

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเสนอรูปแบบการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครู โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะดังนี้

1. เพื่อสร้างรูปแบบการประเมิน และคู่มือการดำเนินการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครู
2. เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการประเมิน และคู่มือการดำเนินการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครู

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ดังนี้

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการประเมินฯ และการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครู การวิเคราะห์งานของครู และจากการสัมภาษณ์ โดยวิเคราะห์พฤติกรรม การปฏิบัติงานด้วยวิธีเหตุการณ์สำคัญจากครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ จำนวน 45 คน และสัมภาษณ์ผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เกี่ยวกับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งครู ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียน จำนวน 25 คน ข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยนำไปกำหนดกรอบแนวคิด เกี่ยวกับองค์ประกอบในรูปแบบการประเมินฯ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการ สอนทบทวนกลุ่มกับอาจารย์ 3 (ครูชำนาญการพิเศษ) โดยผู้วิจัยได้จัดทำประเด็นการสนทนากลุ่ม แล้วดำเนินการติดต่อขอความอนุเคราะห์ อาจารย์ 3 จำนวน 9 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทำการ สอนทบทวนกลุ่มเกี่ยวกับกรอบแนวคิดของร่างรูปแบบการประเมินฯ ข้อมูลที่ได้ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำไป สร้างร่างรูปแบบการประเมินฯ

หลังจากได้ร่างรูปแบบการประเมินฯ จึงนำร่างรูปแบบการประเมินฯ ดังกล่าวมาตรวจสอบ ความตรงเชิงพินิจของ โดยการหาชั้นตามตีแบบพหุลักษณะ ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อขอความ อนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอาจารย์ผู้อ่านผลงานทางวิชาการ กลุ่มผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มศึกษานิเทศก์ ระดับ 8-9 และกลุ่มอาจารย์ 3 โดยแต่ละกลุ่ม มีจำนวนกลุ่มละ 5 คน รวมเป็น 20 คน ข้อมูลที่ได้ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยนำไปปรับรูปแบบ การประเมินฯ และสร้างคู่มือการดำเนินการประเมินฯ แล้วดำเนินการติดต่อขอความอนุเคราะห์ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เพื่อดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการดำเนินการ ประเมินฯ โดยการให้แบบสอบถาม ถามความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินฯ

หลังจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการประเมิน และเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละตัวบ่งชี้ โดยจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเลื่อนวิทยฐานะครู ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้และความสนใจเกี่ยวกับการเลื่อนวิทยฐานะครู ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 158 คน ได้พิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบการประเมิน และเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละตัวบ่งชี้ พร้อมทั้งเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย โดยนำเสนอผลเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ผลการสร้างรูปแบบ และคู่มือการดำเนินการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครู

1.1 รูปแบบการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครู

รูปแบบการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครู เป็นแผนภูมิโครงสร้างที่แสดงองค์ประกอบในการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครู ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) วัตถุประสงค์การประเมิน
- 2) คุณสมบัติของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะ
- 3) องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้
- 4) น้ำหนักความสำคัญ
- 5) เกณฑ์การประเมิน
- 6) วิธีการประเมิน
- 7) ผู้ทำการประเมิน
- และ 8) ระยะเวลาการประเมิน แสดงได้ดังภาพ 23

วัตถุประสงค์การประเมิน

ประเมินเพื่อตัดสินใจให้เลื่อนวิทยฐานะครู

- ครูชำนาญการ เป็น ครูชำนาญการพิเศษ
- ครูชำนาญการพิเศษ เป็น ครูเชี่ยวชาญ
- ครูเชี่ยวชาญ เป็น ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

คุณสมบัติของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะ

1. เป็นครูวิทยฐานะปัจจุบันมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
2. เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของวิทยฐานะที่ขอเลื่อน
3. มีชั่วโมงสอนไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมง หรือคาบต่อสัปดาห์

องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้

ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 73 ตัวบ่งชี้

1. ปริมาณงาน มี 6 ตัวบ่งชี้
2. คุณลักษณะของความเป็นครู มี 5 ตัวบ่งชี้
3. การพัฒนาตนเอง มี 6 ตัวบ่งชี้
4. สมรรถนะของครู มี 6 ตัวบ่งชี้
5. คุณภาพของงาน มี 45 ตัวบ่งชี้
6. ผลงานทางวิชาการ มี 5 ตัวบ่งชี้

น้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบ

1. ปริมาณงาน ร้อยละ 10
2. คุณลักษณะของความเป็นครู ร้อยละ 10
3. การพัฒนาตนเอง ร้อยละ 10
4. สมรรถนะของครู ร้อยละ 10
5. คุณภาพของงาน ร้อยละ 50
6. ผลงานทางวิชาการ ร้อยละ 10

เกณฑ์การประเมิน

1. เกณฑ์การให้คะแนน มี 3 ระดับ คือ 3, 2, 1 คะแนน
2. เกณฑ์การตัดสินผล ได้คะแนนแต่ละองค์ประกอบ และคะแนนรวมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด เกณฑ์รวมของครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ ร้อยละ 75, 80 และ 85

