลการศึกษาวิจัยมาใช้เป็นองค์ความรู้ในการพัฒนาด้านการจัดระบบบริหารราชการในหน่วยงานการศึกษาให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ที่ 6 กรอบแนวทางที่ 3 ของแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ที่ได้กำหนดให้มีการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีจุดเน้นในการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ รวมทั้งการปรับปรุงกฎหมายและกฎ ระเบียบให้มีความทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคลสำหรับครูระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศ กรณีการประเมินเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู เพื่อใช้ผลการศึกษาวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาระบบและมาตรฐานของหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม มีความทันสมัยและเป็นสากล สามารถนำไปใช้งานได้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและเป็นรูปธรรม ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้เรียน เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือ ส่งเสริม และสนับสนุนในการดำเนินการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในครั้งนี้ ให้สำเร็จลุล่วงลงด้วยดี

ดร.อัมพร พินะสา

เลขาธิการ ก.ค.ศ.

มีนาคม 2563

บทสรุปผู้บริหาร

การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลสำหรับครูระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีการประเมินเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการกำหนดระเบียบและข้อกำหนดในการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูของประเทศไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา โดยแบ่งการศึกษาวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาพัฒนาการของระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูที่สำคัญในประเทศไทย แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ระหว่างปี พ.ศ. 2548 – พ.ศ. 2551 เริ่มใช้ระเบียบหรือข้อกำหนดเกี่ยวกับวิทยฐานะฉบับแรก ในปี พ.ศ. 2548 และระยะที่ 2 ระหว่างปี พ.ศ. 2552 – ปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงระเบียบหรือข้อกำหนดเกี่ยวกับวิทยฐานะที่สำคัญ 2 ครั้ง คือ ในปี พ.ศ. 2552 และ ปี พ.ศ. 2560 สรุปเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนของมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ และส่วนของหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครู

2. การศึกษาระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย สาธารณรัฐประชาชนจีน เมืองเซี่ยงไฮ้ สาธารณรัฐเกาหลี หรือ เกาหลีใต้ ประเทศสิงคโปร์ สรุปเป็น 2 ประเด็น คือ การกำหนดตำแหน่งของครูในต่างประเทศและการกำหนดหลักเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ

3. การศึกษาเปรียบเทียบพัฒนาการ ความเหมือนและความแตกต่างของกระบวนการบริหารงานบุคคลของครู โดยเฉพาะกรณีการประเมินเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู

ผลการศึกษาข้างต้น สรุปเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ใน 2 ส่วน ได้แก่ ข้อเสนอแนะแนวทางในการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดและมาตรการสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการประเมินเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูที่ต้องเร่งรัดดำเนินการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะแนวทางในการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนด

แนวทางในการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการประเมินเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูทั้ง 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนมาตรฐานตำแหน่ง ส่วนมาตรฐานวิทยฐานะ และส่วนหลักเกณฑ์การประเมิน มีดังนี้

มาตรฐานตำแหน่ง กำหนดเป็นตำแหน่ง “ครู”

มาตรฐานวิทยฐานะ กำหนดให้มีการประเมินใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณสมบัติทั่วไป ประกอบด้วย การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ในส่วนของด้านคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณภาพการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานหรือผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่

หลักเกณฑ์การประเมิน ให้ประเมินใน 2 ด้านตามมาตรฐานวิทยฐานะ รายละเอียดดังนี้

1. คุณสมบัติทั่วไป ประกอบด้วย

1.1 การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม พิจารณาจาก 1) การมีวินัย 2) การดำรงตนอย่างเหมาะสม 3) การประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี 4) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย หรือจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.2 การมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามจรรยาบรรณวิชาชีพ พิจารณาจาก 1) หน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ หน้าที่ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ หน้าที่ในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ หน้าที่ในการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และหน้าที่ในการมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ 2) ความรับผิดชอบตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ การมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ

2. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ ประกอบด้วย

2.1 ประสิทธิภาพการทำงาน ให้มีการพิจารณาจากระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

2.2 ความรู้ ความสามารถ และทักษะ พิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และทักษะ ด้านหลักสูตร ด้านการออกแบบการเรียนรู้หรือหน่วยการเรียนรู้ ด้านการวางแผนและนำไปใช้ ด้านเนื้อหาวิชาที่สอน ด้านการสอน ด้านสื่อและนวัตกรรม ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

2.3 คุณภาพการปฏิบัติงาน พิจารณาจาก 1) คุณภาพด้านการพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ คุณภาพด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน คุณภาพด้านการพัฒนาพฤติกรรมผู้เรียน และคุณภาพด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 2) คุณภาพด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ คุณภาพด้านการบริการที่ดี คุณภาพด้านการทำงานเป็นทีม คุณภาพด้านการประเมินผู้เรียน และคุณภาพด้านการพัฒนางาน ปรับปรุง และเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาเพื่อผู้เรียน

2.4 ผลการปฏิบัติงาน พิจารณาจาก 1) ผลการปฏิบัติงานด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน ได้แก่ ด้านผลการเรียนหรือผลสัมฤทธิ์ ด้านวิชาการของผู้เรียนและการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ด้านพฤติกรรมผู้เรียน และด้านอื่นๆ 2) ผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ด้านการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ด้านการปรับปรุงคุณภาพการจัดการชั้นเรียน 3) ผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาวิชาการ ได้แก่ ด้านการพัฒนาวิชาการ ด้านการบริการทางวิชาการ และ 4) ผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพผู้เรียน

2.5 ผลงานทางวิชาการ พิจารณาจาก 1) งานวิจัย อาทิเช่น งานวิจัยและพัฒนา งานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ รายงานจากการศึกษา การค้นคว้า หรือจากผลการวิจัยในชั้นเรียน หรือผลงานทางวิชาการลักษณะอื่น ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียนสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ใช้แนวคิด ทฤษฎีและองค์ความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาไปสู่การสรุปองค์ความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน และ 2) รายงาน อาทิเช่น รายงานผลการเรียนการสอนหรือผลการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือรายงานการสังเคราะห์ผลการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน รายงานผลการประเมินและหรือการทดสอบของวิชาที่สอนในระดับเขตหรือระดับประเทศ และรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่น ๆ

2.6 ผลการฝึกอบรม

มาตรการสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการประเมินเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู

มาตรการสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการประเมินเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูที่ต้องเร่งรัดดำเนินการโดยยึดตามแนวทางการสร้างเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐใน 4 ประเด็น อันได้แก่ การมีนโยบายหรือกฎหมายสนับสนุนการดำเนินการ (Operation Policy) ที่มีความชัดเจน การปรับปรุงองค์การที่เกี่ยวข้อง (Institutional Change) เพื่อที่จะรองรับการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐ การพัฒนาความรู้ความสามารถของทรัพยากรบุคคล (Human Resource) ให้มีคุณภาพ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสังคมในทุกภาคส่วน (Social Participation) เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รวม 8 มาตรการ ดังนี้

มาตรการที่ 1 สร้างระเบียบหรือข้อกำหนดที่ชัดเจนด้วยการกำหนดประเด็นการประเมิน โดยยึดเจตนารมณ์ของกฎหมายที่จะพิจารณาในส่วนของความสามารถ (Ability) และผลการปฏิบัติงาน (Performance) ที่ปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพที่เหมาะสม ครอบคลุม และสอดคล้องกับงานที่ครูทำในแต่ละสายงาน อาทิ การกำหนดคุณวุฒิด้านการศึกษา ด้านประสบการณ์ ด้านการฝึกอบรม ด้านระยะเวลา การปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพการปฏิบัติงานหรือผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ เน้นถึงมาตรฐานความโปร่งใส เป็นธรรม ความเป็นสากล ความหลากหลาย สามารถปฏิบัติได้อย่างอิสระ และเป็นรูปธรรม

มาตรการที่ 2 พัฒนาและปรับปรุงระเบียบหรือข้อกำหนดที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ด้วยการกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ยึดโยงกับแนวโน้มการประเมินสากล ซึ่งมีฐานมาจากผลการวิจัยนานาชาติ อันมีคุณลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้

1. กำหนดให้ความสำเร็จของงานวิจัย (Research Achievement) ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (Student Achievement) ผลการประเมินจากการเข้ารับการฝึกอบรมในเนื้อหาวิชาการอย่างเข้ม รวมถึงการพัฒนาวิชาการและการบริการทางวิชาการให้กับชุมชน เป็นประเด็นในการประเมินในทุกวิทยฐานะ ตั้งแต่ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ จนถึงเชี่ยวชาญพิเศษเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทนพิเศษ หรือเงินพิเศษเพิ่มเติม (Bonus)

2. กำหนดให้นำผลการปฏิบัติหน้าที่ที่ผ่านมาและผลการประเมินความคาดหวังของสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่และการสร้างประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ของตนในระดับที่สูงขึ้นในอนาคต

ซึ่งสะท้อนความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่อาจอยู่ในรูปแบบของสัญญาหรือข้อตกลงร่วม มาใช้ในการขอรับการประเมินด้วย

3. ประเมินคุณลักษณะที่เหมาะสมด้านวินัย (Discipline) ความมีคุณธรรม (Moral) และจรรยาบรรณ (Ethic) บุคลิกภาพ (Personality) รวมถึง อุปนิสัย (Characteristic) และทัศนคติ (Attitude) และด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะ ควบคู่กันไปเสมอ

4. พิจารณาค่าตอบแทนพิเศษหรือเงินพิเศษเพิ่มเติม (Bonus) สำหรับครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาที่มีความพิเศษหรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ โดยต้องคำนึงถึงความแตกต่างของสภาพเฉพาะของงานที่ครูปฏิบัติให้มีความเหมาะสมกับแต่ละ สายงาน สาระการเรียนรู้

5. ใช้วิธีประเมินแบบหลายมิติ เช่น มีการกลั่นกรองจากเอกสาร (Document Screening) การทำแบบสอบถามทั้งแบบที่เป็นอัตนัย (Subjective) และแบบที่เป็นรายการ (Checklist) และให้เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นผู้ประเมิน โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์เพื่อนร่วมงาน (Peer Interview) หรือการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและนักเรียนให้ความเห็นสะท้อนผลความพึงพอใจ หรือสังเกตการณ์เพื่อประเมินความสามารถในด้านการปฏิบัติการสอน (Teaching Capability Observation) และการสัมภาษณ์ครูผู้ขอรับการประเมินเชิงลึก (In-depth Interview with the Teacher) การให้ครูประเมินตนเอง โดยไม่ให้ผู้ถูกประเมินทราบก่อนล่วงหน้า เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลและได้เห็นสภาพการปฏิบัติงานที่แท้จริง โดยกำหนดเกณฑ์ว่าจะเป็นการประเมินด้านใดบ้าง ผู้ประเมินคือใคร ซึ่งควรเป็นผู้ที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการประเมิน

มาตรการที่ 3 สร้างกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู ด้วยการกำหนดกลยุทธ์การขับเคลื่อนที่หลากหลาย มีประสิทธิภาพ ชัดเจน ครอบคลุม เจาะลึก อาทิเช่น การจัดประชุมรับฟังความคิดเห็น รับฟังปัญหา หรือให้คำปรึกษา และช่วยเหลือในการแก้ปัญหาเฉพาะพื้นที่ พร้อมทั้งให้ความรู้ สะท้อนผลการนำหลักเกณฑ์ไปใช้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับ หน่วยปฏิบัติที่มีความพิเศษหรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน ร่วมกับการสร้างเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศและนำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์ มาใช้ในการส่งเสริมการขับเคลื่อนการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

มาตรการที่ 4 สร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการให้กับหน่วยปฏิบัติ (Node) ด้วยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ ช่วยแก้ปัญหาและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเงื่อนไขในการดำเนินการต่างๆ ในการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับหน่วยปฏิบัติ (Node) และการสัมมนา เสวนา เพื่อรับฟังความคิดเห็น พร้อมทั้ง สะท้อนผลการนำหลักเกณฑ์ไปใช้ทั้งในสถานศึกษาปกติและในสถานศึกษาที่มีความพิเศษหรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลใช้เป็นฐานในการพัฒนา

มาตรการที่ 5 สร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการประเมินให้กับผู้ประเมิน ด้วยการจัดทำฐานข้อมูลผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเป็นผู้ประเมินในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จัดทำฐานข้อมูลครูผู้ผ่านการประเมินให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อเป็นผู้ประเมินในภูมิภาค โดยมีคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองหรือคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมผ่านเกณฑ์ประเมินสมรรถนะของผู้ประเมิน ร่วมกับการจัดสัมมนา ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกส่วน เพื่อกำหนดข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติหน้าที่ สะท้อนผลการปฏิบัติหน้าที่ ให้ความรู้ และอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และนำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจ รวมถึง การประเมิน

มาตรการที่ 6 สร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครูให้มีคุณภาพ ด้วยการจัดอบรมครูเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่เหมาะสม ทั้งในด้านความมีวินัย (Discipline) อุปนิสัย (Characteristic) คุณธรรม (Moral) และจรรยาบรรณ (Ethic) บุคลิกภาพ (Personality) รวมถึงอุปนิสัย (Characteristic) และทัศนคติ (Attitude) รวมทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะ การจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยเฉพาะการทำวิจัย ทั้งในระบบโรงเรียนและระบบออนไลน์ ทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้ง การสนับสนุนความยั่งยืนของเงินทุนเพื่อการพัฒนาครู (Funding Sustainability) มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในประเทศและระหว่างประเทศ การแลกเปลี่ยนบุคลากร และการนำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครูให้มีคุณภาพ

มาตรการที่ 7 สร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องให้กับครูด้วยการจัดการอบรมสัมมนาครูที่เน้นการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเงื่อนไขการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับครูและการนำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับครู

มาตรการที่ 8 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะ ด้วยการกำหนดให้มีการรับฟังความคิดเห็นและการสะท้อนผลจากทุกระดับ หน่วยปฏิบัติที่มีความพิเศษหรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและครอบคลุม สร้างขวัญกำลังใจให้กับครูผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างเครือข่ายการสื่อสารจากหน่วยบนลงสู่หน่วยปฏิบัติในทุกระดับ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งเสริมการสื่อสารระหว่างโรงเรียนและชุมชน การรายงานผลการดำเนินงาน การประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยนำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

สำนักงาน ก.ค.ศ. จะได้นำบทสรุปและข้อเสนอเชิงนโยบายที่ได้จากการศึกษาเปรียบเทียบในครั้งนี้ ไปใช้ในการขับเคลื่อนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพครู คุณภาพการจัดการศึกษา คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา

สารบัญ

หน้า

คำนำ

บทสรุปผู้บริหาร

(1) – (5)

บทที่ 1 บทนำ

ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
คำถามการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
ประโยชน์ที่ได้รับ	11
การนำผลการวิจัยไปสู่การปฏิบัติ	12

บทที่ 2 เอกสารที่เกี่ยวข้อง

13

กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ของครูในประเทศไทย	14
ผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ของข้าราชการครูในประเทศไทย	22
การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ	28
ผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูในต่างประเทศ	37

บทที่ 3 วิธีการวิจัย

42

การเลือกแหล่งข้อมูลเอกสาร	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
รายละเอียดของขั้นตอนการดำเนินการ	45
การวิเคราะห์ข้อมูล	47

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	48
พัฒนาการของระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง	
กับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูที่สำคัญในประเทศไทย	48
ระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ	77
ผลการเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของระเบียบหรือข้อกำหนด	
ว่าด้วยการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะของครูในประเทศไทย	
กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ	79
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนด	
ที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครู	136
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	150
บรรณานุกรม	174
ภาคผนวก	181
ภาคผนวก ก ระเบียบและข้อกำหนดเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะ	
และเลื่อนวิทยฐานะ	182
ภาคผนวก ข แบบบันทึกข้อมูล	210
ภาคผนวก ค แบบตรวจสอบเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งของครู	
จากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในต่างประเทศ	213
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ	222
ภาคผนวก จ หนังสือราชการ	224
ประวัติการศึกษาและการทำงานผู้วิจัย	

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	สรุปรายละเอียดความเป็นมาของการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนด ที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูในประเทศไทย
2	พัฒนาการของมาตรฐานตำแหน่ง
3	พัฒนาการของมาตรฐานวิทยฐานะของครูชำนาญการ
4	พัฒนาการของมาตรฐานวิทยฐานะของครูชำนาญการพิเศษ
5	พัฒนาการของมาตรฐานวิทยฐานะของครูเชี่ยวชาญ
6	พัฒนาการของมาตรฐานวิทยฐานะของครูเชี่ยวชาญพิเศษ
7	พัฒนาการของหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะที่สำคัญ
8	เปรียบเทียบมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของครู
9	เปรียบเทียบประเด็นการประเมินวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ
10	เปรียบเทียบประเด็นการประเมินด้านประสิทธิภาพการทำงาน
11	เปรียบเทียบประเด็นการประเมินด้านความรู้ ความสามารถ
12	เปรียบเทียบประเด็นการประเมินด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน
13	เปรียบเทียบประเด็นการประเมินด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน
14	เปรียบเทียบประเด็นการประเมินด้านผลการจัดการเรียนรู้
15	เปรียบเทียบประเด็นการประเมินด้านผลการพัฒนาวิชาการ
16	เปรียบเทียบประเด็นการประเมินด้านผลงานวิจัย
17	เปรียบเทียบประเด็นการประเมินด้านรายงาน
18	เปรียบเทียบประเด็นการประเมินด้านผลงานดีเด่นและแฟ้มสะสมงาน
19	การเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ของครูประเทศไทยกับต่างประเทศ
20	ผลการสังเคราะห์แนวทางการกำหนดมาตรฐานตำแหน่ง
21	ผลการสังเคราะห์แนวทางการกำหนดมาตรฐานวิทยฐานะ
22	ผลการสังเคราะห์แนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน เพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	9

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 42 หมวด 3 กำหนดให้ ก.ค.ศ. จัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพ คุณวุฒิการศึกษา การอบรม ประสบการณ์ ระยะเวลา การปฏิบัติงาน คุณภาพการปฏิบัติงาน หรือผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ในการจัดทำมาตรฐานตำแหน่งทุกตำแหน่ง ให้จำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทและสายงานที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันให้อยู่ในตำแหน่งประเภทหรือสายงานเดียวกันหรือโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกัน โดยแสดงชื่อตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้ที่ดำรงตำแหน่งนั้น และมาตรา 54 การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใด และการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใด ต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะตามมาตรา 42 ซึ่งผ่านการประเมิน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประสบการณ์ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียน การสอน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ปี พ.ศ. 2548 ก.ค.ศ. ในฐานะองค์กรกลางด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูที่เกี่ยวกับการกำหนดให้ข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ดำรงตำแหน่งหรือดำรงตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ และให้ได้รับเงินเดือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548 เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ (ว 25/2548) เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว

ต่อมา ได้มีการยกเลิก แก้ไข ปรับปรุง และเพิ่มเติมข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะ รวมถึงหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะในด้านต่างๆหลายครั้ง เช่น

ด้านมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ ในปี พ.ศ. 2551 ได้มีการยกเลิกมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะที่กำหนดไว้เดิม ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2548 เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว 9/2548) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.3/ว 10 ลงวันที่ 12 กันยายน 2548 เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว 10/2548) และหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 11 ลงวันที่ 26 กันยายน 2548 เรื่อง มาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว 11/2548) และยังได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งขึ้นใหม่ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 17 ลงวันที่ 21 ตุลาคม 2548 เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว 17/2548) และหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 20 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เรื่อง การปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐาน วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอน (ว 20/2560)

ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการ ในปี พ.ศ. 2552 ได้มีการยกเลิกระเบียบในเรื่องของหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะที่กำหนดไว้เดิม ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ (ว 25/2548) และได้มีการกำหนดขึ้นใหม่ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 17 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ (ว 17/2552) และหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ (ว 21/2560)

นอกจากนั้น ยังมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มีวิทยฐานะชำนาญการและมีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 10 ลงวันที่ 29 กรกฎาคม 2554 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มีวิทยฐานะชำนาญการ และมีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (ว 10/2554) และหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 20 ลงวันที่ 11 กรกฎาคม 2555 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินและการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) ให้มีวิทยฐานะชำนาญการและมีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (กรณีที่มีการเปลี่ยนตำแหน่ง) (ว 20/2555)

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ มีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2554 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ มีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ (ว 5/2554) และยกเลิกโดยหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 13 ลงวันที่ 1 สิงหาคม 2556 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์มีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญทุกตำแหน่ง (ว 13/2556) ที่กำหนดขึ้นใหม่

มาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูสายงานการสอนที่มีการเปลี่ยนแปลงหลายครั้ง เนื่องจากพบว่า มีการตั้งประเด็นคำถามจากผู้เกี่ยวข้องถึงประเด็นต่างๆ ที่ใช้ในการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะว่ามีรายละเอียด ที่ไม่ครบถ้วน ไม่ชัดเจน และไม่ครอบคลุม ขาดความทันสมัย ไม่เป็นธรรม หรือไม่เป็นสากล ทำให้เกิดความสับสนในการนำไปใช้ของผู้ปฏิบัติและเกิดความสับสนในการตีความของผู้ประเมิน ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของครู และไม่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง นำไปสู่ความล้มเหลวด้านการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ในขณะที่ พบว่า ในต่างประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) และประเทศสิงคโปร์ มีผลการจัดลำดับด้านคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับต้นๆ ของโลก และมีลำดับสมรรถนะด้านการศึกษาอยู่ในระดับแนวหน้า แสดงให้เห็นถึงคุณภาพของผู้เรียนที่ได้รับการพัฒนาอย่างชัดเจน แม้ว่าบางประเทศจะมีสภาพแวดล้อมในด้านต่างๆ ไม่ค่อยตรงกับประเทศไทย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพในการบริหารจัดการด้านบริหารงานบุคคลของครูของประเทศนั้นๆ

สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงมีแนวคิดที่จะจัดทำฐานข้อมูลเพื่อใช้เป็นองค์ความรู้ประกอบการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนามาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ รวมถึงหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อให้มีความเหมาะสม เป็นธรรม ทันสมัย และเป็นสากล สามารถนำไปใช้งานได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรม และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต โดยดำเนินการศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคลสำหรับครูระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศที่มีผลการจัดลำดับด้านคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับต้นๆ ของโลกและมีลำดับสมรรถนะด้านการศึกษาอยู่ในระดับแนวหน้า มุ่งเน้นศึกษาเฉพาะกรณี การประเมินเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ได้แก่ การให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของไทยหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูของต่างประเทศ

ดังนั้น ผลการศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคลสำหรับครู ระหว่างประเทศไทย กับต่างประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณี การให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู ที่สรุปให้เห็นภาพของพัฒนาการ ความเหมือนและความแตกต่างของกระบวนการบริหารงานบุคคลของครู โดยเฉพาะกรณี การให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในครั้งนี้ จะช่วยส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้อย่างดี หากได้มีการนำผลการศึกษาวិจัยไปประยุกต์ใช้เป็นฐานในการดำเนินการพัฒนาและขับเคลื่อนระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 20 มาตรา 42 และมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ว่าด้วยการจัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การพัฒนาระบบบริหารราชการในหน่วยงานการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพข้าราชการครู ให้ได้ข้าราชการครูที่มีคุณภาพอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพัฒนาการของระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูที่สำคัญในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ในต่างประเทศ
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในประเทศไทยกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ
4. เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการกำหนดระเบียบและข้อกำหนดในการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู

คำถามการวิจัย

1. ระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูที่สำคัญในประเทศไทยมีอะไรบ้าง มีรายละเอียดอย่างไร
2. ระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ในต่างประเทศมีอะไรบ้าง มีรายละเอียดอย่างไร

3. ระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในประเทศไทยกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศมีความเหมือนและแตกต่างกันอย่างไร

4. นโยบายเกี่ยวกับการกำหนดระเบียบและข้อกำหนดในการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูควรเป็นอย่างไร

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการนำเสนอผลการศึกษเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคลสำหรับครูระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณี การให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยกำหนดทำการวิจัย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตในการวิจัยในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ขอบเขตของแหล่งเอกสาร

ในส่วนของแหล่งเอกสารในการศึกษาเปรียบเทียบ ผู้วิจัยได้กำหนดให้เอกสารและงานวิจัยจากตำรา หนังสือ กฎหมาย หนังสือเวียน พระราชบัญญัติต่างๆ งานวิจัย บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับระเบียบหรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูในประเทศไทยและในต่างประเทศเป็นแหล่งเอกสารที่ใช้ในการศึกษาวิจัย โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์การคัดเลือก ดังต่อไปนี้

1.1 เป็นประเทศที่มีระเบียบและข้อกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานวิทยฐานะของครูที่ใกล้เคียงกับประเทศไทย หรือ

1.2 เป็นประเทศที่อยู่ในโซนเอเชียและมีผลการจัดลำดับด้านคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับต้นๆ ของโลก หรือ

1.3 เป็นประเทศที่อยู่ในโซนอื่นๆ นอกเหนือจากโซนเอเชีย แต่มีผลการจัดลำดับด้านคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับต้นๆ ของโลก

จากการสืบค้นข้อมูลด้านการศึกษาของต่างประเทศ พบว่า ประเทศที่มีการกำหนดมาตรฐานวิทยฐานะและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูไว้ใกล้เคียงกับประเทศไทย ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ประเทศสิงคโปร์ ซึ่งเป็นประเทศที่มีลำดับคุณภาพการศึกษาในระดับต้นๆ ของโลก

บทความของ Shepherd (2010) ที่ศึกษาการจัดลำดับการศึกษาของโลกจากผลการจัดการทดสอบวิทยาศาสตร์การอ่านและคณิตศาสตร์ของนักเรียนนานาชาติ PISA (Programme for International Students Assessment) ซึ่งในปี ค.ศ. 2010 ระบุว่า สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับที่ 1 ส่วนประเทศออสเตรเลีย มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับที่ 6 และประเทศสหรัฐอเมริกา มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับที่ 14 และปี ค.ศ. 2012 และ ค.ศ. 2015 พบว่า ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน และประเทศสิงคโปร์ ก็เป็นประเทศที่มีลำดับสมรรถนะด้านการศึกษาอยู่ในระดับแนวหน้าของประเทศในโซนเอเชีย (OECD, 2017) ซึ่งมีสภาพแวดล้อมในด้านต่างๆ ใกล้เคียงกับประเทศไทย

ดังนั้น การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลสำหรับครูระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณี การให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ใน 5 ประเทศดังกล่าว สามารถนำผลการศึกษามาใช้ในการพัฒนาคุณภาพ การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในประเทศไทย ซึ่งเชื่อว่าจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียน ตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดีเช่นเดียวกัน

2. ขอบเขตด้านประเด็นที่ศึกษา

ผู้วิจัยกำหนดประเด็นการศึกษาระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู (ซึ่งในที่นี้จะศึกษาเกี่ยวกับข้าราชการครู ตำแหน่ง ครู เท่านั้น เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่กำหนดให้มีวิทยฐานะได้ ในขณะที่ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ไม่มีการกำหนดวิทยฐานะ) ไว้ดังนี้

2.1 พัฒนาการและระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูที่สำคัญในประเทศไทย เรื่องการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและการกำหนดหลักเกณฑ์การให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู

2.2 ระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ

2.3 การเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในประเทศไทยกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาของการศึกษา

3.1 ระยะเวลาของการดำเนินการศึกษาวิจัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

3.2 ระยะเวลาของการศึกษาเปรียบเทียบ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 - 2560

กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดที่นำมาใช้ในการวิจัยศึกษาเปรียบเทียบ ประกอบด้วย

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของครู กรณีการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของประเทศไทย โดยการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในประเทศไทย ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่งและการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในประเทศไทย และหลักเกณฑ์และวิธีการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู

2. หลักการที่ได้จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูเฉพาะกรณีการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในประเทศไทย ใน 6 ประเด็น คือ

- 2.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ข้าราชการครูขอเลื่อนวิทยฐานะ
- 2.2 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู
- 2.3 ผลที่ได้จากการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู
- 2.4 ความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.5 การพัฒนาคุณภาพของผลงานวิจัยเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ
- 2.6 หลักเกณฑ์และกลยุทธ์การขับเคลื่อนหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ

ข้าราชการครู

3. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใน 5 ประเทศ ที่ได้จากการศึกษาเอกสาร คือ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) และประเทศสิงคโปร์

4. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ ที่ได้จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) และประเทศสิงคโปร์

ขั้นตอนในการวิเคราะห์และสังเคราะห์เปรียบเทียบ ดังนี้

1. การวิเคราะห์พัฒนาการและระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูที่สำคัญในประเทศไทย เน้นประเด็นการกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและการกำหนดหลักเกณฑ์การให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู

2. การวิเคราะห์ระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งของครูในต่างประเทศ

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในประเทศไทยกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งของครูในต่างประเทศ

4. นำสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อ 1-3 มาสังเคราะห์และสรุปผล เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 4 ข้อ คือ

4.1 พัฒนาการของระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ของข้าราชการครูที่สำคัญในประเทศไทย

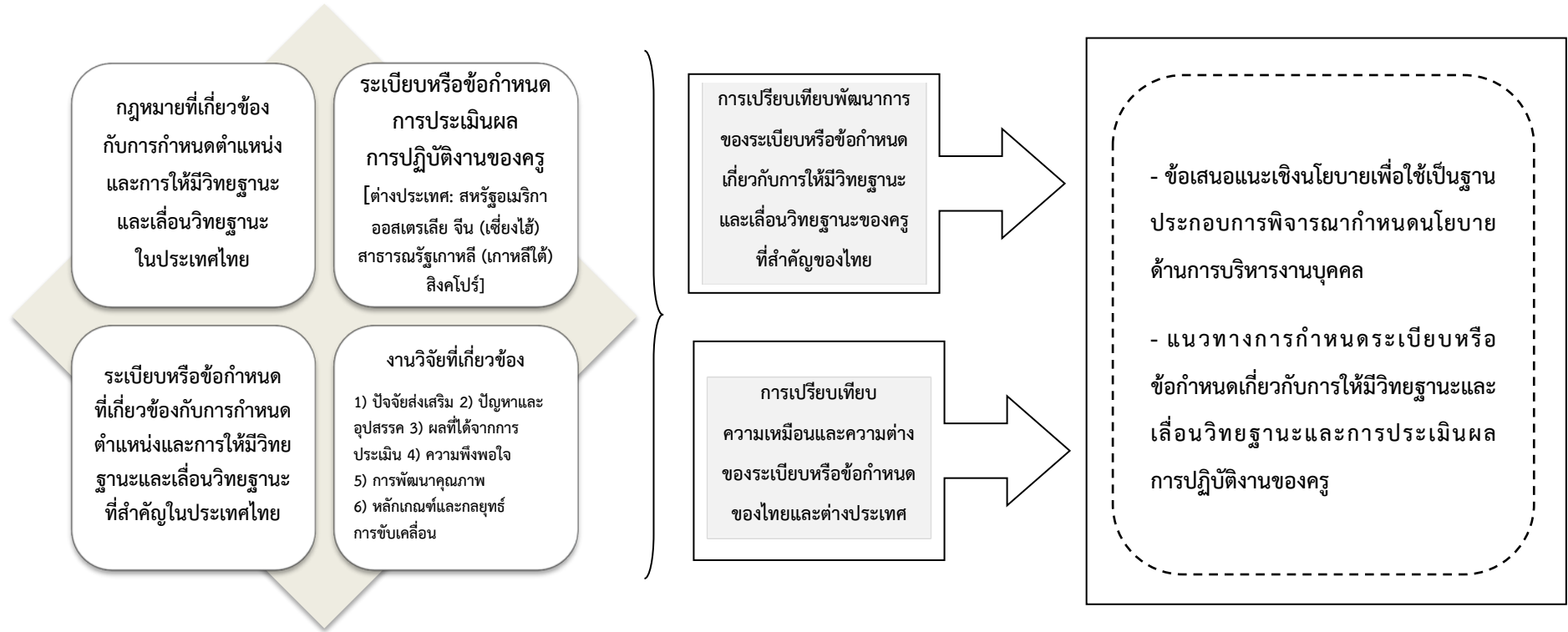
4.2 ระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่งของครูในต่างประเทศ

4.3 ความเหมือนและความแตกต่างระเบียบของข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในประเทศไทยและการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งของครูในต่างประเทศ

4.4 ยกร่างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและแนวทางการกำหนดระเบียบและข้อกำหนดในการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู

5. จัดประชุมกลุ่มเพื่อตรวจสอบ อภิปราย และสรุปผล (ร่าง) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและแนวทาง การกำหนดระเบียบและข้อกำหนดในการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู ดังแสดงในภาพที่ 1

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการครู ครู หมายถึง ข้าราชการสายงานการสอน ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หรือ ครู สายงานการสอน และผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาตำแหน่ง ครู (Teacher) ของต่างประเทศ

ต่างประเทศ หมายถึง ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) และประเทศสิงคโปร์

กระบวนการบริหารงานบุคคลของครู หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ครู ที่มีกำหนดไว้โดยสอดคล้องกันทั้งในประเทศไทยและในต่างประเทศ ได้แก่ การวางแผน อัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะ การย้าย การพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการออกจากราชการ

การประเมินเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู หมายถึง กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู หรือการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะ ประกอบด้วย ขั้นตอน ระเบียบหรือข้อกำหนดในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ประกอบด้วย มาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ หลักเกณฑ์และวิธีการในการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะ และการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครู ครู ทั้งในและต่างประเทศ

ระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู หมายถึง ระเบียบหรือข้อกำหนดที่ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ และการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ครูมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะหรือเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งในที่นี้ศึกษาเกี่ยวกับข้าราชการครู ตำแหน่ง ครู เท่านั้น เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่กำหนดให้มีวิทยฐานะได้ ในขณะที่ตำแหน่งครูผู้ช่วย ไม่มีการกำหนดวิทยฐานะไว้

พัฒนาการ หมายถึง รายละเอียดความเป็นมาของการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูในประเทศไทย รวมถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการปรับปรุงที่ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ และการกำหนดหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู ให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยแบ่งเป็น 2 ช่วง ดังต่อไปนี้ ช่วงที่ 1 ระหว่างปี พ.ศ. 2548 – พ.ศ. 2551 เริ่มใช้ระเบียบหรือข้อกำหนดเกี่ยวกับวิทยฐานะฉบับแรก คือ ภายในปี พ.ศ.2548 ช่วงที่ 2 ระหว่างปี พ.ศ. 2552 – ปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงระเบียบหรือข้อกำหนดเกี่ยวกับ วิทยฐานะที่สำคัญ 2 ครั้ง คือ ในปี พ.ศ. 2552 และ พ.ศ. 2560

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ หมายถึง คุณลักษณะสำคัญที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ คุณลักษณะด้านประสบการณ์ คุณลักษณะด้านความรู้ (Cognitive aspects) โดยเฉพาะเนื้อหาวิชาและทักษะการสอน (Subject or content knowledge and teaching skills) คุณภาพ (Quality) และความสามารถ (Ability) ที่ถือว่าเป็นทักษะที่สำคัญมาก รวมถึงเทคนิคด้านการสอน (Technical work of

teaching) ในที่นี้ กำหนดความสำคัญกับคุณลักษณะ 4 ประการ คือ 1) ประสิทธิภาพการทำงาน 2) ความรู้ความสามารถ ทักษะ 3) คุณภาพการปฏิบัติงาน และ 4) ผลการปฏิบัติงานหรือผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่

คุณสมบัติทั่วไป หมายถึง คุณลักษณะสำคัญที่ส่งผลกระทบและมีอิทธิพลอย่างมากต่อผู้เรียนที่สอดคล้องกับคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งถือเป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่ครูผู้ที่จะขอให้มหาวิทยาลัยและเลื่อนวิทยฐานะจำเป็นต้องมี ไปพร้อมกับคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ และทักษะด้านเนื้อหาวิชาการ ซึ่งได้แก่คุณลักษณะด้านความมีวินัย (Discipline) อุปนิสัย (Characteristic) คุณธรรม (Moral) และจรรยาบรรณ (Ethic) บุคลิกภาพ (Personality) และทัศนคติ (Attitude) รวมถึงบุคลิกภาพที่เหมาะสมของครู ในที่นี้ กำหนดความสำคัญกับคุณลักษณะ 2 ประการ คือ 1) การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ 2) การมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

ประโยชน์ที่ได้รับ

ด้านวิชาการ สำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานทางการศึกษา ข้าราชการครู ครู ข้าราชการในหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ครู ผู้เกี่ยวข้อง และผู้สนใจทั้งในและต่างประเทศ นำผลการศึกษาไปใช้เป็นฐานข้อมูล สำหรับการอ้างอิงในการผลิตงานวิจัย บทความหรือผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

ด้านนโยบาย รัฐบาล กระทรวง หรือหน่วยเหนือที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ครู นำข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการศึกษาไปใช้เป็นฐานคิดในพัฒนามาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ รวมถึง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อให้มีความเหมาะสม ทันสมัย สร้างความเป็นธรรม และสามารถนำไปใช้งานได้อย่างเป็นรูปธรรม และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต อันจะส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพผู้เรียนและยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ

ด้านสังคมและชุมชน สถานศึกษา ข้าราชการครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ได้รับประโยชน์จากการที่รัฐบาล กระทรวง หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และครู นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นฐานคิดในการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ รวมถึง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อให้มีความเหมาะสม ทันสมัย สร้างความเป็นธรรม และสามารถนำไปใช้งานได้อย่างเป็นรูปธรรม และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพครู ผู้เรียน และสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อสังคมและชุมชน รวมทั้ง ยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศในภาพรวม

การนำผลการวิจัยไปสู่การปฏิบัติ

การเผยแพร่ผลการวิจัยในวารสาร ผู้วิจัยนำผลการวิจัยไปเขียนเป็นบทความวิจัยหรือบทความทางวิชาการ เพื่อนำลงตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการหรือวารสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและครู

หน่วยงานที่นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ได้แก่ รัฐบาล กระทรวง หรือหน่วยงานระดับสูงที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ครู หน่วยงานกลางด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ครู หน่วยงานทางการศึกษา สถานศึกษา ผู้เกี่ยวข้อง และผู้สนใจทั้งในและต่างประเทศ

บทที่ 2

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ผลการสืบค้นเอกสาร ตำรา หนังสือ กฎหมาย หนังสือเวียน พระราชบัญญัติต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานวิจัย บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ รวมถึง การสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของครูที่ได้จากทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ นำเสนอเป็น 4 ประเด็น คือ

1. กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในประเทศไทย ได้แก่

1.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

1.2 หนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องกับระเบียบหรือข้อกำหนดสำหรับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในประเทศไทย

1.3 ระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูที่สำคัญ

2. ผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในประเทศไทย สรุปรายงานตามหัวข้อต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ข้าราชการครูขอเลื่อนวิทยฐานะ

2.2 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู

2.3 ผลที่ได้จากการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู

2.4 ความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.5 คุณภาพของผลงานวิจัยเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ

2.6 หลักเกณฑ์และกลยุทธ์การขับเคลื่อนหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะครู

3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ

3.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา

3.2 ประเทศออสเตรเลีย

3.3 สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้)

3.4 สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้)

3.5 ประเทศสิงคโปร์

4. ผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูในประเทศไทย

กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ของครู ในประเทศไทย นำเสนอเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม 2) หนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องกับระเบียบหรือข้อกำหนดสำหรับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในประเทศไทย และ 3) ระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูที่สำคัญ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นพระราชบัญญัติที่กำหนดรายละเอียดของกฎหมายสำคัญเกี่ยวกับข้าราชการครู ตามมาตราที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หมวด 3 ตามมาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 42 มาตรา 43 และมาตรา 44 และหมวด 4 ตามมาตรา 54 และมาตรา 55 ซึ่งคัดมาเฉพาะส่วนของข้าราชการครูตามนิยามของงานวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

หมวด 3 การกำหนดตำแหน่งวิทยฐานะและการให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง

มาตรา 38 กำหนดตำแหน่งข้าราชการครูไว้ 2 ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย และ ครู

มาตรา 39 ให้ตำแหน่งข้าราชการครู เป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ดังต่อไปนี้

- (1) ครูชำนาญการ
- (2) ครูชำนาญการพิเศษ
- (3) ครูเชี่ยวชาญ
- (4) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

มาตรา 42 ให้ ก.ค.ศ. จัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพ คุณวุฒิการศึกษา การอบรม ประสบการณ์ ระยะเวลา การปฏิบัติงาน คุณภาพการปฏิบัติงาน หรือผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่

ในการจัดทำมาตรฐานตำแหน่งทุกตำแหน่ง ให้จำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทและสายงานที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันให้อยู่ในตำแหน่งประเภทหรือสายงานเดียวกัน หรือโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกัน โดยแสดงชื่อตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้ที่ดำรงตำแหน่งนั้น

มาตรา 43 ให้ ก.ค.ศ. หรือผู้ที่ ก.ค.ศ. มอบหมายตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสม ในกรณีที่ลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพงานของตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งใดที่ ก.ค.ศ. กำหนดเปลี่ยนแปลงไป ให้ ก.ค.ศ. หรือผู้ที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย พิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นใหม่ ให้เหมาะสมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 44 ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผู้ใดจะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด วิทยฐานะใด จะได้รับเงินเดือนอย่างไรใด ตามมาตรา 31 ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของอันดับ ในกรณีที่จะให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน กฎ ก.ค.ศ.

