

การพัฒนารูปแบบการประเมินวิทยฐานะ ของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา* Development of Teacher and Educational Personnel Academic Ranking Framework

อัมพร อ่างลักษณ์**

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษารูปแบบการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ 4 สายงาน คือ สายงานการสอน สายงานบริหารการศึกษา สายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานนิเทศการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่ง ได้แก่ เอกสารจากต่างประเทศ 4 ประเทศ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา อังกฤษ สิงคโปร์และเขตปกครองพิเศษฮ่องกง ศึกษาดูงานใน

* บทความนี้เป็นผลจากการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) กระทรวงศึกษาธิการ ปี พ.ศ. 2554

** รองศาสตราจารย์ ดร.อัมพร อ่างลักษณ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ประเทศสิงคโปร์และเขตปกครองพิเศษฮ่องกง ในช่วงระหว่างเดือนสิงหาคม 2554 การสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ที่เคยมีประสบการณ์ยื่นขอประเมินเลื่อนวิทยฐานะ การสัมภาษณ์ผู้บริหาร จัดการประชุมกลุ่มย่อย รับฟังความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ และจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาได้นำเสนอหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมิน 360 องศา ที่ใช้ในการเสนอรูปแบบการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาใน 4 สายงาน พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ เพื่อให้สำนักงาน ก.ค.ศ. สามารถนำไปปรับใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในอนาคต

Abstract

The research study aims primarily to study the model of academic ranking assessment of teacher civil service and educational personnel and to develop criteria and methods for the four tracks of personnel, including teaching, administration educational institution, educational administration, and educational supervision. Varieties of methods in gathering data for the study are employed. Documentary researches of four different countries, such as United States of America, England, Singapore and Hong Kong, were investigated. In August, 2011, the research team had site visits to the government agencies responsible for educational assessment and development and schools in Hong Kong and Singapore. Executives in Ministry of Education and a number of stakeholders who had requested for the promotional assessment from all four career tracks were interviewed to provide information on the problems, obstacles, issues arising from the assessment process, and trends for future evaluation. Focus group method was also conducted among experts in the field on March 8,

2012. Lastly, public hearing was organized on April 2, 2012 to gather ideas and recommendations on the proposed model. A model for academic ranking assessment of teacher civil service and educational personnel based on 360 degree evaluation is proposed in this study together with practical use for further application by Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission in the future.

บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 54 กำหนดว่าการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใด และการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใดต้องผ่านการประเมินความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประสิทธิภาพ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

จากหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะที่ผ่านมาในอดีตที่ได้มีการใช้ในทางปฏิบัติ ได้แก่ หลักเกณฑ์ตามหนังสือที่ ศธ 0206.3/ว25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548¹ และแทนที่ด้วย ศธ 0206.4/ว17 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552² และเพิ่มเติมด้วย

¹ หนังสือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ ศธ 0206.3/ว25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

² หนังสือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ ศธ 0206.3/ว17 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

หลักเกณฑ์ตามหนังสือที่ศธ 0206.3/ว5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2554³ ในปัจจุบันนี้ประสบกับปัญหาในทางปฏิบัติที่ควรจะได้มีการศึกษาวิจัยเพื่อให้เห็นปัญหาของการนำมาใช้ในทางปฏิบัติ รับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์แก่การนำเสนออย่างเป็นระบบครอบคลุม มีความทันสมัยกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามนโยบายของรัฐบาล และการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในอนาคต

โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้

1. เพื่อศึกษารูปแบบการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. ให้ข้อเสนอแนะหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ 4 สายงาน คือสายงานการสอน สายงานบริหารการศึกษา สายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานนิเทศการศึกษา

วิธีการดำเนินการศึกษา

ในการดำเนินการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสารศึกษาจากของต่างประเทศ 4 ประเทศ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา อังกฤษ สิงคโปร์และเขตปกครองพิเศษฮ่องกง โดยได้ไปศึกษาดูงานในประเทศสิงคโปร์และเขตปกครองพิเศษฮ่องกงในช่วงระหว่างเดือนสิงหาคม 2554 การสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้เสียที่เคยมีประสบการณ์ยื่นขอประเมินเลื่อนวิทยฐานะ การสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการประเมินในปัจจุบันและกำหนดทิศทางการประเมินในอนาคต จัดการประชุมกลุ่มย่อยรับฟังความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเมื่อวันที่ 8 มีนาคม

³ หนังสือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ ศธ 0206.3/ว5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2554. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ มีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

2555 และจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องเมื่อวันที่ 2 เมษายน 2555 โดยใช้เวลาในการศึกษาประมาณ 1 ปี ช่วงเวลาดังแต่เดือนกรกฎาคม 2554 ถึงเดือนมิถุนายน 2555

ผลการศึกษา

ข้อมูลจากเอกสารของประเทศต่างๆ และการศึกษาดูงานในประเทศ สิงคโปร์และเขตปกครองพิเศษฮ่องกง ทำให้ได้ข้อสรุปดังนี้

1. ระบบการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา อังกฤษ สิงคโปร์ และเขตปกครองพิเศษฮ่องกงให้ความสำคัญกับการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูซึ่งถือเป็นผู้ทำให้เกิดผลกระทบทางการเรียนรู้และทางด้านอื่นแก่นักเรียนได้โดยตรง ซึ่งลักษณะระบบการประเมินของประเทศเหล่านี้มุ่งนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์เชิงสร้างสรรค์ คือ ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาศักยภาพตนเอง จึงเป็นที่มาของการนำแนวคิด Performance-based Management มาปรับใช้ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อรับรองและพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา⁴ ในขณะที่บางประเทศวางวัตถุประสงค์ที่กว้างไปถึงระดับองค์กรและสังคม ดังประเทศอังกฤษ⁵ ซึ่งมีการประเมินเพื่อให้การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นนำมาซึ่งวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมด้วย ส่วนเขตปกครองพิเศษฮ่องกงก็คาดหวังที่จะให้การประเมินนั้นนำมาสู่การวางนโยบาย

⁴ Education and Manpower Bureau. *Teacher Performance Management*. Web. <http://www.edb.gov.hk/attachment/en/sch-admin/sbm/sbm-forms-references/staff-appraisal-system/TPMguide.pdf>. 17 September 2011.; Department for Children, Schools, and Families. *Excellent Teachers Guidance for Teacher, Head Teacher, and Local Authorities*. 2007.

⁵ Department for Education. *Threshold Assessment 2011/2012: Round 12*. Web. <http://media.education.gov.uk/assets/files/pdf/t/threshold%20round%2010%20guidance%20english.pdf>. 17 September 2011.

