



.....

การประเมินวิทยฐานะครูแนวใหม่

A Novel Academic Rank Classification

Received: -

Revised: -

Accepted: -

ประวิต เอรารวรรณ*

Prawit Erawan

บทคัดย่อ

ระบบวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นสิ่งที่ใช้ชี้วัดความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ (Profession) ซึ่งสะท้อนจากผลการปฏิบัติงาน (Performance) ตามสายงานที่รับผิดชอบของครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ที่มีต่อผู้เรียนและผู้ปกครองซึ่งเป็นผู้รับบริการทางการศึกษา ระบบวิทยฐานะต้องเชื่อมโยงกับระบบมาตรฐานตำแหน่ง ระบบค่าตอบแทน และการให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการแต่งตั้ง โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาผู้เรียน คุณภาพการศึกษา และวิชาชีพทางการศึกษา

คำสำคัญ : วิทยฐานะครู/ นโยบายระดับชาติ

Abstract

Academic rank classification system of teachers and educational personnel is a tool for measuring expert levels in professions, which reflect from performance in accordance with their professions; teachers, school administrators, educational administrators, and educational supervisors, toward students and parents, who are service users in education. The academic rank classification system must relate to the position standard system, salary system and appointment and promotion of academic rank classification.

* รองศาสตราจารย์ ดร. เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

Associate Professor Dr., Secretary-General of the Government Teacher and Educational Personnel Committee, Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission, Thailand

Corresponding Author E-mail Address: prawit.e@gmail.com



Therefore, the regulations and the assessment methods of position and academic rank classification must be established in order to maintain teachers' and educational personnel's knowledge, competence, expertise level in position or academic rank which teachers and educational personnel are appointed to. The purpose of establishing this new accreditation system is to develop students, raise the education standard and educational profession.

Keywords : Academic Rank Classification System/ National Policy

บทนำ

รัฐบาลประกาศยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ และนำวิธีเรียนรู้และวิธีการจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมทั้งปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูตั้งแต่การดึงดูด คัดสรร ผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง และสำหรับยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ มุ่งเน้นการปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ และมีการบูรณาการทำงานร่วมกัน

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2561 - 2565) ได้มุ่งเน้นกิจกรรมปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rocks) 5 กิจกรรม โดยมีกิจกรรมปฏิรูปที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู ใน 2 กิจกรรมสำคัญ คือ กิจกรรมปฏิรูปที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการให้ครู/อาจารย์สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และมีความศรัทธาในวิชาชีพและความเป็นครู และกิจกรรมปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน ซึ่งให้ความสำคัญกับการให้ครูได้พัฒนาความรู้และทักษะให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปรับปรุงระบบกลไกส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างหลากหลาย โดยเฉพาะการปรับปรุงระบบการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะวิชาชีพ และการเลื่อนวิทยฐานะ รวมทั้งการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579) ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารการจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากร



.....
 ทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
 เป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่
 ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

ปัญหาของระบบการประเมินวิทยฐานะครูที่ผ่านมา

จากงานวิจัยเรื่อง การสังเคราะห์ระบบและแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพครู : จากแนวคิด
 การเรียนรู้เชิงวิชาชีพสู่การปฏิบัติ ประวีต เอราวรณณ์ (Erawan, 2019) ซึ่งได้ศึกษาแนวคิดและรายงานการศึกษาวิจัย
 ของนักวิชาการ และหน่วยงานต่าง ๆ พบว่า จากรายงานของ OECD/UNESCO เมื่อปี 2016 มีประเด็นเกี่ยวกับ
 ระบบการเข้าสู่วิทยฐานะของครู ดังนี้

1) การแบ่งวิทยฐานะครูได้ใช้บทบาทในห้องเรียนเป็นเกณฑ์ แต่ยังขาดความชัดเจน
 ในการประเมินการขึ้นสู่แต่ละวิทยฐานะที่แสดงถึงความสามารถจริงของครู และไม่สัมพันธ์กับเกณฑ์มาตรฐาน
 วิชาชีพที่กำหนดโดยคุรุสภา

2) เกณฑ์การเข้าสู่วิทยฐานะของครูยังไม่ให้นำหนักกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
 แต่เน้นการเสนอเอกสาร รางวัลที่ได้รับ และจำนวนชั่วโมงที่ได้รับการพัฒนาของครู