หมวด 4 การบรรจุและการแต่งตั้ง

มาตรา 54 การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใด และการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใด ต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะตามมาตรา 42 ซึ่งผ่านการประเมิน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประสิทธิภาพ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียน การสอน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 55 ให้มีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ดำเนินการตามความเหมาะสม ดังต่อไปนี้

(1) ให้มีการพัฒนาข้าราชการผู้นั้นให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อให้สามารถผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานได้

(2) ให้ดำเนินการในมาตรการเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 37 หรือลดเงินประจำตำแหน่ง หรือเงินวิทยฐานะ แล้วแต่กรณี

(3) ในกรณีที่ผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ในระดับที่กำหนดให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการตามมาตรา 110 (6)

การดำเนินการตามวรรคสองให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.2 หนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องกับระเบียบหรือข้อกำหนดสำหรับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในประเทศไทย

สำนักงาน ก.ค.ศ. ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยได้จัดทำมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ รวมถึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ และได้ออกหนังสือเวียนเพื่อให้หน่วยงานทางการศึกษาทุกหน่วยได้ทราบและถือปฏิบัติให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 โดยได้สรุปความเป็นมาของรายละเอียดตามปีก่อน-หลังในการกำหนดระเบียบและข้อกำหนด ด้านมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะและหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปรายละเอียดความเป็นมาของการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้วิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูในประเทศไทย

ปี	เลขที่	ชื่อ	การดำเนินการ (ตามมาตรา 42 และ มาตรา 54)			
			บังคับใช้ (วัน/เดือน/ปี)	ปรับปรุง	ยกเลิก (วัน/เดือน/ปี)	หมายเหตุ
2548	ว 2/48	การกำหนดให้ข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ดำรงตำแหน่งหรือดำรงตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ และให้ได้รับเงินเดือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547	9 ก.พ. 48	-	-	-
	ว 25/48	หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ	29 ธ.ค. 2548	-	30 ก.ย. 2552 (ว 17/52)	ประมาณ 4 ปี 9 เดือน
	ว 26/48	การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ (เป็นกรณีพิเศษ)	30 ธ.ค. 2548	-	30 ก.ย. 2552 (ว 17/52)	ประมาณ 4 ปี 9 เดือน
	ว 9/48	มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	30 ส.ค. 2548	-	21 ต.ค. 2548 (ว 17/48)	ประมาณ 1 เดือนเศษ
	ว 10/48	มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	12 ก.ย. 2548	-	21 ต.ค. 2548 (ว 17/48)	ประมาณ 1 เดือนเศษ
	ว 11/48	มาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	26 ก.ย. 2548	-	21 ต.ค. 2548 (ว 17/48)	27 วัน
	ว 17/48	มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	21 ต.ค. 2548	-	-	-
2551	ว 2/51	การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ	29 ก.พ. 2551	29 ก.พ. 2551	30 ก.ย. 2552 (ว 17/52) ให้ชะลอการใช้	ประมาณ 1 ปี 7 เดือน (ให้ชะลอการบังคับใช้)
2552	ว 17/52	หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ	30 ก.ย. 2552	-	-	-
2554	ว 5/54	หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ มีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ	12 เม.ย. 2554	-	1 ส.ค. 56 (ว 13/56)	ประมาณ 2 ปี 3 เดือน
	ว 10/54	หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาหวี และจะนะ) ให้มีวิทยฐานะชำนาญการและมีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	29 ก.ค. 2554	-	-	-
	ว 14/54	ขยายเวลาการเสนอรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	8 ส.ค. 2554	-	ขยายเวลา (ว5/54)	-
2555	ว 20/55	หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาหวี และจะนะ) ให้มีวิทยฐานะชำนาญการและมีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (กรณีที่มีการเปลี่ยนตำแหน่ง)	11 ก.ค. 2555	-	-	-
2556	ว 13/56	หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ มีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญทุกตำแหน่ง	1 ส.ค. 2556	-	-	-
2558	ว 7/58	หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน	11 พ.ค. 2558	-	-	(ให้ชะลอการบังคับใช้)
2559	ว 1/59	การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์มีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญทุกตำแหน่ง	9 ก.พ. 2559	-	-	-
2560	ว 20/60	การปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอน	5 ก.ค. 2560	-	-	-
	ว 21/60	หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ	5 ก.ค. 2560	-	-	-

1.3 ระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูที่สำคัญ

รายละเอียดความเป็นมาของระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในประเทศไทย สรุปเป็น 2 ด้าน คือ

- 1) ด้านการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครู
- 2) ด้านการกำหนดหลักเกณฑ์การให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู

การคัดเลือกระเบียบหรือข้อกำหนดที่สำคัญในแต่ละด้าน เน้นคัดเลือกระเบียบหรือข้อกำหนด ทั้งที่อาจถูกยกเลิกไปแล้วหรือยังมีการบังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน แต่เป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงการกำหนดระเบียบและข้อกำหนดทั้ง 2 ด้าน ที่ชัดเจน ดังมีรายละเอียดการคัดเลือกดังต่อไปนี้

1) ด้านการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครู ได้แก่ ระเบียบหรือข้อกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ ที่กำหนดไว้ตามหนังสือเวียน จำนวน 5 ฉบับ ได้แก่

ฉบับที่ 1 คือ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2548 เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว 9/2548) บังคับใช้เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2548 ยกเลิกการบังคับใช้เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2548 ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 17 ลงวันที่ 21 ตุลาคม 2548 เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว 17/2548)

ฉบับที่ 2 คือ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.3/ว 10 ลงวันที่ 12 กันยายน 2548 เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว 10/2548) บังคับใช้เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2548 ยกเลิกการบังคับใช้เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2548 ตาม ว 17/2548

ฉบับที่ 3 คือ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.3/ว 11 ลงวันที่ 26 กันยายน 2548 เรื่อง มาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว 11/2548) บังคับใช้เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2548 ยกเลิกการบังคับใช้เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2548 ตาม ว 17/2548

ฉบับที่ 4 คือ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.3/ว 17 ลงวันที่ 21 ตุลาคม 2548 เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว 17/2548) บังคับใช้เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2548

ฉบับที่ 5 คือ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.4/ว 20 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เรื่อง การปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน (ว 20/2560) บังคับใช้เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2560

โดยได้มีการยกเลิกการบังคับใช้ จำนวน 3 ฉบับ ได้แก่ ว 9/2548 และ ว 10/2548 (ระยะเวลาบังคับใช้ 1 เดือนเศษ) และ ว 11/2548 (ระยะเวลาบังคับใช้ 27 วัน) ดังนั้น ระเบียบหรือข้อกำหนด ซึ่งเป็นระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวกับมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะที่ยังใช้

บังคับอยู่ในปัจจุบันและที่เป็นผลจากการปรับปรุงการกำหนดระเบียบและข้อกำหนดเดิม มี 2 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 คือ ว 17/2548 มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับที่ 2 คือ ว 20/2560 เป็นการปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอน

2) ด้านการกำหนดหลักเกณฑ์การให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู ได้แก่ ระเบียบหรือข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูที่กำหนดไว้ตามหนังสือเวียน โดยจำแนก เป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.1) ระเบียบหรือข้อกำหนดตามหลักเกณฑ์ปกติ จำนวน 3 ฉบับ ได้แก่

ฉบับที่ 1 คือ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ (ว 25/2548) บังคับใช้เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2548 ยกเลิกการบังคับใช้เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2552 ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 17 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะ (ว 17/2552)

ฉบับที่ 2 คือ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.4/ว 17 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ 30 กันยายน 2552 (ว 17/2552) บังคับใช้เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2552

ฉบับที่ 3 คือ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.3/ว 21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ (ว 21/2560) บังคับใช้เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2560

โดยได้มีการยกเลิกการบังคับใช้ จำนวน 1 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 คือ ว 25/2548 หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ (ระยะเวลาบังคับใช้ 4 ปีเศษ) แต่เนื่องจากเป็นหลักเกณฑ์ที่เป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงระเบียบและข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู จึงถือว่าเป็นระเบียบและข้อกำหนดที่สำคัญฉบับหนึ่ง ส่วนฉบับที่ 2 คือ ว 17/2552 หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะ (ระยะเวลาบังคับใช้ 7 ปีเศษนับถึงปัจจุบัน) ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน และฉบับที่ 3 คือ ว 21/2560 หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ เป็นฉบับที่มีการกำหนดระเบียบและข้อกำหนดขึ้นใหม่ จึงถือว่าเป็นระเบียบและข้อกำหนดที่สำคัญด้วยเช่นกัน

2.2) ระเบียบหรือข้อกำหนดตามหลักเกณฑ์พิเศษ จำนวน 5 ฉบับ โดยจำแนกเป็น 2 ประเภท ที่เรียกกันว่า หลักเกณฑ์เชิงประจักษ์ และหลักเกณฑ์ภาคใต้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

(1) หลักเกณฑ์เชิงประจักษ์ จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่

ฉบับที่ 1 คือ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2554 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์มีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ (ว 5/2554) บังคับใช้เมื่อวันที่ 12 เมษายน 2554 ยกเลิกการบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2556

ฉบับที่ 2 คือ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 13 ลงวันที่ 1 สิงหาคม 2556 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์มีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญทุกตำแหน่ง (ว 13/2556) บังคับใช้เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2556

(2) หลักเกณฑ์ภาคใต้ จำนวน 2 ฉบับ ซึ่งมีรายละเอียดสำคัญใกล้เคียงกับหลักเกณฑ์ปกติ ได้แก่

ฉบับที่ 1 คือ ว 10 ในหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 10 ลงวันที่ 29 กรกฎาคม 2554 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) ให้มีวิทยฐานะชำนาญการและมีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (ว 10/2554)

ฉบับที่ 2 คือ ว 20 ในหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 20 ลงวันที่ 11 กรกฎาคม 2555 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มีวิทยฐานะชำนาญการและมีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (กรณีที่มีการเปลี่ยนตำแหน่ง) (ว 20/2555)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าผลการศึกษาระเบียบหรือข้อกำหนดที่สำคัญ ซึ่งพิจารณาตามเกณฑ์การคัดเลือก คือ เป็นระเบียบหรือข้อกำหนดที่ยังมีการบังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน หรือที่มีการยกเลิกแล้ว แต่ถือเป็นระเบียบหรือข้อกำหนดที่เป็นฉบับเริ่มต้นที่สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการของการดำเนินงานเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ รวมทั้งสิ้น 6 ฉบับ ดังนี้ ระเบียบหรือข้อกำหนดที่สำคัญเกี่ยวกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ ได้แก่ ว 17/2548 และ ว 20/2560 หลักเกณฑ์การให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ได้แก่ ว 25/2548 ว 17/2552 ว 21/2560 และ ว 1/2559

ความเป็นมาของการกำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู มีการเปลี่ยนแปลงเป็น 2 ระยะที่สำคัญ ได้แก่

ระยะที่ 1 คือ ระหว่างปี พ.ศ. 2548 – 2551 ภายหลังจากที่มีการเปลี่ยนรูปแบบของระบบ การจำแนกตำแหน่งของข้าราชการครูใหม่ ซึ่งเป็นการนำแนวคิดของการกำหนดตำแหน่งและระดับ ตำแหน่งของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมาประยุกต์ใช้ โดยให้มีการยกเลิกหลักเกณฑ์ ในระบบที่เรียกว่า ระบบซีเดิม และนำระบบที่เรียกว่า ระบบแท่ง มาใช้ เพื่อวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา ที่เป็นจุดอ่อนในการบริหาร งานบุคคล ที่นาระบบอาวุโสมาใช้ในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง มากกว่า ที่จะเน้นในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ผลงานและผลการปฏิบัติงาน เน้นการกำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงความยาก ความสำคัญและคุณภาพของงานที่ได้รับผิดชอบ และเน้นคุณสมบัติที่ต้องการสำหรับการ ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง (Knowledge and ability required by the job) มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช, 2551) จึงทำให้เกิดการจำแนกมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะขึ้น โดยกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นการเฉพาะของข้าราชการครูของประเทศไทยไว้ตามที่ ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไข เพิ่มเติม ซึ่งมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะเกิดขึ้นระหว่าง ปี พ.ศ. 2548 เริ่มจาก ว 25/2548 หลักเกณฑ์และวิธีการ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งบังคับใช้เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2548 และถูกยกเลิกการบังคับใช้ เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2552 โดย ว 17/2552 รวมระยะ เวลาในการบังคับใช้ ประมาณ 4 ปี 9 เดือน

ระยะที่ 2 คือ ระหว่างปี พ.ศ. 2552 - ปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระเบียบหรือ ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูครั้งสำคัญ 2 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 มีการยกเลิกระเบียบหรือข้อกำหนดที่สำคัญ คือ ว 25/2548 และมีการกำหนด ระเบียบหรือข้อกำหนดขึ้นใหม่ ได้แก่ ว 17/2552 หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ บังคับใช้เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2552 ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลง ทั้งมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะและหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อน ตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูในเวลาเดียวกัน และยังมีผลบังคับใช้อยู่จนปัจจุบัน

ช่วงที่ 2 มีการเปลี่ยนแปลงการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดขึ้นใหม่อีก 2 ฉบับ ตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ในอันที่จะปฏิรูประบบการบริหาร งานบุคคลทั้งระบบ โดยเริ่มจากการปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ตาม ว 20/2560 และการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตาม ว 21/2560 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 จนถึงปัจจุบันอีกฉบับหนึ่ง

2. ผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในประเทศไทย

ผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการขอให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในประเทศไทย สรุปเป็นประเด็นใหญ่ๆ ได้ดังต่อไปนี้

- 2.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ข้าราชการครูขอเลื่อนวิทยฐานะ
- 2.2 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู
- 2.3 ผลที่ได้จากการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู
- 2.4 ความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.5 คุณภาพของผลงานวิจัยเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ
- 2.6 หลักเกณฑ์และกลยุทธการขับเคลื่อนหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ

ข้าราชการครู โดยมีรายละเอียดสรุปแต่ละประเด็น ดังนี้

2.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ข้าราชการครูขอเลื่อนวิทยฐานะ

นวลอนงค์ คำนันต์ อ้างถึงใน กนิษฐ์ ศรีเคลือบ (2553) สรุปปัจจัย 4 ด้าน ที่ส่งเสริมให้ข้าราชการครูขอเลื่อนวิทยฐานะ มีดังนี้

- 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ การขบคิดค้นหาคำตอบ ความสนใจในผู้เรียนและปัญหาของผู้เรียน ความกระตือรือร้น การรักความก้าวหน้าในอาชีพ และเจตคติที่ดีต่องานวิจัย
- 2) ปัจจัยด้านบุคคลรอบข้าง ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บริหารความคาดหวังของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร และการเป็นที่ยอมรับเรื่องคุณภาพของผลงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 3) ปัจจัยด้านสิ่งตอบแทนที่ได้รับ ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งและเงินประจำตำแหน่ง การได้พัฒนาและแก้ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนการสอนของข้าราชการครูและผู้เรียน
- 4) ปัจจัยด้านพื้นฐานการวิจัย ได้แก่ การเข้าถึงแหล่งความรู้ แหล่งศึกษาค้นคว้า ที่ปรึกษาเกี่ยวกับวิจัย และแหล่งทุนหรืองบประมาณในการวิจัย พื้นฐานความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการวิจัย ที่มี ซึ่งเกิดจากการที่สถานศึกษามีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำวิจัย

สรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งเสริมให้ข้าราชการครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าของตนเอง ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนตัว เช่น คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง ปัจจัยด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ เช่น ค่าตอบแทนต่างๆ และ ปัจจัยด้านความรู้พื้นฐาน เช่น ความรู้พื้นฐานด้านการวิจัย

2.2 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู มีผลการศึกษา ดังนี้

ปัทมา จันทรแก้ว (2554) ได้อธิบายถึงปัญหาของข้าราชการครูว่า ข้าราชการครูขาดผู้เชี่ยวชาญในการแนะนำการจัดทำผลงานทางวิชาการ ทำให้ผลงานขาดคุณภาพในหลายส่วน เช่น ด้านความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ด้านการปริทัศน์เอกสารและการกำหนดกรอบแนวคิด ด้านวิธีการดำเนินการวิจัย ด้านการสรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ และด้านการนำเสนอรายงาน

ณัฐนันท์ พงษ์ธนาวิสิฐ (2553) พบว่า ข้าราชการครูผู้ทำผลงานไม่มีความรู้ในการจัดพิมพ์และการจัดทำรูปเล่ม อีกทั้งยังพบว่า ข้าราชการครูขาดทักษะในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ทำให้ผลงานวิชาการที่เน้นการทำวิจัยส่วนใหญ่ ไม่เกิดองค์ความรู้ใหม่ เป็นผลงานที่ผู้อื่นทำวิจัยไว้มากแล้ว ทำให้ไม่เกิดประโยชน์สำคัญต่อวงวิชาการและการปฏิบัติงาน

จุไรรัตน์ แก้วพลงาม (2553) สรุปว่าข้าราชการครูมีปัญหาในเรื่องของการขาดทักษะสำคัญในการเขียนผลงานทางวิชาการ ไม่ทราบรูปแบบในการเขียนรายงานการวิจัยจึงทำให้การเขียนรายงานการวิจัยไม่ถูกต้องตามรูปแบบของผลงานทางวิชาการ ซึ่งปัญหาที่พบส่วนหนึ่งอาจเกิดจากวิทยากรที่อบรมให้ความรู้ที่แตกต่างกัน ทำให้ข้าราชการครูสับสนไม่ชัดเจนในการทำผลงานทางวิชาการ

สุภัทรา ลีตะวงศ์ (2547) ให้ข้อสรุปว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่ไม่มีความพร้อมในเรื่องความรู้ความเข้าใจในรูปแบบ และหลักเกณฑ์ในการทำผลงานทางวิชาการ ไม่มีเวลา รวมถึงค่าใช้จ่ายในการทำผลงานทางวิชาการ

ประณม นิธุรมย์ (2551) พบว่า ข้าราชการครูขาดแหล่งเรียนรู้ หนังสือเอกสาร รวมทั้งตำราที่ใช้ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

อดุลย์ มุทุกันต์ (2551) พบว่า ปัญหาในเรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูส่วนใหญ่เกี่ยวกับการพิมพ์และการจัดทำรูปเล่ม รูปแบบไม่ถูกต้องตามหลักวิชาการ ตัวอักษรไม่เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ไม่เป็นระบบเดียวกัน ครูผู้ทำผลงานไม่มีความรู้ในการจัดพิมพ์และการจัดทำรูปเล่ม ขาดทักษะด้านการใช้งาน คอมพิวเตอร์ในการพิมพ์ ขาดการพิสูจน์อักษร รูปแบบการอ้างอิงไม่เป็นระบบเดียวกัน ประโยชน์ของงานวิจัยส่วนใหญ่เกี่ยวกับปัญหาพื้นฐานทั่วไป ไม่เกิดองค์ความรู้ใหม่ เป็นผลงานที่มีผู้อื่นทำไว้มากแล้ว มีการใช้ภาษาพูดค่อนข้างมากในผลงาน ซึ่งอ่านแล้วภาษาหรือสำนวนจะไม่มี ความไพเราะ การตรวจทานหรือการพิสูจน์อักษรไม่ละเอียด จึงมักพบคำผิด คำตกหล่น การเขียนเลขหน้าหัวข้อหรือหน้าข้อความย่อไม่เป็นระบบ

เสรี โตหนึ่ง (2547) ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัญหาการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ข้าราชการครูมีภาระงานสอนและงานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ มากเกินไป

อีกทั้งยังขาดแคลนแหล่งความรู้ด้านบุคคลที่จะคอยให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอเลื่อนวิทยฐานะ การจัดทำและนำเสนอผลงานทางวิชาการ ขาดความรู้ด้านเทคนิควิธีการของวิทยาการใหม่ๆ รวมถึง ขาดแคลนทุนทรัพย์ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ทำให้ขาดความพร้อมในการดำเนินการเพื่อขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ

กล่าวโดยสรุป คือ ข้าราชการครูส่วนใหญ่ไม่มีความพร้อมในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ เนื่องจากปัญหาและอุปสรรคดังต่อไปนี้

1) ภาระงานสอนและงานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ มีมาก ทำให้ไม่มีเวลาศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ บางครั้งต้องละทิ้งชั้นเรียน

2) ขาดแคลนแหล่งความรู้และวิทยาการใหม่ๆ

3) ขาดความรู้ ความเข้าใจ ความถนัด เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยและการจัดทำผลงานทางวิชาการ

4) ขาดความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอเลื่อนวิทยฐานะ

5) ขาดความรู้ในการจัดทำและนำเสนอผลงานทางวิชาการ

6) ขาดวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาแนะนำ

7) ขาดทุนทรัพย์ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

สุธี ประจักษ์ศักดิ์ (2554) พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่ไม่มีความพร้อมด้านความรู้ ความเข้าใจในรูปแบบและหลักเกณฑ์ในการทำผลงานทางวิชาการ มีความต้องการเพิ่มพูนความรู้และวิทยฐานะทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว โดยเฉพาะในเนื้อหาวิชาที่ตรงกับสายงานของตนเอง

สรุปได้ว่า ปัญหาของข้าราชการครู ส่วนใหญ่มาจากภาระงานที่มีมากเกินไป ขาดทักษะความรู้ ขาดแหล่งความรู้ทั้งด้านเอกสารและด้านตัวบุคคล และขาดทุนทรัพย์ ทำให้ไม่อาจพัฒนาตนเองและสร้างความก้าวหน้าเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ผลที่ได้จากการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู

อัฐพล อินตะเสนา (2552) สรุปผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับผลที่ได้จากการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู พบว่า การที่ข้าราชการครูได้รับการประเมินให้เลื่อนวิทยฐานะส่งผลต่อการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน 2 ด้าน คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ด้านคุณภาพการสอนของข้าราชการครู

รัตนา ศรีเหรียญ (2553) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของผลการเลื่อนระดับวิทยฐานะของข้าราชการครูกับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ พบว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนการเลื่อนระดับวิทยฐานะของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลทดสอบทางการศึกษาของผู้เรียนที่ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่

บุญช่วย ภักดี (2551) ทำการศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ถึงคุณภาพการสอนของครูชำนาญการ และครูชำนาญการพิเศษ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวม 3 ด้านด้วยกัน คือ ด้านความสามารถทางวิชาการ ด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และด้านบุคลิกภาพ ก่อนและหลังได้รับการเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ โดยศึกษาจากการรับรู้ของตนเอง และหัวหน้ากลุ่มสาระ พบว่า คุณภาพการสอนของข้าราชการครูภายหลังได้รับการเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ทั้ง 3 ด้าน ตามการรับรู้ของตนเองและหัวหน้ากลุ่มสาระ มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพการสอนสูงขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับก่อนได้รับการเลื่อนวิทยฐานะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณภาพการสอน ของครูชำนาญการพิเศษมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูชำนาญการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุธี ประจักษ์ศักดิ์ (2554) ดำเนินการวิจัย เรื่อง การศึกษากระบวนการพัฒนาวิทยฐานะครูชำนาญการ ไปสู่ตำแหน่งวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โดยพบว่า

- 1) ข้าราชการครูมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบอื่นนอกเหนือจากการสอนหลายอย่าง ฉะนั้น หากจะทำผลงานทางวิชาการ ครูต้องมีความมุ่งมั่น ความตั้งใจจริง และความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก
- 2) การที่ข้าราชการครูมีวิทยฐานะ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเพิ่มขึ้นได้ เนื่องจากการจะมีวิทยฐานะ ข้าราชการครูต้องมีการทำวิจัยในชั้นเรียน รวมทั้งศึกษาสภาพปัญหาของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ตามความเป็นจริง คิดค้นสื่อการสอน นวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการเรียนการสอน และเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างมีศักยภาพ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 3) แม้ข้าราชการครูจะมีภาระงานมาก แต่ก็สามารถมีส่วนร่วมกับชุมชน พัฒนาชุมชน โดยวิธีการให้ความรู้ และสืบสานวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามได้เป็นอย่างดี การมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษา โดยผ่านข้าราชการครู นอกจากจะทำให้เกิดความสามัคคีแล้ว ยังเป็นการพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เพื่อที่จะนำมาใช้ในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะได้เป็นอย่างดี
- 4) สิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการครูทำผลงานทางวิชาการ ได้แก่ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางานด้านการเรียนการสอน และแก้ปัญหาในชั้นเรียน และเงินวิทยฐานะที่เพิ่มขึ้นจากเงินเดือนประจำ

กล่าวโดยสรุป การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูนั้น สามารถเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการครูพัฒนาตนเอง พัฒนาชุมชน พัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีความมุ่งมั่น มีความตั้งใจ รวมถึงความรับผิดชอบ เพื่อที่จะสามารถผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพได้ และในทางกลับกัน ผลงานทางวิชาการที่ผลิตออกมา ก็สามารถสะท้อนถึงคุณภาพของข้าราชการครูได้ด้วยเช่นกัน

2.4 ความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลำจวน สุขคุ้ม (2550) ศึกษาแบบการนำเสนอการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ โดยดำเนินการสอบถามความคิดเห็นของผู้ที่เข้าร่วมประชุม พบว่า ส่วนใหญ่แล้วเห็นด้วยอยู่ระหว่างร้อยละ 50-80

สวัสดี ชาวบัวใหญ่ (2549) ศึกษาความเหมาะสมของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้าราชการครูมีวิทยฐานะชำนาญการ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นว่าแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้าราชการครูมีวิทยฐานะชำนาญการทั้งในภาพรวมและรายด้านมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ด้านการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ และด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

สรุปได้ว่าข้าราชการครูมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะเกินกว่าร้อยละ 50 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ด้านการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ และด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.5 คุณภาพของผลงานวิจัยเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ

ปัทมา จันทรแก้ว (2554) ศึกษาคุณภาพงานวิจัยเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูระดับชำนาญการพิเศษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์คุณลักษณะงานวิจัยของข้าราชการครูที่ผ่านและไม่ผ่านเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษ 2) เปรียบเทียบคุณภาพงานวิจัยของข้าราชการครูที่ผ่านและไม่ผ่านเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการ และ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพงานวิจัยของข้าราชการครูกับการผ่านเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ รายงานวิจัยของข้าราชการครูที่ใช้เป็นผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 120 เล่ม ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) คุณลักษณะงานวิจัยของข้าราชการครูที่ผ่านเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษ ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยของข้าราชการครูเพศหญิง และมีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท ซึ่งส่วนใหญ่ทำการศึกษาในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1, 3, 4 และ 5 โดยมีประเด็นการทำวิจัยเกี่ยวกับการอ่าน และการฟัง และส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่มีสมมติฐานแบบมีทิศทาง เลือกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ใช้นวัตกรรมเป็นคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตาราง

2) คุณลักษณะงานวิจัยของข้าราชการครูที่ไม่ผ่านเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษส่วนใหญ่ เป็นงานวิจัยของข้าราชการครูเพศชาย และมีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ซึ่งส่วนใหญ่ทำการศึกษาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ไม่มีสมมติฐาน ศึกษาจากกลุ่มประชากร นวัตกรรมเป็นเอกสารประกอบการสอนและแบบฝึกทักษะ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสังเกต

3) งานวิจัยของข้าราชการครูที่ผ่านเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษ มีคุณภาพสูงกว่างานวิจัยของครูที่ไม่ผ่านเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา การปริทัศน์เอกสารและการกำหนดกรอบแนวคิด วิธีการดำเนินการวิจัย การสรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ และการนำเสนอรายงาน

4) คุณภาพงานวิจัยของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการผ่านเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.98

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพของงานวิจัยของข้าราชการครูสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพของข้าราชการครู

2.6 หลักเกณฑ์และกลยุทธิ์การขับเคลื่อนหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู

กนิษฐ์ ศรีเคลือบ (2553) ศึกษาหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู และกลยุทธิ์การขับเคลื่อนที่พึงประสงค์ : การวิจัยแบบพหุวิธี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์และเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและกลยุทธิ์การขับเคลื่อนแบบเดิมและแบบใหม่ 2) วิเคราะห์และเปรียบเทียบผลของการใช้หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู และกลยุทธิ์การขับเคลื่อนแบบเดิมและแบบใหม่ที่เกิดขึ้นกับครูและนักเรียนจำแนกตามภูมิภาคของครู และ 3) วิเคราะห์หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและกลยุทธิ์การขับเคลื่อนที่พึงประสงค์ตามมุมมองของผู้เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาผลของการใช้หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะครู ทั้งแบบเดิม (ว 25/2548) และแบบใหม่ (ว 17/2552) กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู คศ. 2 และ คศ. 3 ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 409 คน ผลการวิจัยมีดังนี้

1) ในภาพรวมหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูแบบเดิมและแบบใหม่ มีความแตกต่างกันในเรื่องของการประเมินในส่วนผลการปฏิบัติงานเท่านั้น หลักเกณฑ์แบบใหม่จะเน้นไปที่ผล ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ส่วนหลักเกณฑ์การประเมินแบบเดิมจะเน้นไปที่เอกสารหรือรายงานที่ผู้ขอรับการประเมินทำการส่งเข้ามา สำหรับกลยุทธิ์การขับเคลื่อนหลักเกณฑ์ฯ แบบเดิมและแบบใหม่ไปสู่ข้าราชการครู พบว่า มีความแตกต่างกันในหน่วยงานระดับนโยบาย (ก.ค.ศ.) คือ การขับเคลื่อนหลักเกณฑ์แบบเดิมใช้การชี้แจงกับเขตพื้นที่การศึกษาพร้อมกันทั่วประเทศ แต่หลักเกณฑ์การประเมินแบบใหม่ใช้การชี้แจง โดยแยกชี้แจงกับเขตพื้นที่การศึกษาตามภูมิภาค 4 ภูมิภาค

2) ผลของการใช้หลักเกณฑ์ฯ พบว่า

2.1) ข้าราชการครูมีการรับรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับสาระของหลักเกณฑ์และความยากในการนำหลักเกณฑ์ไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับสาระของหลักเกณฑ์ฯ แบบเดิมสูงกว่าแบบใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่แตกต่างเมื่อจำแนกตามภูมิภาค ความยากในการนำหลักเกณฑ์แบบเดิมไปปฏิบัติมีค่าแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน

2.2) ข้าราชการครูในทั้ง 2 วิทยฐานะ มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้านและไม่แตกต่างเมื่อจำแนกตามภูมิภาค โดยข้าราชการครูทั้ง 2 วิทยฐานะมีคุณภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการครู คศ.3 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้าราชการครู คศ. 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอยู่ในระดับมากทั้ง 2 วิทยฐานะ และไม่มี ความแตกต่างเมื่อจำแนกตามภูมิภาค

3) ข้อเสนอแนะของงานวิจัย ระบุว่า หลักเกณฑ์ฯและกลยุทธ์การขับเคลื่อนหลักเกณฑ์ฯ ที่พึงประสงค์ควรจะเน้นหลักเกณฑ์ที่ข้าราชการครูสามารถทำผลงานไปพร้อมกับการปฏิบัติงานประจำวัน ควรจัดให้มีหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครู ทำการประเมินในสภาพจริง และเน้นการประเมินที่กระบวนการจัดการเรียนการสอนของข้าราชการครูมากกว่าการทำผลงานทางวิชาการ

ปิยนุช เปี่ยมวิริยวงศ์ (2558) ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนรวม 3 แห่ง พบว่า บุคลากรภายในโรงเรียนส่วนใหญ่มองประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันไปตามตำแหน่ง โดยข้าราชการครูผู้สอนเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีประโยชน์น้อย ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนจะเห็นประโยชน์และความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้น จะเพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมของข้าราชการครูในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการสะท้อนผลการประเมินตนเอง

สรุปได้ว่าหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะช่วยในการสะท้อนผลต่อคุณภาพข้าราชการครู ผู้เรียน และองค์กร ในแง่ของการมีส่วนร่วมได้ และองค์กรกลางด้านการบริหารบุคคลควรกำหนดกลยุทธ์ ในการขับเคลื่อนหลักเกณฑ์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมให้เกิดผลดังกล่าว

3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ

หลายประเทศทั่วโลกมีการดำเนินการด้านการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู เช่นเดียวกับในประเทศไทย แต่ส่วนใหญ่จะใช้คำว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และจากการศึกษาผลงานวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูปรากฏในรายงานผลการวิจัย เรื่อง How do other countries evaluate teachers? (William and Engel, 2013) ที่มีการแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มการประเมิน

ผลการปฏิบัติงานของครูทั่วโลก โดยนับตั้งแต่ปี 2005 ที่องค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Cooperation and Development: OECD) ที่ได้ทำการเผยแพร่รายงานวิจัย เรื่อง Teachers Matter ที่เน้นเอาไว้ว่า “**คุณภาพของครูเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน**” ทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องฝึกอบรมครูและสนับสนุนให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม รายงานฉบับนี้ ยังเชื่อว่าผู้เรียนจะดีมีคุณภาพได้ก็ต่อเมื่อครูมีความมั่นคง ในการจ้างงาน การปฏิบัติงาน และต้องมียานที่ดีทำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรายงานฉบับนี้ถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญ ที่ทำให้ประเทศต่างๆ ทั่วโลกหันมาทบทวนแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใหม่

รูปแบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่มีแนวโน้มจะถูกนำมาใช้มากขึ้นทั่วโลก ในปัจจุบันนี้ คือ การประเมินคุณภาพครูจากการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (Student Achievement Test) ซึ่งผู้กำหนดนโยบายทางการศึกษามองว่าผลการทดสอบ (Test Results) เป็นการ ประเมิน ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและสถานศึกษา อย่างไรก็ตามประเทศต่าง ๆ ส่วนใหญ่ก็ยังไม่ได้ใช้ วิธีการประเมินที่ยึดถือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (Student Achievement Test) มาใช้เป็นพื้นฐาน (Primary) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในบางระบบ จะเป็นเรื่องระหว่างครูกับผู้บริหารเท่านั้น บางระบบก็ประเมินโดยให้เพื่อนครูด้วยกันสะท้อนผลการสอน ของครูกันเอง

นอกจากนี้ ยังระบุว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอาจพิจารณาจาก 2 ส่วน คือ ความรับผิดชอบ (Accountability) และการสอน (Instruction) ซึ่งระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับรูปแบบของความรับผิดชอบ (Model of Accountability) ที่ได้นำมาใช้ และโดยทั่วไปแล้วการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของครูที่เชื่อมโยงกับความรับผิดชอบและการสอน ประกอบด้วย

- 1) ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ (Professional Accountability) ซึ่งเป็นการประเมินผล ตามบรรทัดฐานทางวิชาชีพ (Professional Norms) ร่วมกับการวัดประเมินผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วม วิชาชีพ (Peer Assessment)
- 2) ความรับผิดชอบต่อองค์กร (Organizational Accountability) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับโครงสร้าง บรรทัดฐาน แรงจูงใจ และการลงโทษอย่างเป็นทางการของหน่วยงาน
- 3) ความรับผิดชอบต่อตลาด (Market Accountability) ซึ่งจะเป็นเรื่องของการส่งมอบ บริการที่ดีให้กับผู้บริโภค (ผู้เรียน) โดยมองจากประสิทธิผลของสถานศึกษาและครู ร่วมไปกับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียน
- 4) ความรับผิดชอบต่อพ่อแม่ผู้ปกครอง ชุมชน (Parental Community Accountability) ซึ่งเป็นเรื่องของการมองจากล่างขึ้นบน แบบไม่เป็นทางการ เป็นแรงกดดันของพ่อแม่ผู้ปกครอง ชุมชน และ สังคมต่อสถานศึกษา ครู และผู้เรียน

จากรายงาน เรื่อง Teacher Career Advancement Initiatives: Lessons Learned from Eight Case Studies (National Network of State Teachers of the Year (NNSTOY, 2016) แสดงข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพครู (Teacher Career Advancement) ใน 2 ประเด็น คือ องค์ประกอบของความก้าวหน้าในวิชาชีพครู และเงื่อนไขความสำเร็จในการก้าวเข้าสู่เส้นทางความก้าวหน้าและความยั่งยืนในวิชาชีพครู ซึ่งองค์ประกอบของความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) บทบาทความเป็นผู้นำของครู เกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือก และกระบวนการคัดเลือก (Teacher Leader Roles, Eligibility Criteria and the Selection Process) การเปิดโอกาสในการทำงานร่วมกันของครู (Opportunities for Collaboration/Released Time)

2) ค่าตอบแทน (Compensation)

3) การสอนงานและการประเมินจากเพื่อนร่วมงาน (Peer Coaching/Peer Evaluation)

4) การพัฒนาวิชาชีพของครูและครูผู้นำ (Professional Development of Teachers and Teacher Leaders)

5) การรับฟังความคิดเห็นของครู (Teacher Voice in School Leadership)

และเงื่อนไขความสำเร็จในการก้าวเข้าสู่เส้นทางความก้าวหน้าและความยั่งยืนในวิชาชีพครู ประกอบด้วย 5 เงื่อนไข ดังต่อไปนี้

5.1) ความพร้อม (Readiness) อาทิ ความรวดเร็วในการปฏิบัติ

5.2) ภาวะผู้นำ (Leadership) อาทิ ความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

5.3) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Involvement) อาทิ ครู ผู้บริหาร สมาคม สหภาพครู คณะกรรมการบริหารโรงเรียน พ่อแม่ผู้ปกครอง และชุมชน

5.4) วัฒนธรรมโรงเรียน (School Culture) อาทิ ครูผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่ดี

5.5) ความยั่งยืนด้านเงินทุนเพื่อการพัฒนาครู (Funding Sustainability) เช่น การมีแหล่งทุน การวางแผนการใช้เงิน

ผลสรุปจากรายงานที่กล่าวมาข้างต้น นำไปสู่การสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะและหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ คือ

3.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา

3.2 ประเทศออสเตรเลีย

3.3 สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้)

3.4 สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้)

3.5 ประเทศสิงคโปร์

ดังรายละเอียดการสรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใน 5 ประเทศข้างต้น ต่อไปนี้

3.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา

การศึกษารายงานเรื่อง Creating Sustainable Teacher Career Pathways: 21st Century Imperative ของ National Network of State Teachers of the Year (NNSTOY) and Center for Education Effectiveness (2014) พบว่า ประเทศสหรัฐอเมริกาได้กำหนดตำแหน่งและระดับของวิทยฐานะของครูผู้สอนในสถานศึกษา ตามลำดับ ดังนี้

- 1) ครู (Teacher)
- 2) ครูที่ได้รับการบรรจุ (Established Teacher)
- 3) ครูชำนาญการ (Advanced Teacher)
- 4) ครูชำนาญการพิเศษ (Distinguished Teacher)
- 5) ครูเชี่ยวชาญ (Expert Teacher)

และกำหนดให้มีหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งและระดับวิทยฐานะ โดยพิจารณาจากรายงานผลการจัดอันดับประสิทธิภาพชั้นสูง (Highly Effective Rating) ที่แสดงผลคะแนนการประเมินการปฏิบัติงานของครูในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

- 1) ทักษะการสอน (Teaching Skills)
- 2) ความรู้และความรับผิดชอบของการปฏิบัติงาน (Knowledge and Responsibilities)
- 3) ผลสัมฤทธิ์ทางด้านการวิชาการของผู้เรียน (Promoting the Academic Growth of Students)
- 4) การประเมินผลการเรียนการสอน (Classroom Evaluations)

ดังแสดงในตัวอย่างคู่มือการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้สำหรับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของครูในเขตแมร์รี ประเทศสหรัฐอเมริกา (กนิษฐ์ ศรีเคลือบ, 2553) ที่ระบุวัตถุประสงค์ของหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไว้ 9 ข้อ ต่อไปนี้

- 1) เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
- 2) เพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศโดยตระหนักถึงควมมีประสิทธิภาพในการเรียนการสอน
- 3) เพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน
- 4) เพื่อรักษาคุณภาพการสอนของครูให้อยู่ในระดับสูง
- 5) เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ
- 6) เพื่อการทำงานร่วมแบ่งปันกลยุทธ์และความคิดทางการศึกษา
- 7) เพื่อส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษาและชุมชน
- 8) เพื่อให้ครูมีการพัฒนาในหน้าที่การงาน
- 9) เพื่อปรับปรุงและเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาสำหรับผู้เรียน

นอกจากนั้น ยังมีการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ใน 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านกระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วย การเตรียมกิจกรรมการเรียนรู้ เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ วัตถุประสงค์ของการเรียน องค์ความรู้ของวิชา สื่อการสอน การบริหารจัดการเวลา ความสามารถในการดึงดูดความสนใจของนักเรียน และการประเมินผลการเรียนรู้
- 2) ด้านการจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วยสิ่งแวดล้อมของห้องเรียนและพฤติกรรมของนักเรียน
- 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วยความสัมพันธ์กับผู้เรียน และบุคลากรอื่นทางการศึกษา รวมถึง ผู้ปกครอง
- 4) ด้านความรับผิดชอบอย่างมืออาชีพ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาสาขาอาชีพ การปฏิบัติตามนโยบายและวิธีการของเขตพื้นที่การศึกษา ความรับผิดชอบต่อโรงเรียน เมื่ออยู่นอกห้องเรียน และความเป็นมืออาชีพ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีพ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความรับผิดชอบ

3.2 ประเทศออสเตรเลีย

การศึกษารายงานเรื่อง Australian Teacher Professional Standards Explained Catholic Education Diocese of Parramatta (2016) พบว่า ประเทศออสเตรเลียได้กำหนดตำแหน่งและระดับวิทยฐานะของครูผู้สอนในสถานศึกษาตามลำดับ ดังนี้

- 1) ครูบรรจุใหม่ (Graduate Teacher)
- 2) ครูชำนาญการ (Proficient Teacher)
- 3) ครูชำนาญการพิเศษ (Highly Accomplished Teacher)
- 4) ครูระดับหัวหน้า (Lead Teacher)

และกำหนดให้มีหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งจำแนกตามระดับวิทยฐานะดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 1) ครูบรรจุใหม่ ต้องมีความรู้ทักษะและประสบการณ์ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 2) ครูชำนาญการ ต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อรับการประเมิน เช่น รายงานผลการเรียนการสอน รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี ที่แสดงให้เห็นผลการปฏิบัติงาน ดังรายการต่อไปนี้
 - 2.1) รู้จักผู้เรียนของตนเองและรู้ว่าผู้เรียนแต่ละคนมีรูปแบบการเรียนรู้อย่างไร
 - 2.2) รู้ในเนื้อหาที่จะสอนและรู้ว่าจะสอนอย่างไร
 - 2.3) มีแผนการจัดการเรียนการสอนและนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 2.4) สร้างและรักษาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวย และปลอดภัย
 - 2.5) ประเมินผลและจัดทำรายงานการเรียนผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

- 2.6) มีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ
- 2.7) มีทักษะการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน
- 3) ครูชำนาญการพิเศษและครูระดับหัวหน้า
 - 3.1) คุณสมบัติอื่นๆสำหรับครูชำนาญการพิเศษและครูระดับหัวหน้า
 - 3.2) เป็นพลเมืองออสเตรเลียหรือชาวต่างชาติที่ได้รับวีซ่าอยู่อาศัยถาวร
 - 3.3) ได้รับการลงทะเบียนอย่างสมบูรณ์แบบจากหน่วยงานที่ดูแลด้านครู
 - 3.4) รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ได้รับการประเมิน “ระดับพึงพอใจ”

3.3 สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้)

การศึกษารายงาน เรื่อง Developing Shanghai's Teachers (Center on International Education Benchmarking, 2016) พบว่า สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) ได้กำหนดตำแหน่งและระดับของวิทยฐานะของครูผู้สอนในสถานศึกษาตามลำดับดังนี้

- 1) ครูระดับต้น (Junior-Level) แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับ 11-13
- 2) ครูระดับกลาง (Middle-Level) แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับ 8-10
- 3) ครูระดับสูง (Senior-Level) แบ่งเป็น 6 ระดับ คือ ระดับ 5-7 เทียบเคียงกับตำแหน่งรองศาสตราจารย์ในระดับอุดมศึกษา และระดับ 1-4 เทียบเคียงกับตำแหน่งศาสตราจารย์ในระดับอุดมศึกษา

นอกจากนั้น ยังกำหนดให้มีหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งและระดับวิทยฐานะ โดยพิจารณาจาก 3 องค์ประกอบ คือ

- 1) การทดสอบความเข้าใจและความรู้พื้นฐานเรื่องวิชาชีพครู (Comprehensive Test for General and Professional Education)
- 2) ความรู้และทักษะทางการสอนและการดูแลเด็ก (Teaching and Childcare Knowledge and Skills)
- 3) ความรู้ในเรื่องวิชาเอกและความสามารถในการสอน (Subject Knowledge and Teaching Ability)

การประเมินครูผู้สอนระดับอนุบาล จะใช้เกณฑ์การประเมินข้อ 1 และ 2 ส่วนการประเมินครูผู้สอนระดับประถม มัธยมศึกษา และมัธยมศึกษา จะใช้เกณฑ์การประเมินทั้ง 3 ข้อ และในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะ จะใช้วิธีการทดสอบความรู้ โดยการทดสอบข้อเขียนและการสัมภาษณ์ ซึ่งในส่วนการทดสอบข้อเขียน มีการกำหนดแบบทดสอบข้อเขียน 2-3 แบบ ที่ครอบคลุมในเรื่องของทักษะ ความรู้ วิธีการสอน เนื้อหาวิชาเฉพาะ และเนื้อหาด้านจิตวิทยา ซึ่งจะใช้เวลา 120 นาที ในการทดสอบ และจะใช้เวลา 20 นาที ในส่วนของการสอบสัมภาษณ์

สำหรับการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของครูระดับสูง (Senior-Level) มีข้อกำหนดเพิ่มเติมว่าต้องผ่านเกณฑ์มาตรฐานการทดสอบในระดับ “ดีเยี่ยม” นอกจากนั้น ยังกำหนดคุณสมบัติอื่นๆ เพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

- 1) ต้องเป็นผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน (เกณฑ์ที่ให้ความสำคัญที่สุด)
- 2) ต้องเป็นผู้มีศักยภาพในการสอนและทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยมีเอกสารหรือผลการวิจัยในสิ่งพิมพ์ระดับอำเภอ
- 3) ต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป
- 4) ต้องมีประสบการณ์ในการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี
- 5) กรณีเป็นครูผู้สอนในระดับมัธยมที่สอนในพื้นที่ชนบท จะได้รับคะแนนเพิ่มเป็นพิเศษ

3.4 สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้)

การศึกษารายงาน เรื่อง Teachers in the Asia-Pacific: Career Progression and Professional Development (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), 2016) พบว่า สาธารณรัฐเกาหลีได้กำหนดตำแหน่งและระดับของวิทยฐานะของครูผู้สอนในสถานศึกษาตามลำดับดังนี้

- 1) ครูระดับ 2 (Grade 2 Level Certified)
 - 2) ครูระดับ 1 (Grade 1 Level Certified)
 - 3) ครูระดับเชี่ยวชาญ (Master Teacher) หรือรองอาจารย์ใหญ่ (Vice principal)
- และกำหนดให้มีหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาประเมินใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม มีคะแนนรวม 200 คะแนน และมีคะแนนแยกตามองค์ประกอบดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 1) ประสิทธิภาพการทำงาน (Work Experience) คะแนน 70 คะแนน ซึ่งแต่ละระดับชั้นจะอาศัยประสิทธิภาพการสอนไม่เท่ากัน เช่น ครูระดับเชี่ยวชาญจะต้องมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 15 ปี และได้รับการประเมินทุก 4 ปี
- 2) ผลการปฏิบัติงาน (Performance) คะแนน 100 คะแนน ซึ่งเป็นการประเมินด้านทัศนคติของครู ศักยภาพการสอน การจัดการในชั้นเรียน และความสามารถในการสอน ซึ่งจะต้องมีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่า 70 คะแนน จึงจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
- 3) การฝึกอบรม (Training) คะแนน 30 คะแนน

3.5 ประเทศสิงคโปร์

การศึกษารายงาน เรื่อง Career Information (Ministry of Education, Singapore, n.d., 2017) และ Teachers for the 21st Century: Using Evaluation to Improve Teaching (OECD, 2013) ซึ่งพบว่า ประเทศสิงคโปร์ได้กำหนดตำแหน่งและระดับของวิทยฐานะของครูผู้สอนในสถานศึกษาตามลำดับดังนี้

- 1) ครูประจำชั้นเรียน (Classroom Teacher)
- 2) ครูระดับอาวุโส (Senior Teacher)
- 3) ครูระดับหัวหน้า (Lead Teacher)
- 4) ครูระดับเชี่ยวชาญ (Master Teacher)
- 5) ครูระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (Principal Master Teacher)

ประเทศสิงคโปร์ใช้วิธีการในการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของครูไว้ อย่างหลากหลาย เช่น ใช้การสังเกต ใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน ใช้ผลการประเมินตนเอง และ ใช้ผลการประเมินจากเพื่อนร่วมงาน ฯลฯ โดยพิจารณาจากผลการประเมินด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

- 1) ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี (Performance Grade on Annual Appraisal)
- 2) ผลการคาดคะเนศักยภาพของครู (Teacher's "Current Estimated Potential": CEP)
- 3) ผลการประเมินความเป็นมืออาชีพ (Professional Portfolio)
- 4) ผลด้านการสนับสนุนโรงเรียนและชุมชน (Contribution to School and Community)
- 5) ผลด้านการสนับสนุนพัฒนาเพื่อนร่วมงาน (Contribution to Colleagues' Development)
- 6) ผลสัมฤทธิ์เชิงวิชาการและการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม (Success of their Students, Academic Success and Holistic Development)

จึงสรุปได้ว่าในประเทศสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) เกาหลีใต้ และสิงคโปร์ มีระบบการจำแนกครูออกเป็นระดับเช่นเดียวกับประเทศไทย และในการพิจารณาประเมิน ผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนระดับ จะดำเนินการในประเด็นที่สรุปได้ดังนี้

- 1) คุณสมบัติเบื้องต้น
 - 1.1) ด้านการศึกษา ซึ่งมีระบุว่า ครูควรมีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
 - 1.2) ด้านประสบการณ์การทำงาน ซึ่งมีระบุว่า ครูควรมีประสบการณ์ในการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี ในการที่จะขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับ
- 2) ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีระบุไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้
 - 2.1) ทักษะของครู
 - 2.2) จรรยาบรรณในการทำงาน
 - 2.3) ศักยภาพการสอน ความสามารถในการสอน