2. สำหรับแนวทางและองค์ประกอบของการประเมินนั้นจะเห็นได้ว่าแม้บางประเทศจะมีแนวทางประเมินโดยกำหนดมาตรฐานหลายด้าน แต่หากพิจารณาในสาระสำคัญแล้วก็จะเห็นได้ว่ามีแนวทางตามกรอบ Competency ซึ่งประเทศอังกฤษมีกรอบตามแนวทางดังกล่าวที่ชัดเจน คือ ประเมินคุณลักษณะ ความรู้ความเข้าใจ และทักษะทางวิชาชีพ⁶ อย่างไรก็ตามหากพิจารณาในรายละเอียดในส่วนองค์ประกอบการประเมินของแต่ละประเทศจะมีข้อสังเกตว่า ประเด็นเรื่องความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง เพื่อนร่วมงาน ชุมชน และภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจะถูกบรรจุเข้าไว้ในองค์ประกอบของแต่ละประเทศด้วย ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์หากนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทของประเทศไทย

3. ในประเด็นด้านเงื่อนไขของการประเมิน ส่วนใหญ่จะมีระดับเงินเดือนเป็นฐานรองรับไว้ และมีการประเมินเป็นประจำทุกปีเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน หรืออาจได้เลื่อนระดับเร็วมากขึ้นสำหรับครูที่มีความสามารถหรือผ่านการอบรมตามข้อกำหนดของหน่วยงานที่มีอำนาจงาจไว้

4. ส่วนประเด็นสุดท้ายเครื่องมือในการประเมินนั้น โดยรวมเป็นเครื่องมือที่คล้ายกันและใช้เครื่องมืออย่างหลากหลายในการประเมิน เครื่องมือที่เน้นความสำคัญค่อนข้างมาก คือ การสังเกตการณ์ เพราะเป็นเครื่องมือที่ช่วยสะท้อนผลจากการปฏิบัติจริง ขณะที่เครื่องมือที่เป็นผลงานวิจัยนั้น ยังไม่พบการระบุเงื่อนไขที่ชัดเจนหรือไม่พบว่ามีมีการนำมาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อการประเมินโดยตรง โดยประเทศที่มีการกล่าวถึงเครื่องมือนี้ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา เช่น หน่วยงานด้านการประเมิน The National Board for Professional Teaching Standards (NBPTS) เสนอให้ครูเขียนการวิจัยทาง

⁶ Education and Manpower Bureau. *Teacher Performance Management*. Web. <http://www.edb.gov.hk/attachment/en/sch-admin/sbm/sbm-forms-references/staff-appraisal-system/TPMguide.pdf>. 17 September 2011.; Department for Children, Schools, and Families. *Excellent Teachers Guidance for Teacher, Head Teacher, and Local Authorities*. 2007.

การศึกษาเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นข้อเสนอย่อยของหลัก 5 ประการ⁷ และประเทศอังกฤษที่กล่าวถึงองค์ประกอบการประเมินครูดีเด่น ที่จะต้องมีการวิจัยและประเมินการปฏิบัติงานทางหลักสูตรในเชิงนวัตกรรม และเขียนถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย⁸

นอกจากนี้ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการปรับฟังความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องสามารถสรุปให้เห็นประเด็นหลักๆ ได้ดังต่อไปนี้

ประการแรก ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ยื่นขอประเมินและผู้บริหารที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ พบว่า ผู้ขอประเมินขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของผลงานวิจัยที่ใช้ในการประเมิน ผลงานที่ส่งขอรับการประเมินโดยมากเน้นการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก เนื่องจากส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ไม่เคยได้เรียนเกี่ยวกับวิธีการวิจัยมาก่อน จึงขาดประสบการณ์ในการทำวิจัย สำหรับคนที่สนใจและทุ่มเทในการทำผลงานวิจัย ได้ใช้เวลาทุ่มทำแต่ผลงานเพื่อให้ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะซึ่งหมายถึงการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนสูงขึ้น เวลาที่ใช้ในการเตรียมและพัฒนาการเรียนการสอนให้กับนักเรียนอยู่ในอันดับรองลงมาหรือมีความสำคัญน้อยมาก การพัฒนาที่เกิดขึ้นที่ครูได้รับการเลื่อนเงินเดือนและวิทยฐานะสูงขึ้นจึงไม่สอดคล้องกับการเรียนการพัฒนาของนักเรียนไปกันคนละทาง นักเรียนจึงต้องไปแสวงหาความรู้นอกห้องเรียนจากโรงเรียนกวดวิชา

ประการที่สอง ผู้ให้ข้อมูลทุกท่านเห็นพ้องกันว่า การอ่านประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิมุ่งเน้นทางวิจัยเชิงปริมาณ เนื่องจากได้รับการศึกษาในช่วงสมัยที่การวิจัยเชิงปริมาณเป็นกระแสหลัก การตรวจผลงานวิชาการหรืองานวิจัยจึงใช้กรอบการวิจัยเชิงปริมาณเป็นตัวตั้งในการประเมินผลงานวิจัย ซึ่งผู้วิจัยขาดความถนัดและความรู้ความเข้าใจ หลายครั้งผลงานที่ส่งมาให้

⁷ The National Board for Professional Teaching Standards (NBPTS). *What Teachers Should Know and Be Able to Do*. Web. http://www.nbpts.org/the_standards/the_five_core_propositio. 15 May 2011.

⁸ Department for Education. *op. cit.*

ประเมินจึงไม่ผ่านการประเมิน กลายเป็นการทำงานที่ไม่สอดคล้องกัน หรือ “ผิดฝาผิดตัว” กับผู้ประเมิน

ประการที่สาม ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและการรับฟังความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญกล่าวถึงปัญหาการคัดลอกผลงาน พบว่าคุณภาพของงานวิจัยที่นำมาเสนอประกอบการยื่นคำขอประเมินวิทยฐานะของตำแหน่งต่างๆ โดยเฉพาะในบทบาททวนวรรณกรรมมีการคัดลอกผลงานกัน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากขาดความเข้าใจถึงจริยธรรมของผู้วิจัยที่มองว่า “การคัดลอก” ผลงานนับเป็นอาชญากรรมทางวิชาการ และเป็นเรื่องที่น่าวิชาการทุกคนต้องเข้าใจเป็นพื้นฐานในการทำงานวิจัย หากพบว่ามีการคัดลอกผลงานกัน แม้จะกระทำโดยไม่ตั้งใจแต่การพิจารณาโทษนั้นรุนแรงถึงขั้นขั้นบัญชีดำไม่ให้โอกาสในการนำเสนอในครั้งต่อไป

ประการสุดท้าย ผู้ให้การสัมภาษณ์ทุกฝ่ายเห็นพ้องกันว่า ขาดการกำหนดมาตรฐานผลงานในแต่ละระดับวิทยฐานะ หลังจากที่ได้รับผลการประเมินเลื่อนวิทยฐานะแล้ว ไม่มีข้อกำหนดมาตรฐานผลงานของผู้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งในการรักษาระดับวิทยฐานะที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะรูปแบบการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผลจากการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยได้ใช้หลักการ 5 ประการ เป็นพื้นฐานประกอบการพิจารณากำหนดรูปแบบการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แก่