วิธีการประเมิน

1. ประเมินตามสภาพจริง โดยสังเกตการสอนอย่างน้อย 1 คาบหรือชั่วโมง ศึกษาเอกสาร ตรวจสอบผลงาน สังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงาน สัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง
2. ประเมินผลงานทางวิชาการ

ผู้ทำการประเมิน

กรรมการ 2 ชุด ชุดละ 3 คน ชุดที่ 1 ประเมินตามสภาพจริง

ชุดที่ 2 ประเมินผลงานทางวิชาการ

- ครูชำนาญการพิเศษ กรรมการชุดที่ 1 ประกอบด้วย

ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาพิเศษ ครูชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่า

ชุดที่ 2 ประกอบด้วย ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่ตรวจจากในเขตพื้นที่

- ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการชุดที่ 1 ประกอบด้วย

ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่ตรวจและประเมินจากในเขตพื้นที่

หรือต่างเขตพื้นที่ ชุดที่ 2 ประกอบด้วย ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ

และเชี่ยวชาญในสาขาที่ตรวจและประเมินจาก ก.ค.ศ.

ระยะเวลาการประเมิน

1. การประเมินตามสภาพจริง
1-2 วัน ต่อ 1 คน นัดล่วงหน้า
1-2 สัปดาห์
2. การประเมินผลงาน
ทางวิชาการ ไม่เกิน 2 เดือน

ภาพ 23 รูปแบบการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครู

อธิบายได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การประเมิน

วัตถุประสงค์การประเมิน เป็นการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครู ได้แก่ การเลื่อนวิทยฐานะจากครูชำนาญการ เป็น ครูชำนาญการพิเศษ ครูชำนาญการพิเศษ เป็น ครูเชี่ยวชาญ และ ครูเชี่ยวชาญ เป็น ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

2. คุณสมบัติของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะ

ครูที่จะเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ ควรเป็นครูชำนาญการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ คศ.3 มีชั่วโมงสอนไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมง หรือคาบ ต่อสัปดาห์

ครูที่จะเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูเชี่ยวชาญ ควรเป็นครูชำนาญการพิเศษ มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ คศ.4 มีชั่วโมงสอนไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมง หรือคาบ ต่อสัปดาห์

ครูที่จะเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูเชี่ยวชาญพิเศษ ควรเป็นครูเชี่ยวชาญ มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ คศ.5 มีชั่วโมงสอนไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมง หรือคาบ ต่อสัปดาห์

3. องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้

องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครู มี 6 องค์ประกอบ 73 ตัวบ่งชี้ คือ

3.1. ปริมาณงาน มี 6 ตัวบ่งชี้

3.2. คุณลักษณะของความเป็นครู มี 5 ตัวบ่งชี้

3.3. การพัฒนาตนเอง มี 6 ตัวบ่งชี้

3.4. สมรรถนะของครู มี 6 ตัวบ่งชี้

3.5. คุณภาพของงาน มี 2 องค์ประกอบย่อย รวม 45 ตัวบ่งชี้

3.5.1 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มี 22 ตัวบ่งชี้

3.5.2 คุณภาพของผู้เรียน มี 23 ตัวบ่งชี้

3.6. ผลงานทางวิชาการ มี 5 ตัวบ่งชี้

4. นำหนักความสำคัญขององค์ประกอบ

น้ำหนักคะแนนแต่ละองค์ประกอบ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ปริมาณงาน ร้อยละ 10
2. คุณลักษณะของความเป็นครู ร้อยละ 10
3. การพัฒนาตนเอง ร้อยละ 10
4. สมรรถนะของครู ร้อยละ 10
5. คุณภาพของงาน ร้อยละ 50
6. ผลงานทางวิชาการ ร้อยละ 10

5. เกณฑ์การประเมิน

เกณฑ์การตัดสินผล เป็นเกณฑ์สัมบูรณ์ มีทั้งเกณฑ์ระดับองค์ประกอบ และเกณฑ์รวม ผู้รับการประเมินแต่ละวิทยฐานะต้องผ่านเกณฑ์ทุกองค์ประกอบ และเกณฑ์รวม

6. วิธีการประเมิน

วิธีการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะทุกวิทยฐานะ ใช้วิธีประเมินตามสภาพจริง โดยสังเกตการสอนอย่างน้อย 1 คาบหรือชั่วโมง และประเมินผลงานทางวิชาการ ผู้ประเมินพิจารณาประเมินตามตัวบ่งชี้ ในแต่ละองค์ประกอบ เก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร ตรวจสอบผลงาน การสังเกต การสัมภาษณ์ จากบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน เอกสารหลักฐานต่าง ๆ

ขั้นตอนการประเมิน ดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การเสนอคำขอ ให้ครูผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ และประสงค์จะขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ เสนอคำขอต่อผู้บริหารสถานศึกษา โดยยื่นคำขอได้ปีละ 1 ครั้ง ระหว่างวันที่ 1-30 เมษายน หรือระหว่างวันที่ 1-31 ตุลาคม