(1) ด้านความรู้ ได้แก่ เนื้อหาในวิชาเอก ความเข้าใจและความรู้พื้นฐาน เรื่องวิชาชีพครู ความรู้ทางการสอนและการดูแลเด็ก

(2) ด้านการจัดการในชั้นเรียน ได้แก่ ทักษะต่างๆ เช่น ทักษะทางการสอนและการดูแลเด็ก ทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ทักษะการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน การสนับสนุนโรงเรียนและชุมชน การสนับสนุนการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

(3) ด้านกระบวนการเรียนการสอน คือ รู้จักผู้เรียน รู้ว่าจะสอนอย่างไร ออกแบบแผนการจัดการเรียนการสอนและนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างไร ประเมินผลและจัดทำรายงานการเรียนรู้ของนักเรียนหรือการจัดการชั้นเรียนอย่างไร และสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยและปลอดภัยให้ผู้เรียนได้อย่างไร

(4) ด้านผลสัมฤทธิ์เชิงวิชาการและการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ผลการเรียนการสอนในชั้นเรียนหรือผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการของผู้เรียน

(5) ด้านความเป็นมืออาชีพ ได้แก่ ความรับผิดชอบและความรับผิดชอบอย่างมืออาชีพ การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ

(6) ด้านอื่นๆ เช่น ผลการฝึกอบรม การสอนในพื้นที่ชนบทห่างไกล การสอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษที่อาจได้รับการพิจารณาคะแนนเพิ่มเป็นพิเศษ และผลการคาดคะเนศักยภาพของครู

3) รูปแบบและวิธีการประเมินอื่นๆ มีรายละเอียด ดังนี้

3.1) การประเมินคุณภาพครูจากการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (Student Achievement Test) หรือผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการของผู้เรียน (Promoting the Academic Growth of Students) และการประเมินผลการเรียนการสอน (Classroom Evaluations)

3.2) การประเมินใช้วิธีการอย่างหลากหลาย เช่น ใช้การสังเกต ใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน ใช้ผลการประเมินตนเอง และใช้ผลการประเมินจากเพื่อนร่วมงาน โดยให้เพื่อนครูด้วยกันสะท้อนผลการสอนของครูกันเอง

3.3) การประเมินผลการปฏิบัติงานที่พิจารณาจากความรู้ ร่วมกับความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงาน (Knowledge and Accountability) อาชีพ ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ (Professional Accountability) ความรับผิดชอบต่อองค์กร (Organizational Accountability) ความรับผิดชอบต่อตลาด (Market Accountability) และต่อพ่อแม่ผู้ปกครอง ชุมชน (Parental Community Accountability)

3.4) การประเมินผลการปฏิบัติงานที่พิจารณาจากทักษะการสอน (Teaching Skills) ในด้านต่างๆ เช่น ด้านกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วย การเตรียมกิจกรรมการเรียนรู้ เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ วัตถุประสงค์ของการเรียน องค์ความรู้ของวิชา สื่อการสอน การบริหารจัดการเวลา ความสามารถในการดึงดูดความสนใจของนักเรียน และการประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย สิ่งแวดล้อมของห้องเรียน พฤติกรรมของนักเรียน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้เรียน บุคลากรอื่นทางการศึกษา รวมถึง ผู้ปกครอง

3.5) การประเมินด้านอื่นๆที่น่าสนใจ มีดังต่อไปนี้

- (1) ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี (Performance Grade on Annual Appraisal)
- (2) ผลการคาดคะเนศักยภาพของครู (Teacher's Current Estimated Potential: CEP)
- (3) ผลการประเมินความเป็นมืออาชีพ (Professional Portfolio)
- (4) ผลด้านการสนับสนุนโรงเรียนและชุมชน (Contribution to School and Community)
- (5) ผลด้านการสนับสนุนการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน (Contribution to Colleagues' Development)
- (6) ผลสัมฤทธิ์เชิงวิชาการและการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม (Success of their Students, Academic Success and Holistic Development)

4) องค์ประกอบของความก้าวหน้าในวิชาชีพครู พิจารณาจาก 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 4.1) บทบาทความเป็นผู้นำของครู เกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือก และกระบวนการคัดเลือก (Teacher Leader Roles, Eligibility Criteria and the Selection Process) การเปิดโอกาสในการทำงานร่วมกันของครู (Opportunities for Collaboration/Released Time)
- 4.2) ค่าตอบแทน (Compensation)
- 4.3) การสอนงานและการประเมินจากเพื่อนร่วมงาน (Peer Coaching/Peer Evaluation)
- 4.4) การพัฒนาวิชาชีพของครูและครูผู้นำ (Professional Development of Teachers and Teacher Leaders)
- 4.5) การรับฟังความคิดเห็นของครู (Teacher Voice in School Leadership)

4. ผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ

นอกจากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ในรายงานผลการวิจัย เรื่อง How Do other Countries Evaluate Teachers? (Williams and Engel, 2013) และรายงานเรื่อง Teachers Matter ที่เน้นว่า **“คุณภาพของครูเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน”** ขององค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD : Organization for Economic Cooperation and Development) ที่มีการเผยแพร่เกี่ยวกับแนวโน้มในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ทั่วโลก รวมถึง รายละเอียดเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว การศึกษาวิจัยของต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูยังมีปรากฏดังรายละเอียดต่อไปนี้

Heneman, Anthony, Kimball & Odden (2006) ทำการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงาน โดยอิงมาตรฐานกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน พบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนประเมิน ผลการปฏิบัติงานแบบอิงมาตรฐานกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก 2) ครูและผู้บริหารตอบสนองต่อการประเมินแบบอิงมาตรฐานในเชิงบวก กล่าวคือ ครูมีความเข้าใจ มาตรฐานและเกณฑ์ในการประเมินและผู้บริหารส่วนใหญ่ ยอมรับเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานและ ระบบการประเมิน 3) ระบบการประเมิน มีผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติการสอนของครู โดยสามารถสะท้อน ผลของการปฏิบัติการสอนของครูได้มากขึ้น ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาแผนการสอน รวมถึง การบริหารจัดการห้องเรียนที่ดีขึ้น และ 4) การออกแบบ และกระบวนการที่ใช้ในการทดลอง ได้สะท้อน ให้เห็นว่า ควรมีการฝึกอบรมที่เน้นสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนา และการแสดงออกด้านสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของครู และการฝึกอบรมผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในการรวบรวม เอกสารข้อมูลและ นำเกณฑ์มาตรฐานไปใช้ จากผลการวิจัยดังกล่าว อาจสรุปได้เป็น 3 ประเด็นสำคัญดังนี้

1) ด้านตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของครู พบว่า ตัวชี้วัดที่ส่งผลต่อการสอนและการฝึกสอน ของครูยอดเยี่ยม (Excellence Teachers) ที่ดีที่สุด ได้แก่ สไตล์การบริหารจัดการชั้นเรียนที่ยอดเยี่ยม รองลงมา คือ ปรัชญาการสอนของครู และวัตถุประสงค์การสอน

2) ด้านประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ครูส่วนใหญ่เห็นว่าการประเมิน ผลการปฏิบัติงานมีประโยชน์น้อย ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียน เห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีประโยชน์และความสำคัญมาก กล่าวคือ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น สามารถเพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการสะท้อนผลการประเมินตนเองของครูได้มากขึ้น

3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยอิง มาตรฐาน มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การตอบสนองของครูและผู้บริหาร และ การปฏิบัติการสอนของครูในเชิงบวก ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาแผนการสอน รวมถึง การบริหาร จัดการห้องเรียนที่ดีขึ้น และการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยอิงมาตรฐาน ควรออกแบบให้มีการฝึกอบรม ที่เน้นสร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาและการแสดงออกด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู และ การฝึกอบรมผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในการรวบรวมเอกสารข้อมูลและนำเกณฑ์มาตรฐานไปใช้

NCEE (2017) ระบุว่า การเลื่อนตำแหน่งของครูในประเทศเกาหลีใต้ นั้น จะยึดการประเมิน ตามหลักเกณฑ์ 3 ด้าน คือ ด้านระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ด้านผลการประเมิน และด้านความสำเร็จ ของงานวิจัย ครูจะได้รับคะแนนจากการประเมินในแต่ละเรื่องและสามารถนำผลคะแนนที่ได้มาใช้ ในการขอเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนั้น ยังสามารถได้รับเงินที่ได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน (Bonus) เพิ่มเติมจากหลักเกณฑ์ในเรื่องอื่นๆ เช่น การสอนในพื้นที่ห่างไกล หรือในโรงเรียนที่จัด การศึกษาพิเศษ

นอกจากนั้นแล้ว รัฐบาลเกาหลีใต้ ยังได้กำหนดให้มีกระบวนการในการให้การศึกษาตามระบบที่เรียกว่า ระบบครูแกนนำ (Master Teacher) สำหรับครูผู้มีทักษะเฉพาะทางที่เป็นเลิศ ทั้งในด้านการสอนและการเป็นผู้นำ ที่สามารถจะแต่งตั้งให้เป็นครูแกนนำได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นครูแกนนำ จะยังคงปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทของผู้สอนต่อไป แต่จะมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นในเรื่องของการพัฒนาวิชาชีพในระดับโรงเรียนหรือระดับเขต โดยครูแกนนำจะทำหน้าที่แบ่งปันความรู้ ความเชี่ยวชาญของตนกับครูอื่นๆ ครูผู้มีประสบการณ์น้อยกว่า และช่วยพัฒนาหลักสูตร แนวปฏิบัติด้านการสอน และระบบการวัดประเมินผล

การที่ครูผู้สอนจะสามารถได้รับการแต่งตั้งเป็นครูแกนนำ (Master Teacher) ดังกล่าวได้นั้น จะต้องเป็นผู้ที่ได้รับเกียรติบัตรชั้นที่ 1 (Grade One Certificate) และมีประสบการณ์การสอน 10–15 ปี คณะกรรมการกลั่นกรองในแต่ละจังหวัดจะประเมินครูใน 3 ขั้นตอน ได้แก่ การกลั่นกรองเอกสาร (Document screening) การสัมภาษณ์เพื่อนร่วมงาน (Peer Interview) และสังเกตการณ์เพื่อประเมินความสามารถด้านการสอน (Teaching Capability Observation) และการสัมภาษณ์ครูผู้ขอรับการประเมินในเชิงลึก (In-depth Interview with the Teacher) ครูแกนนำจะได้รับทุนในการทำวิจัยก้อนเล็กๆ ประมาณ 150 ดอลลาร์ ต่อเดือน เพิ่มเติมจากเงินเดือนประจำ

ในด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ประเทศเกาหลีใต้ ได้เปิดโอกาสในการขอเลื่อนตำแหน่งของครู โดยกำหนดให้ครูสามารถนำผลการฝึกอบรมและประกาศนียบัตรหรือใบรับรองที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มค่าตอบแทนได้ การฝึกอบรมดังกล่าว ยังรวมถึง การสอบแข่งขันเพื่อเพิ่มคุณสมบัติ และการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ การฝึกอบรมเฉพาะทาง เช่น การจัดการข้อมูลดิจิทัล หรือการสร้างหลักสูตร สำหรับการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ต้องมีระยะเวลาอย่างน้อย 30 วัน หรือ 180 ชั่วโมง โดยใช้สเกลคะแนนการวัดผลประเมินการปฏิบัติงานที่ 100 คะแนนเต็ม โดยครูที่ผ่านการฝึกอบรมจะได้รับประกาศนียบัตรหรือใบรับรองที่สามารถนำไปเสริมสร้างโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มค่าตอบแทนได้

Kim (2012) ระบุว่า การประเมินครูเพื่อเลื่อนตำแหน่งในประเทศเกาหลีใต้ ขึ้นอยู่กับแหล่งประเมิน ที่หลากหลาย ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (Length of Service) คะแนนผลการปฏิบัติงาน (Performance Score) ความสำเร็จของการทำวิจัย (Research Achievement) และคะแนนโบนัสที่ได้จากการประเมินกิจกรรมทางการศึกษาที่หลากหลาย (Bonus Points for Various Educational Activities)

Park (2010) สรุปนโยบายหลักด้านการเลื่อนตำแหน่งและการประเมินครูในประเทศเกาหลีใต้ ไว้ดังนี้ การเลื่อนตำแหน่งของครูตัดสินโดยใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (Length of Service = 45%) ผลการประเมินการปฏิบัติงานโดยผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ (Teacher Evaluation by Principal and Vice-Principal = 40%) ผลการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (Results of In-Service Training = 15 %) และคะแนนพิเศษด้านอื่นๆ (Extra Credit) สำหรับครูที่มีประสบการณ์ในโรงเรียนพิเศษ โรงเรียนวิจัยและโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล

ส่วนระบบการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งใหม่ได้ถูกนำมาใช้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 1) โปรแกรมการประเมินที่มุ่งพัฒนาความสามารถของครูโดยการสะท้อนผล (Feedback) ผ่านกิจกรรมที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ
 - 2) การประเมินดังกล่าวไม่ได้ใช้เฉพาะกับครู แต่ใช้กับผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการด้วย เพื่อปรับปรุงในเรื่องของความสามารถในการสอนของครูและความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร
 - 3) การประเมินมีการใช้วิธีการประเมินแบบหลายมิติ และเปิดโอกาสให้ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และเพื่อนร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นผู้ประเมิน เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและนักเรียนให้ความเห็นสะท้อนผลความพึงพอใจ และนำแบบสอบถามทั้งแบบที่เป็นอัตนัย (Subjective) และแบบรายการ (Checklist) มาใช้ในการประเมิน
 - 4) ผลการประเมินครู จะเป็นผลการประเมินรายบุคคลเพื่อแสดงให้เห็นถึงข้อดีของกิจกรรมที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพของครู ครูที่มีปัญหาหนักมากในเรื่องของสมรรถนะไปจนถึงเรื่องการสอน อาจถูกลดโทษทางวินัยหรือในที่สุดอาจถูกไล่ออกจากโรงเรียนได้
 - 5) ข้อดีของการประเมิน คือ ระบบการประเมินเลื่อนตำแหน่งที่มีการพิจารณาประเมินจากความอาวุโส (Seniority) มากกว่าพิจารณาจากความสามารถ (Ability) และผลการปฏิบัติงาน (Performance) ทำให้เกิดความล้มเหลวต่อการจูงใจที่จะทำให้ครูเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของตนเอง
- สรุปได้ว่า แม้ว่าครูบางส่วนจะเห็นว่า การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งมีประโยชน์น้อย แต่ผลการวิจัยส่วนใหญ่กลับแสดงให้เห็นว่าการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เกิดประโยชน์ในหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ยอดเยี่ยมของครู ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและการตอบสนองด้านความร่วมมือของครูและผู้บริหาร รวมถึงการปฏิบัติการสอนของครูในเชิงบวก และผลคะแนนการประเมินในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ด้านผลการประเมิน และด้านความสำเร็จของงานวิจัยก็สามารถนำไปเสนอเพื่อใช้ในการขอเลื่อนตำแหน่งได้ นอกจากนี้ ยังได้กำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมเพื่อเปิดโอกาสให้ครูที่มีคุณสมบัติหรือความสามารถดีเด่นได้รับการประเมินเป็นพิเศษ ดังนี้
- 1) ครูผู้ปฏิบัติการสอนในพื้นที่ห่างไกล หรือในโรงเรียนที่จัดการศึกษาพิเศษ สามารถได้รับเงินที่ได้พิเศษเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือน (Bonus)
 - 2) ครูที่มีทักษะเฉพาะทางที่เป็นเลิศ ทั้งในด้านการสอนและการเป็นผู้นำ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เลื่อนเป็นครูแกนนำและจัดสรรค่าตอบแทนในการทำวิจัยให้เพิ่มเติมจากเงินเดือนปกติในระบบครูแกนนำ (Master teacher)
 - 3) ครูที่เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำผลการฝึกอบรมและประกาศนียบัตรหรือใบรับรองที่ได้จากการฝึกอบรม มาใช้ในการเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มค่าตอบแทนได้

นอกจากนั้น ผลการวิจัยยังระบุประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับระบบการประเมินที่มุ่งพัฒนาความสามารถของครูโดยการสะท้อนผล (Feedback) ผ่านกิจกรรมที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ โดยจะเน้นผลการประเมินเป็นรายบุคคล ใช้วิธีการประเมินแบบหลายมิติ และเปิดโอกาสให้ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และเพื่อนร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นผู้ประเมิน

ข้อดีของการประเมินที่พบ คือ ระบบการประเมินเลื่อนตำแหน่งที่มีการพิจารณาจากความอาวุโส (Seniority) มากกว่าพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ (Ability) และจากผลการปฏิบัติงาน (Performance) ทำให้เกิดความล้มเหลวต่อการจูงใจที่จะทำให้ครูเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของตนเอง

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในประเทศไทย และการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อเลื่อนตำแหน่งในต่างประเทศ มีบริบทและความเป็นมา ความเหมือน และความแตกต่างกัน ดังแสดงไว้ในผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 จึงนำมาซึ่งการวางแผนการวิจัยเพื่อการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลสำหรับครูระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณี การให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์พัฒนาการและระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูที่สำคัญในประเทศไทย (กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องและผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง)

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูในประเทศไทยกับการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ สังเคราะห์ และยกร่างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู

ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบ (ร่าง) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ นำข้อสังเกตมาปรับปรุง พัฒนา และสรุปผลเพื่อนำเสนอต่อสำนักงาน ก.ค.ศ.

1. การเลือกแหล่งข้อมูลเอกสาร

คัดเลือกเอกสาร ตำรา หนังสือ กฎหมาย หนังสือเวียน พระราชบัญญัติต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานวิจัย บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ รวมถึง การสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้

- 1) เป็นเอกสารและงานวิจัยเฉพาะที่เกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูที่ได้จากทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ
- 2) เป็นเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับผู้เขียนและแหล่งที่มา ได้แก่ หน่วยงานที่ผลิตเอกสารหรือออกกฎหมาย และมีความสอดคล้องกับข้อมูลในบริบทอื่นๆ ณ ช่วงเวลาที่ได้ผลิตเอกสารนั้นๆ

- 3) เป็นเอกสารและงานวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือในด้านของข้อมูลที่ไม่ปะปนความคิดเห็นที่อาจมีอิทธิพลทำให้ข้อมูลมีความบิดเบือน
- 4) เป็นเอกสารและงานวิจัยที่สามารถเป็นตัวแทนของประชากรในเรื่องที่ศึกษาได้ เช่น เป็นรายงานการวิจัยที่มีการจัดทำถูกต้องตามระเบียบวิธีการวิจัย
- 5) เป็นเอกสารและงานวิจัยที่มีความชัดเจนและสามารถเข้าใจง่าย

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย แยกรายงานเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนของเครื่องมือวิจัย และส่วนของขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 เครื่องมือวิจัย

1) แบบบันทึกข้อมูลจากเอกสาร ตำรา หนังสือ กฎหมาย หนังสือเวียน พระราชบัญญัติต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานวิจัย บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ อินเทอร์เน็ต เฉพาะที่เกี่ยวข้องระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูที่ได้จากทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ ที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์การคัดเลือกเอกสาร ประกอบด้วยหัวข้อต่อไปนี้

1.1) กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูในประเทศไทยประกอบด้วย

- (1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- (2) หนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องกับระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูในประเทศไทย
- (3) ระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูที่สำคัญ

1.2) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในประเทศไทย โดยแยกประเด็น ดังนี้

- (1) ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ข้าราชการครูขอเลื่อนวิทยฐานะ
- (2) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะของครู
- (3) ผลที่ได้จากการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครู
- (4) ความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (5) คุณภาพของผลงานวิจัยเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ
- (6) หลักเกณฑ์และกลยุทธการขับเคลื่อนหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะครู

1.3) การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใน 5 ประเทศ ได้แก่

- (1) ประเทศสหรัฐอเมริกา
- (2) ประเทศออสเตรเลีย
- (3) สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้)
- (4) สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้)
- (5) ประเทศสิงคโปร์

1.4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ

2) แบบตรวจสอบเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ
ในต่างประเทศ ในหัวข้อต่อไปนี้

- 2.1) วินัย คุณธรรม จรรยาบรรณ (Discipline, Moral, Ethics)
- 2.2) ประสบการณ์การทำงาน (Working experiences)
- 2.3) ความรู้ ความสามารถ และคุณภาพการปฏิบัติงาน (Knowledge, Ability, Performance Quality)
- 2.4) ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (Performance of duties)
- 2.5) ผลงานทางวิชาการ (Academic achievement)
- 2.6) ผลงานที่โดดเด่น (Outstanding performance)
- 2.7) การฝึกอบรม (Training)
- 2.8) ข้อเสนอแนะอื่นๆ (Others)

2.2 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้

- 2.1 กำหนดหัวข้อการตรวจสอบเอกสาร
- 2.2 จัดทำแบบบันทึกข้อมูล เพื่อดำเนินการบันทึกข้อมูล ตามหัวข้อที่กำหนด
- 2.3 ตรวจสอบเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เอกสาร ตำรา หนังสือ กฎหมาย หนังสือเวียน พระราชบัญญัติต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง งานวิจัย บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์
- 2.4 ตรวจสอบและสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต จากเว็บไซต์ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์การคัดเลือกเอกสาร
- 2.5 ตรวจสอบเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในต่างประเทศ

3. รายละเอียดของขั้นตอนการดำเนินการ

ขั้นตอนการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคลสำหรับครู ระหว่างประเทศไทย กับต่างประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณี การให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูสายงานการสอน แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน รายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์พัฒนาการและระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มี วิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูที่สำคัญในประเทศไทย (กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องและผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง) มีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการของการให้มีหรือเลื่อน วิทยฐานะครูในประเทศไทย นำเสนอเป็น 2 ประเด็น คือ กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้อง และผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1) กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

2) หนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ มาตรฐาน ตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะ

3) หลักเกณฑ์การให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูที่สำคัญ

1.2) ผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็นประเด็นสำคัญ 6 ประเด็น ได้แก่

1) ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ข้าราชการครูขอเลื่อนวิทยฐานะ

2) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะของครู

3) ผลที่ได้จากการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครู

4) ความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5) คุณภาพของผลงานวิจัยเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ

6) หลักเกณฑ์และกลยุทธิ์การขับเคลื่อนหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อขอเลื่อน วิทยฐานะครู

2) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารตามข้อ 1 แยกแยะความเป็นมาของการกำหนด มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะและหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อน วิทยฐานะ โดยแสดงผลเป็นตาราง

3) สรุปความเหมือนและความแตกต่างของมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และ หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะของครูในประเทศไทย โดยแสดงผลเป็นตาราง

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ มีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ และหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใน 5 ประเทศ ดังนี้

- 1.1) ประเทศสหรัฐอเมริกา
- 1.2) ประเทศออสเตรเลีย
- 1.3) สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้)
- 1.4) สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้)
- 1.5) ประเทศสิงคโปร์

2) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารตามข้อ 1 และสรุปให้เห็นถึงความเหมือนและความแตกต่างของตำแหน่ง วิทยฐานะ และหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะของครูในต่างประเทศ โดยแสดงผลเป็นตาราง

ขั้นตอนที่ 3 สังเคราะห์เปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูในประเทศไทยกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการสังเคราะห์เปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของตำแหน่ง วิทยฐานะ และหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะของครูทั้ง 5 ประเทศกับประเทศไทย โดยจำแนกประเด็นหลักในการเปรียบเทียบ 7 ด้าน และตรวจสอบเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งกับผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในต่างประเทศ ในหัวข้อต่อไปนี้

- 1) ด้านวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ
- 2) ด้านประสิทธิภาพการทำงาน
- 3) ด้านความรู้ ความสามารถ
- 4) ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน
- 5) ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่
- 6) ด้านผลงานทางวิชาการ
- 7) ด้านการฝึกอบรม

โดยแสดงผลเป็นตาราง และสรุปยกร่างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครู

ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมของ (ร่าง) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ รวม 9 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคลของครู 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ 1 คน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ 2 คน จากนั้นจึงพัฒนาและสรุปผล นำเสนอต่อสำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา กำหนด หรือปรับปรุงระเบียบและข้อกำหนดที่ว่าด้วยการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และสรุปผลการศึกษาดำเนินการ โดยนำผลการศึกษาวិเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์เปรียบเทียบมาเรียบเรียงสรุปและอภิปรายผล เพื่อแสดงให้เห็นพัฒนาการของการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูที่สำคัญในประเทศไทย และความเหมือนความแตกต่างของหลักเกณฑ์การให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูในประเทศไทยและในต่างประเทศ จากนั้นจึงสรุปเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาระเบียบและข้อกำหนดที่ว่าด้วยการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูของสำนักงาน ก.ค.ศ. พร้อมทั้งนำเสนอเผยแพร่แก่หน่วยงานทางการศึกษาอื่นๆ และผู้เกี่ยวข้อง

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคลสำหรับครู ระหว่างประเทศไทย กับต่างประเทศ กรณีการประเมินเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สรุปรายงานผลการวิจัยเป็น 4 ส่วน เพื่อตอบวัตถุประสงค์ทั้ง 4 ข้อ ดังนี้

1. พัฒนาการของระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ของข้าราชการครูที่สำคัญในประเทศไทย (ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1)
2. ระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ (ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2)
3. ผลการเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในประเทศไทยกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูในต่างประเทศ (ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3)
4. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มี วิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครู (ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 4) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. พัฒนาการของระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ของข้าราชการครูที่สำคัญในประเทศไทย

พัฒนาการของระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูที่สำคัญในประเทศไทย แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ระหว่างปี พ.ศ. 2548 – พ.ศ. 2551 เริ่มใช้ระเบียบหรือข้อกำหนดเกี่ยวกับวิทยฐานะ ฉบับแรก ในปี 2548

ระยะที่ 2 ระหว่างปี พ.ศ. 2552 - ปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงระเบียบหรือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิทยฐานะที่สำคัญ 2 ครั้ง ในปี พ.ศ. 2552 และ ปี พ.ศ. 2560 สรุปเป็น 2 ส่วน ดังนี้

- 1.1 พัฒนาการของมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะที่สำคัญ
- 1.2 พัฒนาการของหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ของข้าราชการครูที่สำคัญ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 พัฒนาการของมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะที่สำคัญ

ระยะที่ 1 ระหว่างปี พ.ศ. 2548 – พ.ศ. 2551

ระยะที่ 1 เป็นช่วงของการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะที่เกิดขึ้นระหว่างปี พ.ศ. 2548 เริ่มจาก ว 9/2548 ซึ่งบังคับใช้เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2548 ว 10/2548 บังคับใช้เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2548 และถูกยกเลิกการบังคับใช้ เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2548 โดย ว 17/2548 รวมระยะเวลาในการบังคับใช้ ประมาณ 1 เดือนเศษ และมีการกำหนดเฉพาะมาตรฐานวิทยฐานะเพิ่มเติม บังคับใช้เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2548 และถูกยกเลิกการบังคับใช้ เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2548 โดยมี ว 17/2548 รวมระยะเวลาในการบังคับใช้ 27 วัน จากนั้น สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้นำ ว 17/2548 ที่บังคับใช้เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2548 มาใช้บังคับ และใช้มาจนกระทั่งปัจจุบัน

ระยะที่ 2 ระหว่างปี พ.ศ. 2552 – ปัจจุบัน

ระยะที่ 2 เป็นช่วงของความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยได้มีการยกเลิกระเบียบหรือข้อกำหนดที่สำคัญ และมีการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดขึ้นใหม่ ได้แก่ ว 17/2552 หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ โดยมีการบังคับใช้เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2552 ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงทั้งมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะและหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะของครูในเวลาเดียวกัน

ต่อมา ได้มีการปรับปรุงการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดขึ้นใหม่อีก 1 ฉบับ ตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ในอันที่จะปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคลทั้งระบบ โดยเริ่มจากการปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอน ตาม ว 20/2560 บังคับใช้เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 จนถึงปัจจุบัน

กล่าวโดยสรุป คือ มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะได้มีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญใน 2 ช่วงเวลา ได้แก่

ช่วงที่ 1 ระหว่างปี พ.ศ. 2548 – 2551 สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้มีหนังสือเวียนเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะออกมา รวม 4 ฉบับ ได้แก่ ว 9/2548 ว 10/2548 ว 11/2548 และ ว 17/2548 ซึ่งมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ รวม 3 ฉบับแรก ซึ่งเป็นการกำหนดเพิ่มเติมตามตำแหน่งและวิทยฐานะ คือ ตำแหน่งครูผู้ช่วย ใน ว 9/2548 ตำแหน่งครูและครูชำนาญการใน ว 10/2548 ตำแหน่งอื่นๆ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งสายงานการสอน ใน ว 11/2548 และต่อมา มีการยกเลิกไป ทั้ง 3 ฉบับ ที่กำหนดไว้เดิม ภายในระยะเวลา 1 เดือนเศษ โดยเปลี่ยนมาใช้ฉบับปรับปรุงที่กำหนดขึ้นใหม่ ตาม ว 17/2548

ช่วงที่ 2 ระหว่างปี พ.ศ. 2552 ถึงปัจจุบัน สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้บังคับใช้มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ ตาม ว 17/2548 นับจนกระทั่งปัจจุบันเป็นเวลา 8 ปีเศษ ในระหว่างนั้นได้มีการปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะมาเป็นลำดับ จำนวน 7 ฉบับ ตาม ว 12/2551 ว 28/ 2555 ว 15/2557 ว 20/2559 ว 26/2559 และ ว 5/2560 และล่าสุด คือ ว 20/2560

ผลการศึกษา พัฒนาการของมาตรฐานตำแหน่งที่สำคัญในเอกสารทั้ง 2 ฉบับ ได้แก่ ว 17/2548 กับ ว 20/2560 พบว่า มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะที่กำหนดไว้ในภาพรวมไม่มีสาระสำคัญที่แตกต่างกัน คือ กำหนดตำแหน่ง ครู ไว้เหมือนเดิม และกำหนดระดับวิทยฐานะไว้เหมือนกัน คือ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 พัฒนาการของมาตรฐานตำแหน่ง

มาตรฐานตำแหน่ง			
ตำแหน่ง	รายละเอียด		หมายเหตุ
	ว 17/2548	ว 20/2560	
ครู	✓	✓	-
ครูชำนาญการ	✓	✓	
ครูชำนาญการพิเศษ	✓	✓	
ครูเชี่ยวชาญ	✓	✓	
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	✓	✓	

อย่างไรก็ตาม หากศึกษาเอกสารทั้ง 2 ฉบับ คือ เอกสารฉบับที่ 1 ได้แก่ ว 17/2548 กับเอกสารฉบับที่ 2 ได้แก่ ว 20/2560 ในรายละเอียดที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับของมาตรฐานวิทยฐานะ พบว่ามีความแตกต่างกันในรายละเอียด ทั้ง 6 ประเด็น คือ ประเด็นหน้าที่และความรับผิดชอบ ประเด็นคุณภาพการปฏิบัติงาน ประเด็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ ประเด็นการให้ได้รับเงินเดือน ประเด็นระยะเวลาการปฏิบัติงานและประเด็นด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยมีรายละเอียดความแตกต่างของแต่ละประเด็นตามระดับวิทยฐานะดังต่อไปนี้

1. ระดับชำนาญการ พบว่า มีความแตกต่างของการกำหนดรายละเอียดของแต่ละประเด็นในบางส่วน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ประเด็นหน้าที่และความรับผิดชอบ

ผลการศึกษาประเด็นหน้าที่และความรับผิดชอบ พบว่า มีการคงประเด็นย่อยส่วนใหญ่ที่ปรากฏอยู่ในเอกสารฉบับที่ 1 ไว้ในเอกสารฉบับที่ 2 คือ กำหนดไว้ว่าครูชำนาญการต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ การประสานความร่วมมือ

กับผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการ รวมทั้ง หน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย แต่ในเอกสารฉบับที่ 2 ได้มีการกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติมขึ้นมาในเรื่อง ของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน และการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และยังได้ มีการกำหนดประเด็นย่อยเพิ่มเติม อีก 1 ประเด็น คือ การอบรมบ่มนิสัยผู้เรียน

1.2 ประเด็นคุณภาพการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาประเด็นคุณภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ได้มีการคงประเด็นย่อยในเรื่อง ของการปฏิบัติงานตามสาระ รายวิชา กลุ่มสาระ การเรียนรู้ที่รับผิดชอบ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ การบริหารจัดการชั้นเรียน และการพัฒนาผู้เรียนไว้เหมือนเดิมในเอกสารฉบับที่ 2 แต่ยังมี การเปลี่ยนแปลงคำสำคัญในคำอธิบายรายละเอียดไว้ ดังนี้

ส่วนของการปฏิบัติงานตามสาระ รายวิชา กลุ่มสาระ การเรียนรู้ที่รับผิดชอบ มีการรวบรวม คำสำคัญ คำว่า “ความรู้ ความสามารถ ทักษะ” มาไว้ด้วยกัน และเพิ่มเติมคำว่า “หลักสูตร” ลงไป ในคำอธิบาย ดังนี้ “มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ” ในรายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้หรือ “หลักสูตร” ที่รับผิดชอบ และยังได้เปลี่ยนระดับคุณภาพจาก “คุณภาพระดับพื้นฐาน” เป็น “คุณภาพสูงกว่า ระดับพื้นฐาน” ทั้งในส่วนของการปฏิบัติงาน ตามสาระ รายวิชา กลุ่มสาระ การเรียนรู้ที่รับผิดชอบ และการพัฒนาผู้เรียน รวมทั้ง ได้เปลี่ยนจาก “คุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้” เป็น “ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร”

นอกจากนั้น ในเอกสารฉบับที่ 2 ยังได้มีการย้ายส่วนของวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพไปตั้งเป็นประเด็นหลัก และตัดประเด็นหลักส่วนของการออกแบบการเรียนรู้ ทักษะ การจัดการเรียนรู้ และทักษะการประเมินผลออก โดยเพิ่มเติมประเด็นอื่นๆ ได้แก่ การจัดการเรียน การสอน การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม ใช้วิธีการหลากหลาย การเป็นผู้เรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเอง และการบูรณาการความรู้สู่การปฏิบัติ

1.3 ประเด็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

ผลการศึกษาประเด็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ พบว่า มีการคงประเด็น ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการดำรงตำแหน่งอื่นในวิทยฐานะเดียวกันไว้ แต่มีความเปลี่ยนแปลง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง จากเดิมมีการกำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันตามระดับ วิทยฐานะในเอกสารฉบับที่ 1 และอนุญาตให้ผู้ชื่อนำคุณสมบัติทางการศึกษามาปรับลดระยะเวลาการดำรง ตำแหน่งเพื่อขอรับการประเมินได้เป็นการกำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเท่ากันในทุกวิทยฐานะ คือ กำหนดว่าต้องดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี (ปรับลดจาก 6 ปี) โดยไม่อนุญาตให้นำคุณสมบัติ ทางการศึกษา มาใช้ปรับลดจำนวนปีของการดำรงตำแหน่งเพื่อขอรับการประเมิน และเพิ่มเติมว่า “ให้ผ่าน การพัฒนาและผ่านการประเมิน”

1.4 ประเด็นการให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ

ผลการศึกษาประเด็นการให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ พบว่า เอกสารทั้ง 2 ฉบับ กำหนดประเด็นการให้ได้รับเงินเดือนไว้เหมือนกัน คือ ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.2 โดยในเอกสาร ฉบับที่ 2 ได้ตัดคำว่า “เงินวิทยฐานะ” ออกจากประเด็นหลัก แต่ยังมีข้อกำหนดไว้เช่นเดิม คือ ให้ได้รับ เงินวิทยฐานะชำนาญการ

1.5 ประเด็นระยะเวลาการปฏิบัติงาน

เอกสารฉบับที่ 2 ได้เพิ่มเติมประเด็นนี้ไว้ในทุกระดับวิทยฐานะ ซึ่งกำหนดรายละเอียดไว้ เหมือนกัน 2 เรื่อง ประกอบด้วย ภาระงานสอนตามที่ ก.ค.ศ.กำหนดและระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

1.6 ประเด็นวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ผลการศึกษาประเด็นวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า เอกสาร ฉบับที่ 2 ได้กำหนดเรื่องของวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ไว้เป็นประเด็นหลักและ ได้กำหนดรายละเอียดของประเด็นย่อยอื่นๆ เพิ่มเติม ได้แก่ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การมีจิตวิญญาณความเป็นครู การมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู และการมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 พัฒนาการของมาตรฐานวิทยฐานะของครูชำนาญการ

มาตรฐานวิทยฐานะครูชำนาญการ			
ประเด็น	รายละเอียด		หมายเหตุ
	ว 17/2548	ว 20/2560	
1. หน้าที่และความรับผิดชอบ (มีความเหมือนและแตกต่างเช่นเดียวกันทุกวิทยฐานะ)			
- ส่งเสริมการเรียนรู้	✓	✓	คงเดิม (ฉบับที่ 2 รายละเอียดกำหนดไว้ใน มาตรฐานตำแหน่งครู)
- พัฒนาผู้เรียน	✓	✓	
- ปฏิบัติงานทางวิชาการ ของสถานศึกษา	✓	✓	
- ประสานความร่วมมือ กับผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการ	✓	✓	
- บริการสังคมด้านวิชาการ	✓	✓	
- หน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย	✓	✓	
- อบรมบ่มนิสัยผู้เรียน	-	✓	เพิ่มเติม
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ			เพิ่มเติมรายละเอียด

มาตรฐานวิทยฐานะครูชำนาญการ			
ประเด็น	รายละเอียด		หมายเหตุ
	ว 17/2548	ว 20/2560	
- การจัดการเรียนการสอน	✓	✓	
- การบริหารจัดการชั้นเรียน	✓	✓	
- การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	✓	✓	
2. คุณภาพการปฏิบัติงาน			
- การปฏิบัติงานตามสาระรายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ	✓	✓	เปลี่ยนแปลง 1. เปลี่ยนจากความรู้ ความเข้าใจ เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเพิ่มเติมคำว่า หลักสูตร 2. เปลี่ยนจากคุณภาพระดับพื้นฐาน เป็นคุณภาพสูงกว่าระดับพื้นฐาน
- การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	✓	✓	
- การบริหารจัดการชั้นเรียน	✓	✓	คงเดิม
- พัฒนาผู้เรียน	✓	✓	เปลี่ยนแปลง การให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ เปลี่ยนเป็นให้มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร
- การออกแบบการเรียนรู้	✓	-	ตัดออก
- ทักษะการจัดการเรียนรู้	✓	-	
- ทักษะการประเมินผล	✓	-	
- มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	✓	-	นำไปตั้งเป็นประเด็นหลัก (ข้อ 6)
- การจัดการเรียนการสอน	-	✓	เพิ่มเติม
- ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม ใช้วิธีการหลากหลาย	-	✓	
- เป็นผู้เรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเอง	-	✓	
- บูรณาการความรู้สู่การปฏิบัติ	-	✓	

มาตรฐานวิทยฐานะครูชำนาญการ			
ประเด็น	รายละเอียด		หมายเหตุ
	ว 17/2548	ว 20/2560	
3. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ			
- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	✓	✓	เปลี่ยนแปลง เดิมกำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันตามระดับวิทยฐานะและอนุญาตให้ผู้ขอนำคุณวุฒิทางการศึกษามาปรับลดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งได้ เป็นการกำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเท่ากันในทุกวิทยฐานะ คือ กำหนดว่าต้องดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี (ปรับลดจาก 6 ปี) โดยไม่อนุญาตให้นำคุณวุฒิทางการศึกษามาใช้ปรับลดจำนวนปีของการดำรงตำแหน่งเพื่อขอรับการประเมิน และเพิ่มว่าให้ผ่านการพัฒนาและการประเมิน
- ดำรงตำแหน่งอื่นในวิทยฐานะเดียวกัน	✓	✓	คงเดิม
4. การให้ได้รับเงินเดือน			
- ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. 2	✓	✓	คงเดิม
- ให้ได้รับเงินวิทยฐานะชำนาญการ	✓	✓	
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
- ภาระงานสอนตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด	-	✓	เพิ่มเติม
- ระยะเวลาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	-	✓	

มาตรฐานวิทยฐานะครูชำนาญการ			
ประเด็น	รายละเอียด		หมายเหตุ
	ว 17/2548	ว 20/2560	
6. วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ			
- มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	-	✓	ฉบับที่ 2 กำหนดเป็นประเด็นหลัก โดยย้ายมาจากประเด็นคุณภาพ การปฏิบัติงานของฉบับที่ 1
- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	-	✓	เพิ่มเติม
- ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	-	✓	
- มีจิตวิญญาณความเป็นครู	-	✓	
- มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู	-	✓	
- มีจรรยาบรรณของวิชาชีพ	-	✓	

2) ระดับชำนาญการพิเศษ พบว่า มีความแตกต่างของการกำหนดเนื้อหารายละเอียดของแต่ละประเด็น ในบางส่วน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ประเด็นหน้าที่และความรับผิดชอบ

ผลการศึกษาประเด็นหน้าที่และความรับผิดชอบ พบว่า มีความเหมือนและแตกต่าง เช่นเดียวกันทุกวิทยฐานะ

2.2 ประเด็นคุณภาพการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาประเด็นคุณภาพการปฏิบัติงาน พบว่า มีการคงประเด็นการปฏิบัติงาน ตามสาระ รายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ การพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ การบริหารจัดการ ชั้นเรียน การออกแบบการเรียนรู้ ทักษะการประเมินผล และการปรับประยุกต์ที่กำหนดไว้ในเอกสาร ฉบับที่ 1 ไว้ แต่มีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดในบางประเด็น ดังนี้

ส่วนของการปฏิบัติงานตามสาระ รายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ มีการรวมคำสำคัญ คำว่า “ความรู้ ความสามารถ ทักษะ” มาไว้ด้วยกัน และเพิ่มเติมคำว่า “หลักสูตร” ลงไปในคำอธิบาย ดังนี้ “มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ” ในรายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้หรือ “หลักสูตร” ที่รับผิดชอบ และ ยังได้เปลี่ยนระดับคุณภาพจาก “คุณภาพระดับพื้นฐาน” เป็น “คุณภาพสูงกว่าระดับสูง”

ส่วนของการพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ มีการกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติม ได้แก่ การเป็นผู้นำทางวิชาการในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการเป็นผู้บริหารจัดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อผู้เรียน

ส่วนของการบริหารจัดการชั้นเรียน มีการกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติม ได้แก่ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การดูแลช่วยเหลือและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

ส่วนของการออกแบบการเรียนรู้ มีการเพิ่มเติมเนื้อหาว่า “...โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ...”