ประการแรก การประเมินผลการปฏิบัติงานสองแนวทาง คือ การประเมินระหว่างทางเพื่อติดตาม และพัฒนาความรู้และทักษะอาชีพ (Formative evaluation) และ การประเมินแบบรวบยอด (Summative evaluation) เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการ เช่น การที่จะก้าวจากระดับหนึ่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นว่า จะมีคุณลักษณะ ความรู้และทักษะพอเพียงแก่การก้าวขึ้นสู่ระดับตำแหน่งที่

สูงกว่าหรือไม่อย่างไร สำหรับการประเมินเพื่อใช้ประโยชน์ในการเลื่อนวิทยฐานะหรือความมองในผลการปฏิบัติงานสุดท้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอรับการประเมิน

ประการที่สอง ประเมินตามผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนออกมาในผู้เรียน การประเมินพิจารณาถึงผลการดำเนินงานหรือผลการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนสำหรับครูผู้สอน การบริหารงานสำหรับผู้อยู่ในตำแหน่งบริหารสถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/สำนักงาน กศน. จังหวัด/กทม. และผลการให้คำแนะนำดูแลสำหรับศึกษานิเทศก์ การประเมินควรมุ่งเน้นการเกิดประโยชน์กับผู้ยื่นขอประเมินเพื่อให้ได้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ผูกโยงกับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นตามมาแล้ว และสะท้อนให้เห็นผลการพัฒนาในครูนำผู้เรียนเป็นสำคัญ

ประการที่สาม การประเมินตามสมรรถนะ (Competency-based Evaluation) ผู้ที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะในระดับต่างๆ จะต้องแสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ และทักษะตามระดับวิทยฐานะที่ได้เลื่อนขึ้นในแต่ละระดับ และสามารถคงรักษาระดับความรู้ความสามารถในการสอน การบริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และการให้คำแนะนำตามระดับที่ดำรงอยู่

ประการที่สี่ การประเมินเชิงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่วิชาชีพครู การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องให้ครอบคลุมถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครู หรือ “แม่พิมพ์” ของชาติที่จะเป็นต้นแบบแนวประพฤติปฏิบัติที่ดี เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับนักเรียนที่สามารถนำมาอ้างอิงและกล่าวถึงในทางที่ดีที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมของประเทศไทย

ประการที่ห้า การก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ข้อเสนอที่กำหนดในที่นี้ใช้ฐานการพิจารณาจากยุทธศาสตร์ นโยบายของการปฏิรูปการศึกษา และการพัฒนาเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถ และทักษะที่พร้อมไปสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอรูปแบบการประเมิน 360 องศา (ตามภาพ) ครอบคลุม

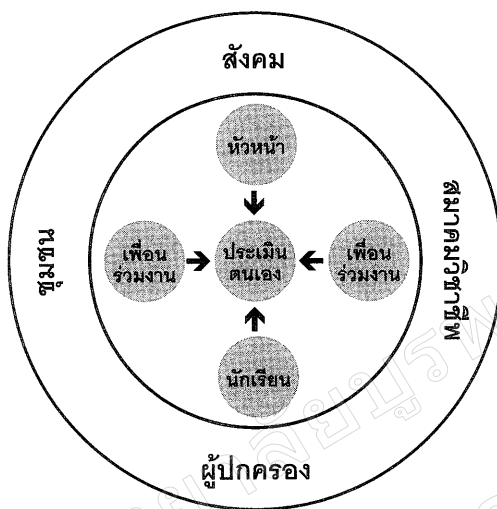
1) **การประเมินตนเอง** คือ การประเมิน 1 องศาแรก ซึ่งการประเมินตนเองว่าได้มีการพัฒนาในด้านใดบ้าง อย่างไร

2) **การประเมินโดยนักเรียน/ผู้เรียน** การประเมินจากล่างขึ้นบนเป็นการประเมินแบบ 180 องศา โดยให้นักเรียนเป็นผู้ประเมินการเรียนการสอนเมื่อจบภาคการศึกษา หรือจะเป็นการประเมินกลางภาคเพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับให้กับผู้สอนว่าในช่วงการเรียนการสอนที่ผ่านมาเป็นอย่างไรบ้างเพื่อจะได้มีการปรับวิธีการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

3) **การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน** เป็นการประเมินแบบ 90 องศา เพื่อเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นคนที่ได้รับการพัฒนาตนเองโดยที่ไม่ไปทำให้ผู้อื่นเสียหายหรือได้รับความเดือดร้อนจากการพัฒนาตนเอง สะท้อนให้เห็นว่าคนเก่งที่ได้รับการพัฒนานั้นต้องสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างดี เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี แบ่งปันความรู้และประสบการณ์การพัฒนาสู่เพื่อนร่วมงาน มีความเอื้ออาทรต่อกัน

4) **การประเมินจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน** คือ การประเมินตามปกติโดยหัวหน้างาน

5) **ความสำเร็จของผู้เรียนที่ส่งผลถึงชุมชน** ได้ผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์และสังคมในระดับประเทศ



ภาพที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน 360 องศา

องค์ประกอบ/เครื่องมือของการประเมิน ได้แก่

- 1) หลักฐานผลงานของนักเรียน
- 2) บันทึกการสอนหรือการออกแบบการเรียนรู้ หรือ แผนการจัดการเรียนรู้
- 3) หลักฐานแสดงผลสำเร็จทางการสอน หรือสิ่งประดิษฐ์/นวัตกรรมที่ครู/ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้บริหารการศึกษาหรือศึกษานิเทศก์ได้คิดสร้างขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน การบริหาร การจัดการการศึกษา
- 4) การสังเกตการสอนเป็นระยะ
- 5) การวางแผนจัดการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- 6) การกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดและมาตรฐานการเรียนการสอนเช่น การกำหนดก่อนการเรียนและหลังการเรียนรู้ในแต่ละบทเรียน
- 7) การวางแผนการศึกษาวิจัยด้วยตนเอง และแผนการเก็บหลักฐานข้อมูลและเอกสาร

- 8) การอัตรวิทัศน์
- 9) การทดสอบ
- 10) การสอบปากเปล่าโดยใช้ผลงานวิชาการเป็นฐานในการสอบ