ขั้นที่ 2 การพิจารณาของผู้บริหารสถานศึกษา ให้ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และรับรองให้ความเห็น เสนอผู้มีอำนาจตั้งคณะกรรมการประเมิน

ขั้นที่ 3 การตั้งคณะกรรมการ จำนวน 2 ชุด ชุดละ 3 คน

ขั้นที่ 4 การดำเนินการประเมินและพิจารณาตัดสินผล

กรรมการชุดที่ 1 ดำเนินการประเมินผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะครู ตามระยะเวลาที่กำหนด โดยใช้แบบประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครู ฉบับที่ 1 ด้วยวิธีการประเมินตามสภาพจริง โดยผู้ประเมินไปสังเกตการปฏิบัติงานในภาวะปกติของผู้ขอรับการประเมิน

สังเกตการสอบอย่างน้อย 1 คาบหรือชั่วโมง และดูร่องรอยหลักฐานการปฏิบัติงาน สัมภาษณ์ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ของครูผู้ขอรับการประเมิน

เมื่อคณะกรรมการชุดที่ 1 ประเมินแล้ว หากไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้แจ้งผู้ขอรับการประเมินทราบ เพื่อพัฒนาแล้วขอรับการประเมินใหม่ หากผ่าน ให้แจ้งผู้ขอรับการประเมิน เสนอผลงานทางวิชาการ 4 ชุด ให้ผู้บริหารสถานศึกษา ตรวจสอบ และรับรอง แล้วส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภายในรอบปีที่เสนอขอ หากไม่ส่งตามกำหนดถือว่าสละสิทธิ์ ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ส่งผลงานทางวิชาการและแผนการจัดการเรียนรู้ ให้คณะกรรมการชุดที่ 2 ประเมิน โดยใช้แบบประเมินฉบับที่ 2 กรณีขอเลื่อนเป็นครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญ พิเศษ ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ส่งผลงานทางวิชาการและแผนการจัดการเรียนรู้ ให้ ก.ค.ศ. เพื่อส่งให้คณะกรรมการประเมินชุดที่ 2

เมื่อคณะกรรมการชุดที่ 2 ประเมินเสร็จแล้วให้นำผลการประเมินเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี หาก อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. มีมติไม่อนุมัติ ผู้ขออาจส่งคำขอรับการประเมินใหม่ในรอบปีต่อไป หาก อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งแต่งตั้ง

ในกรณีที่มีมติให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ให้ผู้ขอรับการประเมินปรับปรุงตามข้อสังเกต ภายใน 6 เดือน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งมติ

7. ผู้ทำการประเมิน

7.1 ผู้ทำหน้าที่ประเมินครูชำนาญการพิเศษ มี 2 ชุด ชุดละ 3 คน

ชุดที่ 1 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครูชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่า ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจาก อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่ประเมินตามสภาพจริง

ชุดที่ 2 ประกอบด้วย ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่จะตรวจและประเมิน และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จากในเขตพื้นที่ ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจาก อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ

7.2 ผู้ทำหน้าที่ประเมินครูเชี่ยวชาญ มี 2 ชุด ชุดละ 3 คน

ชุดที่ 1 ประกอบด้วย ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่จะตรวจและประเมิน จากในเขตพื้นที่ ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจาก อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่ประเมินตามสภาพจริง

ชุดที่ 2 ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญ ในสาขาที่จะตรวจและประเมิน ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจาก ก.ค.ศ. ทำหน้าที่ประเมินผลงาน ทางวิชาการ

7.3 ผู้ทำหน้าที่ประเมินครูเชี่ยวชาญพิเศษ มี 2 ชุด ชุดละ 3 คน

ชุดที่ 1 ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญ ในสาขาที่จะตรวจและประเมิน จากในเขตพื้นที่ หรือต่างเขตพื้นที่ ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจาก อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่ประเมินตามสภาพจริง

ชุดที่ 2 ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญ ในสาขาที่จะตรวจและประเมิน ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจาก ก.ค.ศ. ทำหน้าที่ประเมินผลงาน ทางวิชาการ

8. ระยะเวลาการประเมิน

การประเมินตามสภาพจริงใช้เวลา 1 วัน ต่อ 1 คน และนัดล่วงหน้า 1-2 สัปดาห์ การประเมินผลงานทางวิชาการ ใช้เวลาไม่เกิน 2 เดือน