ส่วนของการทักษะการประเมินผล มีการกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติม ได้แก่ การวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายและสอดคล้องกับหลักสูตร

นอกจากนั้นได้มีการตัดประเด็นหลัก 3 ประเด็นออก คือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพัฒนาผู้เรียน และทักษะการจัดการเรียนรู้ และเพิ่มเติมประเด็นหลักอื่นๆ ดังนี้ การบูรณาการ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง การพัฒนาหลักสูตร การสร้างนวัตกรรมจากการปฏิบัติงาน การคิดสรรและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ การใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้

2.3 ประเด็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

ผลการศึกษาประเด็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ พบว่า มีการคงประเด็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการดำรงตำแหน่งอื่นในวิทยฐานะเดียวกันไว้ แต่เปลี่ยนแปลงระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง จากดำรงตำแหน่งครูชำนาญการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปี เป็น 5 ปี โดยผ่านการพัฒนาและการประเมิน

2.4 ประเด็นการให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ

ผลการศึกษาประเด็นการให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ พบว่า เอกสารทั้ง 2 ฉบับ กำหนดประเด็นการให้ได้รับเงินเดือนไว้เหมือนกัน คือ ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.3 โดยในเอกสารฉบับที่ 2 ได้ตัดคำว่า “เงินวิทยฐานะ” ออกจากประเด็นหลัก แต่ยังมีกำหนดเอาไว้เช่นเดิมในประเด็นการให้ได้รับเงินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

2.5 ประเด็นระยะเวลาการปฏิบัติงาน

เอกสารฉบับที่ 2 ได้เพิ่มเติมประเด็นนี้ไว้ในทุกระดับวิทยฐานะ ซึ่งกำหนดรายละเอียดไว้เหมือนกัน 2 เรื่อง ประกอบด้วย ภาระงานสอนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและระยะเวลาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

2.6 ประเด็นวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ผลการศึกษาประเด็นวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า ในเอกสารฉบับที่ 2 ได้กำหนดเรื่องของวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ไว้เป็นประเด็นหลัก และได้กำหนดรายละเอียดของประเด็นย่อยอื่นๆ เพิ่มเติม ได้แก่ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การมีจิตวิญญาณความเป็นครู การมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู และการมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 พัฒนาการของมาตรฐานวิทยฐานะของครูชำนาญการพิเศษ

มาตรฐานวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ			
ประเด็น	รายละเอียด		หมายเหตุ
	ว 17/2548	ว 20/2560	
1. หน้าที่และความรับผิดชอบ (มีความเหมือนและแตกต่างเช่นเดียวกันทุกวิทยฐานะ)			
2. คุณภาพการปฏิบัติงาน			
- การปฏิบัติงานตามสาระ รายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่รับผิดชอบ	✓	✓	เปลี่ยนแปลง 1. เปลี่ยนจากความรู้ ความเข้าใจ เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ เพิ่มเติมคำว่า หลักสูตร 2. เปลี่ยนจากคุณภาพระดับพื้นฐาน เป็นระดับสูง
- การพัฒนาตนและ พัฒนาวิชาชีพ	✓	✓	เพิ่มเติม 1. เป็นผู้นำทางวิชาการในชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2. เป็นผู้บริหารจัดการให้เกิด การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผู้เรียน
- การบริหารจัดการชั้นเรียน	✓	✓	เพิ่มเติม 1. จัดบรรยากาศการเรียนรู้ 2. ดูแลช่วยเหลือ และส่งเสริมการ เรียนรู้ของผู้เรียน
- การออกแบบการเรียนรู้	✓	✓	เพิ่มเติม เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- ทักษะการประเมินผล	✓	✓	เพิ่มเติม วัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย และสอดคล้องกับหลักสูตร
- การปรับประยุกต์	✓	✓	คงเดิม
- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	✓	-	ตัดออก
- พัฒนาผู้เรียน	✓	-	
- ทักษะการจัดการเรียนรู้	✓	-	
- มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	✓	-	นำไปตั้งเป็นประเด็นหลัก (ข้อ 6)
- การบูรณาการสู่การปฏิบัติ	-	✓	เพิ่มเติม

มาตรฐานวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ			
ประเด็น	รายละเอียด		หมายเหตุ
	ว 17/2548	ว 20/2560	
- การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง	-	✓	
- พัฒนาหลักสูตร	-	✓	
- สร้างนวัตกรรมจากการปฏิบัติงาน	-	✓	
- คัดสรรและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และ แหล่งเรียนรู้	-	✓	
- การใช้กระบวนการวิจัย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้	-	✓	
3. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ			
- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	✓	✓	เปลี่ยนแปลง การดำรงตำแหน่งครูชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี เป็น 5 ปี โดยผ่านการพัฒนาและการประเมิน
- ดำรงตำแหน่งอื่นในวิทยฐานะเดียวกัน	✓	✓	คงเดิม
4. การให้ได้รับเงินเดือน			
- ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. 3	✓	✓	คงเดิม
- ให้ได้รับเงินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	✓	✓	
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
- ภาระงานสอนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด	-	✓	เพิ่มเติม
- ระยะเวลาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	-	✓	

มาตรฐานวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ			
ประเด็น	รายละเอียด		หมายเหตุ
	ว 17/2548	ว 20/2560	
6. วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ			
- มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	-	✓	ฉบับที่ 2 กำหนดเป็นประเด็นหลัก โดยย้ายมาจากประเด็นคุณภาพ การปฏิบัติงานของฉบับที่ 1 เพิ่มเติม
- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	-	✓	
- ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	-	✓	
- มีจิตวิญญาณความเป็นครู	-	✓	
- มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู	-	✓	
- มีจรรยาบรรณของวิชาชีพ	-	✓	

3. ระดับเชี่ยวชาญ พบว่า มีความแตกต่างของการกำหนดเนื้อหารายละเอียดของแต่ละประเด็นในบางส่วน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ประเด็นหน้าที่และความรับผิดชอบ

ผลการศึกษาประเด็นหน้าที่และความรับผิดชอบ พบว่า มีความเหมือนและแตกต่าง เช่นเดียวกันทุกวิทยฐานะ

3.2 ประเด็นคุณภาพการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาประเด็นคุณภาพการปฏิบัติงาน พบว่า มีการคงประเด็นการปฏิบัติงานตามสาระ รายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ การพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ การบริหารจัดการชั้นเรียน วิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดค้น วิจัยและนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในเอกสารฉบับที่ 1 ไว้ แต่มีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดในบางประเด็น ดังนี้

ส่วนของการปฏิบัติงานตามสาระ รายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ มีการรวบรวมคำสำคัญ คำว่า “ความรู้ ความสามารถ ทักษะ” มาไว้ด้วยกัน และเพิ่มเติมคำว่า “หลักสูตร” ลงไปในคำอธิบาย ดังนี้ “มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ” ในรายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้หรือ “หลักสูตร” ที่รับผิดชอบ และยังได้เปลี่ยนระดับคุณภาพจาก “คุณภาพระดับสูง” เป็น “คุณภาพสูงกว่าระดับสูงมาก”

ส่วนของการพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ มีการกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติม ได้แก่ การเป็นพี่เลี้ยง ให้ครูในสถานศึกษา การสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายวิชาการหรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ

ส่วนของวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดค้น วิจัยและนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน มีการเพิ่มเติมเนื้อความว่า “...ใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน...”

ส่วนของการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ เพิ่มเติมเนื้อความว่า “...ให้เป็นต้นแบบการเรียนรู้แก่เพื่อนร่วมอาชีพ”

นอกจากนั้น ก็ได้มีการตัดประเด็นหลัก 3 ประเด็นออกไป คือ ประเด็นการพัฒนาผู้เรียน การออกแบบการเรียนรู้ และทักษะการจัดการเรียนรู้ และเพิ่มเติมประเด็นหลักอื่นๆ ดังนี้ มีผลงานเสนอในระดับชาติ การริเริ่มสร้างสรรค์ การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน การวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย และสอดคล้องกับหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร และการสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้

3.3 ประเด็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

ผลการศึกษาประเด็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ พบว่า มีการคงประเด็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการดำรงตำแหน่งอื่นในวิทยฐานะเดียวกันไว้ แต่เปลี่ยนแปลงระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง จากดำรงตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี เป็น 5 ปี โดยต้องผ่านการพัฒนาและการประเมินและยกเลิกกรณีดำรงตำแหน่งชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

3.4 ประเด็นการให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ

ผลการศึกษาประเด็นการให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ พบว่า เอกสารทั้ง 2 ฉบับ กำหนดประเด็นการให้ได้รับเงินเดือนไว้เหมือนกัน คือ ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.4 โดยในเอกสารฉบับที่ 2 ได้ตัดคำว่า “เงินวิทยฐานะ” ออกจากประเด็นหลัก แต่ยังมีกำหนดไว้เช่นเดิม คือ ให้ได้รับเงินวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

3.5 ประเด็นระยะเวลาการปฏิบัติงาน

เอกสารฉบับที่ 2 ได้เพิ่มเติมประเด็นนี้ไว้ในทุกระดับวิทยฐานะ ซึ่งกำหนดรายละเอียดไว้เหมือนกัน 2 เรื่อง ประกอบด้วย ภาระงานสอนตามที่ ก.ค.ศ.กำหนดและระยะเวลาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

3.6 ประเด็นวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ผลการศึกษาประเด็นวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งปรากฏว่าในเอกสารฉบับที่ 2 ได้กำหนดเรื่องของวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ไว้เป็นประเด็นหลัก และได้กำหนดรายละเอียดของประเด็นย่อยอื่นๆ เพิ่มเติม ได้แก่ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การมีจิตวิญญาณความเป็นครู และการมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู รวมถึงการมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 5 พัฒนาการของมาตรฐานวิทยฐานะของครูเชี่ยวชาญ

มาตรฐานวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ			
ประเด็น	รายละเอียด		หมายเหตุ
	ว 17/2548	ว 20/2560	
1. หน้าที่และความรับผิดชอบ (มีความเหมือนและแตกต่างเช่นเดียวกันทุกวิทยฐานะ)			
2. คุณภาพการปฏิบัติงาน			
- การปฏิบัติงานตามสาระ รายวิชา กลุ่มสาระการ เรียนรู้ที่รับผิดชอบ	✓	✓	เปลี่ยนแปลง 1. เปลี่ยนจากความรู้ ความเข้าใจ เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ เพิ่มเติมคำว่า หลักสูตร 2. เปลี่ยนจากคุณภาพระดับสูง เป็นระดับสูงมาก
- การพัฒนาตนและ พัฒนาวิชาชีพ	✓	✓	เพิ่มเติม 1. เป็นพี่เลี้ยงให้ครูในสถานศึกษา 2. สร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่าย วิชาการหรือชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ 3. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อเพื่อน ร่วมวิชาชีพ
- วิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดค้น วิจัยและนำผลไปใช้ ในการพัฒนาการเรียนการ สอน	✓	✓	เพิ่มเติม ใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนา การเรียนการสอน
- พัฒนานวัตกรรม จัดการเรียนรู้	✓	✓	เพิ่มเติม ให้เป็นต้นแบบการเรียนรู้ แก่เพื่อนร่วมอาชีพ
- การบริหารจัดการชั้นเรียน	✓	✓	คงเดิม
- พัฒนาผู้เรียน	✓	-	ตัดออก
- การออกแบบการเรียนรู้	✓	-	
- ทักษะการจัดการเรียนรู้	✓	-	
- มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	✓	-	นำไปตั้งเป็นประเด็นหลัก (ข้อ 6)

มาตรฐานวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ			
ประเด็น	รายละเอียด		หมายเหตุ
	ว 17/2548	ว 20/2560	
- มีผลงานเสนอในระดับชาติ	-	✓	เพิ่มเติม
- ริเริ่มสร้างสรรค์	-	✓	
- สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน	-	✓	
- วัดและประเมินผลอย่างหลากหลายและสอดคล้องกับหลักสูตร	-	✓	
- พัฒนาหลักสูตร	-	✓	
- สร้างและพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้	-	✓	
3. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ			
- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	✓	✓	เปลี่ยนแปลง การดำรงตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี เปลี่ยนเป็น 5 ปี โดยต้องผ่านการพัฒนาและการประเมิน ยกเลิก กรณีดำรงตำแหน่งชำนาญการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี
- ดำรงตำแหน่งอื่นในวิทยฐานะเดียวกัน	✓	✓	คงเดิม
4. การให้ได้รับเงินเดือน			
- ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. 4	✓	✓	คงเดิม
- ให้ได้รับเงินวิทยฐานะเชี่ยวชาญ	✓	✓	
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
- ภาระงานสอนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด	-	✓	เพิ่มเติม
- ระยะเวลาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	-	✓	

มาตรฐานวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ			
ประเด็น	รายละเอียด		หมายเหตุ
	ว 17/2548	ว 20/2560	
6. วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ			
- มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	-	✓	ฉบับที่ 2 กำหนดเป็นประเด็นหลัก โดยย้ายมาจากประเด็นคุณภาพ การปฏิบัติงานของฉบับที่ 1 เพิ่มเติม
- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	-	✓	
- ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	-	✓	
- มีจิตวิญญาณความเป็นครู	-	✓	
- มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู	-	✓	
- มีจรรยาบรรณของวิชาชีพ	-	✓	

4. ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ พบว่า มีความแตกต่างของการกำหนดรายละเอียดของแต่ละประเด็นในบางส่วน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 ประเด็นหน้าที่และความรับผิดชอบ

ผลการศึกษาประเด็นหน้าที่และความรับผิดชอบ พบว่า มีความเหมือนและแตกต่าง เช่นเดียวกันทุกวิทยฐานะ

4.2 ประเด็นคุณภาพการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาประเด็นคุณภาพการปฏิบัติงาน พบว่า มีการคงประเด็นการปฏิบัติงานตามสาระ รายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ การพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ การบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น วิจัยและพัฒนา สร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยเผยแพร่อย่างกว้างขวาง มีการถ่ายทอดและได้รับการยอมรับที่กำหนดไว้ในเอกสารฉบับที่ 1 ไว้ แต่มีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดในบางประเด็น ดังนี้

ส่วนของการปฏิบัติงานตามสาระ รายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ มีการรวบรวมคำสำคัญ คำว่า “ความรู้ ความสามารถ ทักษะ” มารวมไว้ด้วยกัน และเพิ่มเติมคำว่า “หลักสูตร” เข้าไปในคำอธิบาย ดังนี้ “มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ” ในรายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้หรือ “หลักสูตร” ที่รับผิดชอบและยังได้เปลี่ยนระดับคุณภาพจาก “คุณภาพระดับสูง” เป็น “คุณภาพระดับสูงมากเป็นพิเศษ”

ส่วนของการพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ มีการกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติมเหมือนกับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ได้แก่ การเป็นพี่เลี้ยงให้ครูในสถานศึกษา การสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายวิชาการหรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ

ส่วนของการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น มีการเพิ่มเติมเนื้อความว่า “...เป็นผู้นำการพัฒนานวัตกรรม...”

นอกจากนั้นได้มีการตัดประเด็นหลัก 3 ประเด็นออกเช่นเดียวกับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ คือ การพัฒนาผู้เรียน การออกแบบการเรียนรู้ และทักษะการจัดการเรียนรู้ และเพิ่มเติมประเด็นหลักอื่นๆ ดังนี้ มีผลงานเสนอในระดับชาติหรือนานาชาติ การเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ในสถานศึกษา การสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ การเสริมแรงให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเอง เกิดแรงบันดาลใจ มีความสุข มีความปลอดภัย และการเปลี่ยนแปลง ในทางที่ดี การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาหลักสูตร

4.3 ประเด็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

ผลการศึกษาประเด็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ พบว่า มีการคงประเด็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการดำรงตำแหน่งอื่นในวิทยฐานะเดียวกันไว้ แต่เปลี่ยนแปลงระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง จากดำรงตำแหน่งครูเชี่ยวชาญมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี เป็น 5 ปี โดยผ่านการพัฒนาและการประเมิน

4.4 ประเด็นการให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ

ผลการศึกษาประเด็นการให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ พบว่า เอกสารทั้ง 2 ฉบับกำหนดประเด็นการให้ได้รับเงินเดือนไว้เหมือนกัน คือ ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.5 โดยในเอกสารฉบับที่ 2 ได้ตัดคำว่า “เงินวิทยฐานะ” ออกจากประเด็นหลัก แต่ยังมีกำหนดไว้เช่นเดิม คือ ให้ได้รับเงินวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

4.5 ประเด็นระยะเวลาการปฏิบัติงาน

เอกสารฉบับที่ 2 ได้เพิ่มเติมประเด็นนี้ไว้ในทุกระดับวิทยฐานะ ซึ่งกำหนดรายละเอียดไว้เหมือนกัน 2 เรื่อง ประกอบด้วย ภาระงานสอนตามที่ ก.ค.ศ.กำหนดและระยะเวลาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

4.6 ประเด็นวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ผลการศึกษาประเด็นวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า ในเอกสารฉบับที่ 2 ได้กำหนดเรื่องของวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ไว้เป็นประเด็นหลัก และได้กำหนด รายละเอียดของประเด็นย่อยอื่นๆ เพิ่มเติม ได้แก่ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การมีจิตวิญญาณความเป็นครู รวมถึงการมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู และการมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 6 พัฒนาการของมาตรฐานวิทยฐานะของครูเชี่ยวชาญพิเศษ

มาตรฐานวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ			
ประเด็น	รายละเอียด		หมายเหตุ
	ว 17/2548	ว 20/2560	
1. หน้าที่และความรับผิดชอบ (มีความเหมือนและแตกต่างเช่นเดียวกันทุกวิทยฐานะ)			
2. คุณภาพการปฏิบัติงาน			
- การปฏิบัติงานตามสาระ รายวิชา กลุ่มสาระการ เรียนรู้ที่รับผิดชอบ	✓	✓	เปลี่ยนแปลง 1. เปลี่ยนจากความรู้ ความเข้าใจ เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ เพิ่มเติมคำว่า หลักสูตร 2. เปลี่ยนจากคุณภาพระดับสูง เป็นระดับสูงมากเป็นพิเศษ
- การพัฒนาตนและ พัฒนาวิชาชีพ	✓	✓	เพิ่มเติม 1. เป็นพี่เลี้ยงให้ครูในสถานศึกษา 2. สร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่าย วิชาการหรือชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ 3. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อเพื่อน ร่วมวิชาชีพ
- พัฒนานวัตกรรมการ จัดการเรียนรู้ เป็นแบบอย่าง แก่ผู้อื่น	✓	✓	เพิ่มเติม <u>เป็นผู้นำ</u> การพัฒนานวัตกรรม
- การบริหารจัดการชั้นเรียน	✓	✓	คงเดิม
- วิจัยและพัฒนา สร้างองค์ ความรู้ใหม่เพื่อนำไปใช้ในการ พัฒนาการเรียนการสอน โดย เผยแพร่อย่างกว้างขวาง มีการ ถ่ายทอดและได้รับการยอมรับ	✓	✓	
- พัฒนาผู้เรียน	✓	-	ตัดออก
- การออกแบบการเรียนรู้	✓	-	
- ทักษะการจัดการเรียนรู้	✓	-	
- มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	✓	-	นำไปตั้งเป็นประเด็นหลัก (ข้อ 6)

มาตรฐานวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ			
ประเด็น	รายละเอียด		หมายเหตุ
	ว 17/2548	ว 20/2560	
- มีผลงานเสนอในระดับชาติหรือนานาชาติ	-	✓	เพิ่มเติม
- เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง	-	✓	
- สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา	-	✓	
- สร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้	-	✓	
- เสริมแรงให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเอง เกิดแรงบันดาลใจ มีความสุข มีความปลอดภัย และการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี	-	✓	
- เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	-	✓	
- พัฒนาหลักสูตร	-	✓	
3. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ			
- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	✓	✓	เปลี่ยนแปลง การดำรงตำแหน่งครูเชี่ยวชาญมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี เป็น 5 ปี โดยผ่าน การพัฒนาและการประเมิน
- ดำรงตำแหน่งอื่นในวิทยฐานะเดียวกัน	✓	✓	คงเดิม
4. การให้ได้รับเงินเดือน			
- ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.5	✓	✓	คงเดิม
- ให้ได้รับเงินวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ	✓	✓	
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
- ภาระงานสอนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด	-	✓	เพิ่มเติม
- ระยะเวลาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	-	✓	

มาตรฐานวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ			
ประเด็น	รายละเอียด		หมายเหตุ
	ว 17/2548	ว 20/2560	
6. วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ			
- มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	-	✓	ฉบับที่ 2 กำหนดเป็นประเด็นหลัก โดยย้ายมาจากประเด็นคุณภาพ การปฏิบัติงานของฉบับที่ 1 เพิ่มเติม
- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	-	✓	
- ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	-	✓	
- มีจิตวิญญาณความเป็นครู	-	✓	
- มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู	-	✓	
- มีจรรยาบรรณของวิชาชีพ	-	✓	

กล่าวโดยสรุป คือ มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะที่สำคัญ มีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญใน 2 ช่วงเวลา ได้แก่

ช่วงที่ 1 ระหว่างปี พ.ศ. 2548 – 2551

ช่วงที่ 1 สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ออกหนังสือเวียนเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะออกมา รวม 4 ฉบับ ได้แก่ ว 9/2548 ว 10/2548 ว 11/2548 และ ว 17/2548 โดยมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ จำนวน 3 ฉบับแรก เป็นการกำหนดเพิ่มเติมตามตำแหน่งและวิทยฐานะ คือ ตำแหน่งครูผู้ช่วย ใน ว 9/2548 ตำแหน่งครูและครูชำนาญการใน ว 10/2548 ตำแหน่งอื่นๆ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งสายงานการสอน ใน ว 11/2548 ต่อมา มีการยกเลิกทั้ง 3 ฉบับ ที่กำหนดไว้เดิมภายในระยะเวลา 1 เดือนเศษ โดยเปลี่ยนมาใช้ฉบับปรับปรุงที่กำหนดขึ้นใหม่ ตาม ว 17/2548

ช่วงที่ 2 ระหว่างปี พ.ศ. 2552 - ปัจจุบัน

ช่วงที่ 2 สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้บังคับใช้มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะตาม ว 17/2548 นับจนกระทั่งปัจจุบัน เป็นเวลา 8 ปีเศษ โดยในระหว่างนั้น ได้มีการปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะมาเป็นลำดับ ตาม ว 12/2551 ว 28/ 2555 ว 15/2557 ว 20/2559 ว 26/2559 และ ว 5/2560 และล่าสุด คือ ว 20/2560

ผลการศึกษาพัฒนาการของมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ พบว่า หนังสือเวียนที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการของมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะที่สำคัญ มี 2 ฉบับ ได้แก่ ว 17/2548 กับ ว 20/2560 ดังมีสาระสำคัญของพัฒนาการดังนี้

1. มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะที่กำหนดไว้ในเอกสารทั้ง 2 ฉบับนั้น ในภาพรวม พบว่า ไม่มีสาระสำคัญที่แตกต่างกัน คือ มีการกำหนดตำแหน่งสายงานการสอน คือ ตำแหน่ง ครู และกำหนดระดับวิทยฐานะของครูไว้เหมือนกันทั้ง 4 ระดับ คือ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

2. มาตรฐานวิทยฐานะแต่ละวิทยฐานะที่กำหนดไว้ในเอกสารทั้ง 2 ฉบับ นั้น ได้มีการเปลี่ยนแปลงในรายประเด็น ดังนี้

2.1 ประเด็นหน้าที่และความรับผิดชอบ พบว่า มีความเหมือนและแตกต่าง เช่นเดียวกันในทุกวิทยฐานะ กล่าวคือ มีการคงประเด็นหลักส่วนใหญ่ที่กำหนดไว้ในเอกสารฉบับที่ 1 ไว้ โดยได้กำหนดคำอธิบายเพิ่มเติมใน 3 ประเด็นหลักเดิม ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน และการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และกำหนดประเด็นหลักในเอกสารฉบับที่ 2 เพิ่มเติมเพียงประเด็นเดียว ได้แก่ ประเด็นการอบรมปณิธานผู้เรียน

2.2 ประเด็นคุณภาพการปฏิบัติงาน พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดมากที่สุด และประเด็นการพัฒนาผู้เรียน ได้มีการกำหนดไว้เป็นประเด็นหลักในเอกสารทั้ง 2 ฉบับ เฉพาะในวิทยฐานะชำนาญการเท่านั้น โดยได้กำหนดไว้ในประเด็นหน้าที่และความรับผิดชอบด้วย แต่ได้ถูกปรับเปลี่ยนข้อความในประเด็นคุณภาพการปฏิบัติงานในวิทยฐานะอื่นๆในเอกสารฉบับที่ 2 ทำให้เกิดความไม่ชัดเจน อย่างไรก็ตาม ประเด็นที่กำหนดไว้ชัดเจนซึ่งปรากฏอยู่ในทุกวิทยฐานะมี 3 ประเด็น คือ การปฏิบัติงานตามสาระ รายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และการบริหารจัดการชั้นเรียน และในบางประเด็น มีการเพิ่มเติมรายละเอียดปลีกย่อย เพื่อยืนยันให้เห็นถึงระดับคุณภาพของสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับการปฏิบัติงานของครู และตัดประเด็นย่อยบางประเด็นออก ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1) ประเด็นการปฏิบัติงานตามสาระ รายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ มีการรวบคำสำคัญ คำว่า “ความรู้ ความสามารถ ทักษะ” มาไว้ด้วยกัน และเพิ่มเติมคำว่า “หลักสูตร” ลงไปในคำอธิบาย เอาไว้ดังนี้ “มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ” ในรายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้หรือ “หลักสูตร” ที่รับผิดชอบ รวมทั้ง ได้เปลี่ยนความจาก “คุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้” เป็น “ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร”และเปลี่ยนระดับคุณภาพในทุกวิทยฐานะ ดังนี้

1.1) วิทยฐานะชำนาญการ เปลี่ยนจาก “คุณภาพระดับพื้นฐาน” เป็น “คุณภาพสูงกว่าระดับพื้นฐาน”

1.2) วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เปลี่ยนจาก “คุณภาพระดับพื้นฐาน” เป็น “คุณภาพสูงกว่าระดับสูง”

1.3) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ เปลี่ยนจาก “คุณภาพระดับสูง” เป็น “คุณภาพสูงกว่าระดับสูงมาก”

1.4) วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ เปลี่ยนจาก “คุณภาพระดับสูง” เป็น “คุณภาพสูงมากเป็นพิเศษ”

2) ประเด็นการพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ พบว่า ไม่มีการกำหนดรายละเอียดใดๆ ไว้ในวิทยฐานะชำนาญการ แต่ได้มีการกำหนดรายละเอียดอื่นๆเพิ่มเติมในวิทยฐานะอื่นๆ ดังนี้

2.1) วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ พบว่า มีการกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติม ได้แก่ การเป็นผู้นำทางวิชาการในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการเป็นผู้บริหารจัดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผู้เรียน

2.2) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ พบว่า มีการกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติม ได้แก่ การเป็นที่ปรึกษาให้ครูในสถานศึกษา และการสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายวิชาการหรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมถึงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ

2.3) วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ พบว่า มีการกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติม เหมือนกันกับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ได้แก่ การเป็นที่ปรึกษาให้ครูในสถานศึกษา การสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายวิชาการหรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ

3) ประเด็นการบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่า ไม่มีการกำหนดรายละเอียดใดๆ ไว้ในวิทยฐานะ ชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ แต่ได้มีการกำหนดรายละเอียดอื่นๆ เพิ่มเติมในวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ได้แก่ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ และการดูแลช่วยเหลือและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

4) ประเด็นการออกแบบการเรียนรู้ในวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ พบว่า มีการเพิ่มเติม เนื้อความว่า “...โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ...”

5) ประเด็นทักษะการประเมินผลในวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ พบว่า มีการกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติม ได้แก่ การวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายและสอดคล้องกับหลักสูตร

6) ประเด็นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดค้น วิจัยและนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนในวิทยฐานะเชี่ยวชาญ พบว่า มีการเพิ่มเติมเนื้อความว่า “...ใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน...”

7) ประเด็นการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ พบว่า มีการเพิ่มเติมเนื้อความว่า “...ให้เป็นต้นแบบการเรียนรู้แก่เพื่อนร่วมอาชีพ” ในวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และเพิ่มเติมเนื้อความว่า “...เป็นผู้นำการพัฒนานวัตกรรม...” ในวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

8) ประเด็นหลักอื่นๆที่ถูกตัดออกในแต่ละวิทยฐานะ มีดังนี้

8.1) วิทยฐานะชำนาญการ พบว่า มีการตัดประเด็นหลักในส่วนการออกแบบการเรียนรู้ ทักษะการจัดการเรียนรู้ และทักษะการประเมินผลออก

8.2) วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ พบว่า มีการตัดประเด็นหลัก 3 ประเด็นออกไป คือ ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ การพัฒนาผู้เรียน และทักษะการจัดการเรียนรู้

8.3) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ พบว่า มีการตัดประเด็นหลัก 3 ประเด็นออกไป คือ การพัฒนาผู้เรียน การออกแบบการเรียนรู้ และทักษะการจัดการเรียนรู้

8.4) วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิเศษ พบว่า มีการตัดประเด็นหลัก 3 ประเด็นออกไป คือ การพัฒนาผู้เรียน การออกแบบการเรียนรู้ และทักษะการจัดการเรียนรู้

9) ประเด็นหลักอื่นๆที่กำหนดเพิ่มเติมในแต่ละวิทยฐานะ มีดังนี้

9.1) วิทยฐานะชำนาญการ พบว่า ได้เพิ่มเติมประเด็นการจัดการเรียน การสอน การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม ใช้วิธีการหลากหลาย และการเป็นผู้เรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงต่อตนเอง รวมถึงการบูรณาการความรู้สู่การปฏิบัติ

9.2) วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ พบว่า มีการเพิ่มเติมประเด็นหลักอื่นๆ ดังนี้ การบูรณาการ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง การพัฒนาหลักสูตร การสร้างนวัตกรรมจากการทำงาน การคิดสรร และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ รวมถึงการใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา การเรียนรู้

9.3) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ พบว่า ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในประเด็นหลักอื่นๆ ได้แก่ การมีผลงานเสนอในระดับชาติ การริเริ่มสร้างสรรค์ การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน ร่วมกับการวัดและ การประเมินผลอย่างหลากหลายและสอดคล้องกับหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร และการสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้

9.4) วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ พบว่า ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมประเด็นหลักอื่นๆ ได้แก่ การมีผลงานเสนอในระดับชาติหรือนานาชาติ การเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง การสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้ ในสถานศึกษา การสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ การเสริมแรง ให้ผู้เรียน มีความมั่นใจในการพัฒนาตนเอง เกิดแรงบันดาลใจ มีความสุข มีความปลอดภัย และการเปลี่ยนแปลง ในทางที่ดี การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาหลักสูตร

2.3 ประเด็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ พบว่า มีความเหมือนและแตกต่าง เช่นเดียวกันในทุกวิทยฐานะ กล่าวคือ มีการคงประเด็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการดำรง ตำแหน่งอื่น ในวิทยฐานะเดียวกันไว้ โดย“ให้ผ่านการพัฒนาและผ่านการประเมิน” แต่เปลี่ยนแปลง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามระดับวิทยฐานะ ดังนี้

1) วิทยฐานะชำนาญการ เปลี่ยนจากระยะเวลาไม่น้อยกว่า 6 ปี เป็น 5 ปี โดยไม่ ปรับลด จำนวนปี ตามคุณวุฒิด้านการศึกษา

2) วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เปลี่ยนจากดำรงตำแหน่งครูชำนาญการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี เป็น 1 ปี

3) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ เปลี่ยนจากดำรงตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี เป็น 5 ปี และยกเลิกกรณีดำรงตำแหน่งชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

4) วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ เปลี่ยนจากดำรงตำแหน่งครูเชี่ยวชาญมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี เป็น 5 ปี

2.4 ประเด็นการให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ พบว่า เอกสารทั้ง 2 ฉบับ กำหนดไว้เหมือนกัน โดยในเอกสารฉบับที่ 2 ได้ตัดคำว่า “เงินวิทยฐานะ” ออก โดยกำหนดให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะตามอันดับและวิทยฐานะที่เปลี่ยนแปลงไป

2.5 ประเด็นระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นประเด็นที่ถูกกำหนดเพิ่มเติมไว้ในเอกสารฉบับที่ 2 โดยมีประเด็นย่อย 2 เรื่อง เหมือนกันทุกวิทยฐานะ ประกอบด้วย ภาระงานสอนและระยะเวลาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.6 ประเด็นวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นประเด็นเดิมที่อยู่ภายใต้ประเด็นคุณภาพการปฏิบัติงานในเอกสารฉบับที่ 1 โดยในเอกสารฉบับที่ 2 ได้นำมากำหนดไว้เป็นประเด็นหลักอีก 1 ประเด็น และได้กำหนดประเด็นย่อยอื่นๆ เพิ่มเติม ได้แก่ การประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตตามหลักการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การมีจิตวิญญาณในความเป็นครู การมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู และการมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

1.2 พัฒนาการของหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูที่สำคัญ

พัฒนาการของหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูที่สำคัญ แบ่งได้เป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ระหว่างปี พ.ศ. 2548 – พ.ศ. 2551 และระยะที่ 2 ระหว่างปี พ.ศ. 2552 - ปัจจุบัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ระหว่างปี พ.ศ. 2548 – 2551

ระยะที่ 1 เป็นช่วงของการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะของครูที่เกิดขึ้นระหว่างปี พ.ศ. 2548 เริ่มจาก ว 25/2548 หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งบังคับใช้เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2548 และถูกยกเลิกการบังคับใช้ เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2552 โดย ว 17/2552 รวมระยะเวลาในการบังคับใช้ ประมาณ 4 ปี 9 เดือน

ระยะที่ 2 ระหว่างปี พ.ศ. 2552 ถึงปัจจุบัน

ระยะที่ 2 เป็นช่วงของความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้วิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยได้มีการยกเลิกระเบียบหรือข้อกำหนดที่สำคัญ คือ ว 25/2548 และมีการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดขึ้นใหม่ ได้แก่ ว 17/2552 หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ บังคับใช้เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2552 ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลง ทั้งมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะและหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะของครูในเวลาเดียวกัน และยังมีผลบังคับใช้อยู่จนปัจจุบัน

ว 17/2552 ที่ถูกกำหนดขึ้นใหม่ กำหนดประเด็นประเมินใน 3 ด้านสำคัญ ได้แก่

ด้านที่ 1 ด้านวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ โดยเน้นการประเมินเอกสารหลักฐานการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และคำรับรองของผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมกับประสบการณ์การทำงาน ที่ประกอบด้วย การดำรงตำแหน่ง รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่และภาระงาน

ด้านที่ 2 ด้านความรู้ ความสามารถ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน กับความรู้ ความสามารถในการพัฒนาตนเอง

ด้านที่ 3 ด้านผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งประเมินจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่นๆ รายงานการสังเคราะห์ผลการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน (สำหรับวิทยฐานะชำนาญการ) และผลงานทางวิชาการที่กำหนดจำนวนและรูปแบบไว้แตกต่างกัน เช่น รายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการวิจัยในชั้นเรียน และผลงานวิจัยและพัฒนา สำหรับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ตามรูปแบบที่หลักเกณฑ์กำหนดไว้ รวมถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการพัฒนาก่อนแต่งตั้งสำหรับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

การประเมินกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็นค่าร้อยละ โดยกำหนดให้ผู้ผ่านการประเมินแต่ละวิทยฐานะ ต้องผ่านการประเมินทุกด้านเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 65 70 75 และ 80 ตามลำดับ

ต่อมา ได้มีการเปลี่ยนแปลงการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดขึ้นใหม่อีก 1 ฉบับ ตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ในอันที่จะปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคลทั้งระบบ โดยเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะ ว 21/2560 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ บังคับใช้เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 จนถึงปัจจุบันอีกฉบับหนึ่ง

ว 21/2560 ที่ถูกกำหนดขึ้นล่าสุด มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิมในหลายประเด็น ดังนี้

กำหนดคุณสมบัติในการขอรับการประเมิน 5 ส่วน ต่อไปนี้

1. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและหรือการดำรงวิทยฐานะ
2. ชั่วโมงการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจนับรวมกับชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนทางวิชาชีพ
3. วินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ กำหนดว่า ผู้ขอรับการประเมินต้องเป็นผู้ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ
4. ผลการพัฒนา
5. ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ใน 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

นอกจากนั้น คือ การกำหนดให้มีการประเมินผลงานทางวิชาการสำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษตามรูปแบบที่หลักเกณฑ์กำหนดไว้

สำหรับการประเมิน จะมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็นค่าระดับคุณภาพตั้งแต่ระดับ 1 ถึง 5 โดยกำหนดให้ผู้ผ่านการประเมินแต่ละวิทยฐานะ ต้องผ่านการประเมินด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ เฉลี่ยตามที่หลักเกณฑ์กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป คือ พัฒนาการของหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ มีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญใน 2 ช่วงเวลา ได้แก่

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

ช่วงที่ 2 ระหว่างปี พ.ศ. 2552 – ปัจจุบัน มีการยกเลิกหลักเกณฑ์ฉบับเดิมในช่วงที่ 1 คือ ว 25/2548 และปรับปรุงการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินตามหนังสือเวียน จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ ว 17/2552 และ ว 21/2560 ซึ่งทั้ง 2 ฉบับยังมีผลบังคับใช้อยู่จนปัจจุบัน โดย ว 17/2552 มีระยะเวลาการบังคับใช้ถึงปัจจุบัน 8 ปีเศษ จากนั้น จึงออก ว 21/2560 โดยมีระยะเวลาการบังคับใช้ถึงปัจจุบัน 4 เดือนเศษ แต่ไม่ได้ยกเลิก ว 17/2552 เดิม

พัฒนาการของหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะที่สำคัญทั้ง 3 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 ว 25/2548 ฉบับที่ 2 ว 17/2552 และฉบับที่ 3 ว 21/2560 มีสาระสำคัญ คือ

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

2. ความแตกต่างในประเด็นหลักแต่ละประเด็นของหลักเกณฑ์ทั้ง 3 ฉบับ สรุปได้ดังนี้

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

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

2.3 ประเด็นความรู้ ความสามารถและคุณภาพการปฏิบัติงาน พบว่า มีการกำหนดให้มีหลักเกณฑ์การประเมินด้านการพัฒนาตนเองเหมือนกันทั้ง 3 ฉบับ โดยกำหนดให้เป็นประเด็นย่อยด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน แต่ในฉบับที่ 3 ได้นำประเด็นด้านการพัฒนาตนเองไปกำหนดให้เป็นประเด็นย่อย

ด้านความรู้ ความสามารถ แต่ยังคงประเด็นประเมินความรู้ ความสามารถด้านการบริหารจัดการ ชั้นเรียน การออกแบบการเรียนรู้ และด้านสื่อและนวัตกรรม นอกจากนั้น ยังได้กำหนดประเด็นในการประเมินด้านความรู้ ความสามารถเพิ่มเติม คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม ได้ตัดประเด็นการประเมินด้านการพัฒนาผู้เรียน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี และการทำงานเป็นทีมที่ปรากฏในฉบับที่ 1 และ 2 ออกไปและบางส่วนนำไปกำหนดไว้ในประเด็นหลักอื่นๆ

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

ด้านผลการปฏิบัติงาน ในส่วนของผลที่เกิดกับผู้เรียน พบว่า หลักเกณฑ์ฉบับที่ 3 ได้ตัดประเด็นการประเมินผลการเรียนหรือผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการของผู้เรียนและการพัฒนาผู้เรียน แบบองค์รวม พฤติกรรมผู้เรียน และการพัฒนางาน ปรับปรุง และเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษา เพื่อผู้เรียน และการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่นๆออก โดยได้กำหนดประเด็นประเมินเพิ่มเติมในเรื่องของคุณภาพผู้เรียน การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพิ่มเติม ในส่วนของการจัดการเรียนรู้ พบว่า ได้ตัดประเด็นการจัดการชั้นเรียนการพัฒนาวิชาการ และการให้บริการทางวิชาการออก และได้กำหนดให้มีการประเมินการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ประกอบแผนการสอนรายบุคคล และแผนการจัดประสบการณ์ รวมทั้ง กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งบางส่วนไปซ้ำซ้อนกับประเด็นย่อยในข้ออื่นๆ ในส่วนของการพัฒนาวิชาการ ได้ตัดประเด็นย่อยที่เคยกำหนดไว้เดิมทั้งหมดออก ได้แก่ การพัฒนาวิชาการและการให้บริการทางวิชาการ

ด้านผลงานทางวิชาการ ทั้งในส่วนของงานวิจัยและรายงาน หลักเกณฑ์ฉบับที่ 3 ได้กำหนดประเด็นการประเมินผลการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เพียงหัวข้อเดียว ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 7 พัฒนาการของหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะที่สำคัญ

ประเด็นการประเมิน	ว 25/48	ว 17/52	ว 21/60
วินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ			
- มีวินัย	✓	-	-
- ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ	-	-	✓
- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	✓	-	-
- ดำรงตนอย่างเหมาะสม	✓	-	-
- รักและศรัทธาในวิชาชีพ	✓	-	-
- มีความรับผิดชอบ	✓	-	-
- มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ	-	✓	✓
- มีส่วนร่วม ในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	-	✓	-

ประเด็นการประเมิน	ว 25/48	ว 17/52	ว 21/60
ประสบการณ์การทำงาน			
- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	✓	✓	✓
- ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่	✓	✓	-
- ภาระงาน	-	✓	✓
- ชั่วโมงสอนตามตารางสอน	-	-	✓
- งานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	-	-	✓
- ปฏิบัติงานบริหารวิชาการงานบุคคล งบประมาณ หรือบริหารงานทั่วไป	-	-	✓
- การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC)	-	-	✓
- งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น	-	-	✓
ความรู้ ความสามารถ/คุณภาพการปฏิบัติงาน			
ความรู้ ความสามารถ			
- ด้านหลักสูตร	-	✓	-
- การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	-	-	✓
- ด้านการจัดการเรียนการสอน	-	✓	-
- ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	✓	-	✓
- ด้านการออกแบบการเรียนรู้	✓	-	✓
- ด้านการวางแผนและนำไปใช้	-	✓	-
- ด้านสื่อและนวัตกรรม	-	✓	✓
- ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	-	-	✓
- ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	-	-	✓
- ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	-	-	✓
คุณภาพการปฏิบัติงาน			
- ด้านการพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓
- ด้านการพัฒนาผู้เรียน	✓	-	-
- ด้านการประเมินผู้เรียน	-	-	-
- ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	✓	-	-
- ด้านการบริการที่ดี	✓	-	-
- ด้านการทำงานเป็นทีม	✓	-	-

ประเด็นการประเมิน	ว 25/48	ว 17/52	ว 21/60
ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่			
ผลการปฏิบัติงาน ประเมินจาก..			
- ผลที่เกิดกับผู้เรียน			
- ผลการเรียนรู้/ผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการของผู้เรียน และการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม	✓	✓	-
- พฤติกรรมผู้เรียน	✓	-	-
- พัฒนางาน ปรับปรุง และเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาสำหรับผู้เรียน	-	✓	-
- คุณภาพผู้เรียน*	-	-	✓
- จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	-	-	✓
- พัฒนาผู้เรียนด้านอื่นๆ	-	✓	-
- การจัดการเรียนรู้			
- การจัดการชั้นเรียน	✓	-	-
- การออกแบบหน่วยการเรียนรู้	-	-	✓
- การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล แผนการสอนรายบุคคล แผนการจัดประสบการณ์	-	-	✓
- กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้	-	-	✓
- การพัฒนาวิชาการ			
- รักษาคุณภาพการสอนระดับสูง	-	-	-
- การพัฒนาวิชาการ	✓	✓	-
- การให้บริการทางวิชาการ	-	✓	-
ผลงานทางวิชาการ ประเมินจาก..			
- งานวิจัย			
- งานวิจัยและพัฒนา	✓	✓	-
- การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	-	-	✓
- รายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการวิจัยในชั้นเรียน หรือผลงานทางวิชาการลักษณะอื่น ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาทางการเรียนของผู้เรียนสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ ใช้แนวคิด ทฤษฎีและองค์ความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาไปสู่การสรุปองค์ความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน	-	✓	-
- รายงาน			
- รายงานผลการเรียนการสอนหรือผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	-	✓	-
- รายงานการสังเคราะห์ผลการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	-	✓	-
- ผลการประเมินและหรือการทดสอบ ของวิชาที่สอนในระดับเขตหรือระดับประเทศ	-	✓	-
- รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่น ๆ	-	✓	-

2. ระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ

ระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ประเทศสิงคโปร์ มีประเด็นที่สำคัญ 2 ประเด็นที่สรุปได้ ดังนี้

1. การกำหนดตำแหน่งของครูในต่างประเทศ
2. การกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ

โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. การกำหนดตำแหน่งของครูในต่างประเทศ

ผลการศึกษาระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่งของครูในต่างประเทศ พบว่า การกำหนดตำแหน่งของต่างประเทศมีการกำหนดตำแหน่ง “ครู” เอาไว้เหมือนกัน โดยมีการจำแนกตำแหน่งครูไว้อย่างหลากหลาย เช่น ครูบรรจุ ครูประจำชั้น ครูบรรจุใหม่

ส่วนของระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวิทยฐานะ พบว่า ตำแหน่งครูในต่างประเทศ มีการแบ่งระดับตำแหน่งหรือวิทยฐานะเป็น 3 และ 4 ระดับ ดังนี้

- 1.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา มี 3 ระดับ เริ่มจากระดับชำนาญการ (Advanced) ระดับชำนาญการพิเศษ (Distinguished) ถึงระดับเชี่ยวชาญ (Expert)
- 1.2 ประเทศออสเตรเลีย มี 3 ระดับ เริ่มจากระดับชำนาญการ (Proficient) ระดับชำนาญการพิเศษ (Highly Accomplished) ถึงระดับหัวหน้า (Lead)
- 1.3 สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) มี 3 ระดับ เริ่มจากระดับต้น (Junior Level) ระดับกลาง (Middle Level) ถึงระดับสูง (Senior Level)
- 1.4 สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) มี 3 ระดับ โดยเริ่มจากระดับที่ 2 (2nd Grade Teacher) ระดับที่ 1 (1st Grade Teacher) ถึงระดับเชี่ยวชาญ (Master Teacher)
- 1.5 ประเทศสิงคโปร์ มี 4 ระดับ เริ่มจากระดับอาวุโส (Senior) ระดับหัวหน้า (Lead) ระดับเชี่ยวชาญ (Master) ถึงระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (Principle Master)

2. การกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ

การกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ จำแนกประเด็นในการพิจารณาผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของครู เป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความรู้ ความสามารถและคุณภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ ด้านการฝึกอบรม และด้านอื่นๆ โดยมีสาระสำคัญแยกแยะด้าน ดังนี้

2.1 ด้านวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ มีการกำหนดรายละเอียดของหลักเกณฑ์ฯ ในเรื่องของความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ และความมุ่งมั่นในการทำงานและการปฏิบัติหน้าที่

2.2 ด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีการกำหนดรายละเอียดของหลักเกณฑ์ฯ ในเรื่องของระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่

2.3 ด้านความรู้ ความสามารถและคุณภาพการปฏิบัติงาน มีการกำหนดรายละเอียดของหลักเกณฑ์ฯ ในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวางแผนและการนำแผนไปใช้ เนื้อหาวิชาที่สอนทักษะในการสอน การออกแบบการเรียนรู้ การสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การประเมินผู้เรียนและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

2.4 ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ มีการกำหนดรายละเอียดของหลักเกณฑ์ฯ ใน 2 เรื่อง ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ ดังนี้

1) ผลการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น 3 ด้าน คือ

(1) ด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน ผลการเรียนรู้หรือผลสัมฤทธิ์ ด้านวิชาการของผู้เรียน และการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม พฤติกรรมผู้เรียน พัฒนางาน ปรับปรุง และเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษา เพื่อผู้เรียน

(2) ด้านผลการจัดการเรียนรู้ การจัดการชั้นเรียน ศักยภาพด้านการสอนในชั้นเรียน ความสามารถในการสอน กระบวนการเรียนการสอน การส่งเสริมความเป็นเลิศด้วยประสิทธิภาพ การเรียนการสอน การปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน และ

(3) ด้านผลการพัฒนาวิชาการ การรักษาคุณภาพ การสอนในระดับสูง การร่วมแบ่งปัน กลยุทธ์และความคิด ความรับผิดชอบต่ออย่างมืออาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสนับสนุนเพื่อการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติของครู ความพึงพอใจของผู้ปกครอง ทักษะการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน การส่งเสริมการสื่อสารระหว่างโรงเรียนและชุมชนและการสนับสนุนโรงเรียนและชุมชน

2) ผลงานทางวิชาการ มีการกำหนดรายละเอียดของหลักเกณฑ์ฯ ในเรื่องของรูปแบบของผลงานทางวิชาการ ซึ่งอาจจำแนกเป็น 2 ส่วน คือ

(1) งานวิจัย ได้แก่ งานวิจัย รายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการวิจัยในชั้นเรียน หรือผลงานทางวิชาการลักษณะอื่นที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียนสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ ใช้แนวคิด ทฤษฎีและองค์ความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาไปสู่การสรุปองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน ผลงานวิจัยและพัฒนา และเอกสารหรือผลการวิจัยในสื่อสิ่งพิมพ์ระดับอำเภอที่มีการนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน

(2) รายงาน ได้แก่ รายงานผลการเรียนการสอนหรือผลการเรียนรู้ของผู้เรียน รายงานการคาดคะเนศักยภาพในอนาคตของครู รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี รายงานผลการประเมินความเป็นมืออาชีพ (การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ)

2.5 ด้านการฝึกอบรม มีการกำหนดรายละเอียดของหลักเกณฑ์ฯ ในเรื่องของการฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ในขณะที่สภารัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) ได้กำหนดให้มีการเข้ารับการฝึกอบรมตามโปรแกรมที่กำหนด โดยกำหนดให้เป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ

2.6 ด้านอื่นๆ การศึกษางานวิจัยและเอกสารพบประเด็นอื่นๆ ที่ต่างประเทศกำหนดไว้ แตกต่างจากประเทศไทย สรุปได้ดังต่อไปนี้

1) ประเทศสหรัฐอเมริกา กำหนดรูปแบบการประเมินโดยใช้ผลจาก “รายงานการจัดอันดับประสิทธิภาพของครู (Highly Effective Rating)” ในการพิจารณา

2) สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) กำหนดรูปแบบการประเมินโดยการทดสอบแบ่งเป็นการสอบข้อเขียน (120 นาที) โดยใช้แบบทดสอบ 2-3 แบบ ในด้านความรู้ ทักษะ วิธีสอน วิชาเฉพาะ และจิตวิทยา ร่วมกับการสอบสัมภาษณ์ (20 นาที)

3) สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) กำหนดรูปแบบการประเมินโดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม

4) ประเทศออสเตรเลีย กำหนดให้ “ความเป็นพลเมืองหรือชาวต่างชาติที่ได้รับวีซ่าอยู่อาศัยถาวร และได้รับการรับรองจากหน่วยงานที่ดูแลด้านครู” ซึ่งก็เป็นประเด็นหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ระเบียบหรือข้อกำหนดที่ว่าด้วยการประเมินผลจากการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ สามารถสรุปได้ คือ การกำหนดตำแหน่งของครูในต่างประเทศ พบว่า มีการจำแนกตำแหน่ง “ครู” ไว้อย่างหลากหลาย เช่น ครูบรรจุ ครูประจำชั้น ครูบรรจุใหม่ โดยแบ่งระดับตำแหน่งเป็น 3 และ 4 ระดับ โดยประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) และสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ซึ่งได้กำหนดไว้ 3 ส่วน ได้แก่ ประเทศสิงคโปร์ ได้กำหนดไว้ 4 ระดับ ส่วนการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ ส่วนใหญ่จำแนกประเด็นในการพิจารณาผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของครู เป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความรู้ ความสามารถและคุณภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติ หน้าที่ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ และด้านการฝึกอบรม ร่วมกันกับด้านอื่นๆ ในบางประเทศ เช่น สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) กำหนดรูปแบบการประเมินโดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม

3. ผลการเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูในประเทศไทยกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ

ผลการศึกษาระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูในประเทศไทยกับต่างประเทศที่ผ่านการศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเปรียบเทียบประเทศต่างๆ จำนวน 5 ประเทศ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย สาธารณรัฐประชาชนจีน เมืองเซี่ยงไฮ้ สาธารณรัฐเกาหลี หรือ เกาหลีใต้ ประเทศสิงคโปร์ กับประเทศไทย ซึ่งอาจสรุปผลการเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างในประเด็นที่สำคัญ 2 ประเด็น ได้แก่

3.1 การกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของครู

3.2 การกำหนดหลักเกณฑ์การให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยมีรายละเอียดของผลการศึกษาเปรียบเทียบดังต่อไปนี้

3.1 การกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของครู

ผลการศึกษาเปรียบเทียบรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่ง พบว่าการกำหนดตำแหน่งของต่างประเทศกับประเทศไทยโดยส่วนใหญ่มีการกำหนดตำแหน่ง “ครู” ไว้เหมือนกัน โดยอาจมีบางประเทศที่มีการจำแนกตำแหน่งเฉพาะของ “ครู” ให้มีความแตกต่างกัน เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกากำหนดให้มีตำแหน่ง “ครูบรรจุ” ในขณะที่ประเทศสิงคโปร์กำหนดให้มีตำแหน่ง “ครูประจำชั้น” และประเทศออสเตรเลียกำหนดให้มีตำแหน่ง “ครูบรรจุใหม่”

ส่วนของผลการศึกษาเปรียบเทียบรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวิทยฐานะ พบว่าตำแหน่งครูในประเทศไทยและในต่างประเทศส่วนใหญ่ มีการแบ่งระดับตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่ใกล้เคียงกันโดยแบ่งเป็น 3 และ 4 ระดับ ตามลำดับดังนี้

1. ประเทศที่แบ่งระดับตำแหน่งหรือวิทยฐานะเป็น 3 ระดับ มี 4 ประเทศ ได้แก่

1.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา เริ่มจากระดับชำนาญการ (Advanced) ระดับชำนาญการพิเศษ (Distinguished) ถึงระดับเชี่ยวชาญ (Expert)

1.2 ประเทศออสเตรเลีย เริ่มจากระดับชำนาญการ (Proficient) ระดับชำนาญการพิเศษ (Highly Accomplished) ถึงระดับหัวหน้า (Lead)

1.3 สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) เริ่มจากระดับต้น (Junior level) ระดับกลาง (Middle Level) ถึงระดับสูง (Senior level)

1.4 สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ได้นับเริ่มจากระดับ 2 (2nd Grade Teacher) ไประดับ 1 (1st Grade Teacher) จนถึงระดับเชี่ยวชาญ (Master Teacher)

2. ประเทศที่แบ่งระดับตำแหน่งหรือวิทยฐานะเป็น 4 ระดับ มี 2 ประเทศ ซึ่งรวมถึงประเทศไทย ได้แก่

2.1 ประเทศสิงคโปร์ เริ่มจากระดับอาวุโส (Senior) ระดับหัวหน้า (Lead) ระดับเชี่ยวชาญ (Master) ถึงระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (Principle Master)

2.2 ประเทศไทย เริ่มจากระดับชำนาญการ (Professional) ระดับชำนาญการพิเศษ (Senior Professional) ระดับเชี่ยวชาญ (Expert) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (Senior Expert)

กล่าวโดยสรุป คือ ผลการเปรียบเทียบมาตรฐานตำแหน่ง ในภาพรวม พบว่า การกำหนดตำแหน่งของต่างประเทศกับประเทศไทยโดยส่วนใหญ่มีการกำหนดตำแหน่ง “ครู” ไว้เหมือนกัน โดยจำแนกตำแหน่งเฉพาะของ “ครู” ให้มีความแตกต่างกัน เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ที่กำหนดให้มีตำแหน่ง “ครูบรรจุ” ประเทศสิงคโปร์ที่กำหนดให้มีตำแหน่ง “ครูประจำชั้น” และประเทศออสเตรเลีย ที่กำหนดให้มีตำแหน่ง “ครูบรรจุใหม่” และผลการเปรียบเทียบมาตรฐานวิทยฐานะ ในภาพรวม พบว่า การกำหนดมาตรฐานวิทยฐานะของครู

ในประเทศไทยและในต่างประเทศส่วนใหญ่ มีการแบ่งระดับตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่ใกล้เคียงกัน โดยแบ่งเป็น 3 และ 4 ระดับ ส่วนประเทศที่แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ประเทศที่แบ่งเป็น 4 ระดับ มี 2 ประเทศ ได้แก่ ประเทศไทยและประเทศสิงคโปร์ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของครู

ประเทศ	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ
ประเทศไทย	ครู	ชำนาญการ (Professional) ชำนาญการพิเศษ (Senior Professional) เชี่ยวชาญ (Expert) เชี่ยวชาญพิเศษ (Senior Expert)
สหรัฐอเมริกา	ครู (Teacher) ครูบรรจุ (Established)	ชำนาญการ (Advanced) ชำนาญการพิเศษ (Distinguished) เชี่ยวชาญ (Expert)
สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้)	ครู	ระดับต้น (Junior Level) ระดับกลาง (Middle Level) ระดับสูง (Senior Level)
เกาหลีใต้	ครู	ระดับ 2 (2 nd Grade Teacher) ระดับ 1 (1 st Grade Teacher) เชี่ยวชาญ (Master Teacher)
สิงคโปร์	ครู ประจำชั้น (Classroom)	อาวุโส (Senior) หัวหน้า (Lead) เชี่ยวชาญ (Master) เชี่ยวชาญพิเศษ (Principle Master)
ออสเตรเลีย	ครู บรรจุใหม่ (Graduate)	ชำนาญการ (Proficient) ชำนาญการพิเศษ (Highly Accomplished) หัวหน้า (Lead)

3.2 การกำหนดหลักเกณฑ์การให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ผลการศึกษาเปรียบเทียบรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะของครู พบว่า หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย มีความใกล้เคียงกัน ในภาพรวม ซึ่งอาจจำแนกประเด็นหลักในการพิจารณาเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความรู้ ความสามารถและคุณภาพ การปฏิบัติงาน ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ ด้านการฝึกอบรมและด้านอื่นๆ โดยหากพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า มีความเหมือน ความต่าง และความซ้ำซ้อนกันในหลายประเด็นย่อย ซึ่งอาจสรุปรายละเอียดในแต่ละด้าน พร้อมสรุปรูปแบบการประเมินและประเด็นอื่นๆ ไว้ ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การประเมินให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูในภาพรวม มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ

ผลการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะในด้านวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพในภาพรวม พบว่า มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินในด้านวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทย โดยประเทศที่พบว่ามีกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินด้านดังกล่าว เช่นเดียวกับประเทศไทย ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศสิงคโปร์ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า มีประเด็นการประเมินที่กำหนดไว้แตกต่างกัน จึงสรุปประเด็นการประเมินที่กำหนดไว้ใกล้เคียงและแตกต่างกันกับหลักเกณฑ์การประเมินของประเทศไทย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ประเด็นการประเมินที่กำหนดไว้ใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียดแยกเป็นส่วนของวินัย คุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนี้

1.1 ส่วนวินัย คุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า ประเทศสิงคโปร์กำหนดไว้ใกล้เคียงกับประเทศไทย ในประเด็น “การมีวินัย” “การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี” “การดำรงตนอย่างเหมาะสม” “การมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ” “ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ” “การมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ” และ “การไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ”

1.2 ส่วนจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศสิงคโปร์กำหนดเกณฑ์การประเมินในประเด็น “ความรับผิดชอบ” และ “การมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ” ไว้ใกล้เคียงกับประเทศไทย ในขณะที่ ประเทศสิงคโปร์กำหนดประเด็นเรื่องของ “ความรับผิดชอบต่อองค์กร ตลาด [ผู้บริโภค: ผู้เรียน (ผู้วิจัย)] พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน และการสอน” และประเทศสหรัฐอเมริกาคำหนดประเด็นเรื่อง “ความมุ่งมั่นในการทำงานและการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย” ซึ่งแตกต่างกับประเทศไทย ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบประเด็นการประเมินวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ

การเปรียบเทียบ	ประเด็นการประเมินวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ	ประเทศ
ความเหมือน	วินัย คุณธรรม - การมีวินัย (ว 25/2548) - การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (ว 25/2548) - การดำรงตนอย่างเหมาะสม (ว 25/2548)	ประเทศไทย สิงคโปร์
	วินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ - ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ (ว 21/2560)	
	จรรยาบรรณวิชาชีพ - การมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ (ว 25/2548) - ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ (ว 25/2548) - มีส่วนร่วม ในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (ว 17/2552)	
	จรรยาบรรณวิชาชีพ - การมีความรับผิดชอบ (ว 25/2548) - การมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ (ว 17/2552)	ประเทศไทย สหรัฐอเมริกา สิงคโปร์
ความแตกต่าง	จรรยาบรรณวิชาชีพ - มีความรับผิดชอบต่อองค์กร - มีความรับผิดชอบต่อตลาด [ผู้บริโภค: ผู้เรียน (ผู้วิจัย)] - มีความรับผิดชอบต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน - มีความรับผิดชอบต่อการสอน	สิงคโปร์
	- ความมุ่งมั่นในการทำงานและการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	สหรัฐอเมริกา

2. ด้านประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะในด้านประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม พบว่า มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินในด้านประสิทธิภาพการทำงานทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทย และยังพบว่า ส่วนใหญ่มีการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาในเรื่องของ “ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่” ใกล้เคียงกันทั้งในประเทศไทย สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ประเทศออสเตรเลีย และประเทศสิงคโปร์

นอกจากนั้น พบว่า ประเทศไทยกับประเทศสิงคโปร์ได้กำหนดประเด็นอื่นๆที่สอดคล้องกัน
ในประเด็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและภาระงาน ได้แก่ ชั่วโมงสอนตามตารางสอนและงานสนับสนุน
การจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยการปฏิบัติงานบริหารวิชาการงานบุคคล งบประมาณ หรือบริหารงานทั่วไป
การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)” และงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบประเด็นการประเมินด้านประสิทธิภาพการทำงาน

การเปรียบเทียบ	ประเด็นด้านประสิทธิภาพการทำงาน	ประเทศ
ความเหมือน	- ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ (ว 25/2548)	ประเทศไทย สาธารณรัฐ ประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลี ใต้) ออสเตรเลีย สิงคโปร์
	- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ว 25/2548 / ว 21/2560) - ภาระงาน (ว 17/2552) ● ชั่วโมงสอนตามตารางสอน (ว 21/2560) ● งานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (ว 21/2560) (1) ปฏิบัติงานบริหารวิชาการ งานบุคคล งบประมาณ หรือ บริหารงานทั่วไป (ว 21/2560) (2) การมีส่วนร่วมในชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (ว 21/2560) (3) งานตอบสนองนโยบาย และจุดเน้น (ว 21/2560)	ประเทศไทย สิงคโปร์

3. ด้านความรู้ ความสามารถและคุณภาพการปฏิบัติงาน

ผลการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะในด้านความรู้
ความสามารถและคุณภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่า มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินทั้ง 2 ด้าน
ทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทย โดยประเทศที่พบว่าการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน
ด้านความรู้ ความสามารถ เช่นเดียวกับประเทศไทย ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ
ประเทศออสเตรเลีย และประเทศสิงคโปร์ และด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา

และประเทศอังกฤษ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า มีประเด็นการประเมินที่กำหนดไว้แตกต่างกัน จึงสรุปประเด็นการประเมินที่กำหนดไว้ใกล้เคียงและแตกต่างกันกับหลักเกณฑ์การประเมินของประเทศไทยไว้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ด้านความรู้ ความสามารถ

ประเด็นการประเมินด้านความรู้ ความสามารถที่กำหนดไว้ใกล้เคียงและแตกต่างกันสรุปได้ดังนี้

1) ประเด็นในการประเมินที่ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย และประเทศสิงคโปร์กำหนดไว้ใกล้เคียงกับประเทศไทย ได้แก่ “ด้านการจัดการเรียนการสอน” และ “ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน” โดยกำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 1 ตาม ว 25/2548 และฉบับที่ 4 ตาม ว 21/2560 ตามลำดับ และ “ด้านการวางแผนและการนำไปใช้” ซึ่งก็ได้กำหนดเอาไว้ภายใต้หลักเกณฑ์ฉบับที่ 1 ตาม ว 25/2548 นอกจากนี้ ในส่วนของการบริหารจัดการชั้นเรียนก็ได้มีการกำหนดหัวข้อย่อยในเรื่องของการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน และการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชาไว้เพิ่มเติมในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 4 ตาม ว 21/2560

2) ประเด็นในการประเมินอื่นๆ ที่ประเทศไทยกำหนดไว้ใกล้เคียงกับประเทศสิงคโปร์ ได้แก่ “ด้านหลักสูตร” พร้อมประเด็นย่อยเรื่องของการสร้างและพัฒนาหลักสูตร และ “ด้านสื่อและนวัตกรรม” นอกจากนี้ ยังได้มีการกำหนด “ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ” “ด้านการออกแบบการเรียนรู้” “ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้” และ “ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้” ไว้เพิ่มเติมในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 4 ตาม ว 21/2560

3) ประเด็นในการประเมินอื่นๆ ที่ต่างประเทศได้กำหนดไว้แตกต่างจากประเทศไทย ได้แก่ “ด้านเนื้อหาวิชาที่สอน” และ “ด้านทักษะในการสอน” (ประเทศสหรัฐอเมริกา) และ “ด้านการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้” (ประเทศสิงคโปร์และประเทศออสเตรเลีย) ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบประเด็นการประเมินด้านความรู้ ความสามารถ

การเปรียบเทียบ	ประเด็นการประเมินด้านความรู้ ความสามารถ	ประเทศ
ความเหมือน	- ด้านการจัดการเรียนการสอน (ว 25/2548) - ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (ว 21/2560) ▪ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ▪ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา - ด้านการวางแผนและการนำไปใช้ (ว 25/2548)	ประเทศไทย สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ออสเตรเลีย สิงคโปร์

การเปรียบเทียบ	ประเด็นการประเมินด้านความรู้ ความสามารถ	ประเทศ
	- ด้านหลักสูตร (ว 17/2552) ▪ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร (ว 21/2560) - ด้านสื่อและนวัตกรรม (ว 17/2552 / ว 21/2560) - ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (ว 21/2560) - ด้านการออกแบบการเรียนรู้ (ว 25/2548 / ว 21/2560) - ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (ว 21/2560) - ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (ว 21/2560)	ประเทศไทย สิงคโปร์
ความแตกต่าง	- ด้านเนื้อหาวิชาที่สอน - ด้านทักษะในการสอน	สหรัฐอเมริกา
	- ด้านการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้	สิงคโปร์ ออสเตรเลีย

3.2 ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน

ประเด็นการประเมินด้านคุณภาพการปฏิบัติงานเมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นการประเมินที่ประเทศสิงคโปร์กำหนดไว้ตรงกันกับประเทศไทย ได้แก่ คุณภาพ “ด้านการพัฒนาตนเอง” ในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 2 ตาม ว 17/2552 “ด้านการพัฒนาผู้เรียน” “ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์” “ด้านการบริการที่ดี” และ “ด้านการทำงานเป็นทีม” โดยกำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 1 ตาม ว 25/2548

ประเด็นที่ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศสิงคโปร์ กำหนดไว้นอกเหนือจากที่ประเทศไทย กำหนดไว้ ได้แก่ ส่วนของคุณภาพการปฏิบัติงาน “ด้านการประเมินผู้เรียน” และ “ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน” ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบประเด็นการประเมินด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน

การเปรียบเทียบ	ประเด็นการประเมินด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน	ประเทศ
ความเหมือน	- ด้านการพัฒนาตนเอง (ว 25/2548 / ว 17/2552 / ว 21/2560) - ด้านการพัฒนาผู้เรียน (ว 25/2548) - ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ว 25/2548) - ด้านการบริการที่ดี (ว 25/2548) - ด้านการทำงานเป็นทีม (ว 25/2548)	ประเทศไทย สิงคโปร์
ความแตกต่าง	- ด้านการประเมินผู้เรียน - ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	สหรัฐอเมริกา สิงคโปร์

4. ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่

ผลการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะในด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวม พบว่า ส่วนใหญ่มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินในด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทย โดยประเทศที่พบว่ามีกำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน ด้านดังกล่าวเช่นเดียวกับประเทศไทย ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) และประเทศสิงคโปร์ อย่างไรก็ตาม อาจจำแนกประเด็นออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่ ประเด็นผลการปฏิบัติงานและประเด็นผลงานทางวิชาการ จึงสรุปประเด็นการประเมินที่กำหนดไว้ใกล้เคียงและแตกต่างกันกับหลักเกณฑ์การประเมินของประเทศไทยไว้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 ประเด็นผลการปฏิบัติงาน อาจจำแนกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน ด้านผลการจัด การเรียนรู้ และด้านผลการพัฒนาวิชาการ อาจสรุปประเด็นการประเมินที่กำหนดไว้ใกล้เคียงและแตกต่างกันกับหลักเกณฑ์การประเมินของประเทศไทยได้ ดังนี้

1) ด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน พบว่า หลักเกณฑ์การประเมินของประเทศไทย ทั้ง 3 ฉบับ มีการกำหนดประเด็นการประเมินที่ใกล้เคียงกับหลักเกณฑ์ของต่างประเทศ ได้แก่ ประเด็นในการประเมิน ด้านผลที่เกิดกับผู้เรียนที่ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ และประเทศสิงคโปร์ ในประเด็นย่อย คือ “ผลการเรียนหรือผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการของผู้เรียนและการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม” ในหลักเกณฑ์ ฉบับที่ 1 ตาม ว 25/2548 ฉบับที่ 2 ตาม ว 17/2552 ประเด็น “พฤติกรรมผู้เรียน” ในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 1 ตาม ว 25/2548 และ “พัฒนางาน ปรับปรุง และเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาเพื่อผู้เรียน” ในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 2 ตาม ว 17/2552

นอกจากนั้น ยังได้มีการกำหนดหัวข้อการประเมินเรื่องของ “คุณภาพผู้เรียน” ไว้เพิ่มเติมในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 4 ตาม ว 21/2560 โดยกำหนดเป็นหัวข้อหนึ่งภายใต้ประเด็นการจัดการเรียนรู้ และกำหนดประเด็นเรื่อง “ผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่นๆ” เพิ่มเติมไว้ในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 2 ตาม ว 17/2552 ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบประเด็นการประเมินด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน

การเปรียบเทียบ	ประเด็นในการประเมินด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน	ประเทศ
ความเหมือน	- ผลการเรียนรู้หรือผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการของผู้เรียน และการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม (ว 25/2548 / ว 17/2552 / ว 21/2560) - พฤติกรรมผู้เรียน (ว 25/2548) - พัฒนางาน ปรับปรุง และเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาเพื่อผู้เรียน (ว 17/2552)	ประเทศไทย สหรัฐอเมริกา สิงคโปร์
	- คุณภาพผู้เรียน (ว 21/2560) - ผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่นๆ (ว 17/2552)	ประเทศไทย สิงคโปร์

2) ด้านผลการจัดการเรียนรู้ พบว่า มีการกำหนดประเด็นการประเมินของประเทศไทยที่สอดคล้องกับประเด็นการประเมินของต่างประเทศ คือ ประเทศสหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) และประเทศสิงคโปร์ ได้แก่ ประเด็น “การจัดการชั้นเรียน” ที่ปรากฏอยู่ในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 1 ตาม ว 25/2548 รวมทั้ง มีการกำหนดประเด็นเพิ่มเติมในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 3 ตาม ว 21/2560 ได้แก่ ประเด็น “การออกแบบหน่วยการเรียนรู้” “การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล แผนการสอนรายบุคคล แผนการจัดประสบการณ์” และ “กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้”

ส่วนประเด็นการประเมินของประเทศไทย สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) และประเทศสิงคโปร์ ในด้านผลการจัดการเรียนรู้ที่ปรากฏนอกเหนือจากนี้และแตกต่างจากประเทศไทย ได้แก่ ประเด็น “ศักยภาพการสอนในชั้นเรียน” “ความสามารถในการสอน” “กระบวนการเรียนการสอน” “การส่งเสริมความเป็นเลิศด้วยประสิทธิภาพการเรียนการสอน” และ “การปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน” ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบประเด็นการประเมินด้านผลการจัดการเรียนรู้

การเปรียบเทียบ	ประเด็นการประเมินด้านผลการจัดการเรียนรู้	ประเทศ
ความเหมือน	- การจัดการชั้นเรียน (ว 25/2548)	ประเทศไทย สหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) สิงคโปร์
	- การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ (ว 21/2560) - การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการศึกษา เฉพาะบุคคล แผนการสอนรายบุคคล แผนการจัด ประสบการณ์ (ว 21/2560) - กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ (ว 21/2560)	ประเทศไทย สิงคโปร์
ความแตกต่าง	- ศักยภาพการสอนในชั้นเรียน - ความสามารถในการสอน - กระบวนการเรียนการสอน - การส่งเสริมความเป็นเลิศด้วยประสิทธิภาพ การเรียนการสอน - การปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน	สหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) สิงคโปร์

3) ด้านผลการพัฒนาวิชาการ พบว่า มีประเด็นการประเมินที่ประเทศสิงคโปร์ กำหนดไว้ตรงกันกับประเทศไทย ได้แก่ “การพัฒนาวิชาการ” ในหลักเกณฑ์ทั้ง 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 ตาม ว 25/2548 และฉบับที่ 2 ตาม ว 17/2552 และกำหนดประเด็น “การให้บริการทางวิชาการ” เพิ่มเติมไว้ในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 2 ตาม ว 17/2552 ในส่วนของต่างประเทศ พบว่า ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศสิงคโปร์ สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) และประเทศออสเตรเลีย ได้กำหนดประเด็นประเมิน ด้านพัฒนาวิชาการไว้สอดคล้องกันหลายประเด็น นอกเหนือจากที่มีการกำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ ของประเทศไทย ได้แก่ ประเด็น “การรักษาคุณภาพการสอนระดับสูง” “การร่วมแบ่งปันกลยุทธ์และ ความคิด” “ความรับผิดชอบอย่างมืออาชีพ” “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล” “การส่งเสริมการสื่อสาร ระหว่างโรงเรียนและชุมชนและการสนับสนุนโรงเรียนและชุมชน” “การสนับสนุนเพื่อการพัฒนาเพื่อน ร่วมงาน” “ทัศนคติของครู” “ความพึงพอใจของผู้ปกครอง” และ “ทักษะการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน” ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบประเด็นการประเมินด้านผลการพัฒนาวิชาการ

การเปรียบเทียบ	ประเด็นการประเมินด้านผลการพัฒนาวิชาการ	ประเทศ
ความเหมือน	- การพัฒนาวิชาการ (ว 25/2548 / ว 17/2552) - การให้บริการทางวิชาการ (ว 17/2552)	ประเทศไทย สิงคโปร์
ความแตกต่าง	- การรักษาคุณภาพการสอนระดับสูง - การร่วมแบ่งปันกลยุทธ์และความคิด - ความรับผิดชอบอย่างมืออาชีพ - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล - การส่งเสริมการสื่อสารระหว่างโรงเรียนและชุมชนและการสนับสนุนโรงเรียนและชุมชน	สหรัฐอเมริกา สิงคโปร์
	- ทักษะคติของครู	สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) สิงคโปร์
	- ทักษะการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน	ออสเตรเลีย สิงคโปร์
	- การสนับสนุนเพื่อการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน - ความพึงพอใจของผู้ปกครอง	สิงคโปร์

4.2. ประเด็นผลงานทางวิชาการ พบว่า มีการกำหนดประเด็นการประเมินในด้านของผลงานทางวิชาการในภาพรวม ทั้งในต่างประเทศและประเทศไทย แต่มีความหลากหลายในเรื่องของรูปแบบของผลงานทางวิชาการ ซึ่งอาจจำแนกเป็น 4 ส่วน คือ งานวิจัย รายงาน ผลงานดีเด่น และแฟ้มสะสมผลงาน โดยอาจสรุปประเด็นการประเมินทั้ง 4 ส่วน ที่กำหนดไว้ใกล้เคียงและแตกต่างกันกับหลักเกณฑ์การประเมินของประเทศไทยได้ ดังนี้

1) ส่วนของงานวิจัย พบว่า ในภาพรวมประเทศไทยกำหนดให้เสนอ “ผลงานวิจัย” เป็นส่วนหนึ่งของหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะในหลักเกณฑ์ทั้ง 3 ฉบับ โดยในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 1 ตาม ว 25/2548 กำหนดให้เสนอ “งานวิจัย” สำหรับการเสนอขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ส่วนการเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้เสนอ “ผลงานวิจัยและพัฒนา” เป็นส่วนหนึ่งของหลักเกณฑ์การประเมิน ในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 1 ตาม ว 25/2548 และหลักเกณฑ์ฉบับที่ 2 ตาม ว 17/2552 ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินของสาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) และประเทศสิงคโปร์ ในขณะที่ มีปรากฏในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 2 ตาม ว 17/2552 มีการกำหนดให้ใช้ “รายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการวิจัยในชั้นเรียน หรือผลงานทางวิชาการลักษณะอื่นที่มี

จุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียนสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ ใช้แนวคิด ทฤษฎีและองค์ความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาไปสู่การสรุปองค์ความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน” และ ว 21/2560 กำหนดให้ใช้การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ในการเสนอขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของประเทศสิงคโปร์

นอกจากนั้น ยังมีการกำหนดรูปแบบของงานวิจัยในการเสนอขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะในรูปแบบอื่นๆ ในสาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) และประเทศสิงคโปร์ ที่กำหนดให้เสนอ “เอกสารหรือผลการวิจัยในสิ่งพิมพ์ ระดับอำเภอ ที่มีการนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน” เพื่อขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบประเด็นการประเมินด้านผลงานวิจัย

การเปรียบเทียบ	ประเด็นการประเมินด้านผลงานวิจัย	ประเทศ
ความเหมือน	- งานวิจัย (เชี่ยวชาญ)	ประเทศไทย สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) สิงคโปร์
	- ผลงานวิจัยและพัฒนา (เชี่ยวชาญพิเศษ) (ว 25/2548)	
	- รายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการวิจัย ในชั้นเรียน หรือผลงานทางวิชาการลักษณะอื่น ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาด้านการเรียน ของผู้เรียนสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ ใช้แนวคิด ทฤษฎีและองค์ความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหา นำไปสู่การสรุปองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน (ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ) (ว 17/2552) - งานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (ว 21/2560)	ประเทศไทย สิงคโปร์
ความแตกต่าง	- เอกสารหรือผลการวิจัยในสิ่งพิมพ์ ระดับอำเภอ ที่มีการนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงการเรียน การสอน	สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) สิงคโปร์

2) ส่วนของรายงาน พบว่า ประเทศไทยกำหนดให้เสนอ “รายงานผลการเรียนการสอนหรือผลการเรียนรู้ของผู้เรียน” เป็นส่วนหนึ่งของหลักเกณฑ์การประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับที่ประเทศออสเตรเลีย และประเทศสิงคโปร์ กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังมีรูปแบบของรายงานที่กำหนดไว้แตกต่างหลากหลาย ทั้งในต่างประเทศและประเทศไทย นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ข้างต้น ดังต่อไปนี้

2.1) ประเทศสิงคโปร์กำหนดรูปแบบอื่นๆของรายงานไว้ดังนี้

- (1) “รายงานการคาดคะเนศักยภาพในอนาคตของครู”
- (2) “รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี”
- (3) “รายงานผลการประเมินความเป็นมืออาชีพ (การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

อย่างมืออาชีพ)” โดยรูปแบบในข้อ (2) และ (3) กำหนดไว้สอดคล้องกับประเทศออสเตรเลีย

2.2) ประเทศไทยกำหนดรูปแบบอื่นๆของรายงานที่ตรงกับประเทศสิงคโปร์ไว้ดังนี้

- (1) “รายงานการสังเคราะห์ผลการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน” โดยกำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 2 ตาม ว 17/2552

(2) “รายงานผลการประเมินและหรือการทดสอบของวิชาที่สอนในระดับเขตหรือระดับประเทศ” และ “รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่นๆ” โดยกำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 2 ตาม ว 17/2552 ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบประเด็นการประเมินด้านรายงาน

การเปรียบเทียบ	ประเด็นการประเมินด้านรายงาน	ประเทศ
ความเหมือน	- รายงานผลการเรียนการสอนหรือผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (ว 17/2552)	ประเทศไทย ออสเตรเลีย สิงคโปร์
	- รายงานการสังเคราะห์ผลการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน (ว 17/2552) - รายงานผลการประเมินและหรือการทดสอบของวิชาที่สอนในระดับเขตหรือระดับประเทศ (ว 17/2552) - รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่นๆ (ว 17/2552)	ประเทศไทย สิงคโปร์
ความแตกต่าง	- รายงานการคาดคะเนศักยภาพในอนาคตของครู - รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี - รายงานผลการประเมินความเป็นมืออาชีพ (การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ)	สิงคโปร์ ออสเตรเลีย

2.3) ประเทศไทยและประเทศสิงคโปร์ มีความเหมือนกันในเรื่องของการนำรางวัลผลงานดีเด่นที่แสดงการพัฒนางานและแฟ้มสะสมงานซึ่งกำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การประเมินฉบับที่ 2 ตาม ว 17/2552 มาใช้ในการพิจารณา ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบประเด็นการประเมินด้านผลงานดีเด่นและแฟ้มสะสมงาน

การเปรียบเทียบ	ประเด็นการประเมินผลงานดีเด่นและแฟ้มสะสมงาน	ประเทศ
ความเหมือน	- รางวัลผลงานดีเด่นที่แสดงการพัฒนางาน	ประเทศไทย สิงคโปร์
ความแตกต่าง	- แฟ้มสะสมงาน	ประเทศไทย สิงคโปร์

5. ด้านการฝึกอบรม

ผลการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะในด้านการฝึกอบรม ในภาพรวม พบว่า มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินในด้านการฝึกอบรมทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทยโดยประเทศที่พบว่ามีกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินด้านดังกล่าวเช่นเดียวกับประเทศไทย ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) และสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ใกล้เคียงกันกับที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การประเมินของประเทศไทย แต่แตกต่างกันที่ประเทศไทย กำหนดให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตาม ว 17/2552 และนำมาใช้เป็นคุณสมบัติเพื่อขอรับการประเมิน

ต่อมา มีการกำหนดให้ครูได้รับการพัฒนาให้ครบ 100 ชั่วโมง โดยจัดทำแผนพัฒนา รายปี เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติด้านผลที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในการขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์ และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตาม ว 21/2560 ในขณะที่ ต่างประเทศกำหนดให้ครูต้องเข้ารับการฝึกอบรมตามโปรแกรมที่กำหนด ซึ่งประเทศสหรัฐอเมริกาคำหนดให้มีการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ในขณะที่สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) กำหนดให้มีการเข้ารับการฝึกอบรมตามโปรแกรมที่กำหนด โดยกำหนดให้เป็นกิจกรรมหนึ่ง ในกระบวนการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ส่วนสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) กำหนดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน โดยให้น้ำหนักที่ร้อยละ 15 (Results of In-Service Training = 15 %) และเปิดโอกาสให้ครูที่เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำ ผลการฝึกอบรมและประกาศนียบัตรหรือใบรับรองที่ได้จากการฝึกอบรม มาใช้ในการเลื่อนตำแหน่งและ เพิ่มค่าตอบแทนได้ ส่วนของประเทศสิงคโปร์จะเชื่อมโยงการประเมินกับการพัฒนาอยู่ในกระบวนการวัด และประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย

6. ด้านอื่นๆ

นอกเหนือจากผลการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะทั้งในประเด็นหลักและประเด็นย่อยของประเทศไทยกับต่างประเทศที่สรุปไว้ข้างต้นแล้ว การศึกษางานวิจัยและเอกสารยังพบว่า ในต่างประเทศมีการกำหนดรูปแบบการประเมินที่มีความแตกต่างจากรูปแบบการประเมินของประเทศไทย สรุปได้ดังต่อไปนี้

6.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา กำหนดรูปแบบการประเมินโดยใช้ผลจาก “รายงานการจัดอันดับประสิทธิภาพของครู (Highly Effective Rating)” ในการพิจารณา

6.2 สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) กำหนดรูปแบบการประเมินโดยการทดสอบแบ่งเป็นการสอบข้อเขียน (120 นาที) โดยใช้แบบทดสอบ 2-3 แบบ ในด้านความรู้ ทักษะ วิธีสอน วิชาเฉพาะ และจิตวิทยา ร่วมกับการสอบสัมภาษณ์ (20 นาที)

6.3 สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) กำหนดรูปแบบการประเมินโดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม

6.4 ประเทศออสเตรเลีย กำหนดให้ “ความเป็นพลเมืองหรือชาวต่างชาติที่ได้รับวีซ่าอยู่อาศัยถาวร และได้รับการรับรองจากหน่วยงานที่ดูแลด้านครู” เป็นประเด็นหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การประเมิน เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ

กล่าวโดยสรุป คือ ผลการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การประเมินให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครู ในภาพรวม พบว่า ประเทศไทยได้กำหนดประเด็นหลักในการพิจารณาไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) วินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ประสิทธิภาพการทำงาน 3) ความรู้ ความสามารถและคุณภาพการปฏิบัติงาน และ 4) ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ในขณะที่ต่างประเทศส่วนใหญ่ กำหนดไว้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ด้านประสิทธิภาพการทำงาน 3) ด้านความรู้ ความสามารถและคุณภาพการปฏิบัติงาน 4) ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน และผลงานทางวิชาการ 5) ด้านการฝึกอบรม และ 6) ด้านอื่นๆ ซึ่งมีรายละเอียดบางประเด็นของประเทศไทยที่สามารถเทียบเคียงกับของต่างประเทศได้ แต่มีความแตกต่างกันในเนื้อหาสาระ เช่น ในประเด็นด้านการฝึกอบรม

ผลการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การประเมินให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ

ประเด็นการประเมินด้านวินัย คุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่พบจากการศึกษาเปรียบเทียบ มีทั้งประเด็นที่ใกล้เคียงและแตกต่างกับต่างประเทศ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1.1 ประเด็นที่ประเทศไทยกำหนดไว้ใกล้เคียงกับประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศสิงคโปร์ ในส่วนของวินัยและคุณธรรม ได้แก่ การมีวินัย การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงตนอย่างเหมาะสม และการไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ ในส่วนของจรรยาบรรณ

วิชาชีพ ได้แก่ การมีความรับผิดชอบ การมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ การมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.2 ประเด็นอื่นๆ ที่ต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศสิงคโปร์และประเทศสหรัฐอเมริกา กำหนดไว้นอกเหนือจากที่ประเทศไทยกำหนด ในส่วนของจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อองค์กร ตลาด [ผู้บริโภค: ผู้เรียน (ผู้วิจัย)] พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน และการสอน (ประเทศสิงคโปร์) และความมุ่งมั่นในการทำงานและการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (ประเทศสหรัฐอเมริกา)

2. ด้านประสบการณ์การทำงาน

ประเด็นการประเมินด้านประสบการณ์การทำงานจากการศึกษาเปรียบเทียบ พบว่าไม่มีประเด็นที่แตกต่างกับต่างประเทศ และประเด็นที่ประเทศไทยกำหนดไว้ใกล้เคียงกับสาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ประเทศออสเตรเลีย และประเทศสิงคโปร์ คือ ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และภาระงาน ได้แก่ ชั่วโมงสอนตามตารางสอน และงานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย การปฏิบัติงานบริหารวิชาการ งานบุคคล งบประมาณ หรือบริหารงานทั่วไป การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น

3. ด้านความรู้ ความสามารถ

ประเด็นการประเมินด้านความรู้ ความสามารถที่พบจากการศึกษาเปรียบเทียบ มีทั้งประเด็นที่ใกล้เคียงและแตกต่างกับต่างประเทศ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

3.1 ประเด็นที่ประเทศไทยกำหนดไว้เหมือนกับของประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ ประเทศออสเตรเลีย และประเทศสิงคโปร์ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วยประเด็นย่อย 2 ประเด็น คือ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนและการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา ด้านการวางแผนและการนำแผน ไปใช้ ด้านหลักสูตร ด้านสื่อและนวัตกรรม ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

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

4. ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน

ประเด็นการประเมินด้านคุณภาพการปฏิบัติงานที่พบจากการศึกษาเปรียบเทียบ พบว่ามีทั้งประเด็นที่ใกล้เคียงและแตกต่างกับต่างประเทศ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

4.1 ประเด็นที่ประเทศไทยกำหนดไว้เหมือนกับประเทศสิงคโปร์ ได้แก่ ประเด็นคุณภาพการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านการทำงานเป็นทีม

4.2 ประเด็นอื่นๆ ที่ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศสิงคโปร์ กำหนดไว้นอกเหนือจากที่ประเทศไทยกำหนด ได้แก่ การประเมินผู้เรียนและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

5. ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่

ประเด็นการประเมินด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกออกเป็นประเด็นด้านผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ผลที่เกิดกับผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาการ กับผลงานทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย งานวิจัยและรายงาน สรุปความเหมือนและแตกต่างรายประเด็นได้ดังนี้

5.1 ผลการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การประเมินด้านผลที่เกิดกับผู้เรียนที่พบจากการศึกษาเปรียบเทียบ พบว่าหลักเกณฑ์การประเมินของประเทศไทย ทั้ง 3 ฉบับ มีการกำหนดประเด็นการประเมินที่ใกล้เคียงกับหลักเกณฑ์ของประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศสิงคโปร์ ได้แก่ ผลการเรียนรู้หรือผลสัมฤทธิ์ ด้านวิชาการของผู้เรียนและการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม พฤติกรรมผู้เรียน คุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนาที่ปฏิบัติ การปรับปรุงและเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาเพื่อผู้เรียน และผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่นๆ

ส่วนที่ 2 การประเมินด้านผลการจัดการเรียนรู้ พบว่า มีประเด็นการประเมินของประเทศไทย ที่สอดคล้องกับประเด็นการประเมินของต่างประเทศ คือ ประเทศสหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) และประเทศสิงคโปร์ ได้แก่ ประเด็นการจัดการชั้นเรียน การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล แผนการสอนรายบุคคล แผนการจัดประสบการณ์และกลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ ส่วนประเด็นการประเมินของประเทศสหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) และประเทศสิงคโปร์ ด้านผลการจัดการเรียนรู้ที่ปรากฏนอกเหนือจากนี้และแตกต่างจากประเทศไทย ได้แก่ ประเด็นศักยภาพการสอนในชั้นเรียน ความสามารถในการสอน การจัดกระบวนการเรียนการสอน การส่งเสริมความเป็นเลิศ ด้วยประสิทธิภาพการเรียนการสอน และการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน

ส่วนที่ 3 การประเมินด้านผลการพัฒนาวิชาการ พบว่า มีประเด็นการประเมินที่ประเทศสิงคโปร์กำหนดไว้ตรงกันกับประเทศไทย ได้แก่ การพัฒนาวิชาการ การให้บริการทางวิชาการ และในส่วนของแต่ละประเทศ พบว่า ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศสิงคโปร์ สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) และประเทศออสเตรเลีย ได้กำหนดประเด็นประเมินด้านพัฒนาวิชาการนอกเหนือจากที่มีการกำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ของประเทศไทย ซึ่งมีความสอดคล้องกันหลายประเด็น ได้แก่ ประเด็นการรักษาคุณภาพ

การสอนระดับสูง การร่วมแบ่งปันกลยุทธ์และความคิด ความรับผิดชอบอย่างมืออาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การส่งเสริมการสื่อสารระหว่างโรงเรียนและชุมชนและการสนับสนุนโรงเรียนและชุมชน การสนับสนุนเพื่อการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน ทักษะการคิด การฟังของผู้ออกแบบ และทักษะการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน

5.2 ผลงานทางวิชาการ กำหนดรูปแบบของผลงานทางวิชาการจำแนกเป็น 4 ส่วน คือ งานวิจัย รายงาน ผลงานดีเด่น และแฟ้มสะสมผลงาน

ส่วนที่ 1 งานวิจัย พบว่า ในภาพรวมประเทศไทยกำหนดให้เสนอผลงานวิจัย ได้แก่ ผลงานวิจัยและพัฒนา การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และรายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการวิจัย ในชั้นเรียนหรือผลงานทางวิชาการลักษณะอื่นที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียน สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ มีการใช้แนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหา และนำไปสู่การสรุปองค์ความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน เป็นส่วนหนึ่งในการเสนอขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ในหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ในหลักเกณฑ์ ทั้ง 3 ฉบับ ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินของสาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) และประเทศสิงคโปร์

นอกจากนั้น สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) และประเทศสิงคโปร์ มีการกำหนดรูปแบบของงานวิจัยในการเสนอขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งในรูปแบบอื่นๆ ได้แก่ เอกสารหรือผลการวิจัยในสิ่งพิมพ์ ระดับอำเภอ ที่มีการนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน

ส่วนที่ 2 รายงาน พบว่า ประเทศไทยกำหนดให้เสนอรายงานผลการเรียนการสอน หรือผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นส่วนหนึ่งของหลักเกณฑ์การประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับที่ประเทศออสเตรเลีย และประเทศสิงคโปร์กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังมีรูปแบบของรายงานที่กำหนดไว้แตกต่างหลากหลาย ทั้งในต่างประเทศและประเทศไทย นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ข้างต้น ได้แก่ รายงานการคาดคะเนศักยภาพในอนาคตของครู รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี รายงานผลของการประเมินความเป็นมืออาชีพ (การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ) รายงานการสังเคราะห์ผลการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้ง รายงานผลการประเมินและหรือการทดสอบของวิชาที่สอนในระดับเขตหรือระดับประเทศ และรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่นๆ

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

ส่วนที่ 4 แฟ้มสะสมงาน พบว่า ประเทศไทยได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมให้ครูเสนอแฟ้มสะสมงาน ตาม ว 17/2552 ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของประเทศสิงคโปร์

6. ด้านการฝึกอบรม

ผลการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะในด้านการฝึกอบรม ในภาพรวม พบว่า มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินในด้านการฝึกอบรมทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทยโดยประเทศที่พบว่ามีกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินด้านดังกล่าวเช่นเดียวกับประเทศไทย ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศจีน (เซี่ยงไฮ้) ประเทศสิงคโปร์ และสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ซึ่งมีความใกล้เคียงกันกับที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การประเมินของประเทศไทย แต่แตกต่างกับที่ประเทศไทย กำหนดให้ใช้ผลการฝึกอบรม พัฒนาเป็นคุณสมบัติเพื่อขอรับการประเมินให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเท่านั้น ในขณะที่ ต่างประเทศกำหนดให้การฝึกอบรมพัฒนาเป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง โดยเปิดโอกาสให้ครูผู้ผ่านการฝึกอบรม สามารถนำผลคะแนน มาใช้ในการขอเลื่อนตำแหน่งได้

7. ด้านอื่นๆ

การศึกษางานวิจัยและเอกสารพบประเด็นอื่นๆ ที่ต่างประเทศกำหนดไว้แตกต่างจากประเทศไทย สรุปได้ดังต่อไปนี้

7.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา กำหนดรูปแบบการประเมินโดยใช้ผลจาก “รายงานการจัดอันดับประสิทธิภาพของครู (Highly Effective Rating)” ในการพิจารณา