ผลที่ได้รับจากการประเมิน

เป็นที่คาดหวังว่า เมื่อได้รับการเลื่อนวิทยฐานะแล้ว ผลประโยชน์ที่ได้จะต้องตกกับผู้เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) ผู้ยื่นขอประเมินได้รับการเลื่อนระดับวิทยฐานะที่สูงมากขึ้นพร้อมกับได้รับเงินเดือน และเงินวิทยฐานะที่สูงขึ้นตามไปด้วยมีการพัฒนาด้านวิชาชีพ
- 2) นักเรียนได้รับประโยชน์ทางตรงและทางอ้อมจากการที่ครู ผู้บริหารสถานศึกษา/ ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ได้รับการพัฒนาและเลื่อนวิทยฐานะ ได้รับความรู้ด้วยหลักสูตรที่ทันสมัย สามารถเข้าใจได้ด้วยวิธีการสอนที่หลากหลาย มีการจัดการเรียนการสอนที่ดีมีประสิทธิภาพ
- 3) โรงเรียนได้รับการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ ครูและเพื่อนครูได้ประโยชน์ร่วมกันมีการแบ่งปันและกระจายความรู้สู่เพื่อนร่วมงาน
- 4) พัฒนาการความคิดริเริ่มและนวัตกรรมในด้านครุศาสตร์ของครู
- 5) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับชุมชนและต่อผู้ปกครองของนักเรียน

หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ

ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 กำหนดให้มีตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพใน 4 สาขางาน ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปลักษณะตามตำแหน่ง

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

ทั้งนี้ได้กำหนด คุณสมบัติเบื้องต้นของผู้มีสิทธิยื่นขอประเมินเลื่อนวิทยฐานะ ในแต่ละตำแหน่งตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 สรุปลักษณะเบื้องต้นของผู้มีสิทธิยื่นขอประเมินเลื่อนวิทยฐานะตามแต่ละตำแหน่ง

ตำแหน่ง วิทยาลัย	ครู	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา/ รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา	ผู้อำนวยการสพท/ รองผู้อำนวยการ สพท.	ศึกษานิเทศก์
ชำนาญการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประสบการณ์สอน จบ ป.ตรี 6 ปี/จบ ป.โท 4 ปี/จบ ป.เอก 2 ปี - ภาระงานสอนตามเกณฑ์ - ปฏิบัติงานตามหน้าที่งานสอนและพัฒนาย้อนหลัง 2 ปี 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำรงตำแหน่งรองผอ. ไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือดำรงตำแหน่งผอ.มาไม่น้อยกว่า 1 ปี - ภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษาเต็มเวลา - ปฏิบัติงานตามหน้าที่งานสอนและพัฒนาย้อนหลัง 2 ปี 		<ul style="list-style-type: none"> - ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์หรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่า 2 ปี - ภาระงานนิเทศการศึกษาเต็มเวลา - ปฏิบัติงานตามหน้าที่นิเทศการศึกษาและพัฒนาย้อนหลัง 2 ปี

ตำแหน่ง วิद्यฐานะ	ครู	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา/ รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา	ผู้อำนวยการสพท/ รองผู้อำนวยการ สพท.	ศึกษานิเทศก์
ชำนาญการ พิเศษ	<ul style="list-style-type: none"> - ดำรงตำแหน่งครูชำนาญการไม่น้อยกว่า 1 ปี - ภาระงานสอนตามเกณฑ์ - ปฏิบัติงานตามหน้าที่งานสอนและพัฒนาย้อนหลัง 2 ปี 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำรงตำแหน่งรองผอ.ชำนาญการไม่น้อยกว่า 1 ปีหรือดำรงตำแหน่งผอ.ชำนาญการมาไม่น้อยกว่า 1 ปี - ภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษาเต็มเวลา - ปฏิบัติงานตามหน้าที่งานสอนและพัฒนาย้อนหลัง 2 ปี 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำรงตำแหน่งรองผอ.เขตพื้นที่การศึกษาหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 1 ปี - ภาระงานบริหารจัดการในเขตพื้นที่การศึกษาเต็มเวลา - ปฏิบัติงานตามหน้าที่งานสอนและพัฒนาย้อนหลัง 2 ปี 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 1 ปี - ภาระงานนิเทศการศึกษาเต็มเวลา - ปฏิบัติงานตามหน้าที่นิเทศการศึกษาและพัฒนาย้อนหลัง 2 ปี
เชี่ยวชาญ	<ul style="list-style-type: none"> - ดำรงตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 3 ปีหรือครูชำนาญการไม่น้อยกว่า 5 ปี - ภาระงานสอนตามเกณฑ์ - ปฏิบัติงานตามหน้าที่งานสอนและพัฒนาย้อนหลัง 2 ปี 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำรงตำแหน่งรองผอ.ชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 3 ปีหรือดำรงตำแหน่งรองผอ.ชำนาญการมาไม่น้อยกว่า 5 ปี - ภาระงานบริหารจัดการสถานศึกษาเต็มเวลา - ปฏิบัติงานตามหน้าที่งานสอนและพัฒนาย้อนหลัง 2 ปี 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำรงตำแหน่งรองผอ.เขตพื้นที่การศึกษาหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 3 ปีหรือดำรงตำแหน่งผอ.เขตพื้นที่การศึกษาหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 1 ปี - ภาระงานบริหารจัดการในเขตพื้นที่การศึกษาเต็มเวลา - ปฏิบัติงานตามหน้าที่งานสอนและพัฒนาย้อนหลัง 2 ปี 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 3 ปีหรือดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการไม่น้อยกว่า 5 ปี - ภาระงานนิเทศการศึกษาเต็มเวลา - ปฏิบัติงานตามหน้าที่นิเทศการศึกษาและพัฒนาย้อนหลัง 2 ปี

ตำแหน่ง วิद्यฐานะ	ครู	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา/ รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา	ผู้อำนวยการสพพ/ รองผู้อำนวยการ สพพ.	ศึกษานิเทศก์
เชี่ยวชาญ พิเศษ	- ดำรงตำแหน่ง ครูเชี่ยวชาญ หรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่า 2 ปี - ภาระงานสอน ตามเกณฑ์ - ปฏิบัติงานตาม หน้าที่งานสอน และพัฒนา ย้อนหลัง 2 ปี	- ดำรงตำแหน่ง ผอ.เชี่ยวชาญ หรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่า 2 ปี - ภาระงานบริหาร จัดการสถานศึกษา เต็มเวลา - ปฏิบัติงานตาม หน้าที่งานสอนและ พัฒนาย้อนหลัง 2 ปี	- ดำรงตำแหน่ง ผอ.เขตพื้นที่การ ศึกษาหรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่า 2 ปี - ภาระงานบริหาร จัดการในเขตพื้นที่ การศึกษาเต็มเวลา - ปฏิบัติงานตาม หน้าที่งานสอนและ พัฒนาย้อนหลัง 2 ปี	- ดำรงตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ เชี่ยวชาญหรือ เทียบเท่า ไม่น้อยกว่า 2 ปี - ภาระงานนิเทศ การศึกษา เต็มเวลา - ปฏิบัติงานตาม หน้าที่นิเทศ การศึกษาและ พัฒนาย้อนหลัง 2 ปี

หลักเกณฑ์เบื้องต้นของผู้ยื่นขอรับการประเมินแต่ละตำแหน่ง ประกอบด้วยคุณสมบัติตามที่กำหนด และต้องผ่านเกณฑ์การประเมิน 3 ด้าน คือ