1.2 คู่มือการดำเนินการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครู

คู่มือการดำเนินการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครู ประกอบด้วย หลักการ และเหตุผลวัตถุประสงค์ของการประเมิน องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ นำหนักความสำคัญของ องค์ประกอบ เกณฑ์การประเมิน วิธีการประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน การวิเคราะห์ข้อมูล การตัดสินผลการประเมิน และการรายงานผลการประเมิน ซึ่งคู่มือการดำเนินการประเมินนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินการประเมิน ประกอบรูปแบบการประเมินเพื่อเลื่อน วิทยฐานะครู คู่มือการดำเนินการประเมินนี้ได้ผ่านการประเมินเกี่ยวกับสาระ และลักษณะ ทางกายภาพจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผลการประเมินคู่มือพบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความเห็น สอดคล้องกันว่าสาระ และลักษณะทางกายภาพของคู่มือมีความเหมาะสมทุกรายการ และได้มี ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการยกตัวอย่างการคำนวณ ตารางเทียบระดับคะแนน การรายงาน ผล และควรแทรกรูปภาพเพื่อให้น่าสนใจ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงแก้ไขคู่มือการดำเนินการ ประเมินให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ และคู่มือการดำเนินการประเมิน เพื่อเลื่อนวิทยฐานะครู

จากผลการสอบถามความคิดเห็นของผู้ที่เข้าร่วมประชุม พบว่า
องค์ประกอบ

องค์ประกอบและองค์ประกอบย่อย ที่ผู้วิจัยนำเสนอ นั้น ผู้เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่ เห็นด้วยว่าเหมาะสม โดยองค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อยแต่ละตัวมีจำนวนผู้เห็นด้วย อยู่ระหว่าง ร้อยละ 89.00 ถึง 99.20 สำหรับตัวบ่งชี้ ที่ผู้วิจัยนำเสนอในแต่ละองค์ประกอบนั้น ผู้เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่เห็นด้วย โดยมีจำนวนผู้เห็นด้วยอยู่ระหว่าง ร้อยละ 50.80 ถึง 100 ซึ่งตัวบ่งชี้ที่มีผู้เห็นด้วยต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (ต่ำกว่าร้อยละ 70) มีจำนวน 1 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ประสิทธิภาพในการเป็นวิทยากร (ร้อยละ 50.80) ในองค์ประกอบการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ผู้เข้าร่วมประชุมให้ข้อเสนอแนะว่า ครูไม่ค่อยมีโอกาสในการเป็นวิทยากร ควรเปลี่ยนตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพ ในการเป็นวิทยากร เป็นตัวบ่งชี้การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

ค่าน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบ

ค่าน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย รวมจำนวน 9 ตัว ที่ผู้วิจัยนำเสนอ ผู้เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่เห็นด้วย

เกณฑ์การประเมิน

ผู้เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินครูชำนาญการเลื่อนเป็นครู ชำนาญการพิเศษ และครูชำนาญการพิเศษเลื่อนเป็นครูเชี่ยวชาญ ที่ผู้วิจัยนำเสนอ ยกเว้น องค์ประกอบผลงานทางวิชาการ และเกณฑ์รวม ที่ผู้เข้าร่วมประชุมเห็นด้วยต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (ต่ำกว่าร้อยละ 70) และได้เสนอให้ปรับเกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการ และเกณฑ์รวม เป็น ร้อยละ 60 และ 70 ส่วนเกณฑ์การประเมินครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ ผู้เข้าร่วมประชุม ส่วนใหญ่เห็นด้วยทุกองค์ประกอบ

วิธีการประเมิน

ผู้เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่เห็นด้วย กับวิธีการประเมิน และขั้นตอนการประเมิน

ผู้ทำการประเมิน

ผู้เข้าร่วมประชุมเห็นด้วยต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (ต่ำกว่าร้อยละ 70) ในจำนวน ผู้ที่ไม่เห็นด้วยบางส่วนได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้ทำหน้าที่ประเมินครูชำนาญการพิเศษ ควรมี 1 ชุด ชุดละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครูชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่า ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนผู้ทำหน้าที่ประเมินครูเชี่ยวชาญ

ควรมี 1 ชุด ชุดละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่จะตรวจและประเมิน จากในเขตพื้นที่ ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และครูผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
ควรมี 1 ชุด ชุดละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญ ในสาขาที่จะตรวจและประเมิน จากในเขตพื้นที่ หรือต่างเขตพื้นที่ ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ระยะเวลาการประเมิน

ระยะเวลาการประเมิน ผู้เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่เห็นด้วยกับระยะเวลา การประเมิน แต่ในจำนวนผู้ที่ไม่เห็นด้วยบางส่วนได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การประเมินตามสภาพจริง ควรใช้เวลา 1-2 วัน ต่อคน และนัดล่วงหน้า 1-2 สัปดาห์ การประเมินผลงานทางวิชาการ ควรใช้ เวลาไม่เกิน 2 เดือน