7.2 ประเทศจีน กำหนดรูปแบบการประเมินโดยการทดสอบ แบ่งเป็นการสอบข้อเขียน (120 นาที) โดยใช้แบบทดสอบ 2-3 แบบ ในด้านความรู้ ทักษะ วิธีสอน วิชาเฉพาะ และจิตวิทยา ร่วมกับการสอบสัมภาษณ์ (20 นาที)

7.3 ประเทศออสเตรเลีย กำหนดให้ “ความเป็นพลเมืองหรือชาวต่างชาติที่ได้รับวีซ่าอยู่อาศัยถาวร และได้รับการรับรองจากหน่วยงานที่ดูแลด้านครู” เป็นประเด็นหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การประเมิน เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การให้มหาวิทยาลัยและเลื่อนวิทยฐานะของครูประเทศไทยกับต่างประเทศ

ประเด็นการประเมิน	ประเทศ									
	ไทย				อเมริกา	จีน	เกาหลีใต้	สิงคโปร์	ออสเตรเลีย	
	ว 25/48	ว 17/52	ว 1/59	ว 21/60						
วินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ										
- มีวินัย	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	
- ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-	
- ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	
- ดำรงตนอย่างเหมาะสม	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	
- รักและศรัทธาในวิชาชีพ	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	
- มีความมุ่งมั่นในการทำงานและการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-	
- มีความรับผิดชอบ	✓	-	-	-	✓	-	-	✓	-	
- ต่อวิชาชีพ	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	
- ต่อองค์กร	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	
- ต่อตลาด [ผู้บริโภค: ผู้เรียน(ผู้วิจัย)]	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	
- ต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	
- ต่อการสอน	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	
- มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ	-	✓	-	✓	✓	-	-	✓	-	
- ให้ความร่วมมือกับโรงเรียนและหน่วยอื่นๆ	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	
- มีส่วนร่วม ในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	-	✓	-	-	-	-	-	✓	-	

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การให้มหาวิทยาลัยและเลื่อนวิทยฐานะของครูประเทศไทยกับต่างประเทศ (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ประเทศ								
	ไทย				อเมริกา	จีน	เกาหลีใต้	สิงคโปร์	ออสเตรเลีย
	ว 25/48	ว 17/52	ว 1/59	ว 21/60					
ประสบการณ์การทำงาน									
- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	✓	✓	-	✓	-	-	-	✓	-
- ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓	✓
- ภาระงาน	-	✓	-	✓	-	-	-	✓	-
- ชั่วโมงสอนตามตารางสอน	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-
- งานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-
- ปฏิบัติงานบริหารวิชาการงานบุคคล งบประมาณ หรือบริหารงานทั่วไป	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-
- การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC)	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-
- งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-
ความรู้ ความสามารถ/คุณภาพการปฏิบัติงาน	**				**				**
ความรู้ ความสามารถ	*				*				*
- ด้านเนื้อหาวิชาที่สอน	-	-	-	-	✓	-	-	✓	✓
- ด้านหลักสูตร	-	✓	-	-	-	-	-	✓	-
- การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-
- ด้านทักษะในการสอน	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-
- ด้านการจัดการเรียนการสอน	-	✓	-	-	✓	-	-	✓	-

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การให้มิตวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูประเทศไทยกับต่างประเทศ (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ประเทศ								
	ไทย				อเมริกา	จีน	เกาหลีใต้	สิงคโปร์	ออสเตรเลีย
	ว 25/48	ว 17/52	ว 1/59	ว 21/60					
- ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	✓	-	-	✓	✓	-	-	✓	-
- ด้านการออกแบบการเรียนรู้	✓	-	-	✓	-	-	-	✓	-
- ด้านการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓
- ด้านการวางแผนและนำไปใช้	-	✓	-	-	-	-	-	✓	✓
- ด้านสื่อและนวัตกรรม	-	✓	-	✓	-	-	-	✓	-
- ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-
- ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-
- ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-
คุณภาพการปฏิบัติงาน									
- ด้านการพัฒนาตนเอง	✓	✓	-	✓	-	-	-	✓	-
- ด้านการพัฒนาผู้เรียน	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-
- ด้านการประเมินผู้เรียน	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-
- ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-
- ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-
- ด้านการบริการที่ดี	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-
- ด้านการทำงานเป็นทีม	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การให้วิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูประเทศไทยกับต่างประเทศ (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ประเทศ								
	ไทย				อเมริกา	จีน	เกาหลีใต้	สิงคโปร์	ออสเตรเลีย
	ว 25/48	ว 17/52	ว 1/59	ว 21/60					
ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่	**	**	**		**		**	**	
ผลการปฏิบัติงาน ประเมินจาก..	*	*	*		*		*	*	
- ผลที่เกิดกับผู้เรียน	*	*			*			*	
- ผลการเรียนรู้/ผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการของผู้เรียน และการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม	✓	✓	✓	-	✓	-	-	✓	-
- พฤติกรรมผู้เรียน	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-
- พัฒนางาน ปรับปรุง และเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาเพื่อผู้เรียน	-	✓	-	-	✓	-	-	✓	-
- คุณภาพผู้เรียน	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-
- จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-
- พัฒนาผู้เรียนด้านอื่นๆ	-	✓	-	-	-	-	-	✓	-
- การจัดการเรียนรู้									
- ศักยภาพการสอนในชั้นเรียน	-	-	-	-	✓	-	✓	✓	-
- ความสามารถในการสอน	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-
- กระบวนการเรียนการสอน	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-
- การจัดการชั้นเรียน	✓	-	-	-	✓	-	✓	✓	-
- การส่งเสริมความเป็นเลิศ	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-
ด้วยประสิทธิภาพการเรียนการสอน									
- ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-
- การออกแบบหน่วยการเรียนรู้	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การให้มหาวิทยาลัยและเลื่อนวิทยฐานะของครูประเทศไทยกับต่างประเทศ (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ประเทศ								
	ไทย				อเมริกา	จีน	เกาหลีใต้	สิงคโปร์	ออสเตรเลีย
	ว 25/48	ว 17/52	ว 1/59	ว 21/60					
การฝึกอบรม									
- การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-
- การอบรมตามโปรแกรมที่กำหนด	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-
รูปแบบการประเมิน									
- รายงานการจัดอันดับประสิทธิภาพของครู (Highly Effective Rating)	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-
- การทดสอบ	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-
- ข้อเขียน (120 นาที): แบบทดสอบ 2-3 แบบ (ความรู้ ทักษะ วิธีสอน วิชาเฉพาะ จิตวิทยา)	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-
- สัมภาษณ์ (20 นาที)	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-
- การพิจารณาองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-
อื่นๆ									
ความเป็นพลเมืองหรือชาวต่างชาติที่ได้รับวีซ่าอยู่อาศัยถาวร และได้รับการรับรองจากหน่วยงานที่ดูแลด้านครู	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓

หมายเหตุ ข้อมูลปี 2560

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาความเหมือนและความต่างของระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครูข้างต้น มาสังเคราะห์เป็น (ร่าง) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ประกอบด้วย (ร่าง) แนวทางการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครูและ (ร่าง) มาตรการสำคัญ พร้อมเหตุผลและความจำเป็น และสรุปข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และจัดประชุมกลุ่มสนทนา ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ รวม 9 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคลของครู 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยฐานะเชี่ยวชาญ 1 คน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ 2 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหาทั้ง 2 ส่วน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผลการสังเคราะห์แนวทางการกำหนดมาตรฐานตำแหน่ง พบว่า นอกเหนือจากการกำหนดตำแหน่ง “ครู” แล้ว ยังได้มีการแยกการกำหนดตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ด้วย และพบว่า หลายประเทศส่วนใหญ่มีการกำหนดตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ไว้เหมือนกัน แต่มีบางประเทศที่มีการเรียกตำแหน่งเฉพาะของ “ครูผู้ช่วย” แตกต่างกันไป เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ใช้คำเรียกว่า “ครูบรรจุ” และประเทศออสเตรเลียเรียกว่า “ครูบรรจุใหม่” จึงให้รายละเอียดเพิ่มเติมไว้ในรายงานนี้อีกตำแหน่งหนึ่งเพื่อเป็นข้อมูลที่น่าจะเป็นประโยชน์ ในส่วนตำแหน่ง “ครู” พบว่า ทุกประเทศกำหนดไว้เหมือนกันทั้งหมด แม้บางประเทศ เช่น สิงคโปร์ จะมีกำหนดประเภทเฉพาะของตำแหน่ง “ครู” เป็น “ครูประจำชั้น” (ตารางที่ 20)

ตารางที่ 20 ผลการสังเคราะห์แนวทางการกำหนดมาตรฐานตำแหน่ง

แนวทางการกำหนดมาตรฐานตำแหน่ง								
ตำแหน่ง	ความเหมือนความต่าง						รายละเอียด	หมายเหตุ
	T	US	AUS	CN	SK	SG		
ครูผู้ช่วย	✓	✓	✓	-	-	✓	ครูผู้ช่วย	ส่วนใหญ่มีการกำหนด
							ครูบรรจุ	ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย
							ครูบรรจุใหม่	มีบางประเทศที่มี การจำแนกตำแหน่ง เฉพาะของ “ครูผู้ช่วย” ให้มีความแตกต่างกัน เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา กำหนดให้มีตำแหน่ง “ครูบรรจุ” และประเทศ ออสเตรเลียกำหนดให้ มีตำแหน่ง “ครูบรรจุใหม่”
ครู	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ครู ครูประจำชั้น	ทุกประเทศมีการกำหนด ตำแหน่ง “ครู” ไว้ เหมือนกันประเทศ สิงคโปร์กำหนดให้มี ตำแหน่ง “ครูประจำชั้น”

หมายเหตุ T = Thailand, US = The United States of America, AUS = Australia, CN = China, SK = South Korea, SG = Singapore

ผลการสังเคราะห์แนวทางการกำหนดมาตรฐานวิทยฐานะ แบ่งการกำหนดมาตรฐานวิทยฐานะ เป็น 2 ประเด็นหลัก ได้แก่ ประเด็นด้านคุณสมบัติทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย 1) การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ 2) การมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และในส่วนของประเด็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ ประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพการทำงาน 2) ความรู้ ความสามารถ และทักษะ 3) คุณภาพในการปฏิบัติงาน และ 4) ผลการปฏิบัติงานหรือผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งยังพบว่า มาตรฐานวิทยฐานะที่ประเทศไทยกำหนดไว้มีความใกล้เคียงกับต่างประเทศทั้ง 2 ประเด็น รวมถึงในบางประเด็นย่อย โดยเฉพาะประเด็นย่อยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานและความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่กำหนดไว้เหมือนกันทุกประเทศ ดังที่มีผลงานวิจัยระบุไว้ว่า คุณลักษณะสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงพลังในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ คุณลักษณะด้านความรู้ (Cognitive aspects) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านเนื้อหาวิชาและทักษะการสอน (Subject or content knowledge and teaching skills) รวมถึงเทคนิคในการสอนของครู (Technical work of teaching) (Day, 1999; Hargreaves, 2006) อย่างไรก็ตามก็ยังมีงานวิจัยที่ระบุว่า ไม่เพียงเฉพาะคุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านเนื้อหาวิชาเท่านั้นที่สะท้อนถึงพลังในการปฏิบัติงานของครู แต่อย่างไรก็ดีคุณลักษณะด้านความมีวินัย (Discipline) อุปนิสัย (Characteristic) คุณธรรม (Moral) และจรรยาบรรณ (Ethic) และทัศนคติ (Attitude) ที่ดีของครูนั้น ก็จะมีผลสำคัญต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยเช่นกัน (Keejoon Yoon, 2016; Jung & Choi, 2016; Evans, 2008; Korthagen, 2004; Day, 2004; Day, 1999; Sockett, 1996; Fullan, 1993) ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Mizuno (1999) ที่สรุปว่าคุณภาพการสอนของครูนั้น โดยหลักแล้วจะขึ้นอยู่กับคุณภาพ ความสามารถ คุณสมบัติ รวมถึงบุคลิกภาพที่เหมาะสมของครู ซึ่งในส่วนของความเหมาะสมในด้านของคุณภาพ (Quality) ความสามารถ (Ability) คุณสมบัติ (Qualification) บุคลิกภาพ (Personality) อุปนิสัย (Characteristic) ของครูนี้ ก็จะสามารถส่งผลกระทบและมีอิทธิพลอย่างมากต่อผู้เรียน (Koike, 1988) ดังนั้น ในการที่จะกำหนดมาตรฐานวิทยฐานะใน 2 ประเด็นข้างต้น จึงมีความจำเป็นและเหมาะสม ซึ่งจะสามารถเชื่อมโยงไปสู่การกำหนดประเด็นการประเมินของหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ดังปรากฏในตารางผลการสังเคราะห์แนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ (ตารางที่ 21)

ตารางที่ 21 ผลการสังเคราะห์แนวทางการกำหนดมาตรฐานวิทยฐานะ

แนวทางการกำหนดมาตรฐานวิทยฐานะ								
ประเด็น/รายละเอียด	ความเหมือนความต่าง						รายละเอียด	หมายเหตุ
	T	US	AUS	CN	SK	SG		
1. คุณสมบัติทั่วไป	✓	-	-	-	-	✓	1.1 การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม	2 นักวิจัย Day (1999) และ Hargreaves (2006) ระบุว่า คุณลักษณะสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงพลังในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ คุณลักษณะด้านความรู้ (Cognitive aspects) โดยเฉพาะในด้านเนื้อหาวิชาและทักษะการสอน (Subject or content knowledge and teaching skills) รวมถึงเทคนิคด้านการสอน (Technical work of teaching) อย่างไรก็ตาม มีงานวิจัยที่ระบุว่า ไม่เพียงเฉพาะคุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านเนื้อหาวิชาการเท่านั้น ที่สะท้อนถึงพลังในการปฏิบัติงานของครู แต่คุณลักษณะด้านความมีวินัย (Discipline) อุปนิสัย (Characteristic) คุณธรรม (Moral) และจรรยาบรรณ (Ethic) และทัศนคติ (Attitude) ของครู ก็ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยเช่นกัน (Keejoon Yoon, 2016; Jung & Choi, 2016; Evans, 2008; Korthagen, 2004; Day, 2004; Day, 1999; Sockett, 1996; Fullan, 1993) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ
	✓	✓	-	-	-	✓	1.2 การมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	
2. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2.1 ประสิทธิภาพการทำงาน	
	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2.2 ความรู้ ความสามารถ ทักษะ	
	✓	✓	-	-	-	✓	2.3 คุณภาพการปฏิบัติงาน	
	✓	✓	-	-	✓	✓	2.4 ผลการปฏิบัติงาน/ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่	

ตารางที่ 21 ผลการสังเคราะห์แนวทางการกำหนดมาตรฐานวิทยฐานะ (ต่อ)

แนวทางการกำหนดมาตรฐานวิทยฐานะ							
ประเด็น/รายละเอียด	ความเหมือนความต่าง						หมายเหตุ
	T	US	AUS	CN	SK	SG	
							Mizuno (1999) ที่สรุปว่า คุณภาพการสอนของครูขึ้นอยู่กับคุณภาพ ความสามารถ คุณสมบัติ รวมถึงบุคลิกภาพที่เหมาะสมของครู ซึ่งความเหมาะสมของคุณภาพ (Quality) ความสามารถ (Ability) คุณสมบัติ (Qualification) บุคลิกภาพ (Personality) รวมถึงอุปนิสัย (Characteristic) ของครูนี้ ส่งผลกระทบและมีอิทธิพลอย่างมากต่อผู้เรียน (Koike, 1988)

ผลการสังเคราะห์แนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ เชื่อมโยงมาจากแนวคิดการกำหนดมาตรฐานวิทยฐานะที่กำหนดประเด็นไว้ 2 ประเด็นหลัก คือ ประเด็น คุณสมบัติทั่วไป ประกอบด้วย 1) การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ 2) การมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และประเด็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ ประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพการทำงาน 2) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ 3) คุณภาพการปฏิบัติงาน และ 4) ผลการปฏิบัติงาน/ผลงาน ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ โดยในการสังเคราะห์เปรียบเทียบส่วนของหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ จะเปรียบเทียบให้เห็นความเหมือน ความต่างระหว่างประเทศไทยและต่างประเทศ โดยจำแนกประเด็นหลักข้างต้นออกเป็นประเด็นย่อย พร้อมผลการวิจัยสนับสนุน

ผลการสังเคราะห์เปรียบเทียบความเหมือนความต่างในส่วนของคุณสมบัติทั่วไป พบว่า หลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของประเทศไทยมีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินของประเทศสิงคโปร์ในทุกประเด็น และนอกจากนั้น ยังพบว่า มีประเด็นอื่นๆ ที่สอดคล้องกับประเทศสหรัฐอเมริกา จึงถือได้ว่าประเด็นการประเมินดังกล่าว มีความเป็นสากลและมีคุณภาพใกล้เคียงกับมาตรฐานของประเทศซึ่งมีระดับคุณภาพด้านการศึกษาในระดับดีมาก ไม่เพียงเท่านั้น หลักเกณฑ์ดังกล่าว ยังมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ระบุไว้ว่า คุณลักษณะของครูด้านความมีวินัย (Discipline) ด้านอุปนิสัย (Characteristic) คุณธรรม (Moral) และจรรยาบรรณ (Ethic) และทัศนคติ (Attitude) ของครูนั้น ยังส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Keejoon Yoon, 2016; Jung & Choi, 2016; Evans, 2008; Korthagen, 2004; Day, 2004; Day, 1999; Sockett, 1996; Fullan, 1993) และคุณภาพการสอนของครู ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติรวมถึง บุคลิกภาพ (Personality) อุปนิสัย (Characteristic) ที่เหมาะสมของครู ส่งผลกระทบและมีอิทธิพลอย่างมากต่อผู้เรียน (Mizuno, 1999; Koike, 1988)

ผลการสังเคราะห์เปรียบเทียบความเหมือนความต่างในส่วนของคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ พบว่า หลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของประเทศไทยมีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินของประเทศสิงคโปร์ในทุกประเด็น นอกจากนี้ ยังพบว่า มีประเด็นที่สอดคล้องกับประเทศอื่นๆ จึงอาจถือได้ว่าประเด็นการประเมินดังกล่าว มีความเป็นสากลและมีคุณภาพใกล้เคียงกับมาตรฐานของประเทศซึ่งมีระดับคุณภาพด้านการศึกษาในระดับดีมาก และไม่เพียงเท่านั้น ประเด็นหลักของหลักเกณฑ์ดังกล่าว ยังมีความสอดคล้อง กับผลการวิจัยของ Day (1999) และ Hargreaves (2006) ที่ระบุว่า คุณลักษณะสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงพลังในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ คุณลักษณะด้านความรู้ (Cognitive aspects) โดยเฉพาะในด้านเนื้อหาวิชาและทักษะการสอน (Subject or content knowledge and teaching skills) รวมถึงเทคนิคด้านการสอน (Technical work of teaching) รวมไปถึงการสังเคราะห์ความสอดคล้องในส่วนของประเด็นย่อยอื่นๆ สรุปได้ดังนี้

1. การกำหนดประเด็นระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งประกอบด้วย ภาระงาน ได้แก่ 1) ชั่วโมงสอนตามตารางสอน 2) งานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่ การปฏิบัติงานบริหารวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ หรือบริหารงานทั่วไปกับการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC และ 3) งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Heneman, Anthony, Kimball & Odden (2006) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบการประเมินกับการปฏิบัติการสอนของครู พบว่า ระบบการประเมินมีผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติการสอนของครู โดยสามารถสะท้อนผลของการปฏิบัติการสอนของครูได้มากขึ้น นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการห้องเรียนที่ดีขึ้นของครู และสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญช่วย ภักดี (2551) ที่ทำการศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ถึงคุณภาพการสอนของครู ข้าราชการและครูชำนาญการพิเศษในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ก่อนและหลังได้รับการเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ พบว่า คุณภาพการสอนของครูด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ภายหลังได้รับการเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพการสอนสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนได้รับการเลื่อนวิทยฐานะ

อย่างไรก็ดี จึงควรต้องนำมาศึกษาวิจัยเชิงลึกเพื่อให้ทราบถึงข้อดี ข้อด้อย ผลกระทบ รวมไปถึงความเป็นไปได้ในการดำเนินการและการนำมาใช้ประเมิน โดยต้องกำหนดนิยาม ขอบเขต วิธีการ การนำไปใช้ การกำกับดูแลการประเมินผลของแต่ละประเด็น แม้บางประเด็นจะมีผลงานวิจัยรองรับ แต่เนื่องจากพบว่า ยังมีข้อสรุปที่ไม่ชัดเจนในด้านคุณภาพของผลการดำเนินการอยู่บ้าง (บุญช่วย ภักดี, 2551; Heneman, Anthony, Kimball & Odden, 2006)

2. การกำหนดประเด็นด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการพัฒนาพฤติกรรมผู้เรียน ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่พบว่ามีผลสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ismail Hussein Amzat (2015) ซึ่งระบุว่าสไตส์การบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นตัวชี้วัดที่มีนัยสำคัญมากที่สุดในการสะท้อนผลการปฏิบัติงานของครู และนำมาจากประเด็นการประเมินด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน เนื่องจากคุณภาพการพัฒนาทั้ง 2 ด้านจะสะท้อนไปยังผลที่เกิดกับผู้เรียน เช่นเดียวกับประเด็นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งผลลัพธ์ควรเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

3. การกำหนดประเด็นด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน และด้านการพัฒนางาน ปรับปรุงและเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาเพื่อผู้เรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Heneman, Anthony, Kimball & Odden (2006) ที่ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างระบบการประเมินกับการปฏิบัติ

การสอนของครู พบว่า ระบบการประเมินมีผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติการสอนของครู โดยสามารถสะท้อนผลของการปฏิบัติการสอนของครูได้มากขึ้น นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการห้องเรียนที่ดีขึ้นของครู และ Park (2010) ที่ระบุว่า การประเมินควรมีการใช้วิธีการประเมินแบบหลายมิติ

4. การกำหนดประเด็นด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน ด้านผลการเรียนหรือผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการของผู้เรียนและการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม มีความสอดคล้องกับการกำหนดประเด็นของประเทศสหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐเกาหลี ประเทศสิงคโปร์กำหนดประเด็นย่อย ดังนี้ ศักยภาพการสอนในชั้นเรียนความสามารถในการสอน และกระบวนการเรียนการสอนการส่งเสริมความเป็นเลิศด้วยประสิทธิภาพการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอัฐพล อินตะเสน (2552) ที่ระบุไว้ว่า การกำหนดให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นประเด็นในการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะมีความเหมาะสม เนื่องจากการศึกษาวิจัย พบว่า การที่ครูได้รับการประเมินให้เลื่อนวิทยฐานะส่งผลต่อการเรียนการสอนด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และรัตนา ศรีเหรียญ (2553) พบว่า การเลื่อนระดับวิทยฐานะของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลทดสอบทางการศึกษาของผู้เรียนที่ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ รวมถึง Heneman, Anthony, Kimball & Odden (2006) ก็ระบุถึงความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างคะแนนผลการปฏิบัติงานแบบอิงมาตรฐานของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

5. การกำหนดประเด็นด้านผลการพัฒนาวิชาการ การพัฒนาวิชาการ และด้านการบริการทางวิชาการและผลงานทางวิชาการ ซึ่งหมายถึงงานวิจัย มีความสอดคล้องกับการกำหนดประเด็นประเมินของประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย สาธารณรัฐเกาหลี สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) และประเทศสิงคโปร์ที่กำหนดประเด็นย่อยๆไว้ ได้แก่ การรักษาคุณภาพการสอนระดับสูง การร่วมแบ่งปันกลยุทธ์และความคิด การส่งเสริมการสื่อสารระหว่างโรงเรียนและชุมชนหรือการสนับสนุนโรงเรียนและชุมชน ความรับผิดชอบอย่างมืออาชีพ ทักษะของครู ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลการสนับสนุนเพื่อการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน ทักษะการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน ความพึงพอใจของผู้ปกครอง รวมถึงการกำหนดให้ใช้เอกสารหรือผลการวิจัยในสิ่งที่พิมพ์ระดับอำเภอ และการนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุธี ประจักษ์ศักดิ์ (2554) ที่สรุปไว้ในผลการศึกษาค้นคว้าว่า แม้ครูจะมีภาระงานมากแต่ก็สามารถมีส่วนร่วม กับชุมชน พัฒนาชุมชน โดยวิธีการให้ความรู้ และสืบสานวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามได้เป็นอย่างดี รวมถึงการมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษาโดยผ่านครู นอกจากจะทำให้เกิดความสามัคคีแล้ว ยังเป็นการพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์เพื่อที่จะนำมาใช้ในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะได้เป็นอย่างดี

6. การกำหนดประเด็นด้านผลงานทางวิชาการ ได้แก่ รายงานในรูปแบบต่างๆ มีความสอดคล้องกับการกำหนดประเด็นของประเทศออสเตรเลียและประเทศสิงคโปร์ที่กำหนดให้ใช้รายงานการคาดคะเนศักยภาพในอนาคตของครู รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี และรายงานผลการประเมินด้านความเป็นมืออาชีพ (การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ) ในการยื่นเสนอขอรับการประเมิน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของสุธี ประจงศักดิ์ (2554) ในสรุปผลการวิจัย เรื่อง การศึกษากระบวนการพัฒนาวิทยฐานะครูชำนาญการไปสู่ตำแหน่งวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ที่ระบุว่า การที่ครูมีวิทยฐานะทำให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเพิ่มขึ้นได้ เนื่องจากการที่จะมีวิทยฐานะได้นั้น ครูต้องมีการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการด้านพฤติกรรมการเรียนรู้และด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

7. การกำหนดประเด็นด้านผลการฝึกอบรม สอดคล้องกับการกำหนดประเด็นของประเทศสหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) และประเทศสิงคโปร์ ซึ่งกำหนดให้การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพและการอบรมตามโปรแกรมที่กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยสามารถนำผลคะแนนมาใช้ในการขอเลื่อนตำแหน่งได้ ทำให้สอดคล้องกับบทความและผลการวิจัยของ NCEE (2017) และ Heneman, Anthony, Kimball & Odden (2006) ที่สะท้อนให้เห็นว่า ควรมีการฝึกอบรมครูที่เน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาและการแสดงออกของครูด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยมีเงื่อนไขความสำเร็จของการอบรมและพัฒนา ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 22 ผลการสังเคราะห์แนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ

แนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ								
ประเด็น/รายละเอียด	ความเหมือนความต่าง						รายละเอียด	หมายเหตุ
	T	US	AUS	CN	SK	SG		
1. คุณสมบัติทั่วไป	✓	-	-	-	-	✓	1.1 การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม	1. ประเมินจากประวัติหรือ รายงานผลการปฏิบัติงาน หลักฐานอื่นๆหรือ ที่เกี่ยวข้อง 2. ประเทศสหรัฐอเมริกาและ ประเทศสิงคโปร์กำหนด รายละเอียดหน้าที่ ตาม จรรยาบรรณวิชาชีพเรื่อง ความมุ่งมั่นในการทำงานและ การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย 3. ประเทศสิงคโปร์กำหนด รายละเอียดความรับผิดชอบ ดังนี้ ความรับผิดชอบต่อองค์กร ต่อตลาด [ผู้บริหาร: ผู้เรียน (ผู้วิจัย)] ต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน และต่อการสอน
	✓	-	-	-	-	✓	1.1.1 การมีวินัย	
	✓	-	-	-	-	✓	1.1.2 การดำรงตนอย่างเหมาะสม	
	✓	-	-	-	-	✓	1.1.3 การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	
	✓	-	-	-	-	✓	1.1.4 ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ	
	✓	✓	-	-	-	✓	1.2 การมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	
	✓	✓	-	-	-	✓	1.2.1 หน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	
	✓	✓	-	-	-	✓	1) การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	
	✓	-	-	-	-	✓	2) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ	
	✓	-	-	-	-	✓	3) การมีส่วนร่วม ในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ	
	✓	-	-	-	-	✓	4) การมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ	
	✓	✓	-	-	-	✓	1.2.2 ความรับผิดชอบตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	
	✓	✓	-	-	-	✓	1) การมีความรับผิดชอบ	
	✓	✓	-	-	-	✓	2) การมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ	

ตารางที่ 22 ผลการสังเคราะห์แนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ (ต่อ)

แนวทางการกำหนดแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ								
ประเด็น/รายละเอียด	ความเหมือนความต่าง						รายละเอียด	หมายเหตุ
	T	US	AUS	CN	SK	SG		
2. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2.1 ประสบการณ์การทำงาน	1. ประเด็นระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ที่ประกอบด้วย ภาระงาน ได้แก่ 1) ชั่วโมงสอนตามตารางสอน 2) งานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การปฏิบัติงานบริหารวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ บริหารงานทั่วไป การมีส่วนร่วมในชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) งานสอน นโยบายและจุดเน้น ควบคู่กับวิจัยเชิงลึก เพื่อให้ทราบถึงข้อดี ข้อด้อย ผลกระทบ และความเป็นไปได้ในการดำเนินการ และใช้ประเมิน โดยกำหนดนิยาม ขอบเขต วิธีการ การนำไปใช้ การกำกับดูแลการประเมินผล ของแต่ละประเด็น แม้บางประเด็นจะมีผลงานวิจัยรองรับ แต่เนื่องจาก ยังมีข้อสรุปที่ไม่ชัดเจน ของคุณภาพของผลการดำเนินการ (บุญช่วย ภักดี, 2551; Heneman, Anthony, Kimball & Odden, 2006)
	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2.1.1 ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่	
	✓	-	-	-	-	✓	2.1.2 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	
	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2.2 ความรู้ ความสามารถ และทักษะ	
	✓	✓	✓	-	✓	✓	2.2.1 ด้านการจัดการเรียนรู้/การจัดการเรียนการสอน ¹	
	✓	-	-	-	-	✓	1) ด้านหลักสูตร	
	✓	-	-	-	-	✓	- การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	
	✓	-	-	-	-	✓	2) ด้านการออกแบบการเรียนรู้/หน่วยการเรียนรู้	
	✓	✓	✓	-	✓	✓	3) ด้านการวางแผนและนำไปใช้	
	✓	-	-	-	-	✓	- การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล แผนการสอนรายบุคคล แผนการจัดประสบการณ์	
	-	✓	-	-	-	-	4) ด้านเนื้อหาวิชาที่สอน	
	-	✓	-	-	-	-	5) ด้านทักษะในการสอน	
	✓	-	-	-	-	✓	6) ด้านสื่อและนวัตกรรม	

ตารางที่ 22 ผลการสังเคราะห์แนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ (ต่อ)

แนวทางการกำหนดแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ									
ประเด็น/รายละเอียด	ความเหมือนความต่าง						รายละเอียด		หมายเหตุ
	T	US	AUS	CN	SK	SG			
	✓	-	-	-	-	✓	7) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้		2. เพิ่มเติมโดยนำมาจากการประเมินผลที่เกิดกับผู้เรียนคุณภาพการพัฒนาและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่ผลลัพธ์ควรสะท้อนไปยังผลที่เกิดกับผู้เรียนเช่นเดียวกับ (Smail Hussein Amzat, 2015)
	✓	✓	✓	-	✓	✓	2.2.2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ²		
	-	-	✓	-	-	✓	1) ด้านการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้		
	✓	✓	✓	-	✓	✓	2) การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน		
	✓	✓	✓	-	✓	✓	3) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา		
	✓	-	-	-	-	✓	4) กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้		
	✓	-	-	-	-	✓	2.2.3 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้		
	✓	-	-	-	-	✓	2.2.4 ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ		
	✓	✓	-	-	-	✓	2.3 คุณภาพการปฏิบัติงาน		
	✓	-	-	-	-	✓	2.3.1 ด้านการพัฒนาผู้เรียน		
	✓	-	-	-	-	✓	1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน		
	✓	✓	-	-	-	✓	2) ด้านการพัฒนาพฤติกรรมผู้เรียน ²		
	✓	-	-	-	-	✓	3) ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ²		
	✓	-	-	-	-	✓	2.3.2 ด้านการพัฒนาตนเอง		

ตารางที่ 22 ผลการสังเคราะห์แนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ (ต่อ)

แนวทางการกำหนดแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ									
ประเด็น/รายละเอียด	ความเหมือนความต่าง						รายละเอียด		หมายเหตุ
	T	US	AUS	CN	SK	SG			
	✓	-	-	-	-	✓	1) ด้านการบริการที่ดี		3. เพิ่มเติม ประเด็นการประเมินด้านผล ที่เกิดกับผู้เรียน (Heneman, Anthony, Kimball & Odden, 2006) 4. ประเทศสหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐเกาหลี ประเทศสิงคโปร์มีประเด็นย่อย ดังนี้ ศักยภาพการสอนในชั้นเรียน ความสามารถในการสอน กระบวนการเรียนการสอน การส่งเสริมความเป็นเลิศด้วยประสิทธิภาพ การเรียนการสอน (กันขุ ศรีเคลือบ, 2553; รัตนา ศรีเทรณ, 2553; อัฐพล อินตะเสน, 2552; Heneman, Anthony, Kimball & Odden, 2006; Williams and Engel, 2013)
	✓	-	-	-	-	✓	2) ด้านการทำงานเป็นทีม		
	-	✓	-	-	-	✓	3) ด้านการประเมินผู้เรียน		
	✓	✓	-	-	-	✓	4) ด้านการพัฒนางาน ปรับปรุง และเสริมสร้างโอกาส ทางการศึกษาสำหรับผู้เรียน ³		
	✓	✓	-	-	✓	✓	2.4 ผลการปฏิบัติงาน		
	✓	✓	-	-	-	✓	2.4.1 ด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน		
	✓	✓	-	-	-	✓	1) ด้านผลการเรียนหรือผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการของผู้เรียนและ การพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ⁴		
	✓	✓	-	-	-	✓	2) ด้านพฤติกรรมผู้เรียน		
	✓	-	-	-	-	✓	3) ด้านคุณภาพผู้เรียน		
	✓	-	-	-	-	✓	4) ผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่นๆ		
	✓	✓	-	-	✓	✓	2.4.2 ด้านผลการจัดการเรียนรู้		
	-	✓	-	-	✓	✓	1) ด้านการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ⁴		
	✓	✓	-	-	✓	✓	2) ด้านการปรับปรุงคุณภาพการจัดการชั้นเรียน		

ตารางที่ 22 ผลการสังเคราะห์แนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ (ต่อ)

แนวทางการกำหนดแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ								
ประเด็น/รายละเอียด	ความเหมือนความต่าง						รายละเอียด	หมายเหตุ
	T	US	AUS	CN	SK	SG		
	✓	-	-	-	-	✓	2.4.3 ผลการพัฒนางานวิชาการ ⁵	5. ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย สาธารณรัฐเกาหลี และประเทศสิงคโปร์ กำหนดประเด็นย่อยดังนี้ รักษาคุณภาพการสอนระดับสูง ร่วมแบ่งปันกลยุทธ์และความคิด การส่งเสริมการสื่อสารระหว่างโรงเรียน และชุมชนหรือการสนับสนุนโรงเรียน และชุมชน ความรับผิดชอบอย่างมีมืออาชีพ ทักษะของครู ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลการสนับสนุนเพื่อการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน ทักษะการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน ความพึงพอใจของผู้ปกครอง (สุธี ประจักษ์ศักดิ์, 2554)
	✓	-	-	-	-	✓	1) การพัฒนางานวิชาการ ⁵	
	✓	-	-	-	-	✓	2) การบริการทางวิชาการ ⁶	
	✓	-	-	✓	-	✓	2.5 ผลงานทางวิชาการ ⁷	
	✓	-	-	✓	-	✓	2.5.1 งานวิจัย ⁶	
	✓	-	-	✓	-	✓	1) งานวิจัยและพัฒนา	
	✓	-	-	-	-	✓	2) งานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	
	✓	-	-	-	-	✓	3) รายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการวิจัยในชั้นเรียน หรือผลงานทางวิชาการลักษณะอื่น ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียนสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ใช้แนวคิด ทฤษฎีและองค์ความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาไปสู่การสรุปองค์ความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน	
	✓	-	✓	-	-	✓	2.5.2 รายงาน ⁷	
	✓	-	✓	-	-	✓	1) รายงานผลการเรียนการสอนหรือผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	

ตารางที่ 22 ผลการสังเคราะห์แนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ (ต่อ)

แนวทางการกำหนดแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ							
ประเด็น/รายละเอียด	ความเหมือนความต่าง						หมายเหตุ
	T	US	AUS	CN	SK	SG	
	✓	-	-	-	-	✓	2) รายงานการสังเคราะห์ผลการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน
	✓	-	-	-	-	✓	3) รายงานผลการประเมินและหรือการทดสอบของวิชาที่สอนในระดับเขตหรือระดับประเทศ
	✓	-	-	-	-	✓	4) รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่น ๆ
							2.6 ผลการฝึกอบรม
							6. สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) และประเทศสิงคโปร์ กำหนดให้ใช้เอกสารหรือผลการวิจัยในสื่อสิ่งพิมพ์ ระดับอำเภอ และนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน (สุธี ประจักษ์ศักดิ์, 2554)
							7. ประเทศออสเตรเลีย และประเทศสิงคโปร์กำหนดให้ใช้รายงานการคาดคะเนศักยภาพในอนาคตของครู รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี รายงานผลการประเมินความเป็นมืออาชีพ (การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ) (กนิษฐ์ ศรีเคลือบ, 2553; ปัทมา จันทร์แก้ว, 2554; สุธี ประจักษ์ศักดิ์, 2554)
							8. ประเทศสหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) และประเทศสิงคโปร์ กำหนดให้การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพและการอบรมตามโปรแกรมที่กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน นำผลคะแนนมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่งได้ (Heneman, Anthony, Kimball & Odden, 2006; NCEE, 2017)

ผลการสังเคราะห์ทั้ง 3 ตาราง ได้นำไปสรุปเป็น (ร่าง) แนวทางการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครูและมาตรการสำคัญ ดังนี้

ส่วนที่ 1 (ร่าง) แนวทางการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครู

มาตรฐานตำแหน่ง

ตำแหน่ง ครู

มาตรฐานวิทยฐานะ

1. คุณสมบัติทั่วไป

- 1.1 การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม
- 1.2 การมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

- 2.1 ประสิทธิภาพการทำงาน
- 2.2 ความรู้ ความสามารถ ทักษะ
- 2.3 คุณภาพการปฏิบัติงาน
- 2.4 ผลการปฏิบัติงาน/ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่

หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ

1. คุณสมบัติทั่วไป

- 1.1 การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม
 - 1) การมีวินัย
 - 2) การดำรงตนอย่างเหมาะสม
 - 3) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
 - 4) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.2 การมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

1) หน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

- 1.1) การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ
- 1.2) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ
- 1.3) การมีส่วนร่วม ในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 1.4) การมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

2) ความรับผิดชอบต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ

- 2.1) การมีความรับผิดชอบต่อ
- 2.2) การมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ

2. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

2.1 ประสิทธิภาพการทำงาน

- 1) ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่
- 2) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

2.2 ความรู้ ความสามารถ และทักษะ

1) ด้านการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการเรียนการสอน

1.1) ด้านหลักสูตร

- การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

1.2) ด้านการออกแบบการเรียนรู้หรือหน่วยการเรียนรู้

1.3) ด้านการวางแผนและนำไปใช้

- การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล

แผนการสอนรายบุคคล แผนการจัดประสบการณ์

1.4) ด้านเนื้อหาวิชาที่สอน

1.5) ด้านทักษะในการสอน

1.6) ด้านสื่อและนวัตกรรมการเรียน

1.7) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

2.1) ด้านการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

2.2) การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

2.3) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา

2.4) กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้

3) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

4) ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

2.3 คุณภาพการปฏิบัติงาน

1) ด้านการพัฒนาผู้เรียน

1.1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

1.2) ด้านการพัฒนาพฤติกรรมผู้เรียน

1.3) ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2) ด้านการพัฒนาตนเอง

2.1) ด้านการบริการที่ดี

2.2) ด้านการทำงานเป็นทีม

2.3) ด้านการประเมินผู้เรียน

2.4) ด้านการพัฒนางาน ปรับปรุง และเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาเพื่อผู้เรียน

2.4 ผลการปฏิบัติงาน

1) ด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน

1.1) ด้านผลการเรียนหรือผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการของผู้เรียนและการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

1.2) ด้านพฤติกรรมผู้เรียน

1.3) ด้านคุณภาพผู้เรียน

1.4) ผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่นๆ

2) ด้านผลการจัดการเรียนรู้

2.1) ด้านการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน

2.2) ด้านการปรับปรุงคุณภาพการจัดการชั้นเรียน

3) ผลการพัฒนาวิชาการ

3.1) ด้านการพัฒนาวิชาการ

3.2) ด้านการบริการทางวิชาการ

2.5 ผลงานทางวิชาการ

1) งานวิจัย ประกอบด้วย

1.1) งานวิจัยและพัฒนา

1.2) งานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

1.3) รายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการวิจัยในชั้นเรียน หรือผลงานทางวิชาการลักษณะอื่น ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียนสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ ใช้แนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาไปสู่การสรุปองค์ความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

2) รายงาน ประกอบด้วย

2.1) รายงานผลการเรียนการสอนหรือผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.2) รายงานการสังเคราะห์ผลการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

2.3) รายงานผลการประเมินและหรือการทดสอบของวิชาที่สอนในระดับเขตหรือระดับประเทศ

2.4) รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่น ๆ

2.6 ผลการฝึกอบรม

ส่วนที่ 2 (ร่าง) มาตรการสำคัญ พร้อมเหตุผลและความจำเป็น และสรุปข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

มาตรการสำคัญในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ที่ได้จากการสังเคราะห์ผลการศึกษาเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างระหว่างหลักเกณฑ์ที่ถูกกำหนดขึ้นของประเทศไทยและประเทศต่างๆ รวม 5 ประเทศ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ประเทศสิงคโปร์ สรุปโดยคำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐ 4 ประการ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2556) ได้แก่

1. การมีนโยบายหรือกฎหมายสนับสนุนการดำเนินการ (Operation Policy) ที่ชัดเจน
2. การปรับปรุงองค์กรที่เกี่ยวข้อง (Institutional Change) เพื่อรองรับการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐ
3. การพัฒนาความรู้ ความสามารถของทรัพยากรบุคคล (Human Resource) ให้มีคุณภาพ
4. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสังคมในทุกภาคส่วน (Social Participation) เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีผลการดำเนินการดังนี้

1. การมีนโยบายหรือกฎหมายสนับสนุนการดำเนินการ (Operation Policy) ที่ชัดเจน

มาตรการที่ 1 สร้างระเบียบหรือข้อกำหนดเพื่อสนับสนุนการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะครูที่ชัดเจน

เหตุผลความจำเป็น

การกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะครูที่เป็นสากล มีความเหมาะสมและเป็นธรรม มีประเด็นการประเมินที่ชัดเจน ไม่ยากเกินไป ครอบคลุมและสอดคล้องกับงานที่ครูปฏิบัติ และส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู คุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา สามารถคัดกรองผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ ตรงตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น มีความสำคัญและจำเป็นต่อการที่จะสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่น ตั้งใจและรับผิดชอบ เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและผู้ร่วมงาน และพัฒนาชุมชน

ข้อเสนอแนะ

ในการสร้างระเบียบหรือข้อกำหนดเพื่อสนับสนุนให้มีการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะครูที่ชัดเจน อาจดำเนินการดังนี้

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

2. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่คำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพ คุณวุฒิการศึกษา การอบรม ประสบการณ์ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน คุณภาพการปฏิบัติงาน หรือผลงานที่เกิดจากการ ปฏิบัติหน้าที่ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

3. กำหนดหลักเกณฑ์ที่เน้นมาตรฐาน ความเป็นสากล โปร่งใส เป็นธรรม มี ประเด็น ที่ชัดเจน ไม่ยากเกินไป ครอบคลุม และสอดคล้องกับงานที่ครูทำในแต่ละสายงาน ยึดความหลากหลาย สามารถปฏิบัติได้อย่างอิสระและเป็นรูปธรรม

มาตรการที่ 2 พัฒนาและปรับปรุงระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน

เหตุผลความจำเป็น

การพัฒนาและปรับปรุงระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะครู ให้มีความทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ความเป็นสากล มีความเหมาะสมและเป็น ธรรม มีประเด็นการประเมินที่ชัดเจน ไม่ยากเกินไป ครอบคลุม และสอดคล้องกับงานที่ครูปฏิบัติ และส่งผล ต่อการพัฒนาตนเองของครู คุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา สามารถคัดกรองผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ เพื่อให้ทันต่อ สภาพการณ์และสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ตรงตามเจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น มีความสำคัญจำเป็นต่อการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับครูในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่น ตั้งใจและรับผิดชอบ เกิดแรงจูงใจในการพัฒนา ตนเอง พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและผู้ร่วมงาน และพัฒนาชุมชน

ข้อเสนอแนะ

ในการพัฒนาและปรับปรุงระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะครูให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบันอาจดำเนินการดังนี้

1. กำหนดประเด็นคุณภาพของผู้เรียนเป็นประเด็นหลักในการประเมิน

2. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่มีฐานจากงานวิจัยและการสะท้อนผลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับ (ระดับภาค ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชน ระดับ ครอบครัวและระดับบุคคล) โดยคำนึงถึงความแตกต่างของสภาพเฉพาะของงานที่ปฏิบัติ ให้มีความ เหมาะสมกับแต่ละสายงานหรือสาระการเรียนรู้

3. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเฉพาะสำหรับครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ที่มีความพิเศษหรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน เช่น สถานศึกษาในเขตพื้นที่เสี่ยงภัย สถานศึกษา ที่จัดการศึกษาพิเศษ สถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล หรือสถานศึกษาที่มีความพิเศษและความ ยากลำบากในการจัดการศึกษาด้านอื่นๆ

4. ศึกษาเจาะลึกในกระบวนการบริหารงานบุคคลของครูแต่ละกระบวนการ เช่น การกำหนดเกณฑ์การสรรหาครู การกำหนดค่าวิทยฐานะและค่าตอบแทนครู การกำหนดเกณฑ์การย้าย โอน และการพัฒนา เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นฐานในการกำหนดเกณฑ์