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

- การมีวินัย ได้แก่ การมีวินัยในตนเอง รับผิดชอบต่อสังคม ต่อหน้าที่การงานเพื่อนร่วมงาน ชุมชนและสังคมเป็นต้น
- การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ อดทน อุตสาหะ ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงานมีคุณธรรม กระทำการที่ถูกต้องตามกฎหมาย มีความเป็นกลางทางการเมืองและหลักประชาธิปไตยที่มีองค์พระมหากษัตริย์เป็นประมุข เป็นต้น
- การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ได้แก่ การใช้ชีวิตตามสถานภาพตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ประหยัด มัธยัสถ์ ไม่ใช้หน้าที่การงานเพื่อประโยชน์ทางการเมืองหรือเป็นเครื่องมือทางการเมืองในทางที่มีชอกด้วยกฎหมาย เป็นต้น

- ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ได้แก่ ศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาในหมู่เพื่อนร่วมงานด้วยกัน เป็นผู้นำทางวิชาชีพที่ตนถนัด เป็นต้น

- ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ได้แก่ ให้ความช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถแบ่งปัน เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทำคุณประโยชน์ให้กับชุมชน และสังคม เป็นต้น

ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาในส่วนนี้มาจาก

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

2) ด้านความรู้ความสามารถหรือคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา พิจารณาได้จาก

ส่วนที่ 1 การเป็นผู้มีความรู้ความสามารถตามสมรรถนะหลัก (ตามสายงานที่กำหนด) เดิมทีนั้นได้ใช้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของส่วนราชการที่กำหนดขึ้นให้กับข้าราชการพลเรือนทั่วไป และใช้สำหรับทุกตำแหน่ง ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน ในที่นี้จากการศึกษาข้อมูลและการดูงานของประเทศต่างๆ นั้นพบว่า แต่ละประเทศได้กำหนดสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เช่นกัน และมีลักษณะเฉพาะที่เหมาะสมกับบุคลากรทางการศึกษามากกว่าการใช้สมรรถนะหลักทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. สมรรถนะในแต่ละสายงานที่เพิ่มเติมมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Results-based) ที่จะเกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันมีดังนี้

สายงานการสอน หมายถึง ตำแหน่งครู ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการพัฒนาผู้เรียน จึงควรมีสรรพหน้าที่ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1) การสอนและการพัฒนาการเรียน ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระวิชาที่สอน มีวิธีการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีการวางแผน/จัดการเรียนการสอนที่ถูกต้อง ทันสมัย สอดคล้องกับภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีความสามารถในการสื่อสารบทเรียนให้นักเรียนเข้าใจได้ง่าย และจัดทำและพัฒนาสื่อ/นวัตกรรมการเรียนการสอน ก้าวทันเทคโนโลยีที่ใช้ในการเรียนการสอน

2) การพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย การค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม การทดสอบการเรียนรู้ การพัฒนาของผู้เรียนแผนการติดตามการพัฒนาของผู้เรียนแต่ละกลุ่มประเภทมีจิตวิทยาเข้าใจภาวะทางอารมณ์และการรับรู้ของผู้เรียนสอดแทรกกิจกรรม คุณธรรมให้กับผู้เรียนผลการทดสอบหรือวัดระดับความรู้ความเข้าใจของนักเรียนในสาระวิชาที่รับผิดชอบในระดับประเทศ เช่น O-NET, GAT, PAT เป็นต้น และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

3) การพัฒนาการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยการทำงานเป็นทีม ร่วมกันวางแผนการสอน จัดการเรียนการสอนและประเมินผลการสอนร่วมกันและการแบ่งปันความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์

4) การพัฒนาทางวิชาชีพและการบริการชุมชนและสังคมมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอในทางวิชาชีพสู่ระดับมาตรฐานสากลการให้บริการวิชาชีพถ่ายทอดความรู้แก่ชุมชนและการสอดแทรกกิจกรรมการสอนทำประโยชน์ให้กับสังคม

5) การพัฒนาด้านอื่นๆ ได้แก่ ความสามารถทางภาษาและการสื่อสารในระดับสากลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เช่น ความสามารถทางภาษาอังกฤษและ/หรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ และความสามารถทางภาษาอื่นๆ ที่จำเป็นแก่การเรียนการสอนในพื้นที่เฉพาะ

สายงานบริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา มีสมรรถนะที่จำเป็นแก่การปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

1) การบริหารการสอน ได้แก่ บริหารให้ผู้สอนจัดทำแผนจัดการเรียนการสอนที่ครอบคลุมครบทุกรายวิชาที่รับผิดชอบให้ทันสมัยตามนโยบายรัฐบาลร่วมกับผู้สอน ออกแบบกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนานักเรียนของผู้สอน และร่วมกับผู้สอนออกแบบกิจกรรมเสริมการเรียนการสอนมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) การบริหารโรงเรียน ได้แก่ เข้าใจนโยบายและทิศทางการศึกษาของประเทศ มีความรู้ความเข้าใจในหลักการและเหตุผลของนโยบายการศึกษารวมทั้งมีทักษะความสามารถในการนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมทางวิชาการอยู่เสมอในทางวิชาชีพสู่ระดับมาตรฐานสากล ความรู้ความสามารถทางการจัดการทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมีการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน

3) การพัฒนาทางวิชาชีพและการบริการชุมชนและสังคม ได้แก่ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรประเภทต่างๆ ให้สามารถเติบโตในสายอาชีพได้และพัฒนาและประมวลองค์ความรู้ให้ทันสมัย

4) การพัฒนาด้านอื่นๆ ความสามารถทางภาษาและการสื่อสารในระดับสากลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เช่น ความสามารถทางภาษาอังกฤษและ/หรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ และความสามารถทางภาษาอื่นๆ ที่จำเป็นแก่การบริหารการเรียนการสอนในพื้นที่เฉพาะ

สายงานบริหารการศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการบริหารการศึกษา มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นแก่การปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

1) การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ กิจกรรม และหลักสูตรอบรมพัฒนาบุคลากรประเภทต่างๆ ให้สามารถเติบโตในสายอาชีพได้และได้มาตรฐานสากล การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในครูและบุคลากรประเภทอื่นๆ ในเขตพื้นที่การศึกษาการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครูและบุคลากรประเภทอื่นๆ ในเขตพื้นที่การศึกษาและการสร้างและส่งเสริมจริยธรรมให้เกิดขึ้นในครูและบุคลากรประเภทอื่นๆ ในเขตพื้นที่การศึกษา

2) การบริหารและพัฒนาโรงเรียน ได้แก่ เข้าใจนโยบายและทิศทางด้านการศึกษาของประเทศ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและเหตุผลของนโยบายการศึกษา รวมทั้งมีทักษะความสามารถในการนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมทางวิชาการอยู่เสมอในทางวิชาชีพผู้ระดับมาตรฐานสากลการออกแบบทดสอบทางการศึกษาให้ได้มาตรฐานสากล ความรู้ความสามารถทางการจัดการทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