เกณฑ์การให้คะแนนตัวบ่งชี้

ผู้เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่เห็นด้วยกับความเหมาะสมของเกณฑ์การให้คะแนน ตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยเสนอ ยกเว้นตัวบ่งชี้ คุณวุฒิ, ประสบการณ์ในการเป็นวิทยากร, การเข้ารับ การฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน, การได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ขององค์ประกอบการพัฒนาตนเอง และตัวบ่งชี้ ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน ขององค์ประกอบสมรรถนะ ของครู ที่ผู้เข้าร่วมประชุมเห็นด้วยต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (ต่ำกว่าร้อยละ 70) ในจำนวนผู้ที่ไม่เห็นด้วยบางส่วนได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การพัฒนาตนเองไม่ควรยึดติดกับวุฒิ ควรดูจาก ประสบการณ์การเป็นครู ระดับคุณภาพ 3, 2 และ 1 ควรกำหนดเป็นประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป, 15-20 ปี และ น้อยกว่า 15 ปี ตามลำดับ สำหรับตัวบ่งชี้ การเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน ระดับคุณภาพ 3, 2 และ 1 ควรกำหนดเป็นได้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน เพื่อพัฒนาตนเอง โดยได้รับการอบรมเรื่องเกี่ยวกับหลักสูตร การเรียนการสอน มากกว่า 5, 3-5 และ น้อยกว่า 3 ครั้ง/ปีการศึกษา ตามลำดับ ส่วนตัวบ่งชี้การได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับคุณภาพ 3, 2 และ 1 ควรกำหนดเป็นได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นครูผู้นำปฏิรูปการศึกษาระดับเขตพื้นที่ การศึกษา 2 รายการ, ระดับกลุ่ม 2 รายการ และระดับสถานศึกษา 2 รายการ ส่วนตัวบ่งชี้ ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน ขององค์ประกอบสมรรถนะของครู มีผู้เสนอแนะว่าควรดูคุณภาพไม่ควรดูจำนวนเรื่อง หรือดูทั้งจำนวนและคุณภาพประกอบกัน

อภิปรายผล

1. รูปแบบการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครู

จากการสร้างรูปแบบการประเมินตามขั้นตอนของการวิจัยทำให้ได้รูปแบบการประเมินที่เป็นโครงสร้างแสดงองค์ประกอบในการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครู ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์การประเมิน คุณสมบัติของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะ องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ นำหนักความสำคัญขององค์ประกอบ เกณฑ์การประเมิน วิธีการประเมิน ผู้ทำการประเมิน และระยะเวลาการประเมิน องค์ประกอบดังกล่าวมีความสำคัญต่อรูปแบบการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครู เพราะทำให้การประเมินเลื่อนวิทยฐานะครูมีความชัดเจน ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้เห็นแนวทางในการประเมิน และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะได้ ซึ่งอภิปรายได้ดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์การประเมิน

วัตถุประสงค์การประเมิน เป็นการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครู ได้แก่ การเลื่อนวิทยฐานะจากครูชำนาญการ เป็น ครูชำนาญการพิเศษ ครูชำนาญการพิเศษ เป็น ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญ เป็น ครูเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อตัดสินคุณค่าว่าครูมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเหมาะสม ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ควรที่จะเลื่อนวิทยฐานะหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศิริชัย กาญจนวาสี (2545. หน้า 56) ที่กล่าวว่า วัตถุประสงค์หลักของการประเมินอยู่ที่การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน เพื่อมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายของการพัฒนาคุณค่า

1.2 คุณสมบัติของผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะ

คุณสมบัติของผู้ขอเลื่อนแต่ละวิทยฐานะ คือ เป็นครูวิทยฐานะเดิมมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของวิทยฐานะที่ขอเลื่อน และมีชั่วโมงสอน ไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมง หรือคาบต่อสัปดาห์ ทั้งนี้เนื่องจากเห็นว่าผู้ที่ขอเลื่อนวิทยฐานะควรมีประสบการณ์ มีระยะเวลาการพัฒนางาน จนเกิดผลต่อผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งเป็นการขอเลื่อนวิทยฐานะของครู จึงควรกำหนดจำนวนชั่วโมงที่ทำการสอนด้วย เพราะครูควรจะต้องได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ (สุวิทย์ มูลคำ, 2549. หน้า 165) จึงจะสมควรได้เลื่อนวิทยฐานะ

1.3 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้

การพิจารณาเกี่ยวกับองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินนับว่ามีความสำคัญในการประเมิน ดังนั้นจึงต้องใช้เทคนิควิธีการที่มีความน่าเชื่อถือ และดำเนินการด้วยความรอบคอบ สอดคล้องกับ เกคินี หงสนันท์ (2530. หน้า 26) ได้กล่าวว่มาตรฐานที่นำมาใช้เพื่อการประเมินนั้นเป็นสิ่งที่ควรระวัง เพราะมาตรฐานบางมาตรฐานอาจไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผลงานเลย ดังที่ บาร์ทเลย์ (เกคินี หงสนันท์, 2530. หน้า 58 ; อ้างอิงจาก Bartley, 1981. p. 310) ได้กล่าวว่าการเลือกมาตรฐานเป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการประเมิน เพราะงานแต่ละงานมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน การเลือกมาตรฐานที่เหมาะสมจะช่วยให้การประเมินถูกต้องและเที่ยงตรงมากขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการคัดเลือกองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยใช้วิธีการที่หลากหลายประกอบกัน ได้แก่การศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสาร, สัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินเพื่อเลือกวิทยฐานะครู การสนทนากลุ่มครูชำนาญการพิเศษ เพื่อที่จะได้นำมาสังเคราะห์ให้ได้ร่างองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ ที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการประเมินเพื่อเลือกวิทยฐานะครู

การตรวจสอบองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ที่นับว่ามีความสำคัญมาก ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการหาฉันทมติแบบพหุลักษณะ (Multi-Attribute Consensus Reaching Process) ซึ่งเป็นกระบวนการตรวจสอบความตรงเชิงพินิจ (face validity) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และทราบถึงการปฏิบัติงานของครู และการประเมินครู รวมทั้งผู้ซึ่งเคยผ่านการประเมินเลื่อนตำแหน่ง ร่วมกันพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและเป็นไปได้ขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ในการประเมินเพื่อเลือกวิทยฐานะครู ซึ่งสอดคล้องกับสำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (ม.ป.ป. หน้า 112) ที่กล่าวว่า การตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบทดสอบ ต้องให้ผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญวินิจฉัย ข้อวินิจฉัยของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญถือเป็นดัชนีบอกความความเที่ยงตรงของแบบทดสอบ จะเห็นได้ว่ากระบวนการในการตรวจสอบเพื่อพิจารณาคัดเลือกองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการอย่างรอบคอบ ใช้เทคนิควิธีที่เชื่อถือได้ มีการตอบแบบสอบถามของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการหาฉันทมติแบบพหุลักษณะถึง 2 รอบ และมีการเข้าร่วมประชุมกลุ่มเพื่อร่วมกันอภิปรายถึงความสำคัญขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้แต่ละตัว เพื่อให้ผู้ตอบได้พิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ ในรอบสุดท้าย และเป็นการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระโดยไม่ให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมีอิทธิพลต่อการตอบของผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ (ส.วาสนา ประवालพฤกษ์, 2544. หน้า 49) การตัดสินใจโดยกลุ่มบุคคลจะมีความตรงมากกว่าการตัดสินใจโดยคนเดียวและการตัดสินใจ

จะมีความตรงมากขึ้นถ้าผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มประกอบด้วยผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในประเด็นนั้น (Murry & Hammons, 1995) ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละกลุ่ม มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินครู ดังนั้นองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ ที่ใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครู จึงมีความเหมาะสม

องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ตามรูปแบบการประเมินนี้ มี 6 องค์ประกอบ จำนวน 73 ตัวบ่งชี้ ซึ่งครอบคลุมภาระงานตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะครู มีทั้งด้าน ปัจจัยของตัวครู กระบวนการจัดการเรียนรู้ และผลผลิตที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ มาตรฐานการศึกษา และตัวบ่งชี้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), ม.ป.ป. หน้า 20-23) สอดคล้องกับ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2537) ที่ได้วิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายการสอน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มี 9 องค์ประกอบ คือ คุณลักษณะความเป็นครู คุณภาพการสอน การบริการวิชาการและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ ต่อส่วนรวม ปริมาณและคุณภาพอื่นที่ได้รับมอบหมาย ความรู้ความสามารถในการสอน และการรักษาวินัยเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2546) ที่กำหนดองค์ประกอบประเมินผู้ชอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3 เป็น 4 องค์ประกอบ คือ ปริมาณงาน สภาพของงาน คุณลักษณะของความเป็นครู และการพัฒนาตนเอง และคุณภาพของงาน และสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549) ที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ โดยเฉพาะด้านผลงานที่เกิดจากการ ปฏิบัติหน้าที่ ในด้านการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เอี่ยมพร หลินเจริญ (2547. หน้า บทคัดย่อ) ในงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในส่วนที่เกี่ยวกับการประเมิน ด้านครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 18 ตัวบ่งชี้ เมื่อจำแนกตามระบบการศึกษา ได้ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยนำเข้าจำนวน 35 ตัวบ่งชี้ ด้านกระบวนการ จำนวน 58 ตัวบ่งชี้ และด้านผลผลิตจำนวน 36 ตัวบ่งชี้ จึงอธิบายได้ว่า ฐานความคิดของงาน ส่วนใหญ่ มีความใกล้เคียงกัน พัฒนามาจากแนวคิด และบริบทสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา ที่ใกล้เคียงกัน แต่พัฒนาการด้านต่าง ๆ ของการศึกษาเปลี่ยนแปลงไป เกณฑ์การประเมินต่าง ๆ จึงต้องปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสม ในแต่ละช่วงของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทั้งกับสิ่งที่ ต้องการประเมิน วิธีการประเมิน รวมทั้งองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ ซึ่งต้องมีการพัฒนาให้มีรูปแบบ