5. กำหนดให้มีหลักเกณฑ์เรื่องค่าตอบแทนพิเศษหรือเงินพิเศษเพิ่มเติม (Bonus) นอกเหนือจากเงินเดือนปกติ สำหรับครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาที่มีความพิเศษหรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน เช่น สถานศึกษาในเขตพื้นที่เสี่ยงภัย สถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษ สถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล สถานศึกษาชายขอบ หรือสถานศึกษาที่มีความพิเศษและความยากลำบากในการจัดการศึกษาด้านอื่นๆ

6. กำหนดให้ความสำเร็จของงานวิจัย (Research Achievement) เป็นประเด็นในการประเมินในทุกระดับ เนื่องจากมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพของการปฏิบัติงานของครู และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยมีเงื่อนไขว่าควรกำหนดรูปแบบอย่างหลากหลาย เพื่อสร้างทางเลือกให้ครูหรือนักงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานที่ครูปฏิบัติ ไม่เบียดบังเวลาในการเรียนการสอน สามารถทำไปพร้อมกับการปฏิบัติงานประจำวันได้ ตรงตามสายงาน และสะท้อนผลสู่การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน และคุณภาพผู้เรียน

7. กำหนดให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (Student Achievement) จากการประเมินผลการเรียนการสอนในระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขต ระดับชาติหรือระดับนานาชาติ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนาวิชาการและการบริการทางวิชาการให้กับชุมชนเป็นประเด็นในการประเมิน เนื่องจากพบว่าเป็นแนวโน้มที่หลายประเทศใช้อยู่และการประเมินเพื่อเลื่อนระดับมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

8. กำหนดให้การประเมินเป็นการประเมินทั้งผลการปฏิบัติหน้าที่ที่ผ่านมาและผลการประเมิน ความคาดหวังของสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่และการสร้างประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ของตนในระดับที่สูงขึ้นในอนาคต อาจอยู่ในรูปแบบของสัญญาหรือข้อตกลงร่วม เพื่อขอรับการประเมินด้วย

9. กำหนดให้นำผลการประเมินจากการเข้ารับการฝึกอบรมในเนื้อหาวิชาการอย่างเข้ม มาใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มค่าตอบแทน โดยกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำและเกณฑ์การวัดผลที่มีประสิทธิภาพไว้อย่างชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

10. การประเมินควรมีการใช้วิธีประเมินแบบหลายมิติ เช่น มีการกลั่นกรองจากเอกสาร (Document Screening) การนำแบบสอบถามทั้งแบบที่เป็นอัตนัย (Subjective) และแบบรายการ (Checklist) และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เช่น ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และเพื่อนร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นผู้ประเมิน โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์เพื่อนร่วมงาน (Peer Interview) หรือเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและนักเรียนให้ความเห็นสะท้อนผลความพึงพอใจ หรือ

สังเกตการณ์เพื่อประเมินความสามารถด้านการสอน (Teaching Capability Observation) และการสัมภาษณ์ครูผู้ขอรับการประเมินเชิงลึก (In-depth Interview with the Teacher) การให้ครูประเมินตนเอง

11. กำหนดให้มีการประเมินโดยไม่ให้ผู้ถูกประเมินทราบก่อนล่วงหน้า เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลและได้เห็นสภาพการปฏิบัติงานที่แท้จริง

มาตรการที่ 3 สร้างกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู

เหตุผลความจำเป็น

การสร้างกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติของหน่วยปฏิบัติ นับว่าเป็นขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญไม่น้อยกว่าการสร้าง พัฒนา และปรับปรุงระเบียบหรือข้อกำหนด เนื่องจากหากหน่วยปฏิบัติขาดความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาและวิธีดำเนินการของระเบียบหรือข้อกำหนดที่สร้างขึ้นโดยละเอียดถี่ถ้วนแล้ว จะไม่สามารถดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ที่ถูกกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติ ยากแก่การควบคุม ตรวจสอบ อันจะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของครู ไม่นำไปสู่การพัฒนา ตนเองของครู คุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา ไม่สามารถคัดกรองผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ได้อย่างแท้จริง และไม่ตอบสนองต่อเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ในการสร้างกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู อาจดำเนินการดังนี้

1. องค์กรกลางด้านการบริหารงานบุคคลควรกำหนดกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนหลักเกณฑ์อย่างหลากหลาย มีประสิทธิภาพ ชัดเจน ครอบคลุม เจาะลึก เพื่อส่งเสริมให้เกิดผลที่สะท้อนถึงคุณภาพครู

2. จัดรับฟังความคิดเห็น พร้อมทั้งให้ความรู้ สะท้อนผลการนำหลักเกณฑ์ไปใช้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับ (ระดับนานาชาติ ระดับชาติ ระดับภาค ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชน ระดับครอบครัว และระดับบุคคล) หน่วยปฏิบัติที่มีความพิเศษหรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน เช่น สถานศึกษาในเขตพื้นที่เสี่ยงภัย สถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษ สถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลหรือสถานศึกษาที่มีความพิเศษและความยากลำบากในการจัดการศึกษาด้านอื่นๆ

3. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังปัญหาและช่วยเหลือในการแก้ปัญหาเฉพาะพื้นที่

4. จัดให้มีหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูทั้งกระบวนการเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการ

5. นำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการส่งเสริมการขับเคลื่อนการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู

2. การปรับปรุงองค์กรที่เกี่ยวข้อง (Institutional Change) เพื่รองรับการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐ

มาตรการที่ 4 สร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับหน่วยปฏิบัติ (Node)

เหตุผลความจำเป็น

การสร้างความรู้ความเข้าใจด้านความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับหน่วยปฏิบัติ (Node) ซึ่งจะเป็นอีกขั้นตอนสำคัญเพื่อที่จะทำให้การดำเนินการตามกระบวนการสร้างกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูประสบกับผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล เนื่องจากมีหน่วยปฏิบัติ หรือ Node ที่มีความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู จะเป็นกำลังที่เข้มแข็งในการนำระเบียบหรือข้อกำหนดไปสู่การปฏิบัติ หากหน่วยปฏิบัติขาดความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาและวิธีดำเนินการของระเบียบหรือข้อกำหนดที่สร้างขึ้นโดยละเอียดถี่ถ้วนแล้ว จะไม่สามารถดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ที่ถูกกำหนดไว้ได้ ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติ ยากแก่การควบคุม ตรวจสอบ อันจะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของครู ไม่นำไปสู่การพัฒนาตนเองของครู คุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา ไม่สามารถคัดกรองผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ได้อย่างแท้จริง ไม่ตอบสนองต่อเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ในการสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับหน่วยปฏิบัติ (Node) อาจดำเนินการดังนี้

1. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ ช่วยแก้ปัญหา และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเงื่อนไขในการดำเนินการต่างๆ ในการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับหน่วยปฏิบัติ (Node)

2. จัดสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็น พร้อมทั้ง สะท้อนผลการนำหลักเกณฑ์ไปใช้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับ (ระดับภาค ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชน ระดับครอบครัว และระดับบุคคล) หน่วยปฏิบัติที่มีความพิเศษหรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน เช่น สถานศึกษาในเขตพื้นที่เสี่ยงภัย สถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษ สถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลหรือสถานศึกษาที่มีความพิเศษ และความยาก ลำบากในการจัดการศึกษาด้านอื่นๆ

มาตรการที่ 5 สร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการประเมินตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับผู้ประเมิน

เหตุผลความจำเป็น

การสร้างความรู้ความเข้าใจด้านความรู้ ความเข้าใจในการประเมินตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับผู้ประเมิน นับว่าเป็นอีกขั้นตอนสำคัญ เนื่องจากการสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการประเมินให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูจะสนับสนุนให้ผู้ประเมินสามารถคัดกรองผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะ ในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และมีคุณภาพ ให้ครูเหล่านั้นได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพครู คุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา ตรงตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ในการสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการประเมินตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับผู้ประเมิน อาจดำเนินการได้ดังนี้

1. จัดทำฐานข้อมูลผู้ทรงคุณวุฒิส่วนกลางในทุกกลุ่มสาระ ทุกสาขาวิชา โดยมีคณะกรรมการ พิจารณากลั่นกรองหรือคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสม เพื่อเป็นผู้ประเมินในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
2. จัดทำฐานข้อมูลครูผู้ผ่านการประเมินให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครู โดยมีคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองหรือคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสม เพื่อเป็นผู้ประเมินในภูมิภาค
3. จัดสัมมนา ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนกลาง รวมทั้งผู้ประเมินหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับภาค ระดับจังหวัด ระดับเขตพื้นที่ ระดับสถานศึกษา ระดับทีม และระดับบุคคล ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามวิธีการในระเบียบหรือข้อกำหนด เพื่อกำหนดข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ประเมิน มีการให้ความรู้ และอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประเมินและสะท้อนผลการปฏิบัติหน้าที่ ในประเด็นต่างๆ เช่น การกำหนดวิธีการและรูปแบบการประเมินที่หลากหลาย อาทิ การรวบรวมเอกสารข้อมูล การนำหลักเกณฑ์การประเมินไปใช้ การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน การประเมินเพื่อนร่วมงาน ไปจนถึงการประเมินตนเอง
4. จัดทำเกณฑ์ประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกระดับ โดยกำหนดให้ผู้ประเมินต้องสมัครสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก มีการทดสอบความรู้ ความสามารถ และทัศนคติ และมีระบบแรงจูงใจให้คนดี คนเก่งสมัครสอบ ระบบการพัฒนา ฝึกอบรม การติดตาม ประเมินผล และระบบการดำรงรักษา เช่นเดียวกับครูผู้รับการประเมิน

5. นำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการประเมินตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับผู้ประเมิน

3. การพัฒนาความรู้ ความสามารถของทรัพยากรบุคคล (Human Resource) ให้มีคุณภาพ

มาตรการที่ 6 สร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครูให้มีคุณภาพ

เหตุผลความจำเป็น

การสร้างความเข้มแข็งและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเนื้อหาสาระที่สัมพันธ์กับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูเป็นสิ่งสำคัญจำเป็นที่สุดในกระบวนการประเมินเพื่อให้ครูมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ การจะสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครูได้ ต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจให้กับครู เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ครูอยากพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความสามารถ หากครูสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง จะทำให้การปฏิบัติงานของครูมีคุณภาพ และเมื่องานที่ได้มีคุณภาพ ครูก็สามารถจะนำผลการปฏิบัติงานนั้น มาขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ เป็นการส่งเสริมให้ครู ผู้มีความรู้ ความสามารถ มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจและทำให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ อย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพครู คุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ตรงตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ในการสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครูให้มีคุณภาพ อาจดำเนินการได้ดังนี้

1. จัดอบรมครูทั้งในด้านเนื้อหาวิชาการ การจัดการเรียนการสอนทั้งในระบบโรงเรียนและระบบออนไลน์ การจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยเฉพาะงานวิจัย ทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาวเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองในด้านเนื้อหาวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมให้นำผลการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดทำวิจัย ที่มุ่งผลเพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ครูสามารถจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยเฉพาะงานวิจัยที่มีคุณภาพ เนื่องจากคุณภาพของครูสามารถสะท้อนออกมาจากผลงานทางวิชาการ และหากผลงานทางวิชาการมีคุณภาพ คุณภาพของผู้เรียนก็ได้รับการพัฒนาเช่นกัน

2. สนับสนุนด้านความยั่งยืนของเงินทุนเพื่อการพัฒนาครู (Funding Sustainability) อาทิ การส่งเสริมด้านแหล่งทุนและการวางแผนการใช้เงิน

3. ส่งเสริมความร่วมมือทุกด้าน ทุกระดับ (ระดับนานาชาติ ระดับชาติ ระดับภาค ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชน ระดับครอบครัว และระดับบุคคล) เช่น จัดเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในประเทศและระหว่างประเทศ การแลกเปลี่ยนบุคลากร ฯลฯ

4. นำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการสร้างความเข้มแข็ง ด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครูให้มีคุณภาพ

มาตรการที่ 7 สร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับครู

เหตุผลความจำเป็น

การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับครู จะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาประเมิน ไม่ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติ และการรายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อขอรับการตรวจสอบและประเมินเป็นไปตามลำดับขั้นตอนที่ถูกต้อง ทำให้การประเมินสามารถคัดกรองผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมอย่างแท้จริง ตอบสนองต่อเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ในการสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับครู อาจดำเนินการได้ดังนี้

1. จัดการอบรมสัมมนาครูที่เน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเงื่อนไขในการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับครู

2. นำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับครู

4. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสังคมในทุกภาคส่วน (Social Participation)

มาตรการที่ 8 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู

เหตุผลความจำเป็น

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู ด้วยการเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมรับฟังปัญหา ความต้องการ และความพร้อมในทุก ระดับ ตั้งแต่ระดับกระทรวง ระดับภาค ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชน ระดับครอบครัวและระดับบุคคล โดยยึดโยงกับสากล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ การ

พัฒนาหลักเกณฑ์ การพัฒนาวิชาการ การให้บริการ ทางวิชาการ การเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ด้วยการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสะท้อนผลการแบ่งปันการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ วิธีการจัดการกับปัญหาต่างๆ ให้การดำเนินการเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครู เป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม ครอบคลุม และเหมาะสม สามารถขับเคลื่อนการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ตามหลักคิดที่ว่า “การศึกษาไทย จะไม่มีใครถูกทิ้งไว้ข้างหลัง” และสะท้อนผลต่อคุณภาพครู คุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา ตรงตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานอกจากนั้น ยังทำให้เกิดความรัก สามัคคีไว้ได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู อาจดำเนินการดังนี้

1. กำหนดให้มีรับฟังความคิดเห็นและการสะท้อนผลจากทุกระดับ (ระดับกระทรวง ระดับภาค ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชน ระดับครอบครัว และระดับบุคคล)
2. กำหนดให้มีรับฟังความคิดเห็นและการสะท้อนผลจากหน่วยปฏิบัติที่มีความพิเศษหรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน เช่น สถานศึกษาในเขตพื้นที่เสี่ยงภัย สถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษ สถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล หรือสถานศึกษาที่มีความพิเศษและความยากลำบากในการจัดการศึกษาด้านอื่นๆ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและครอบคลุม สร้างขวัญกำลังใจให้กับครูผู้ปฏิบัติงาน
3. สร้างเครือข่ายการสื่อสารจากหน่วยบนลงสู่หน่วยปฏิบัติในทุกระดับ (ระดับกระทรวง ระดับภาค ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชน ระดับครอบครัว และระดับบุคคล) เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4. กำหนดให้มีการประเมินการพัฒนาวิชาการและการให้บริการทางวิชาการให้กับชุมชน
5. กำหนดให้มีการประเมินในเรื่องของการส่งเสริมการสื่อสารระหว่างโรงเรียนและชุมชน การสนับสนุนโรงเรียนและชุมชน ความพึงพอใจของผู้ปกครอง ทักษะการสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชน
6. กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู และนำผลการดำเนินการมาใช้ในการขอรับการประเมินได้
7. กำหนดวิธีประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียครอบคลุมในทุกภาคส่วน

8. นำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู

จากนั้น ผู้วิจัยได้นำ (ร่าง) แนวทางการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะครู และมาตรการสำคัญ พร้อมเหตุผลและความจำเป็น และสรุปข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เสนอที่ประชุมสนทนากลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องโดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า (ร่าง) แนวทางการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครูและมาตรการสำคัญ มีความสอดคล้องกันในเกณฑ์ที่ใช้ได้ โดยมีข้อสังเกตให้ปรับปรุงเพิ่มเติม สรุปได้ดังนี้

ข้อสังเกตเกี่ยวกับ (ร่าง) แนวทางการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครู

ที่ประชุมพิจารณา (ร่าง) แนวทางการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครูแล้ว มีข้อสังเกตให้ปรับปรุงเพิ่มเติม ดังนี้

1. มาตรฐานตำแหน่ง ที่ประชุมไม่มีข้อสังเกตเพิ่มเติม
2. มาตรฐานวิทยฐานะ ที่ประชุมไม่มีข้อสังเกตเพิ่มเติม
3. หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

3.1 คุณสมบัติทั่วไป ข้อ 1.1 การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ที่ประชุมเห็นว่าหากกำหนดให้ใช้เพียงข้อ 1.1.4 ข้อเดียวตามหลักเกณฑ์ ว 21 จะไม่ครอบคลุมถึงการประพฤติผิดในกรณีที่ไม่ร้ายแรงถึงขั้นถูกลงโทษทางวินัย จึงให้คงข้อ 1.1.1 – 1.1.3 ไว้ตาม (ร่าง) แนวทางการกำหนดระเบียบฯ ที่เสนอ

3.2 คุณสมบัติทั่วไป ข้อ 1.2.1 หน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่ประชุมให้ข้อเสนอแนะให้นำข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 มาใช้เป็นข้อมูลเทียบเคียง

3.3 คุณสมบัติทั่วไป ข้อ 1.2.2 ความรับผิดชอบตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่ประชุมเห็นควรตัดข้อ 1 การมีความรับผิดชอบ ออก และคงเหลือเพียงข้อ 2 การมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ

3.4 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ ข้อ 2.2 ความรู้ ความสามารถ และทักษะ ข้อ 2.2.1 ข้อ 1) ด้านหลักสูตร ประเด็น การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อสังเกต เรื่อง การสร้างหลักสูตรของครูผู้สอน ว่าจำเป็นต้องกำหนดไว้หรือไม่ เนื่องจากอาจเป็นประเด็นที่นอกเหนือจากเรื่องของการจัดการเรียนการสอน แต่ที่ประชุมได้มีการอภิปรายกันอย่างกว้างขวางว่า เนื่องจากครูผู้สอนต้องสร้างหลักสูตรชั้นเรียนและต้องมีการพัฒนาหลักสูตรดังกล่าวทุกปี จึงให้คงประเด็นการสร้างและพัฒนาหลักสูตรไว้เหมือนเดิม

3.5 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ ข้อ 2.2 ความรู้ ความสามารถ และทักษะ ข้อ 2.2.4 การพัฒนาตนเองและพัฒนางานวิชาชีพ ที่ประชุมเห็นว่ามีความซ้ำซ้อนกับคุณสมบัติทั่วไป ข้อ

1.2.1 ข้อ 1) ซึ่งในกรณีนี้ ผู้วิจัยอภิปรายให้ความเห็นว่า ทั้ง 2 ข้อ มีความแตกต่างกันที่ประเด็นหลัก คือ หน้าที่ในการพัฒนา ตนเองและพัฒนาวิชาชีพ กับ ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพที่ประชุมเห็นควร คงประเด็นดังกล่าวไว้ แต่ให้ผู้วิจัยปรับข้อความไม่ให้ซ้ำซ้อนกัน เพื่อประโยชน์ในการตั้งหัวข้อในการประเมินให้คะแนนและการคำนวณค่าสถิติ

3.6 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ ข้อ 2.4.1 ด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน ที่ประชุมเห็นว่า ให้นำข้อ 3) ด้านคุณภาพผู้เรียน มาเป็นประเด็นหลัก และระบุให้ ข้อ 1) 2) และ 4) เป็นประเด็นย่อยภายใต้ประเด็นดังกล่าว

ข้อสังเกตเกี่ยวกับ (ร่าง) มาตรการสำคัญ พร้อมเหตุผลและความจำเป็น และสรุปข้อเสนอแนะในการกำหนด นโยบายเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครู

ที่ประชุมได้พิจารณา (ร่าง) มาตรการสำคัญ พร้อมเหตุผลและความจำเป็น และสรุป ข้อเสนอแนะในการกำหนด นโยบายเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูแล้ว มีข้อสังเกตให้ปรับปรุงเพิ่มเติม ดังนี้

1. เหตุผลความจำเป็นและข้อเสนอแนะข้อ 3 ในมาตรการที่ 1 และเหตุผลความจำเป็น ในมาตรการที่ 2 ให้ปรับคำว่า “ไม่ยากเกินไป” เป็นคำว่า “มีความเหมาะสม” เนื่องจากแต่ละวิทยฐานะ มีความยากง่ายต่างกัน

2. ข้อเสนอแนะข้อ 2 ในมาตรการที่ 2 ควรเพิ่มเติม ดังนี้ “คุณภาพของผู้เรียน การทำ หน้าที่ และความรับผิดชอบของครู ผลการพัฒนางานด้านวิชาการของครูและผู้เรียน”

3. ข้อเสนอแนะข้อ 6 ในมาตรการที่ 2 ให้ขยายความคำว่า “ในทุกระดับ” โดยระบุเป็น ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ

4. ข้อเสนอแนะข้อ 9 ในมาตรการที่ 2 ควรเพิ่มเติมข้อความ ดังนี้ “เพื่อให้เกิดทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น โดยวัดและประเมินผลการพัฒนาหลังการฝึกอบรม”

5. ข้อเสนอแนะข้อ 10 ในมาตรการที่ 2 ควรเพิ่มเติมข้อความ ดังนี้ “... มีส่วนร่วมใน การเป็นผู้ประเมิน โดยกำหนดประเด็นที่จะให้ประเมินที่ชัดเจน”

6. ข้อเสนอแนะข้อ 11 ในมาตรการที่ 2 ควรเพิ่มเติมข้อความ ดังนี้ “โดยกำหนด เกณฑ์ ว่าจะเป็นการประเมินด้านใดบ้าง ผู้ประเมินคือใคร ซึ่งควรเป็นผู้ที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับ การประเมิน”

7. ข้อเสนอแนะที่ 2 ในมาตรการที่ 6 ควรระบุให้ชัดเจนว่าการสนับสนุนด้านเงินทุนฯ มีความเกี่ยวข้องกับมาตรการอย่างไร

8. ข้อเสนอแนะที่ 1 ในมาตรการที่ 8 ควรอธิบาย “ระดับครอบครัว” หรืออาจตัดออก

จากนั้น ผู้วิจัยได้นำข้อสังเกตของที่ประชุมกลุ่มสนทนามาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา โดยมีผลการปรับปรุงและพัฒนา ดังรายละเอียดในข้อ 4. ต่อไปนี้

4. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครู

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายนี้ สืบเคราะห์จากการศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคลสำหรับครู ระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณี การให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสายงานการสอน ซึ่งจัดทำโดยภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการกำหนดระเบียบและข้อกำหนดเกี่ยวกับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยมีหลักคิดพื้นฐานว่าการบริหารงานบุคคลของครู ถือเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพครู ผู้เรียน และการศึกษา ดังนั้น การส่งเสริมความก้าวหน้าในการให้ข้าราชการครูได้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่จะสร้างเสริมให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการทุ่มเท อุทิศตนปฏิบัติงานและพัฒนางานให้ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ผู้เรียน และการศึกษา ตามเจตนารมณ์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย นำเสนอเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แนวทางการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครู เพื่อใช้ประกอบการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงการกำหนดระเบียบและข้อกำหนดเกี่ยวกับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครู

ส่วนที่ 2 มาตรการสำคัญ พร้อมเหตุผลและความจำเป็น และสรุปข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แนวทางการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครู เพื่อใช้ประกอบการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงการกำหนดระเบียบและข้อกำหนดเกี่ยวกับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครู

แนวทางการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูที่อาจนำมาใช้ประกอบการพิจารณากำหนดประเด็นการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ มาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และหลักเกณฑ์การให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู ดังนี้

แนวทางการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครู

แนวทางการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครู กำหนดเป็น 3 ส่วนหลักๆ ได้แก่ ส่วนมาตรฐานตำแหน่ง ส่วนมาตรฐานวิทยฐานะ และส่วนหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

มาตรฐานตำแหน่ง

กำหนดเป็นตำแหน่ง ครู

มาตรฐานวิทยฐานะ

กำหนดเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณสมบัติทั่วไปและด้านคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ รายละเอียดดังนี้

1. คุณสมบัติทั่วไป กำหนดเป็น 2 ประเด็น ประกอบด้วย
 - 1.1 การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม
 - 1.2 การมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
2. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ กำหนดเป็น 4 ประเด็น ประกอบด้วย
 - 2.1 ประสิทธิภาพการทำงาน
 - 2.2 ความรู้ ความสามารถ ทักษะ
 - 2.3 คุณภาพการปฏิบัติงาน
 - 2.4 ผลการปฏิบัติงานหรือผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่

หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ

กำหนดเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณสมบัติทั่วไปและด้านคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ รายละเอียดดังนี้

1. คุณสมบัติทั่วไป กำหนดเป็น 2 ประเด็น ประกอบด้วย การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการมีหน้าที่

และความรับผิดชอบตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

 - 1.1 การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม กำหนดเป็น 4 ประเด็น ประกอบด้วย
 - 1) การมีวินัย
 - 2) การดำรงตนอย่างเหมาะสม
 - 3) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
 - 4) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 1.2 การมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามจรรยาบรรณวิชาชีพ กำหนดเป็น 2 ประเด็น ประกอบด้วย
 - 1) หน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ แยกเป็น 4 ประเด็นย่อย ดังนี้
 - 1.1) หน้าที่ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

- 1.2) หน้าที่ในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ
- 1.3) หน้าที่ในการมีส่วนร่วม ในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ
- 1.4) หน้าที่ในการมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

2) ความรับผิดชอบตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มี 1 ประเด็นย่อย ได้แก่ การมีความ รับผิดชอบต่อวิชาชีพ

2. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ กำหนดเป็น 6 ประเด็น ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการทำงาน ความรู้ ความสามารถ และทักษะ คุณภาพการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน ผลงานทางวิชาการ และผล การฝึกอบรม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ประสิทธิภาพการทำงาน แยกเป็น 2 ประเด็นย่อย ประกอบด้วย

- 1) ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่
- 2) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

2.2 ความรู้ ความสามารถ และทักษะ แยกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

1) ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการเรียนการสอน ได้แก่

1.1) ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านหลักสูตร

- การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

1.2) ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการออกแบบการเรียนรู้หรือหน่วย การเรียนรู้

1.3) ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการวางแผนและนำไปใช้

- การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล แผนการสอนรายบุคคล แผนการจัดประสบการณ์

1.4) ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านเนื้อหาวิชาที่สอน

1.5) ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการสอน

1.6) ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านสื่อและนวัตกรรม

1.7) ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2) ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ได้แก่

2.1) ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อม การเรียนรู้

2.2) ความรู้ ความสามารถ และทักษะการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

2.3) ความรู้ ความสามารถ และทักษะการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสาร
ประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา

2.4) ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านกลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้

3) ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

4) ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

2.3 คุณภาพการปฏิบัติงาน แยกเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย

1) คุณภาพด้านการพัฒนาผู้เรียน ได้แก่

1.1) คุณภาพด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

1.2) คุณภาพด้านการพัฒนาพฤติกรรมผู้เรียน

1.3) คุณภาพด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2) คุณภาพด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่

2.1) คุณภาพด้านการบริการที่ดี

2.2) คุณภาพด้านการทำงานเป็นทีม

2.3) คุณภาพด้านการประเมินผู้เรียน

2.4) คุณภาพด้านการพัฒนางาน ปรับปรุง และเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษา

เพื่อผู้เรียน

2.4 ผลการปฏิบัติงาน แยกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

1) ผลการปฏิบัติงานด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน ได้แก่

1.1) ด้านผลการเรียนหรือผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการของผู้เรียนและการพัฒนา

ผู้เรียนแบบองค์รวม

1.2) ด้านพฤติกรรมผู้เรียน

1.3) ผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่นๆ

2) ผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ ได้แก่

2.1) ด้านการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน

2.2) ด้านการปรับปรุงคุณภาพการจัดการชั้นเรียน

3) ผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาวิชาการ ได้แก่

3.1) ด้านการพัฒนาวิชาการ

3.2) ด้านการบริการทางวิชาการ

4) ผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพผู้เรียน

2.5 ผลงานทางวิชาการ แยกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

1) งานวิจัย ได้แก่

1.1) งานวิจัยและพัฒนา

1.2) งานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

1.3) รายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการวิจัยในชั้นเรียน หรือผลงานทางวิชาการลักษณะอื่น ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียนสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ใช้แนวคิด ทฤษฎีและองค์ความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาไปสู่การสรุปองค์ความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

2) รายงาน ได้แก่

2.1) รายงานผลการเรียนการสอนหรือผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.2) รายงานการสังเคราะห์ผลการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

2.3) รายงานผลการประเมินและหรือการทดสอบของวิชาที่สอนในระดับเขตหรือระดับประเทศ

2.4) รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่น ๆ

2.6 ผลการฝึกอบรม

ส่วนที่ 2 มาตรการสำคัญ พร้อมเหตุผลและความจำเป็น และสรุปข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

มาตรการสำคัญในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ที่ได้จากการสังเคราะห์ผลการศึกษาเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างระหว่างหลักเกณฑ์ทีู่กกำหนดขึ้นของประเทศไทยและประเทศต่างๆ รวม 5 ประเทศ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ประเทศสิงคโปร์ สรุปโดยคำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐ 4 ประการ ได้แก่

1. การมีนโยบายหรือกฎหมายสนับสนุนการดำเนินการ (Operation Policy) ที่ชัดเจน
2. การปรับปรุงองค์กรที่เกี่ยวข้อง (Institutional Change) เพื่อรองรับการปฏิบัติตามนโยบาย

ของรัฐ

3. การพัฒนาความรู้ ความสามารถของทรัพยากรบุคคล (Human Resource) ให้มีคุณภาพ
4. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสังคมในทุกภาคส่วน (Social Participation) เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีผลการดำเนินการดังนี้

1. การมีนโยบายหรือกฎหมายสนับสนุนการดำเนินการ (Operation Policy) ที่ชัดเจน

มาตรการที่ 1 สร้างระเบียบหรือข้อกำหนดเพื่อสนับสนุนการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะครูที่ชัดเจน

เหตุผลความจำเป็น

การกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะครูที่เป็นสากล มีความเหมาะสมและเป็นธรรม มีประเด็นการประเมินที่ชัดเจน ครอบคลุม และ

สอดคล้องกับงานที่ครูปฏิบัติ และส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู คุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา สามารถคัดกรองผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ ตรงตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น มีความสำคัญจำเป็นต่อการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่น ตั้งใจและรับผิดชอบเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและผู้ร่วมงาน และพัฒนาชุมชน

ข้อเสนอแนะ

ในการสร้างระเบียบหรือข้อกำหนดเพื่อสนับสนุนการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูที่ชัดเจน อาจดำเนินการดังนี้

1. กำหนดประเด็นการประเมินโดยยึดเจตนารมณ์ของกฎหมายที่จะพิจารณาความสามารถ (Ability) และผลการปฏิบัติงาน (Performance) มากกว่าการพิจารณาจากความอาวุโส (Seniority) เพื่อลดข้อขัดแย้งของระบบการประเมินเลื่อนตำแหน่งแบบเดิม
2. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่คำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพ คุณวุฒิการศึกษา การอบรม ประสบการณ์ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน คุณภาพการปฏิบัติงาน หรือผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย
3. กำหนดหลักเกณฑ์ที่เน้นมาตรฐาน มีความเป็นสากล โปร่งใส เป็นธรรม มีประเด็นที่ชัดเจน มีความเหมาะสม ครอบคลุม และสอดคล้องกับงานที่ครูทำในแต่ละสายงาน ยึดความหลากหลาย สามารถปฏิบัติได้อย่างอิสระและเป็นรูปธรรม

มาตรการที่ 2 พัฒนาและปรับปรุงระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน

เหตุผลความจำเป็น

การพัฒนาและปรับปรุงระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้มีความทันสมัยและเป็นปัจจุบัน มีความเป็นสากล มีความเหมาะสมและเป็นธรรม มีประเด็นการประเมินที่ชัดเจน มีความเหมาะสม ครอบคลุม และสอดคล้องกับงานที่ครูปฏิบัติ และส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู คุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา สามารถคัดกรองผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ เพื่อให้ทันต่อสภาพการณ์ และสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ตรงตามเจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น มีความสำคัญจำเป็นต่อการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่น ตั้งใจและรับผิดชอบ เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและผู้ร่วมงาน และพัฒนาชุมชน

ข้อเสนอแนะ

ในการพัฒนาและปรับปรุงระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบันอาจดำเนินการดังนี้

1. กำหนดประเด็นคุณภาพของผู้เรียนเป็นประเด็นหลักในการประเมิน
2. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่มีฐานจากงานวิจัยและการสะท้อนผลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับ (ระดับภาค ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชน และระดับบุคคล) โดยคำนึงถึงความแตกต่างของสภาพเฉพาะของงานที่ปฏิบัติให้มีความเหมาะสมกับแต่ละสายงานหรือสาระการเรียนรู้ คุณภาพของผู้เรียน การทำหน้าที่และความรับผิดชอบของครู และผลการพัฒนางานด้านวิชาการของครูและผู้เรียน
3. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเฉพาะสำหรับครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีความพิเศษหรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน เช่น เกณฑ์สถานศึกษาในเขตพื้นที่เสี่ยงภัย สถานศึกษาที่จัด การศึกษาพิเศษ สถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล หรือสถานศึกษาที่มีความพิเศษและความยากลำบากในการจัดการศึกษาด้านอื่นๆ
4. ศึกษาเจาะลึกในกระบวนการบริหารงานบุคคลของครูในแต่ละกระบวนการ อาทิ การกำหนดเกณฑ์การสรรหาครู การกำหนดค่าวิทยฐานะและค่าตอบแทนครู การกำหนดเกณฑ์การย้าย โอน และการพัฒนาเพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นฐานในการกำหนดเกณฑ์
5. กำหนดให้มีหลักเกณฑ์เรื่องค่าตอบแทนพิเศษหรือเงินพิเศษเพิ่มเติม (Bonus) นอกเหนือจากเงินเดือนปกติ สำหรับครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาที่มีความพิเศษหรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน เช่น เกณฑ์สถานศึกษาในเขตพื้นที่เสี่ยงภัย สถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษ สถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล สถานศึกษาชายขอบ หรือสถานศึกษาที่มีความพิเศษและความยากลำบากในการจัดการศึกษาด้านอื่นๆ
6. กำหนดให้ความสำเร็จของงานวิจัย (Research Achievement) เป็นประเด็นสำคัญในการประเมิน ครูทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ เนื่องจากมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพของการปฏิบัติงานของครูและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยมีเงื่อนไขว่าควรกำหนดรูปแบบอย่างหลากหลายเพื่อสร้างทางเลือกให้ครูหรือนักงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานที่ครูปฏิบัติ ไม่เบียดบังเวลาในการเรียนการสอน สามารถทำไปพร้อมกับการปฏิบัติงานประจำวันได้ ตรงตามสายงาน และสะท้อนผลสู่การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนและคุณภาพผู้เรียน
7. กำหนดให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (Student Achievement) จากการประเมินผลการเรียนการสอนในระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขต ระดับชาติหรือระดับนานาชาติ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนาวิชาการ รวมทั้งการบริการ

ทางวิชาการให้กับชุมชนเป็นประเด็นในการประเมิน เนื่องจากพบว่าเป็นแนวโน้มที่หลายประเทศใช้อยู่และการประเมินเพื่อเลื่อนระดับมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

8. กำหนดให้การประเมินเป็นการประเมินทั้งผลการปฏิบัติหน้าที่ที่ผ่านมาร่วมกับผลการประเมินความคาดหวังของสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่และการสร้างประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ของตนในระดับที่สูงขึ้นในอนาคต อาจอยู่ในรูปแบบของสัญญาหรือข้อตกลงร่วม เพื่อขอรับการประเมินด้วย

9. กำหนดให้มีการประเมินคุณลักษณะที่เหมาะสม ทั้งในด้านความมีวินัย (Discipline) คุณธรรม (Moral) และจรรยาบรรณ (Ethic) บุคลิกภาพ (Personality) อุปนิสัย (Characteristic) และทัศนคติ (Attitude) กับด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะ ควบคู่กันไปเสมอ

10. กำหนดให้นำผลการประเมินจากการเข้ารับการฝึกอบรมในเนื้อหาวิชาการอย่างเข้ม มาใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มค่าตอบแทน โดยกำหนด ระยะเวลาขั้นต่ำและเกณฑ์การวัดผลที่มีประสิทธิภาพไว้อย่างชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้เกิดทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น โดยวัดและประเมินผลการพัฒนาหลังการฝึกอบรม

11. การประเมินควรมีการใช้วิธีประเมินแบบหลายมิติ เช่น มีการกลั่นกรองจากเอกสาร (Document Screening) การนำแบบสอบถามทั้งแบบที่เป็นอัตนัย (Subjective) และแบบรายการ (Checklist) และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เช่น ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และเพื่อนร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นผู้ประเมิน โดยกำหนดประเด็นที่จะให้ประเมินที่ชัดเจน โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์เพื่อนร่วมงาน (Peer Interview) หรือเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและนักเรียนให้ความเห็นสะท้อนผล ความพึงพอใจหรือสังเกตการณ์ เพื่อประเมินความสามารถของครูในด้านการสอน (Teaching Capability Observation) ร่วมกับการสัมภาษณ์ครูผู้ขอรับการประเมินเชิงลึก (In-depth Interview with the Teacher) และการประเมินตนเอง

12. กำหนดให้มีการประเมินโดยไม่ให้ผู้ถูกประเมินทราบก่อนล่วงหน้าเพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลและได้เห็นสภาพการปฏิบัติงานที่แท้จริง โดยการกำหนดเกณฑ์ที่จะเป็นการประเมินด้านใดบ้าง ผู้ประเมินคือใคร ซึ่งควรเป็นผู้ที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการประเมิน

มาตรการที่ 3 สร้างกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู

เหตุผลความจำเป็น

การสร้างกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติของหน่วยปฏิบัตินั้น นับว่าเป็นขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญไม่น้อยกว่าการสร้าง พัฒนา และปรับปรุงระเบียบหรือข้อกำหนด เนื่องจากหากว่าหน่วยปฏิบัติ ขาดความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาและวิธีดำเนินการของระเบียบหรือข้อกำหนดที่สร้างขึ้นโดยละเอียดถี่ถ้วนแล้ว จะไม่สามารถดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ที่ถูกกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ

เกิดประสิทธิผล ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติ ยากแก่การควบคุม ตรวจสอบ อันจะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของครู ไม่นำไปสู่ การพัฒนาตนเองของครู คุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา ไม่สามารถคัดกรองผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ได้อย่างแท้จริง ไม่ตอบสนองต่อเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ในการสร้างกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู อาจดำเนินการดังนี้

1. องค์กรกลางด้านการบริหารงานบุคคลควรกำหนดกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนหลักเกณฑ์อย่างหลากหลาย มีประสิทธิภาพ ชัดเจน ครอบคลุม เจาะลึก เพื่อส่งเสริมให้เกิดผลที่สะท้อนถึงคุณภาพครู
2. จัดรับฟังความคิดเห็น พร้อมทั้งให้ความรู้ สะท้อนผลการนำหลักเกณฑ์ไปใช้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับ (ระดับนานาชาติ ระดับชาติ ระดับภาค ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชน และระดับบุคคล) หน่วยปฏิบัติที่มีความพิเศษหรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน เช่น สถานศึกษาในเขตพื้นที่เสี่ยงภัย สถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษ สถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลหรือสถานศึกษาที่มีความพิเศษและความยากลำบากในการจัดการศึกษาด้านอื่นๆ
3. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังปัญหาและช่วยเหลือในการแก้ปัญหาเฉพาะพื้นที่
4. จัดให้มีหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูทั้งกระบวนการเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการ
5. นำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการส่งเสริมการขับเคลื่อนการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู

2. การปรับปรุงองค์กรที่เกี่ยวข้อง (Institutional Change) เพื่อรองรับการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐ

มาตรการที่ 4 สร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับหน่วยปฏิบัติ (Node)

เหตุผลความจำเป็น

การสร้าง ความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับหน่วยปฏิบัติ (Node) นับว่าเป็นอีกขั้นตอนสำคัญเพื่อที่จะทำให้การดำเนินการตามกระบวนการสร้างกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนด ที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เนื่องจากหน่วยปฏิบัติ หรือ Node ที่มีความเข้มแข็งทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทย

ฐานะครู จะเป็นกำลังที่เข้มแข็งในการนำระเบียบหรือข้อกำหนดไปสู่การปฏิบัติ หากหน่วยปฏิบัติขาดความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาและวิธีดำเนินการของระเบียบหรือข้อกำหนดที่สร้างขึ้นโดยละเอียดองแท้งแล้ว จะไม่สามารถดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ที่ถูกกำหนดไว้ได้ ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติ ยากแก่การควบคุม ตรวจสอบ อันจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครู ไม่นำไปสู่การพัฒนาตนเองของครู คุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา ไม่สามารถคัดกรองผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ได้อย่างแท้จริง ไม่ตอบสนองต่อเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ในการสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับหน่วยปฏิบัติ (Node) อาจดำเนินการดังนี้

1. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ ช่วยแก้ปัญหา และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเงื่อนไขในการดำเนินการต่างๆ ในการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับหน่วยปฏิบัติ (Node)
2. จัดสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็น พร้อมทั้ง สะท้อนผลการนำหลักเกณฑ์ไปใช้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับ (ระดับภาค ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชน และระดับบุคคล) หน่วยปฏิบัติที่มีความพิเศษหรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน เช่น สถานศึกษาในเขตพื้นที่เสี่ยงภัย สถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษ สถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล หรือสถานศึกษาที่มีความพิเศษและความยากลำบากในการจัดการศึกษาด้านอื่นๆ

มาตรการที่ 5 สร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการประเมินตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับผู้ประเมิน

เหตุผลความจำเป็น

การสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการประเมินตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับผู้ประเมิน นับว่าเป็นอีกขั้นตอนสำคัญ เนื่องจากการสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการประเมินให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูจะสนับสนุนให้ผู้ประเมินสามารถคัดกรองผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และมีคุณภาพ ให้ครูเหล่านั้นได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ อันจะนำไปสู่ การพัฒนาคุณภาพครู คุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา ตรงตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ในการสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการประเมินตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับผู้ประเมิน อาจดำเนินการได้ดังนี้

1. จัดทำฐานข้อมูลผู้ทรงคุณวุฒิส่วนกลางในทุกกลุ่มสาระ ทุกสาขาวิชา โดยมีคณะกรรมการ พิจารณากลั่นกรองหรือคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสม เพื่อเป็นผู้ประเมินในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค
2. จัดทำฐานข้อมูลครูผู้ผ่านการประเมินให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครู โดยมีคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองหรือคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสม เพื่อเป็นผู้ประเมินในภูมิภาค
3. จัดสัมมนา ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนกลาง รวมทั้งผู้ประเมินหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับภาค ระดับจังหวัด ระดับเขตพื้นที่ ระดับสถานศึกษา ระดับทีม และระดับบุคคล ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามวิธีการในระเบียบหรือข้อกำหนด เพื่อกำหนดข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ประเมิน มีการให้ความรู้ และอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประเมินและสะท้อนผลการปฏิบัติหน้าที่ ในประเด็นต่างๆ เช่น การกำหนดวิธีการและรูปแบบการประเมินที่หลากหลาย อาทิ การรวบรวมเอกสารข้อมูล การนำหลักเกณฑ์การประเมินไปใช้ การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน การประเมินเพื่อนร่วมงาน ไปจนถึงการประเมินตนเอง
4. จัดทำเกณฑ์ประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกระดับ โดยกำหนดให้ผู้ประเมินต้องสมัครสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก มีการทดสอบความรู้ ความสามารถ และทัศนคติ และมีระบบแรงจูงใจให้คนดี คนเก่งสมัครสอบ ระบบการพัฒนา ฝึกอบรม การติดตามประเมินผล และระบบการดำรงรักษา เช่นเดียวกับครูผู้รับการประเมิน
5. นำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสื่อออนไลน์มาใช้ในการสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการประเมินตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับผู้ประเมิน

3. การพัฒนาความรู้ ความสามารถของทรัพยากรบุคคล (Human Resource) ให้มีคุณภาพ

มาตรการที่ 6 สร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครูให้มีคุณภาพ

เหตุผลความจำเป็น

การสร้างความเข้มแข็งและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเนื้อหาสาระที่สัมพันธ์กับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดในกระบวนการประเมินเพื่อให้ครูมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้ครูอยากพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานของครูมีคุณภาพ และเมื่องานมีคุณภาพ ครูก็สามารถจะนำผลการปฏิบัติงาน

นั้น มาขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ เป็นการส่งเสริมให้ครูผู้มีความรู้ความสามารถมีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจและทำให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ อย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพครู คุณภาพการจัด การเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพ การศึกษาอย่างยั่งยืน ตรงตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ในการสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครูให้มีคุณภาพ อาจดำเนินการได้ดังนี้

1. จัดอบรมครูเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่เหมาะสม ทั้งในด้านความมีวินัย (Discipline) อุปนิสัย (Characteristic) คุณธรรม (Moral) และจรรยาบรรณ (Ethic) บุคลิกภาพ (Personality) รวมถึง ทักษะ (Attitude) และในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะ โดยเน้นการให้ความรู้ด้านเนื้อหาวิชาการ การจัดการเรียนการสอนทั้งในระบบโรงเรียนและระบบออนไลน์ การจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยเฉพาะงานวิจัย ทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองในด้านเนื้อหาวิชาการ รวมถึง ด้านการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมให้นำผลการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดทำวิจัยที่มุ่งผลเพื่อแก้ปัญหา การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ครูสามารถจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยเฉพาะงานวิจัยที่มีคุณภาพ เนื่องจากคุณภาพของครูสามารถสะท้อนออกมาจากผลงานทางวิชาการ และหากผลงานทางวิชาการของครูมีคุณภาพ คุณภาพของผู้เรียนก็ได้รับการพัฒนาเช่นกัน

2. สนับสนุนด้านความยั่งยืนของเงินทุนเพื่อการพัฒนาครู (Funding Sustainability) อาทิ การส่งเสริมด้านแหล่งทุนและการวางแผนการใช้เงินสำหรับพัฒนาครูหรือการพัฒนาตนเองของครู เพื่อช่วยให้การพัฒนาคุณภาพครูมีความต่อเนื่องและยั่งยืน