3) การพัฒนาทางวิชาชีพและการบริการชุมชนและสังคม ได้แก่ กิจกรรมพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับทางสายวิชาชีพ ชุมชนและสังคม การพัฒนาและประเมินผลองค์ความรู้ให้ทันสมัยเป็นผู้นำทางวิชาการ และความสามารถด้านการคิดรวบยอด (Conceptual Thinking)

4) การพัฒนาด้านอื่นๆ ความสามารถทางภาษาและการสื่อสารในระดับสากลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เช่นความสามารถทางภาษาอังกฤษและ/หรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ และความสามารถทางภาษาอื่นๆ ที่จำเป็นแก่การบริหารการเรียนการสอนในพื้นที่เฉพาะ

สายงานนิเทศการศึกษา ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ มีสมรรถนะที่จำเป็นแก่การปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) การพัฒนาการสอน ได้แก่ การออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอน จิตวิทยาทางการศึกษาและการแนะแนว การประเมินและการทดสอบด้านการศึกษาและการสร้าง/พัฒนาและสอนการสร้างสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย

2) การพัฒนาโรงเรียน ได้แก่ เข้าใจนโยบายและทิศทางด้านการศึกษาของประเทศ มีการศึกษาวิจัยและพัฒนาทางวิชาการอยู่เสมอในทางวิชาชีพสู่ระดับมาตรฐานสากลและสนับสนุนการประกันคุณภาพทางวิชาการของการเรียนการสอนให้ได้ตามมาตรฐานของหลักสูตร

3) การพัฒนาทางวิชาชีพและการบริการชุมชนและสังคม ได้แก่ ทักษะในการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร เอกสาร หนังสือ ตำราและสื่อการสอนความสามารถด้านการคิดรวบยอด (Conceptual Thinking) กำหนดมาตรฐานการสอนในระดับสากลเป็นผู้นำทางการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการเรียนการสอน และประมวลองค์ความรู้ ส่งเสริมกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและชุมชน

4) การพัฒนาด้านอื่นๆ ความสามารถทางภาษาและการสื่อสารในระดับสากลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เช่น ความสามารถทางภาษาอังกฤษและ/หรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ และความสามารถทางภาษาอื่นๆ ที่จำเป็นแก่การประสานงานในพื้นที่เฉพาะ

ส่วนที่ 2 การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ (ตามสายงานที่กำหนด)

สายงานการสอนต้องแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาเพิ่มความรู้ตนเองอย่างต่อเนื่อง พิจารณาได้จากการเข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในด้านต่างๆ มีการประมวลความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการเรียนการสอนทางวิชาชีพ และให้บริการทางวิชาการแก่ผู้อื่นโดยการเป็นวิทยากรแบ่งปันความรู้ให้เพื่อนร่วมงานและบริการสังคม

สายนงานบริหารสถานศึกษาต้องแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในการบริหารและจัดการสถานศึกษา การบริหารงานภายในสถานศึกษา การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงินให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อมาปรับปรุงการบริหารงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้รับการยอมรับ ผลการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีเป็นที่ประจักษ์ ประมวลความรู้การทำงานของบุคลากรให้บริการเกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม

สายนงานบริหารการศึกษา ต้องแสดงให้เห็นถึงการเพิ่มพูนความรู้ ความเชี่ยวชาญในการบริหารและการจัดการการศึกษา การศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมทางวิชาการ การออกแบบและหลักสูตร การสร้างมาตรฐานการทดสอบทางการศึกษา การประมวลผลการเรียนรู้ของสถานศึกษา การให้บริการทางวิชาชีพและการบริการต่อสังคม

สายนงานนิเทศการศึกษา ต้องแสดงให้เห็นถึงการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม เข้ารับการอบรมด้านการจัดหลักสูตร การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดประเมินผลประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ การสร้างนวัตกรรม สื่อการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยี เป็นต้น

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

ส่วนที่ 1 ผลการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงาน ภาคบังคับ ได้แก่

ผลพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เช่น ผลการสอบ ผลการเรียนในระดับเขตหรือระดับประเทศ ผลการพัฒนาของผู้เรียน ผลงานของนักเรียน ผลงานสะท้อนกลับของผู้สอน ตัวอย่างงานของนักเรียน ผลงานการสอนหรือสิ่งประดิษฐ์จากการสอน แฟ้มประวัติผลงาน รายงานการปฏิบัติงานของตนเอง และการประเมินจากนักเรียน การสังเกตการณ์การเรียนการสอน วิดีทัศน์การเรียนการสอน เอกสาร/

หลักฐานที่สะท้อนให้เห็นการพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงานในแต่ละประเภทตำแหน่ง เป็นต้น

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

2.1) ทางเลือกที่ 1 ผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ พิจารณาจากผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์และได้รับรางวัลในระดับชาติขึ้นไป หรือเป็นผลงานที่ส่วนราชการต้นสังกัดพิจารณาแล้วเห็นว่าผลงานมีคุณภาพเทียบได้กับรางวัลระดับชาติขึ้นไป ก็สามารถเสนอให้ ก.ค.ศ. พิจารณาได้เช่นกัน ซึ่งส่วนนี้ได้มีการขยายเพิ่มเติมระบุไว้ใน หลักเกณฑ์ตามหนังสือที่ ศธ 0206.3/ว5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2554 ให้มีความครอบคลุมถึงผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่มีลักษณะ ดังนี้คือ

- แสดงถึงความเป็นผู้มีความสามารถพิเศษ มีความคิดสร้างสรรค์
- ผลงานมีคุณภาพตามมาตรฐานวิทยฐานะ
- เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อื่นนำไปปฏิบัติได้
- เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ชุมชน สังคม และ

วงวิชาชีพ

- ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน คุณภาพผู้เรียน การบริหารการจัดการสถานศึกษา/การจัดการศึกษา หรือการนิเทศการศึกษา จนเป็นที่ประจักษ์

- ได้รับรางวัลสูงสุดระดับชาติขึ้นไป หรือต้นสังกัดพิจารณาว่ามีคุณภาพเทียบเคียงกับผลงานที่ได้รับรางวัลระดับชาติขึ้นไป (ระดับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องได้รับรางวัลระดับชาติไม่น้อยกว่า 2 รางวัล และระดับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ต้องได้รับรางวัลระดับชาติไม่น้อยกว่า 3 รางวัล)