ที่เหมาะสมอยู่เสมอ

1.4 นำหนักความสำคัญขององค์ประกอบ

นำหนักความสำคัญขององค์ประกอบนั้น พบว่า ทุกองค์ประกอบมีนำหนักความสำคัญเท่ากัน ยกเว้นด้านคุณภาพของงานที่สูงกว่าด้านอื่น ๆ เนื่องจากเห็นว่าคุณภาพของงานมีความสำคัญมาก เพราะจะสะท้อนภาพของการพัฒนางาน การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้สอน รวมทั้งผลของการพัฒนางานที่เกิดกับผู้เรียนได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นการประเมินทั้งด้านกระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) สอดคล้องกับ บลูมิน (Blumin, 1988, p. 126) ที่ได้ศึกษาเกณฑ์ และตัวบ่งชี้ในการประเมินคุณภาพของวิทยาลัยชุมชน พบว่า การประเมินคุณภาพของสถาบันต้องใช้การประเมินหลายมิติ เกณฑ์ที่ผู้บริหารนำไปใช้ช่วยในการตัดสินใจมากที่สุด คือ เกณฑ์ ผลผลิต ผู้บริหารจะมองคุณภาพในแต่ละด้านแตกต่างกัน ส่วนใหญ่จะมองคุณภาพในลักษณะของการดำเนินการมากที่สุด เมื่อก้าวถึงคุณภาพของสถาบัน ส่วนใหญ่มักจะนึกถึงคุณภาพของผลผลิตและชื่อเสียงมากที่สุด

1.5 เกณฑ์การประเมิน

เกณฑ์การประเมินเป็นเกณฑ์สัมบูรณ์ โดยพิจารณาคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ และคะแนนรวม ซึ่งการกำหนดเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครู ในครั้งนี้ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำที่ใช้ในการพิจารณา จำแนกตามองค์ประกอบ และคะแนนรวม เพื่อที่จะใช้เทียบกับผลการประเมินที่ได้ ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกับนิยามของเกณฑ์การประเมินที่ ศิริชัย กาญจนาวาสี (2537, หน้า 76) ได้กล่าวว่า เกณฑ์เป็นตัวตัดสินคุณภาพของการปฏิบัติหรือผลที่ได้รับ เกณฑ์อาจได้มาจากมาตรฐานทางวิชาชีพ มาตรฐานการกระทำ หรือระดับความคาดหวังที่พึงประสงค์ของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ และกานดา นาคะเวช (2544, หน้า 141) ได้กล่าวไว้ว่า หมายถึง มาตรฐานขั้นต่ำที่ผู้ประเมินกำหนดไว้ในการประเมิน หรือตัดสินคุณค่าของสิ่งใด ๆ โดยที่ผู้ประเมินต้องนำผลการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ถ้าผลการวัดสูงกว่าหรือเท่ากับเกณฑ์ สรุปได้ว่าผลการประเมินผ่านเกณฑ์ และวิธีการกำหนดเกณฑ์โดยผู้เชี่ยวชาญ ก็ถือว่ามีที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้ ดังที่ โกวิท ประวาลพุกษ์ และสมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2523, หน้า 351) ได้กล่าวไว้ว่า การกำหนดจุดตัดโดยความเห็นของบุคคล เป็นวิธีที่ใช้การร่วมพิจารณาตัดสินของผู้รู้ (Experts) ใช้วิจยารณญาณกำหนดจุดตัด ซึ่งถือว่ามีคลาดเคลื่อนน้อย นอกจากนั้น สุวิมล ว่องวาณิช (2544, หน้า 76) ยังได้กล่าวว่า เกณฑ์สัมบูรณ์เป็นระดับที่ใช้ในการตัดสินความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่เหมาะสมและยอมรับได้ การใช้เกณฑ์สัมบูรณ์มีข้อดีที่ทำให้ผลการประเมินในแต่ละช่วงเวลาอยู่ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน

1.6 วิธีการประเมิน

รูปแบบการประเมินนี้ มีวิธีการประเมินทั้งการประเมิน ผลงานทางวิชาการ และการประเมินตามสภาพจริง โดยผู้ประเมินไปสังเกตการปฏิบัติงานในภาวะปกติของผู้ขอรับการประเมิน สังเกตการสอนอย่างน้อย 1 คาบหรือชั่วโมง และดูร่องรอย เอกสารหลักฐาน การปฏิบัติงาน สัมภาษณ์ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ของครูผู้ขอรับการประเมิน แล้วนำ ข้อมูลมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนน เพื่อให้ระดับคะแนน ถือเป็นจุดเด่นของรูปแบบนี้ ซึ่งคล้ายกับการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของ สมศ. และการประเมิน ผู้ขอกำหนด และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ, 2546. หน้า 4, 11-39) ลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูลองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ การประเมินฯ จะใช้ข้อมูลจากหลายแหล่ง สอดคล้องกับสุวิมล ว่องวาณิช และนงราม เศรษฐพานิช (2544. หน้า 10-38) ยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2542. หน้า 195) ที่ว่า ในการประเมินควรใช้ข้อมูลจากหลายแหล่ง โดยพิจารณาแหล่งที่สามารถให้ข้อมูลที่สะท้อน ความจริงได้ดีที่สุด หรือแหล่งที่คาดว่าจะมีความลำเอียงน้อยที่สุด นอกจากนั้นในการประเมินบุคคล ผู้ประเมินแต่ละคนจะมีมุมมองคุณลักษณะของผู้ถูกประเมินที่แตกต่างกันบ้าง จึงควรให้ผู้ประเมิน หลาย ๆ แหล่งประกอบกัน เพื่อลดความคลาดเคลื่อนอันเกิดจากแต่ละฝ่ายได้ ทำให้ผลการประเมิน มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้อาจมีผู้ประเมินที่เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านประกอบด้วย (สุภาวดี ตั้งบุปผา, 2535. หน้า 26 ; อ้างอิงจาก Selltitz, 1959. p. 352) นอกจากนั้น สตรีฟเวน (สุวิมล ว่องวาณิช, 2538. หน้า 65 อ้างอิงจาก Scriven, 1995) ยังได้เสนอแนวคิดว่าการประเมิน บุคคลควรประเมินจากงานที่มอบหมายให้ทำ เช่น การประเมินครู อาจารย์ บทบาทส่วนใหญ่อยู่ที่ ห้องเรียน ดังนั้น หากจะประเมินครูก็ควรประเมินผลการปฏิบัติงานในห้องเรียน ซึ่งถือเป็นหน้าที่ โดยตรง