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

4. นำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการสร้างความเข้มแข็งในด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครูให้มีคุณภาพ

มาตรการที่ 7 สร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวข้อง กับการให้วิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับครู

เหตุผลความจำเป็น

การสร้างเสริมความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับครู จะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาประเมิน ไม่ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติ และการรายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อขอรับการตรวจสอบและประเมินเป็นไปตามลำดับขั้นตอนที่ถูกต้อง ทำให้การประเมินสามารถคัดกรองผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมอย่างแท้จริง เพื่อจะได้ตอบสนองต่อเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ในการสร้างเสริมความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับครู อาจดำเนินการได้ดังนี้

1. จัดการอบรมสัมมนาครูที่เน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเงื่อนไขในการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับครู
2. นำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการสร้างเสริมความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับครู

4. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสังคมในทุกภาคส่วน (Social Participation)

มาตรการที่ 8 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อน วิทยฐานะครู

เหตุผลความจำเป็น

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู ด้วยการเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วม รับฟังปัญหา ความต้องการ และความพร้อมในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับกระทรวง ระดับภาค ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชน และระดับบุคคล โดยยึดโยงกับสากล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ การพัฒนาหลักเกณฑ์ การพัฒนาวิชาการ การให้บริการทางวิชาการ การเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ด้วยการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสะท้อนผล การแบ่งปันการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ วิธีการจัดการกับปัญหาต่างๆ ให้การดำเนินการเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครู เป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม ครอบคลุม และเหมาะสม สามารถขับเคลื่อนการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ตามหลักคิดที่ว่า “การศึกษาไทย จะไม่มีใครถูกทิ้งไว้ข้างหลัง” และสะท้อนผลต่อคุณภาพครู คุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาได้ตรงตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานอกจากนั้น ยังทำให้เกิดความรัก สามัคคี และสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามไว้ได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู อาจดำเนินการดังนี้

1. กำหนดให้มีรับฟังความคิดเห็นและการสะท้อนผลจากทุกระดับ (ระดับกระทรวง ระดับภาค ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชน และระดับบุคคล)
2. กำหนดให้มีรับฟังความคิดเห็นและการสะท้อนผลจากหน่วยปฏิบัติที่มีความพิเศษหรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน อันได้แก่สถานศึกษาในเขตพื้นที่เสี่ยงภัย สถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษ สถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล หรือสถานศึกษาที่มีความพิเศษและความยากลำบากในการจัดการศึกษาด้านอื่นๆ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและครอบคลุม สร้างขวัญกำลังใจให้กับครูผู้ปฏิบัติงาน
3. สร้างเครือข่ายการสื่อสารจากหน่วยบนลงสู่หน่วยปฏิบัติในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับกระทรวง ระดับภาค ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชน ไปจนกระทั่งระดับบุคคล เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4. กำหนดให้มีการประเมินการพัฒนาวิชาการและการให้บริการทางวิชาการให้กับชุมชน
5. กำหนดให้มีการประเมินในเรื่องของการส่งเสริมการสื่อสารระหว่างโรงเรียนและชุมชน การสนับสนุนโรงเรียนและชุมชน ความพึงพอใจของผู้ปกครอง และทักษะการสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชน
6. กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการให้การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู และนำผลการดำเนินการมาใช้ในการขอรับการประเมินได้
7. กำหนดวิธีการประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จำเป็นต้องมีความครอบคลุมในทุกภาคส่วน
8. นำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู

กล่าวโดยสรุป ข้อเสนอเชิงนโยบายข้างต้น นำเสนอข้อค้นพบเกี่ยวกับมาตรการในเชิงนโยบาย กฎหมาย รวมถึงแนวทางการพัฒนาหลักเกณฑ์ที่ผ่านการสังเคราะห์ความสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยและการดำเนินการที่มีปฏิบัติกันอยู่เป็นสากล ซึ่งถือเป็นองค์ความรู้สำคัญที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการกำหนดระเบียบและข้อกำหนดเกี่ยวกับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูโดยมีผลการวิจัยเป็นฐาน สรุปนำเสนอไว้ 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แนวทางการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อน

วิทยฐานะครู เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงการกำหนดระเบียบ และข้อกำหนดเกี่ยวกับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครู และส่วนที่ 2 มาตรการสำคัญ พร้อมเหตุผลและความจำเป็น นอกจากนั้นยังได้สรุปข้อเสนอแนะในการกำหนด นโยบายเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครู และการกำหนดประเด็นการประเมินตามความเหมาะสมกับบริบทของการปฏิบัติงานของครู และบริบทของแต่ละพื้นที่ที่สอดคล้องกับหลักการการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุง การปฏิบัติงานใดๆที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครู ตามศักยภาพและความพร้อมของแต่ละหน่วยปฏิบัติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

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

1. พัฒนาการของระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูที่สำคัญในประเทศไทย

พัฒนาการของระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูที่สำคัญในประเทศไทย แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

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

พัฒนาการทั้ง 2 ระยะ สรุปเป็น 2 ส่วน คือ พัฒนาการของมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะและพัฒนาการของหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูที่สำคัญสามารถกล่าวโดยสรุปในแต่ละส่วน ดังนี้

พัฒนาการของมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ

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

ช่วงที่ 2 ระหว่างปี พ.ศ. 2552 – พ.ศ. 2560 สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้บังคับใช้มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะตาม ว 17/2548 นับจนกระทั่งปัจจุบัน เป็นเวลา 8 ปีเศษ โดยในระหว่างนั้น ได้มีการปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะมาเป็นลำดับ รวม 7 ฉบับ ตาม ว 12/2551 ว 28/ 2555 ว 15/2557 ว 20/2559 ว 26/2559 และ ว 5/2560 และล่าสุด คือ ว 20/2560 ซึ่งถือเป็นฉบับสำคัญเนื่องจากมีผลบังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน

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

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

2. มาตรฐานวิทยฐานะแต่ละวิทยฐานะที่กำหนดไว้ในเอกสารทั้ง 2 ฉบับ มีการเปลี่ยนแปลงในรายละเอียด ดังนี้

2.1 ประเด็นหน้าที่และความรับผิดชอบ พบว่า มีความเหมือนและแตกต่างเช่นเดียวกันในทุกวิทยฐานะ กล่าวคือ มีการคงประเด็นหลักส่วนใหญ่ที่กำหนดไว้ในเอกสารฉบับที่ 1 ไว้ โดยได้กำหนดคำอธิบายเพิ่มเติมใน 3 ประเด็นหลักเดิม ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน และการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และกำหนดประเด็นหลักในเอกสารฉบับที่ 2 เพิ่มเติม เพียงประเด็นเดียว ได้แก่ ประเด็นการอบรมป้อนนิยัผู้เรียน

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

2.3 ประเด็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ พบว่า มีความเหมือนและแตกต่างเช่นเดียวกันในทุกวิทยฐานะ กล่าวคือ มีการคงประเด็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการดำรงตำแหน่งอื่นในวิทยฐานะเดียวกันไว้ โดย“ให้ผ่านการพัฒนาและผ่านการประเมิน” แต่มีการเปลี่ยนแปลงเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามระดับวิทยฐานะ

2.4 ประเด็นการให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ พบว่า ในเอกสารทั้ง 2 ฉบับนั้น กำหนดไว้เหมือนกัน โดยในเอกสารฉบับที่ 2 ได้ตัดคำว่า “เงินวิทยฐานะ” ออก โดยกำหนดให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะตามอันดับและวิทยฐานะที่เปลี่ยนแปลงไป

2.5 ประเด็นระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นประเด็นที่ถูกกำหนดเพิ่มเติมไว้ในเอกสารฉบับที่ 2 โดยมีประเด็นย่อย 2 เรื่อง เหมือนกันทุกวิทยฐานะ ประกอบด้วย ภาระงานสอนและระยะเวลาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด

2.6 ประเด็นวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นประเด็นเดิมที่อยู่ภายใต้ประเด็นคุณภาพการปฏิบัติงานในเอกสารฉบับที่ 1 โดยในเอกสารฉบับที่ 2 ได้นำมากำหนดไว้เป็นประเด็นหลักอีก 1 ประเด็น และได้กำหนดประเด็นย่อยอื่นๆ เพิ่มเติม ได้แก่ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การมีจิตวิญญาณความเป็นครู และการที่ครูมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู รวมทั้งการมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

พัฒนาการของหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

พัฒนาการของหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะมีการเปลี่ยนแปลงใน 2 ช่วงเวลา ได้แก่

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

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

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

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

2. ความแตกต่างในประเด็นหลักแต่ละประเด็นของหลักเกณฑ์ทั้ง 3 ฉบับ สรุปได้ดังนี้

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

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

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

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

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

ด้านผลงานทางวิชาการทั้งในส่วนของงานวิจัยและรายงานวิจัยนั้น ในหลักเกณฑ์ฉบับที่ 3 ได้กำหนดประเด็นการประเมินผลการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ไว้เพียงหัวข้อเดียว

2. ระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ

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

(เกาหลีใต้) กำหนดไว้ 3 ส่วนประเทศสิงคโปร์ กำหนดไว้ 4 ระดับ ส่วนการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ จำแนกประเด็นในการพิจารณาผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ของครู เป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความรู้ ความสามารถและคุณภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน และผลงานทางวิชาการ ด้านการฝึกอบรมและด้านอื่นๆ

3. ความเหมือนและความแตกต่างของระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการให้มีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะของครูในประเทศไทยกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ

ความเหมือนและความแตกต่างของระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการให้มีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะของครูในประเทศไทยกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ สรุปเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนของมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และส่วนของหลักเกณฑ์การประเมินให้มีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะของครูในประเทศไทยกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผลการเปรียบเทียบมาตรฐานตำแหน่งในภาพรวม พบว่า การกำหนดตำแหน่งของต่างประเทศ กับประเทศไทยโดยส่วนใหญ่มีการกำหนดตำแหน่ง “ครู” ไว้เหมือนกัน โดยจำแนกตำแหน่งเฉพาะของ “ครู” ให้มีความแตกต่างกัน เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกามีการกำหนดให้มีตำแหน่ง “ครูบรรจุ” ส่วนในประเทศสิงคโปร์ กำหนดให้มีตำแหน่ง “ครูประจำชั้น” และประเทศออสเตรเลียที่กำหนดให้มีตำแหน่ง “ครูบรรจุใหม่”

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

ผลการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การประเมินให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูในประเทศไทย กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศในภาพรวม พบว่า ประเทศไทยได้กำหนดประเด็น หลักในการพิจารณาไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) วินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ประสิทธิภาพการทำงาน 3) ความรู้ ความสามารถและคุณภาพการปฏิบัติงาน และ 4) ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ในขณะที่ ต่างประเทศส่วนใหญ่ กำหนดไว้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ด้านประสิทธิภาพ การทำงาน 3) ด้านความรู้ ความสามารถและคุณภาพการปฏิบัติงาน 4) ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ 5) ด้านการฝึกอบรมและ 6) ด้านอื่นๆ ซึ่งมีรายละเอียด บางประเด็นของประเทศไทยที่สามารถเทียบเคียงกับของต่างประเทศได้ แต่มีความแตกต่างกันในเนื้อหาสาระ เช่น ประเด็นด้านการฝึกอบรม

ผลการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การประเมินให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครูในประเทศไทยกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ สรุปให้เห็นความเหมือนและความต่างรายด้าน พบว่า ประเทศไทยกำหนดประเด็นไว้ตรงกันกับประเทศสิงคโปร์ในทุกด้าน และนอกจากนั้นยังมีประเด็นอื่นๆ ที่สรุปได้เพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

ด้านวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ

ประเด็นการประเมินด้านวินัย คุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่พบจากการศึกษาเปรียบเทียบ มีทั้งประเด็นที่ใกล้เคียงและแตกต่างกับต่างประเทศ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

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

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

ด้านประสิทธิภาพการทำงาน

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

ด้านความรู้ ความสามารถ

ประเด็นการประเมินด้านความรู้ ความสามารถที่พบจากการศึกษาเปรียบเทียบ มีทั้งประเด็นที่ใกล้เคียงและแตกต่างกับต่างประเทศ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

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

การนำแผนไปใช้ด้านหลักสูตร ด้านสื่อและนวัตกรรม ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

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

ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน

ประเด็นการประเมินด้านคุณภาพการปฏิบัติงานที่พบจากการศึกษาเปรียบเทียบ มีทั้งประเด็นที่ใกล้เคียงและแตกต่างกับต่างประเทศ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ประเด็นที่ประเทศไทยกำหนดไว้เหมือนกับประเทศสิงคโปร์ ได้แก่ ประเด็นด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการบริการที่ดี รวมทั้งด้านการทำงานเป็นทีม

2. ประเด็นอื่นๆ ที่ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศสิงคโปร์ กำหนดไว้นอกเหนือจากที่ประเทศไทยกำหนด ได้แก่ การประเมินผู้เรียนและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่

ประเด็นการประเมินด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกเป็นผลการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย ผลที่เกิดกับผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาการ กับผลงานทางวิชาการซึ่งประกอบด้วย งานวิจัยและรายงาน สรุปความเหมือนและแตกต่างรายประเด็นได้ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

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

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

ส่วนที่ 3 การประเมินด้านผลการพัฒนาวิชาการ พบว่า มีประเด็นการประเมินที่ประเทศสิงคโปร์กำหนดไว้ตรงกันกับประเทศไทย ได้แก่ การพัฒนาวิชาการ การให้บริการทางวิชาการ และในส่วนของแต่ละประเทศ พบว่า ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศสิงคโปร์ สาธารณรัฐเกาหลี ประเทศออสเตรเลีย ได้กำหนดประเด็นประเมินด้านพัฒนาการนอกเหนือจากที่มีการกำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ของประเทศไทย ซึ่งมีความสอดคล้องกันหลายประเด็น ได้แก่ ประเด็นการรักษาคุณภาพการสอนระดับสูง การร่วมแบ่งปันกลยุทธ์และความคิด ความรับผิดชอบอย่างมืออาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การส่งเสริมการสื่อสารระหว่างโรงเรียนและชุมชนและการสนับสนุนโรงเรียนและชุมชน การสนับสนุนเพื่อการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน ทักษะการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน

2. ผลงานทางวิชาการ มีการกำหนดรูปแบบของผลงานทางวิชาการจำแนกเป็น 4 ส่วน คือ งานวิจัย รายงาน ผลงานดีเด่น และแฟ้มสะสมผลงาน

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

นอกจากนั้น สาธารณรัฐประชาชนจีน (เซี่ยงไฮ้) และประเทศสิงคโปร์ ได้มีการกำหนดรูปแบบของงานวิจัยในการเสนอขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งในรูปแบบอื่นๆ ได้แก่ เอกสารวิจัย หรือผลการวิจัยในสิ่งพิมพ์ระดับอำเภอที่มีการนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน

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

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

ส่วนที่ 4 แฟ้มสะสมงาน พบว่า ประเทศไทยได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมให้ครูเสนอแฟ้มสะสมงาน ตาม ว 17/2552 ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของประเทศสิงคโปร์

ด้านการฝึกอบรม

ผลการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะในด้านการฝึกอบรมในภาพรวมพบว่า มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินในด้านการฝึกอบรมทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทย โดยประเทศที่พบว่าการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินด้านดังกล่าวเช่นเดียวกับประเทศไทย ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศจีน (เซี่ยงไฮ้) ประเทศสิงคโปร์ และสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ซึ่งมีความใกล้เคียงกันกับที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การประเมินของประเทศไทย แต่แตกต่างกันที่ประเทศไทยกำหนดให้ใช้ผลการฝึกอบรมพัฒนาเป็นคุณสมบัติเพื่อขอรับการประเมินให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเท่านั้น ในขณะที่ ต่างประเทศกำหนดให้การฝึกอบรมพัฒนาเป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง โดยเปิดโอกาสให้ครูผู้ผ่านการฝึกอบรม สามารถนำผลคะแนนมาใช้ในการขอเลื่อนตำแหน่งได้

ด้านอื่นๆ

การศึกษางานวิจัยและเอกสารพบประเด็นอื่นๆ ที่ต่างประเทศกำหนดไว้มีความแตกต่างจากประเทศไทย สรุปได้ดังต่อไปนี้

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

4. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย นำเสนอเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แนวทางการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครู เพื่อใช้ประกอบการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงการกำหนดระเบียบและข้อกำหนดเกี่ยวกับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครู

ส่วนที่ 2 มาตรการสำคัญ พร้อมเหตุผลและความจำเป็น และสรุปข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แนวทางการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครู เพื่อใช้ประกอบการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงการกำหนดระเบียบและข้อกำหนดเกี่ยวกับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของครู

แนวทางการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครู กำหนดเป็น 3 ส่วนหลักๆ ได้แก่ ส่วนมาตรฐานตำแหน่ง ส่วนมาตรฐานวิทยฐานะ และส่วนหลักเกณฑ์การประเมิน เพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. มาตรฐานตำแหน่ง กำหนดเป็น 2 ตำแหน่ง ได้แก่ ครูผู้ช่วย และครู

2. มาตรฐานวิทยฐานะ กำหนดเป็น 2 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านคุณสมบัติทั่วไป คือ

1) การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม

2) การมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.2 ด้านคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ คือ

1) ประสิทธิภาพการทำงาน

2) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ

3) คุณภาพการปฏิบัติงาน

4) ผลการปฏิบัติงานหรือผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่

3. หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ กำหนดเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย

3.1 ด้านคุณสมบัติทั่วไป ได้แก่

1) การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม มี 4 ประเด็นย่อย คือ 1.1) การมีวินัย 1.2) การดำรงตนได้อย่างเหมาะสม 1.3) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และ 1.4) การไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ

2) การมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มี 2 ประเด็นย่อย คือ 1.1) หน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ 1.2) ความรับผิดชอบตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.2 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ ได้แก่

1) ประสิทธิภาพการทำงาน มี 2 ประเด็นย่อย คือ 1.1) ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ 1.2) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

2) ความรู้ ความสามารถ และทักษะ มี 4 ประเด็นย่อย คือ 1.1) ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการเรียนการสอน 1.2) ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้าน

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

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

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

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

6) ผลการฝึกอบรม

ส่วนที่ 2 มาตรการสำคัญ พร้อมเหตุผลและความจำเป็น และสรุปข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบาย เกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

มาตรการสำคัญและข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรการ 8 มาตรการ มีดังนี้

มาตรการที่ 1 สร้างระเบียบหรือข้อกำหนดเพื่อสนับสนุนการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะครูที่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

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

2) กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่คำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพ คุณวุฒิการศึกษา การอบรม ประสบการณ์ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน คุณภาพการปฏิบัติงาน หรือผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

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

มาตรการที่ 2 พัฒนาและปรับปรุงระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะครูให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

1) กำหนดประเด็นคุณภาพของผู้เรียนเป็นประเด็นหลักในการประเมิน

2) กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่มีฐานจากงานวิจัยและการสะท้อนผลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับ (ระดับภาค ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับชุมชน และระดับบุคคล)

โดยคำนึงถึงความแตกต่างของสภาพเฉพาะของงานที่ปฏิบัติให้มีความเหมาะสมกับแต่ละสายงานหรือ
สาระการเรียนรู้ คุณภาพของผู้เรียน การทำหน้าที่และความรับผิดชอบของครู และผลการพัฒนางาน
ด้านวิชาการของครูและนักเรียน

3) กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเฉพาะสำหรับครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา
ที่มีความพิเศษหรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน เช่น สถานศึกษาในเขตพื้นที่เสี่ยงภัย สถานศึกษา
ที่จัดการศึกษาพิเศษ สถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล หรือสถานศึกษาที่มีความพิเศษและที่มี
ความยากลำบากในการจัดการศึกษาด้านอื่นๆ

4) ศึกษาเจาะลึกในกระบวนการบริหารงานบุคคลของครูแต่ละกระบวนการ เช่น
การกำหนดเกณฑ์การสรรหาครู การกำหนดค่าวิทยฐานะและค่าตอบแทนครู การกำหนดเกณฑ์การย้าย โอน
และการพัฒนา เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นฐานในการกำหนดเกณฑ์

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

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

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

8) กำหนดให้การประเมินเป็นการประเมินทั้งผลการปฏิบัติหน้าที่ที่ผ่านมาร่วมกับผล
การประเมินความคาดหวังของสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่และการสร้างประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่
ของตนในระดับที่สูงขึ้นในอนาคต อาจอยู่ในรูปแบบของสัญญาหรือข้อตกลงร่วม เพื่อขอรับการประเมินด้วย

9) กำหนดให้นำผลการประเมินจากการเข้ารับการฝึกอบรมในเนื้อหาวิชาการอย่างเข้มมาใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มค่าตอบแทน โดยกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำและเกณฑ์การวัดผลที่มีประสิทธิภาพไว้อย่างชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้เกิดทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น โดยวัดและประเมินผลการพัฒนาหลังการฝึกอบรม

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

11) กำหนดให้มีการประเมินโดยไม่ให้ผู้ถูกประเมินทราบก่อนล่วงหน้า เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลและได้เห็นสภาพการปฏิบัติงานที่แท้จริง โดยมีการกำหนดเกณฑ์ว่าจะเป็นการประเมินด้านใดบ้าง ผู้ประเมินคือใคร ซึ่งควรเป็นผู้ที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการประเมิน

มาตราที่ 3 สร้างกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู

ข้อเสนอแนะ

1) องค์กรกลางด้านการบริหารงานบุคคลควรกำหนดกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนหลักเกณฑ์อย่างหลากหลาย มีประสิทธิภาพ ชัดเจน ครอบคลุม เจาะลึก เพื่อส่งเสริมให้เกิดผลที่สะท้อนถึงคุณภาพครู

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

3) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังปัญหาและช่วยเหลือในการแก้ปัญหาเฉพาะพื้นที่

4) จัดให้มีหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูทั้งกระบวนการเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการ

5) นำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการส่งเสริมการขับเคลื่อนการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู

มาตรการที่ 4 สร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับหน่วยปฏิบัติ (Node)

ข้อเสนอแนะ

1) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ ช่วยแก้ปัญหา และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเงื่อนไขในการดำเนินการต่างๆ ในการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับหน่วยปฏิบัติ (Node)

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

มาตรการที่ 5 สร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการประเมินตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับผู้ประเมิน

ข้อเสนอแนะ

1) จัดทำฐานข้อมูลผู้ทรงคุณวุฒิส่วนกลางในทุกกลุ่มสาระและทุกสาขาวิชาให้ครบถ้วน โดยมีคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองหรือคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสม เพื่อเป็นผู้ประเมินในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

2) จัดทำฐานข้อมูลครูผู้ผ่านการประเมินให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะครู โดยมีคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองหรือคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสม เพื่อเป็นผู้ประเมินในภูมิภาค

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

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

5) นำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจในการประเมินตามระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับผู้ประเมิน

มาตรการที่ 6 สร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครูให้มีคุณภาพ

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

2) สนับสนุนด้านความยั่งยืนของเงินทุนเพื่อการพัฒนาครู (Funding Sustainability) อาทิ การส่งเสริมด้านแหล่งทุนและการวางแผนการใช้เงินสำหรับพัฒนาครูหรือการพัฒนาตนเองของครู เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพครูมีความต่อเนื่องและยั่งยืน

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

4) นำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครูให้มีคุณภาพ

มาตรการที่ 7 สร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับครู

1) จัดการอบรมสัมมนาครูที่เน้นการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเงื่อนไขในการดำเนินการต่างๆที่เกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับครู

2) นำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครูให้กับครู

มาตรการที่ 8 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู

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

2) กำหนดให้มีรับฟังความคิดเห็นและการสะท้อนผลจากหน่วยปฏิบัติที่มีความพิเศษ หรือมีความยากลำบากในการปฏิบัติงาน เช่น สถานศึกษาในเขตพื้นที่เสี่ยงภัย สถานศึกษาที่จัดการศึกษา

พิเศษ สถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล หรือสถานศึกษาที่มีความพิเศษและความยากลำบากในการจัดการศึกษาด้านอื่นๆ เพื่อการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและครอบคลุม สร้างขวัญกำลังใจให้กับครูผู้ปฏิบัติงาน

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

4) กำหนดให้มีการประเมินการพัฒนาวิชาการและการให้บริการทางวิชาการให้กับชุมชน

5) กำหนดให้มีการประเมินในเรื่องของการส่งเสริมการสื่อสารระหว่างโรงเรียนและชุมชน การสนับสนุนโรงเรียนและชุมชน ความพึงพอใจของผู้ปกครอง ทักษะการสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชน

6) กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะครู และนำผลการดำเนินการมาใช้ในการขอรับการประเมินได้

7) กำหนดวิธีประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียครอบคลุมในทุกภาคส่วน

8) นำระบบเทคโนโลยีและเทคโนโลยีออนไลน์มาใช้ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู

อภิปรายผล

ประเด็นการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูที่ปรากฏในผลการศึกษาเปรียบเทียบครั้งนี้พบว่า มีความสอดคล้องและไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ได้ศึกษาไว้ในประเด็นที่น่าสนใจ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

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

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

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

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

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

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

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

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

รัตนา ศรีเหรียญ (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ของผลการเลื่อนระดับวิทยฐานะของครูกับผลทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ซึ่งพบว่า การเลื่อนระดับวิทยฐานะของครู มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลทดสอบทางการศึกษาของผู้เรียนที่ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่

Heneman, Anthony, Kimball & Odden (2006) ระบุถึงความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างคะแนนผลการปฏิบัติงานแบบอิงมาตรฐานของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

นอกจากนั้น งานวิจัยของกนิษฐ ศรีเคลือบ (2553) ยังแสดงให้เห็นความสัมพันธ์เชิงบวกของคุณภาพการปฏิบัติงานของครูที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเช่นกัน

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

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

ดังนั้น การกำหนดให้มีการประเมินในเรื่องของการส่งเสริมการสื่อสารระหว่างโรงเรียนและชุมชนและการสนับสนุนโรงเรียนและชุมชน ความพึงพอใจของผู้ปกครอง ทักษะการสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชน และการส่งเสริมการสื่อสารระหว่างโรงเรียนและชุมชนและการสนับสนุนโรงเรียนและชุมชน จึงเป็นหัวข้อที่ควรให้ความสำคัญและนำมาพิจารณาในการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน เพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูในประเทศไทยด้วยเช่นกัน

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

6. ประเด็นการประเมินด้านผลงานทางวิชาการมีการกำหนดไว้ทั้งในหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูในต่างประเทศและในประเทศไทย โดยจำแนกรูปแบบของผลงานทางวิชาการเป็น 2 รูปแบบหลัก ได้แก่ งานวิจัยและรายงาน

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

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

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

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

อย่างไรก็ดี ผลการศึกษาวิจัยของ ณัฐนันท์ พงษ์ธนวิสิฐ (2553) พบว่า ครูผู้ทำผลงานวิชาการไม่มีความรู้ในการจัดพิมพ์และการจัดทำรูปเล่ม อีกทั้งยังพบว่าครูยังขาดทักษะในการจัดทำผลงานวิจัย และผลงานทางวิชาการอื่นๆ ทำให้ผลงานวิชาการที่เน้นการทำวิจัยส่วนใหญ่ ไม่เกิดองค์ความรู้ใหม่และเป็นผลงานที่ผู้อื่นทำวิจัยไว้มากแล้ว ไม่เกิดประโยชน์สำคัญต่อวงวิชาการและการปฏิบัติงาน จึงอาจอนุมานได้ว่าครูส่วนใหญ่ไม่มีความพร้อมด้านความรู้ ความเข้าใจในรูปแบบและหลักเกณฑ์ในการทำผลงานทางวิชาการ

กนิษฐ์ ศรีเคลือบ (2553) ได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องนี้ไว้ว่า หลักเกณฑ์ฯ และกลยุทธ์การขับเคลื่อนหลักเกณฑ์ฯ ที่พึงประสงค์ ควรจะเน้นหลักเกณฑ์ฯ ที่ครูสามารถทำผลงานไปพร้อมกับการปฏิบัติงานประจำวัน และควรจัดให้มีหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครู

ดังนั้น การกำหนดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม ประกอบกับการบริหารจัดการที่ดีในการให้ความรู้ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาการและความรู้ในเนื้อหาทางวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนให้ตรงตามสายงาน โดยเน้นการวิจัยในชั้นเรียน ที่มุ่งผลเพื่อการแก้ปัญหามาจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

โดยตรงก็จะทำให้การจัดการเรียนการสอนของครูได้รับการพัฒนา เมื่อครูได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการจัดการทำวิจัย ทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว โดยเฉพาะในเนื้อหาวิชาที่ตรงกับสายงานของตนเอง และการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องกับสิ่งที่ครูทำก็จะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนได้

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

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

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

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

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

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

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

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

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

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

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กนิษฐ์ ศรีเคลือบ. 2553. หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะครูและกลยุทธ์การขับเคลื่อน
ที่พึงประสงค์: การวิจัยแบบพหุวิธี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิธีวิทยา
การวิจัยการศึกษาภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุไรรัตน์ แก้วพลงาม. 2553. ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ณัฐนันท์ พงษ์ธนาวิสิฐ. 2553. ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางในการขอเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญ
การพิเศษของครูในโรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นวลอนงค์ คำนันต์. 2552. ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับผลผลิตภาพการวิจัยของครูผู้มีวิทยฐานะ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อ้างจาก กนิษฐ์ ศรีเคลือบ. 2553. หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อขอเลื่อน
วิทยฐานะครูและกลยุทธ์การขับเคลื่อนที่พึงประสงค์: การวิจัยแบบพหุวิธี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษาภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญช่วย ภัคดี. 2551. การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ตามการรับรู้ของผู้เกี่ยวข้อง.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประถม นิรุรัมย์. (2551). การศึกษาปัญหาการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูผู้สอนในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

- ปิยนุช เปี่ยมวิริยวงศ์. 2558. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปัทมา จันทรแก้ว. 2554. การวิเคราะห์คุณภาพงานวิจัยเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูระดับชำนาญการพิเศษ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2551. คลินิกการบริหาร: การกำหนดตำแหน่ง “ระบบแห่ง”. วารสารการจัดการสมัยใหม่ 6(1): 94.
- รัตนา ศรีเหรียญ. 2553. รายงานการวิจัยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- ลำจวน สุขคุ้ม. 2550. การพัฒนารูปแบบการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครู. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สวัสดี ชาวบัวใหญ่. 2549. การศึกษาความเหมาะสมของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ข้าราชการครูมีวิทยฐานะชำนาญการตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- สุธี ประจักษ์ดี. 2554. การศึกษากระบวนการพัฒนาวิทยฐานะครูชำนาญการไปสู่ตำแหน่งวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ. วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม 7 (1): 57-67.
- สุภัทรา ลีละวงศ์. 2545. การทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสรี โตหนึ่ง. 2547. ปัญหาการทำผลงานทางวิชาการเพื่อกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3 ของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2548. หนังสือที่ ศธ 0206.3/ว 25 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ. (29 ธันวาคม 2548)

_____. 2551. รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษารูปแบบการจัดค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่นที่เหมาะสมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปกติและพื้นที่พิเศษ. กรุงเทพมหานคร.

_____. 2552. หนังสือที่ ศธ 0206.4/ว 17 เรื่อง คู่มือการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ. (30 กันยายน 2552)

_____. 2555. บทสรุปสำหรับนักบริหาร รายงานการวิจัยโครงการศึกษาการพัฒนารูปแบบการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร.

_____. 2556. กฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ สกสค.

_____. 2556. หนังสือที่ ศธ 0206.3/ว 13 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์มีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญทุกตำแหน่ง. (1 สิงหาคม 2556)

_____. 2559. หนังสือที่ ศธ 0206.3/ว 1 เรื่อง การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ มีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ทุกตำแหน่ง. (9 กุมภาพันธ์ 2559)

_____. 2560. การประชุมนานาชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อวันที่ 13-15 กันยายน 2560 ณ โรงแรมรอยัล ออคิด เชอราตัน กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. 2556. [Online]. Trade Study Final Report. http://www.thaifita.com/trade/study/lawsme57_chap6.pdf, August 18, 2017.

อัฐพล อินตะเสนา. 2552. การวิจัยแบบผสมเพื่อศึกษาผลกระทบของการเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อดุลย์ มุทุกันต์. 2551. ปรับเกณฑ์วิทยฐานะใหม่. องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา 8(84): 26.

อุไร เปี่ยมปฐม. 2551. ปัญหาการพัฒนาข้าราชการครูสาขาช่างอุตสาหกรรม ให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาด้านบริหารอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ภาษาอังกฤษ

Armour, K. M., Quennerstedt, M., Chambers, F. & Makopoulou, K. 2015. *What is 'effective' CPD for contemporary physical education teachers? A Deweyan framework. Sport, Education and Society*, doi: 10.1080/13573322.2015.1083000.

Blitz, C. L. 2013. *Can online learning communities achieve the goals of traditional professional learning communities? What the literature says*. The National Center for Education Evaluation and Regional Assistance (NCEE). U.S. Department of Education.

Catholic Education Diocese of Parramatta. 2016. *Australian teacher professional standards explained*. [Online]. <http://www.parra.catholic.edu.au/news-details/cedp-news/australian-teacher-professional-standards-explained/true.>, February 24, 2017.

Center on International Education Benchmarking. 2016. *Developing Shanghai's teachers*. [Online]. <http://www.ncee.org/wpcontent/uploads/2016/01/DevelopingShanghaiTeachersWEB.pdf>, February 24, 2017.

Day, C. 1999. *Developing Teachers: The Challenge of Lifelong Learning*. London: Falmer Press.

Day, C. 2004. *A Passion for Teaching*. London: Routledge Falmer.

Desimone, L. M. (2009). **Improving Impact Studies of Teachers' Professional Development: Toward Better Conceptualizations and Measures**. *Educational Researcher*, 38(3), 181-199.

Evans, L. 2002. **What is Teacher Development?**. *Oxford Review of Education*, 28(1), 123-137.

_____. 2008. **Professionalism, Professionalism and the Development of Education Professionals**. *British Journal of Educational Studies*, 56(1), 20-38.

- Fullan, M. G. 1993. **Why Teachers Must Become Change Agents.** *Educational Leadership*, 50(6), 1-13.
- Goodall, J., Day, C., Lindsay, G., Muijs, D. & Harris, A. (2005). *Evaluating the impact of continuing professional development (CPD)*. London: Department for Education and Skills.
- Heneman, Anthony, Kimball & Odden. 2006. **Standards-based teacher evaluation as a foundation for knowledge-and skill-based pay.** Graduate School of Education, University of Pennsylvania.
- Ismail Hussein Amzat. 2015. **Key performance indicators for excellent teachers in Malaysia: a measurement model for excellent teaching practices.** Department of Education, Universiti Utara Malaysia, Malaysia.
- Jung, H. & Choi, E. 2016. **The importance of indirect teaching behaviour and its educational effects in physical education.** *Physical Education and Sport Pedagogy*, 21(2), 121-136.
- Kim, H. 2012. *National policies on assuring teacher quality: the case in Korea*. [Online]. <http://justec.tamagawa.ac.jp/Proceedings/2012symposium/KimHang-In.pdf>. August 18, 2017.
- Korthagen, F. A. 2004. **In search of the essence of a good teacher: towards a more holistic approach in teacher education.** *Teaching and Teacher Education*, 20(1), 77-97.
- Koike, N., 1998. *Eigo Kyoiku no Nissen Kenkyu*. Tokyo: Nanundo.
- Lindberg, J. O., & Olofsson, A. D. (Eds.). 2009. Online learning communities and teacher professional development. IGI Global.
- Lock, J. 2006. New image: Online communities to facilitate teacher professional development. *Journal of Technology and teacher Education*, 14(4), 663-678.
- Ministry of Education, Singapore. n.d. 2017. *Career information*. [Online] <https://www.moe.gov.sg/careers/teach/career-information.>, February 24, 2017.

- Mizuno, C., 1999. *English-Language Education in Japan from the Teachers' point of view: for better English teaching*. Unpublished graduation thesis, Kobe City University of foreign studies, Kobe.
- _____. 2004. *A comparative study of teacher education in Japan, Korea and Australia*. Proceedings of the 8th Conference of Pan-Pacific Association of Applied Linguistics.
- National Network of State Teachers of the Year (NNSTOY) and Center for Education Effectiveness. 2014. *Creating sustainable teacher career pathways: A 21st century imperative*. [Online]. https://www.nnstoy.org/download/career_pathways/Final%20updated%20Research%20Report.pdf, February 24, 2017.
- National Network of State Teachers of the Year (NNSTOY). 2016. *Teacher career advancement initiatives: lessons learned from eight case studies*. [Online]. https://www.nnstoy.org/wp-content/uploads/2016/03/RINVN829_Teacher-Career-Adv_Initiatives_Rpt_WEB_f.pdf, March 27, 2017.
- NCEE. 2017. *South Korea: teacher and principal quality*. [Online]. <http://ncee.org/what-we-do/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/south-korea-overview/south-korea-teacher-and-principal-quality/>. August 18, 2017.
- OECD. 2013. *Teachers for the 21st century: using evaluation to improve teaching*. [Online]. <http://www.oecd.org/site/eduistp13/TS2013%20Background%20Report.pdf>, February 24, 2017.
- OECD. 2017. *Singapore tops latest OECD PISA global education survey*. [Online]. <http://www.oecd.org/education/singapore-tops-latest-oecd-pisa-global-education-survey.htm> July 31, 2017.
- Park, S. 2010. *Teacher Policies in Korea*. [Online]. http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/Teacher_Policies_in_Korea1.pdf. August 18, 2017.

- Salazar, D., Aguirre-Munoz, Z., Fox, K., & Nuanez-Lucas, L. 2009. Online professional learning communities: Increasing teacher learning and productivity in isolated rural communities. [Online]. Retrieved from [http://www.iiisci.org/journal/CV\\$/sci/pdfs/GE220YX.pdf](http://www.iiisci.org/journal/CV$/sci/pdfs/GE220YX.pdf). February 10, 2018.
- Shepherd, J. 2010. *World education rankings: which country does best at reading, maths and science?* [Online]. www.theguardian.com/news/datablog/2010/dec/07/world-education-rankings-maths-science-reading. August 21, 2017.
- Squire, K, 2011. *Video Games and Learning: Teaching and Participatory Culture in the Digital Age. Technology, Education--Connections (the TEC Series). Teachers College Press.* 1234 Amsterdam Avenue, New York, NY 10027
- Sockett, H. T. 1996. **Teachers for the 21st Century: Redefining Professionalism.** *NASSP bulletin*, 80(580), 22-29.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). 2016. **Teachers in the Asia-Pacific: career progression and professional development.** [Online]. <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002460/246011E.pdf>., February 24, 2017.
- Williams, J. H. and Engel, L. C. 2013. *How do other countries evaluate teachers?* [Online]. <http://sites.mii.edu/comparativeeducation/files/2013/01/How-do-other-countries-evaluate-teachers.pdf>., March 27, 2017.
- Yoon, Keejoon, 2016. **Professional Development and its impact on teacher and pupil learning: a community of practice case study in South Korea.** A Thesis submitted to the University of Birmingham for the degree of DOCTOR OF PHILOSOPHY. University of Birmingham.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ระเบียบและข้อกำหนดเกี่ยวกับการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

ภาคผนวก ข

แบบบันทึกข้อมูล

ภาคผนวก ค

แบบตรวจสอบเกณฑ์

In the table below, please check ✓ on the criteria that you perform in an evaluation system for teachers' promotion.

Table 1 Evaluation criteria for teachers' promotion

Evaluation Criteria	USA	AUS	CH	SK	SG
Discipline, Moral, Ethics					
● Discipline					
● Have never been subjected to disciplinary or professional ethics.					
● Behave as a good example					
● To live properly					
● Have love and faith in the profession					
● Have a commitment to work and the duties assigned					
● Have responsibility					
- Have professional responsibility					
- Responsible for the organization					
- Responsible for the market [Consumer: learner (researcher)]					
- Responsible for parents and community					
- Responsible for teaching					
● Participate in professional development					
● Cooperate with schools and other units					
● Participate in promoting ethics and professional ethics process					

Table 1 (Continued)

Evaluation Items	USA	AUS	CH	SK	SG
Working Experiences					
• Duration of tenure					
• Duration of duty					
• Task or Responsibility					
- Teaching hours					
- Learning management support					
• Perform administrative work, budget or general administration					
• Participate in the professional learning community (PLC)					
• Response to policy and focus point					
Knowledge, Ability / Performance					
Knowledge and Ability in ...					
• Course content					
• Curriculum					
- Creating and developing curriculums					
• Skills in teaching					
• Skills in teaching and learning management					

Table 1 (Continued)

Evaluation Items	USA	AUS	CH	SK	SG
● Skills in classroom management					
● Skills in learning management design					
● Skills in creating and maintaining a learning environment					
● Skills in planning and implementation					
● Skills in creating media and innovation					
● Skills in self - development and professional development					
● Skills in doing research for the development of learning					
● Skills in learning measurement and evaluation					
Performance quality					
● Self-development					
● Learners development					
● Assessment of learners					
● Achievement-based performance					
● Responsibility for the work					
● Good service					
● Teamwork					

Table 1 (Continued)

Evaluation Items	USA	AUS	CH	SK	SG
Performance of duties					
Performance evaluation of ...					
● Impact on students					
- Academic achievement / Development of holistic learners.					
- Learners behavior					
- Jobs improvement / improve and provide educational opportunities for learners					
- Learners quality					
- Set up the system to help learners					
- Foster learners development in other aspects					
● Learning Management					
- Teaching potential in the classroom					
- Ability to teach					
- Teaching process					
- Classroom management					
- Promoting excellence with teaching efficiency					
- Improve the quality of teaching					
- Ability of unit design					

Table 1 (Continued)

Evaluation Items	USA	AUS	CH	SK	SG
- Preparation of learning management plan. Individualized Education Plan Individualized teaching plans Experience Plan					
- Strategies for learning management					
Academic Development					
- High quality teaching					
- Academic development					
- Academic service					
- Strategies and ideas Sharing					
- Promoting school / community communication / school and community support					
- Professional responsibility					
- Teacher's attitude					
- Interpersonal relationship					
- Support for peer development					
- Communication skills with colleagues, parents, and communities					
- Parents satisfaction					

Table 1 (Continued)

Evaluation Items	USA	AUS	CH	SK	SG
Academic achievement is evaluated by ...					
● research					
- Research and Development					
- Research for the development of learning					
- Research papers or research results published on district publications or applied research results that improve teaching and learning					
- Study report or classroom research or other academic works that aimed to solve learners' learning problems in accordance with the learning management plan / use theoretical and cognitive concepts to solve problems leading to invaluable knowledge for learners' development					
● Report					
- Report of annual performance evaluation					
- Report on future potential of teachers					
- Report on the results of professional assessment (Engaging in professional learning)					
- Report on the results of learning or learning outcomes of learners.					
- Synthesis report on problem solving and learners' development					
- Evaluation results or tests results of subjects taught at the district or national level					
- Report on the results of the development of learners in other aspects					

Table 1 (Continued)

Evaluation Items	USA	AUS	CH	SK	SG
● Outstanding Performance					
- Outstanding performance award on career development					
● Portfolio					
Training					
● Promoting professional development training					
● Programmed training					
Others (please specify)					
- ...					

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal dashed lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting practice. There are no margins, text, or other markings on the paper.

ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้เชี่ยวชาญภายในสำนักงาน ก.ค.ศ.ด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู

นายพินิจศักดิ์ สุวรรณรังค์	อดีตเลขาธิการ ก.ค.ศ.
นางสาวอุษณีย์ ธโนศวรรค์	รองเลขาธิการสภาการศึกษา
รศ. ดร.สุขุม เฉลยทรัพย์	ประธานที่ปรึกษาสำนักงาน ก.ค.ศ.
นางสุจิตรา พัฒนะภูมิ	ที่ปรึกษาสำนักงาน ก.ค.ศ.
นางจินตนา มีแสงพราว	ที่ปรึกษาสำนักงาน ก.ค.ศ.
นางปราณี ศิวารมณ	ที่ปรึกษาสำนักงาน ก.ค.ศ.
นางสาวจรุงรัตน์ เคารพรัตน์	อดีตผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล
นางสาวจิราภรณ์ ไทยกิจ	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล
นางสาวเจริญวรรณ หนูนา	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล
นางนารัวรรณ จันทบาล	ผู้อำนวยการภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา
นางสิริศจี จินตามัย	ผู้อำนวยการภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 2
นายนิพนธ์ เบญจกุล	ผู้อำนวยการภารกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐและนโยบายพิเศษ
นางสาวอรวิดี ธาณี	ผู้อำนวยการภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล
นางสาวนิสากร เกษอารี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
นางสาวดวงตา อ่ำแจ้ง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
นายวิโรจน์ ธรรมเหม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกด้านการวิจัย

ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา	ภาควิชาวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ดร.จิตต์วิมล คล้ายสุบรรณ	ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ดร.ธีราพร ทองปัญญา	ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน
--------------------	---

ผู้เชี่ยวชาญภายนอกด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู

ดร.สมศักดิ์ ประसार	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านประทาย จังหวัดศรีสะเกษ
นางอุษา เกตุเหลือ	ข้าราชการบำนาญ (ครูเชี่ยวชาญ)
นางสุณีย์ ทิพย์โพธิ์	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา จังหวัดชุมพร
ดร.วิทยา เกริกสกุลวณิชย์	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสตรีวิทยา พุทธมณฑล กรุงเทพมหานคร

ภาคผนวก จ

หนังสือราชการ

ประวัติการศึกษาและการทำงานผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวปิยาภา ศิริเวทิน

วัน เดือน ปี ที่เกิด

วันที่ 16 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2509

สถานที่เกิด

จังหวัดลพบุรี

ประวัติการศึกษา

ศิลปศาสตรบัณฑิต

(ภาษาอังกฤษ)

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต

(ภาษาและการสื่อสาร)

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน)

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการและ

บุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการ

อีเมล s_phiyapa@hotmail.com