ทางเลือกนี้ ในทางปฏิบัติผู้วิจัยเสนอให้มีการนำเสนอผลงานในที่สาธารณะ และมีการสอบปากเปล่าอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ทั้งนี้การสอบปากเปล่านั้นให้ใช้ผลงานที่ผ่านมาตามเกณฑ์ รวมถึงผลงานทางวิชาการในรูปแบบอื่นๆ มาเป็นฐานในการสอบกับคณะกรรมการผู้ประเมินจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ทั้งนี้ผลงานนั้นจะต้องมีความโดดเด่นได้รับการประเมินในระดับดีมาก (A-) เป็นอย่างน้อยสำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ข้อดี คือ เปิดโอกาสให้ผู้ยื่นขอประเมินที่ไม่มีความเชี่ยวชาญในการทำวิจัยทางวิชาการไม่ว่าจะในรูปของการวิจัยเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ โดยในสายอาชีพซึ่งเป็นสายอาชีพได้แสดงผลงานของตนเองต่อสาธารณะ และได้มีโอกาส อธิบายให้คณะกรรมการเข้าใจถึงผลงานที่เสนอ ข้อเสียที่พบอาจจะต้องใช้เวลาในการพัฒนาผลงานให้ได้ในระดับที่กำหนด

2.2) ทางเลือกที่ 2 ผลงานวิชาการ หมายถึง ผลงานที่แสดงให้เห็นถึง ความรู้ความสามารถ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญทางวิชาการของผู้ขอรับการประเมิน โดยที่ได้มีการนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอนในสายการสอน ปรับเปลี่ยน ช่วยหรือปรับปรุงระบบการบริหารจัดการสถานศึกษา/ระบบการบริหารโรงเรียน หลักสูตรหรือระบบการประเมินการทดสอบความรู้ความสามารถของผู้เรียน และสถานศึกษา ทั้งนี้ลักษณะของงานวิชาการครอบคลุมถึงผลงาน แต่ง/เรียบเรียงหนังสือ ผลงานแปลงานวิจัย และนวัตกรรมหรือสื่อการเรียนการสอนที่คิดริเริ่มประดิษฐ์สร้างขึ้นเอง เป็นต้น

ผลงานทางวิชาการของครูนั้นอาจหมายถึงรวมถึง **เอกสารประกอบการเรียนการสอน** ที่ครูเตรียมขึ้นเอง หรือเป็นเอกสารคำสอนของวิชาที่รับผิดชอบสอนอยู่ รวมไปถึงเอกสารบทเรียน แบบฝึกหัดที่ครูจัดทำเตรียมและพัฒนาขึ้นเองเพื่อช่วยเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน สำหรับตำแหน่งอื่นๆ ผลงานทางวิชาการจะครอบคลุมถึง **เอกสารบทความ** ที่ช่วยในการพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนหรือสถานศึกษา หรือการพัฒนากระบวนการบริหารสถานศึกษา เช่น ระบบการบริหารจัดการการเรียนการสอนทางวิชาการ

การบริหารงานสถานศึกษาการจัดหลักสูตรเนื้อหาการเรียนการสอนและสื่ออุปกรณ์เครื่องมือช่วยในการเรียนการสอน การบริการสอนเสริมและกิจกรรมเสริมการเรียนการสอนที่ช่วยในการพัฒนาครูผู้สอนและนักเรียน **ประเมินประกอบจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่** เช่น แผนการจัดการเรียนรู้หรือแผนการสอน ใบงาน ใบความรู้ สื่อ และนวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนการสอน เป็นต้น

ผลงานวิจัยโดยทั่วไปสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ งานวิจัยเชิงปริมาณและงานวิจัยเชิงคุณภาพ

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

2) **งานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)**

การศึกษาเชิงคุณภาพสามารถทำได้หลายรูปแบบ ได้แก่ กรณีศึกษา (Case Study) หรือ “Ethnographic Research” ที่มีความใกล้เคียงกับการศึกษารณีศึกษา เน้นการทำความเข้าใจผู้เรียนในบริบทสภาพแวดล้อมสถานการณ์จริงในห้องเรียน จะแตกต่างกันเพียงขอบเขตของการศึกษาวิจัยเท่านั้น กล่าวคือ กรณีศึกษาจะเน้นศึกษาเฉพาะกลุ่มในแวดวงที่แคบกว่า การศึกษาวิจัยแนว Ethnographic Research ที่ต้องการศึกษาให้เห็นภาวะแวดล้อมของวัฒนธรรมและสังคมของสิ่ง/กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา วิธีการของปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology Research) เน้นการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจสาระเนื้อหาทางจิตวิทยาและสังคมจากประสบการณ์ตรงของผู้วิจัย (The life experience) ในเหตุการณ์นั้นๆ ผู้วิจัยต้องพยายาม

เชื่อมโยงเข้าถึงอารมณ์ ความรู้สึกของผู้เรียน อธิบายถ่ายทอดความรู้สึกทัศนคติของผู้เรียนที่สนใจศึกษาให้ตรงกับที่ผู้เรียนต้องการจะสื่อ กล่าวได้ว่าผู้วิจัยจำเป็นต้องได้รับความไว้วางใจจากผู้เรียน และระมัดระวังเรื่องของการสร้างอารมณ์ร่วม เอาใจเข้าข้างผู้เรียน เกิดความเอื้อเอียง ตีความข้อมูลในสถานการณ์นั้นอย่างบิดเบือนจากความเป็นจริง หรือ สามารถรายงานผ่านเรื่องเล่า (Narrative or Storytelling) ของเฉพาะกรณีหนึ่ง ระบุปัญหาที่ชัดเจน เช่น การเรียนรู้ของนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษในการเรียนรู้ที่ด้อยเรียนร่วมกับเด็กนักเรียนทั่วไป หรือต้องเรียนรู้ในห้องเรียนพิเศษ ในกรณีนี้ ผู้วิจัยเลือกนักเรียนที่เต็มใจให้เป็นตัวอย่างกรณีศึกษา บันทึกเก็บข้อมูลเอกสารภาวะแวดล้อม บันทึกส่วนตัว สัมภาษณ์อย่างเจาะลึก เรียบเรียงเรื่องราวตามความเข้าใจของผู้วิจัยจากต้นเรื่องจนจบ ข้อมูลที่ได้จะมีความลึกซึ้งหรือลุ่มลึกขนาดไหนขึ้นอยู่กับความไว้วางใจที่นักเรียนที่เป็นกรณีศึกษาจะมอบให้และผู้วิจัยได้สร้างความผูกพันร่วมกันกับนักเรียนคนนั้น

การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพที่กล่าวมาข้างต้นสามารถใช้หลายๆ วิธี การเลือกเก็บข้อมูล ทั้งจากเอกสาร สิ่งประดิษฐ์สร้าง (Artifacts) การสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ การเข้าเป็นส่วนหนึ่งหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งควรรับผิดชอบในการเรียนการสอนในแต่ละวิชาอยู่แล้ว การวิจัยที่เน้นการลงมือร่วมปฏิบัติ เน้นการปฏิบัติ (Action Research) นี้สามารถกระทำกันได้ไม่ยากนัก หากครูได้มีการบันทึกการเรียนการสอนอยู่ทุกสัปดาห์ สังเกตปฏิกริยาตอบโต้ตอบทเรียนในแต่ละสัปดาห์ นำผลการเรียนรู้และผลการทดสอบมาประกอบกับการอธิบาย ที่สำคัญครูจะต้องเห็นประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอนของเด็กนักเรียนแต่ละห้องเรียน ลงมือดำเนินการนำวิธีการเรียนรู้ใหม่เข้ามาใช้ในการเรียนการสอน ดูถึงการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อธิบายให้ข้อสรุปแก่การศึกษาเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอนในครั้งต่อไปได้