รวมถึงได้มีข้อเสนอว่า การที่ครูจะมีตำแหน่งสูงขึ้นต้องรับผิดชอบต่อผลลัพธ์การเรียนรู้
 ของนักเรียน การพัฒนาการสอนและการวิจัยร่วมกันของครู การสังเกตชั้นเรียน การแลกเปลี่ยนวิธีการสอน
 และการพัฒนาคุณภาพผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงการประยุกต์ใช้หลักการและศาสตร์การสอนไปสู่
 ห้องเรียน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (Pitiyanuwat, et al, 2020) ได้ศึกษาสภาพปัญหาในการประเมิน
 วิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตลอดจนสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาวิจัย
 ของประเทศต่าง ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน
 วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. การปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะใหม่ ควรให้มีการทำข้อตกลงในการ
 ปฏิบัติงานและการประเมินการเลื่อนเงินเดือนประจำปีของครูให้สะท้อนความรับผิดชอบของครู ผู้บริหารและ
 สถานศึกษาที่มีต่อผู้เรียนและผู้ปกครอง

2. ควรกำหนดระบบการตอบแทนครูให้เลื่อนเงินเดือนประจำปี และการให้มีและเลื่อนวิทย
 ฐานะของครูให้ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียนในเชิงพัฒนาการเพื่อให้ครูรับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพ
 ของผู้เรียนมากขึ้น ทั้งนี้ ในการประเมินครูให้ใช้วิธีสังเกตการณ์การสอนหรือวิดีโอคลิปการสอน ร่วมกับการ
 พิจารณาหลักฐานเอกสารที่ใช้ในการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงานตามปกติของครู



3. ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ ในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ตามนัยมาตรา 55

4. เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของระบบวิทยฐานะในแต่ละสายงาน ควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะให้มีลักษณะร่วมและเชื่อมโยงกันระหว่างสายงานโดยเฉพาะการกำหนดให้มีการทำข้อตกลง การปฏิบัติงาน สายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา สายงานบริหารการศึกษา และสายงานนิเทศการศึกษา ภายใต้กรอบการบริหารจัดการโรงเรียนเป็นฐาน เพื่อเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน คุณภาพการศึกษา และวิชาชีพทางการศึกษา

5. ควรมีการพัฒนาระบบและหลักสูตรรับรองมาตรฐานของผู้ประเมินตามระบบวิทยฐานะ และดำเนินการรับรองและขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมินในแต่ละสายงานต่อไป

กรอบแนวคิดใหม่

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดกรอบแนวคิดระบบวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใหม่ เพื่อให้การประเมินวิทยฐานะมีการบูรณาการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบโดยมุ่งให้ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา ศิษยานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ทางการศึกษา มีสายความรับผิดชอบที่ตรงไปถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในระดับห้องเรียน ดังนี้

1. เป้าหมายสำคัญของการประเมินวิทยฐานะ คือ การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะภาษาอังกฤษ และทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) โดยผลลัพธ์ต้องมุ่งที่ผู้เรียนอย่างแท้จริง

2. ให้นำระบบออนไลน์มาใช้ในการประเมินวิทยฐานะ เช่น การยื่นคำขอ และการส่งผลงานทางวิชาการโดยเน้นระบบการบันทึกข้อมูลที่ลดการใช้กระดาษ

3. ให้นำระบบวิทยฐานะมาเป็นตัวช่วยในการเพิ่มทักษะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใน 3 ด้าน คือ ภาษาอังกฤษ ปัญญาประดิษฐ์ และทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

4. ให้ระบบวิทยฐานะเป็นแรงจูงใจอีกทางหนึ่งที่จะทำให้ครูที่สอนในพื้นที่ทุรกันดาร เสี่ยงภัยชายแดน หรือพื้นที่ห่างไกล ได้ปฏิบัติงานในพื้นที่ต่อเนื่องและมีแต้มต่อในการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะ

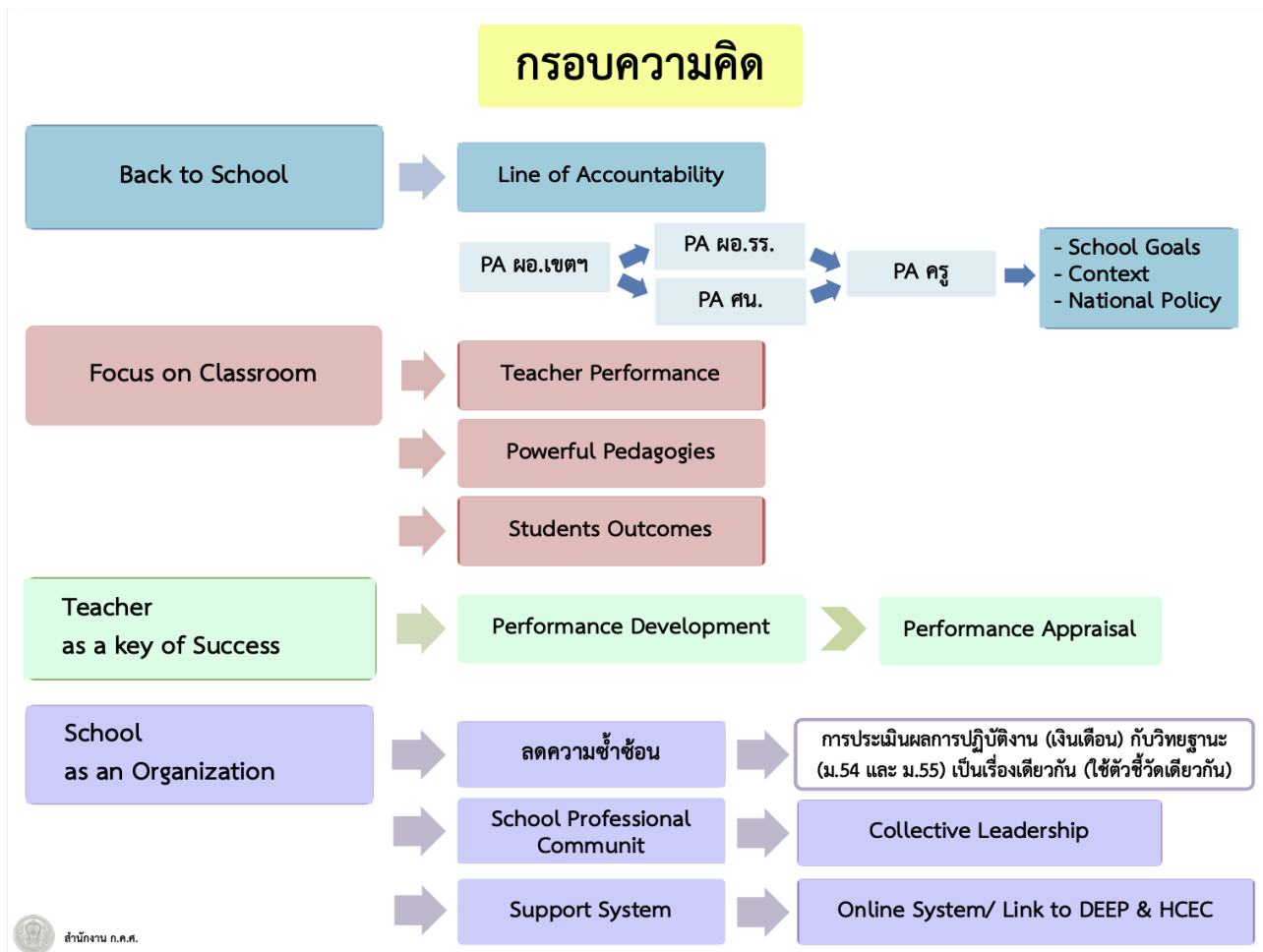
5. เน้นเรื่องการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าการจัดทำผลงานทางวิชาการ

6. ผลงานที่จะใช้ในการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะต้องแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู รวมทั้งผลลัพธ์ที่จะส่งไปถึงผู้เรียนด้วย



7. มุ่งเน้นให้ครูได้เห็นถึงความก้าวหน้าในสายงานของตนเองมากกว่าสนับสนุนให้เปลี่ยนตำแหน่งไปเป็นผู้บริหาร

8. หลักเกณฑ์และวิธีการฯ ต้องช่วยลดความเหลื่อมล้ำและสามารถยกระดับมาตรฐานในสถานศึกษาทั้งในพื้นที่ปกติและพื้นที่พิเศษให้ใกล้เคียงกัน