ข้อดีของทางเลือกนี้ คือมีการเก็บข้อมูลตามงานหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ไม่ต้องทำงานเพิ่มเติมหากเป็นงานวิชาการเชิงคุณภาพ แต่จะต้องให้เวลาทุ่มเทและใส่ใจกับเนื้องานที่ทำและติดตามรายงานอย่างเป็นระบบ ข้อมูลมาก แต่จะสะท้อนถึงการทำงานของผู้อื่นประเมินอย่างได้ชัด

2.3) ทางเลือกที่ 3 แผนงานวิชาการ หมายถึง ให้ผู้ยื่นขอประเมินยื่นแสดงความจำนงล่วงหน้าอย่างน้อย 3 ปี ในระดับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และอย่างน้อย 5 ปี ในระดับวิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ โดยจะได้มีการกำหนดคณะกรรมการผู้ประเมินอ่านผลงานแต่เบื้องต้นเพื่อทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยงให้กับผู้วิจัย ติดตามการทำผลงานให้ได้ตามที่วางแผนไว้ ทั้งนี้ควรให้ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการทำงานและให้ศึกษานิเทศก์เป็นผู้คอยให้คำแนะนำทางเทคนิคการเก็บรวบรวมผลงาน คณะกรรมการที่จะต้องทำหน้าที่ประเมินผลงานจริงทั้ง 3 คน ต้องทำหน้าที่ประเมินอย่างเป็นกลางไม่สามารถไปร่วมออกแบบช่วยทำผลงานให้ผู้ยื่นขอประเมินได้

ข้อดี ทางเลือกนี้เปิดโอกาสให้ผู้ยื่นขอประเมินได้พบกับคณะกรรมการประเมิน ทำความเข้าใจกันตั้งแต่เบื้องต้นถึงแผนงานที่จะทำในระยะ 3-5 ปี ข้างหน้า เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและมีการประสานงานที่ดีกับผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ มีการทำงานอย่างใกล้ชิด แต่ข้อเสียที่จะพบ คือ เรื่องของกำลังคนที่จะมาทำหน้าที่ในคณะกรรมการประเมินและดูแลนี้จะใช้กำลังคนจำนวนมาก ต่อผู้ยื่นขอประเมินหนึ่งคน หากมีผู้ยื่นขอประเมินในแต่ละปีมาก ปัญหา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะมุ่งฝึกฝนในการทำผลงานตลอดช่วงเวลานั้น มีผลกระทบต่อการเรียนการสอนและภาระงานประจำที่ต้องรับผิดชอบ ยกแก่การตรวจสอบการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันกระทำผิดทางจริยธรรม นอกจากนี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายกรรมการกลางทางเนื่องจากระยะเวลาการศึกษาที่นาน ซึ่งจะทำให้กระบวนการประเมินสะดุด ทำให้ต้องเปลี่ยนตัวกรรมการผู้อ่าน ซึ่งคนใหม่อาจจะมีแนวคิดที่แตกต่างจากกรรมการเดิมก็เป็นได้

จากที่เสนอข้างต้นสามารถสรุปได้ดังแสดงในตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 สรุปเกณฑ์การส่งผลงานตามด้านที่ 3 ผลการปฏิบัติงานตามแต่ละประเภทวิทยฐานะ

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

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

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

ทั้งนี้เกณฑ์การประเมินให้ผ่านและได้รับการเลื่อนวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแต่ละวิทยฐานะของแต่ละด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4 ตารางที่ 4 แสดงเกณฑ์ค่าคะแนนร้อยละผ่านเพื่อการตัดสินเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากรทั้ง 4 สายงาน

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

การพิจารณาตัดสินคุณภาพผลงานทางวิชาการนั้น ควรจะต้องคำนึงถึง 3 ประเด็นใหญ่ๆ ดังนี้

ประเด็นแรก คือ ความถูกต้อง ครบถ้วนของผลงาน

1. เนื้อหาที่ถูกต้องและครบถ้วน
2. เนื้อหาที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับภาระหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย
3. แสดงให้เห็นพัฒนาการทางวิชาการของผู้วิจัยในแต่ละระดับวิทยฐานะที่ยื่นขอ
4. มีการอ้างอิงประกอบการศึกษาที่ถูกต้อง

ประเด็นที่สอง ประโยชน์ในการนำมาใช้ในหน้าที่ตามสายงาน กล่าวคือ ผลงานวิจัยหรือผลงานวิชาการที่ใช้ประกอบการยื่นขอประเมินจะต้องมีประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา แวดวงวิชาชีพครู และชุมชน

ประเด็นที่สาม คือ จริยธรรมของผู้วิจัย/ผู้ขอรับการประเมิน

1. แสดงถึงความเป็นเจ้าของผลงานอย่างแท้จริง เป็นความคิดริเริ่มของผู้วิจัยเองไม่ได้ลอกเลียนแบบจากผู้ใดมาทั้งนี้ให้มีการลงนามหนังสือรับรองความเป็นเจ้าของต้นฉบับผลงานนั้นๆ หากพบว่ามีกัลดลอกผลงานหรือแม้แต่การว่าจ้างทำงานชิ้นนั้นให้ยุติการประเมินและให้มีการลงโทษสถานหนักด้วยการไม่ให้ยื่นขอรับการประเมินในรอบปีถัดไปเป็นเวลาอย่างน้อย 5 หรือ 10 ปี และมีให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือถึงขั้นให้ออกจากราชการ

2. แสดงให้เห็นถึงความคิดสร้างสรรค์ มีการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ที่นำเสนอด้วยตนเองมากกว่าจากการคัดลอก หรือตัดต่อมาจากงานชิ้นอื่นๆ

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

รายการอ้างอิง

หนังสือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ ศธ 0206.3/ว25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548. *หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ*. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

หนังสือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ ศธ 0206.3/ว17 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552. *หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ*. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

หนังสือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ ศธ 0206.3/ว5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2554. *หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ มีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ*. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

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

Department for Education. *Threshold Assessment 2011/2012: Round 12*. Web. <http://media.education.gov.uk/assets/files/pdf/t/threshold%20round%2010%20guidance%20english.pdf>. 17 September 2011.

Education and Manpower Bureau. *Teacher Performance Management*. Web. <http://www.edb.gov.hk/attachment/en/sch-admin/sbm/sbm-forms-references/staff-appraisal-system/TPMguide.pdf>. 17 September 2011.

The National Board for Professional Teaching Standards (NBPTS).

What Teachers Should Know and Be Able to Do. Web. http://www.nbpts.org/the_standards/the_five_core_propositio.

15 May 2011.

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University