ภาพ 1 กรอบแนวคิดสำคัญในการดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์
และวิธีการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากภาพ 1 กรอบแนวคิดสำคัญในการดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า สิ่งสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่



1) Back to School คุณภาพการศึกษาต้องเริ่มที่ห้องเรียน การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกสายงาน ต้องมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน มีการทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายร่วมกัน คือ ยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียน

2) Focus on Classroom การประเมินให้ดูที่ผลการปฏิบัติงานของครูในห้องเรียน ดูที่สมรรถนะในการปฏิบัติงานจริงของครู (Teacher Performance) แผนการจัดการเรียนรู้ (Powerful Pedagogies) และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Students Outcomes)

3) Teacher as a Key of Success ครูเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การศึกษาประสบความสำเร็จ ครูต้องมีการพัฒนาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ตามระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามวิทยฐานะ (ตามภาพ 2) ได้แก่

(1) Execute and Learn สามารถจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ในเนื้อหาและสมรรถนะวิชาชีพครู

(2) Apply and Adapt สามารถปรับประยุกต์ความรู้และศาสตร์การสอนมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทและความแตกต่างของผู้เรียน

(3) Solve the Problem รับรู้ปัญหาและสามารถแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

(4) Originate and Improve สามารถปรับปรุงพัฒนางานให้ดีกว่าเดิมได้ สอนให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิด

(5) Invent and Transform สามารถสร้างสรรค์สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อยกระดับการทำงานในห้องเรียนให้ดีขึ้นได้ สอนให้ผู้เรียนค้นพบองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

(6) Create an Impact สามารถสร้างผลกระทบให้เกิดขึ้นนอกเหนือจากห้องเรียน สามารถสอนให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้

4) School as an Organization การจัดระบบการบริหารจัดการในสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นงานหลักของครูและผู้อำนวยการสถานศึกษา

(1) ลดความซ้ำซ้อน การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนกับการให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ (มาตรา 54) และการคงวิทยฐานะ (มาตรา 55) เป็นเรื่องเดียวกัน โดยใช้ตัวชี้วัดเดียวกัน

(2) School Professional Community การจัดทำ PLC เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ควรกำหนดเป็นตัวชี้วัดของผู้อำนวยการสถานศึกษาด้วย

(3) Support System ควรเป็นระบบ Online System ครูต้องได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการจำเป็นอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ



ภาพ 2 ระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามวิทยฐานะ

ดังนั้น แนวทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นการปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะใหม่ที่ต้องให้มีการทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานและการประเมินการเลื่อนเงินเดือนประจำปีของครูให้สะท้อนความรับผิดชอบของครู ผู้บริหารและสถานศึกษาที่มีต่อผู้เรียนและผู้ปกครอง มีการกำหนดระบบการตอบแทนครูให้เลื่อนเงินเดือนประจำปี และการให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของครูให้ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียนในเชิงพัฒนาการ เพื่อให้ครูรับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนมากขึ้น ทั้งนี้ในการประเมินครูให้ใช้วิธีสังเกตการณ์การสอนหรือวิดีโอคลิปการสอน



.....
 ร่วมกับการพิจารณาหลักฐานเอกสารที่ใช้ในการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงานตามปกติของครู รวมถึงมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง นอกจากนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของระบบวิทยฐานะในแต่ละสายงาน การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะต้องให้มีลักษณะร่วมและเชื่อมโยงกันระหว่างสายงานโดยเฉพาะการกำหนดให้มีการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน สายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา สายงานบริหารการศึกษา และสายงานนิเทศการศึกษา ภายใต้กรอบการบริหารจัดการโรงเรียนเป็นฐาน เพื่อเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน คุณภาพการศึกษา และวิชาชีพทางการศึกษา และมีการพัฒนาระบบและหลักสูตรรับรองมาตรฐานของผู้ประเมินตามระบบวิทยฐานะ และดำเนินการรับรองและขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมินในแต่ละสายงานต่อไป

References

- Erawan, P. (2019). “A Synthesis of Systems and Approaches to Reforming the Teacher Professional Development : Transforming Conceptions of Professional Learning to Practices” **Silpakorn Educational Research Journal** 11(2): 160-178. (in Thai)
- Pitiyanuwat, S. and et al. (2020). **Propose Criteria and Methods for Evaluating Academic Standing in Teaching Field**. Bangkok: Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission. (in Thai)