1.7 ผู้ทำการประเมิน

ผู้ทำหน้าที่ประเมินครูชำนาญการพิเศษ มี 2 ชุด ชุดละ 3 คน ชุดที่ 1 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาพิเศษ ครูชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่า ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับ แต่งตั้งจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชุดที่ 2 ประกอบด้วย ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่จะ ตรวจและประเมิน และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับแต่งตั้ง จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผู้ทำหน้าที่ประเมินชุดที่ 1 ต้องทำการประเมิน ตามสภาพจริง ณ สถานศึกษาของผู้ขอรับการประเมิน จึงควรเป็นผู้ที่ทำงานใกล้ชิด เกี่ยวข้องกับครู

รู้ และเข้าใจบทบาทหน้าที่ ลักษณะงานครุเป็นอย่างดี สามารถแนะนำครูได้ ซึ่งผู้ใกล้ชิดกันย่อมสังเกต และรู้พฤติกรรมการทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่ได้ใกล้ชิด ส่วนผู้ทำหน้าที่ประเมินครูชำนาญการพิเศษ ชุดที่ 2 ต้องทำการประเมินผลงานทางวิชาการ ควรเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่จะตรวจและประเมิน และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษามีครูชำนาญการจำนวนมากที่ต้องการขอเลื่อนวิทยฐานะ หากการตั้งกรรมการผู้ทำหน้าที่ประเมิน และทำการประเมินเปิดเสร็จในระดับเขตพื้นที่การศึกษา จะทำให้เกิดความคล่องตัว สามารถประเมินและตัดสินผลได้รวดเร็วขึ้น และผู้ทำหน้าที่ประเมินครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ มี 2 ชุด ชุดละ 3 คน ชุดที่ 1 ประกอบด้วย ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่จะตรวจและประเมิน ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชุดที่ 2 ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในสาขาที่จะตรวจและประเมิน ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ชุดที่ 2 ต้องทำการประเมินผลงานทางวิชาการ ควรเป็นผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีความเชี่ยวชาญสูง ผู้ประเมินจึงควรเป็นกรรมการในระดับที่สูงกว่าครูชำนาญการพิเศษ ซึ่งผู้ทำหน้าที่ประเมินจะรับภาระน้อยลง เนื่องจากประเมินเพียง 2 วิทยฐานะ คือครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ และผู้ประเมินชุดที่ 2 นี้ทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการเพียงอย่างเดียว ไม่ต้องประเมินผลงานที่เกิดจากจากปฏิบัติหน้าที่ของครู จากการเขียนรายงานผลการปฏิบัติงานที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอมา ซึ่งบางครั้งผู้ขอรับการประเมินจะเขียนไม่ตรงกับความเป็นจริง ทำให้ผลการประเมินผิดพลาด ตรงนี้ยังเป็นการลดภาระงานของผู้ประเมิน ซึ่งจะทำให้เกิดความคล่องตัว ทำให้สามารถประเมินและตัดสินผลได้รวดเร็วขึ้น ไม่ต้องรอเป็นปี เช่นที่ผ่านมา

2. คู่มือการดำเนินการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครู

คู่มือการดำเนินการประเมินตามรูปแบบการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครู เป็นเอกสารที่ใช้ประกอบการดำเนินการประเมินตามรูปแบบการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครูที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยนี้ ประกอบด้วยสาระสำคัญต่าง ๆ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของการประเมิน องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ นำหนักความสำคัญขององค์ประกอบ เกณฑ์การประเมิน วิธีการประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน การวิเคราะห์ข้อมูล การตัดสินผลการประเมิน และการรายงานผลการประเมิน เป็นต้น วัตถุประสงค์ของการพัฒนาคู่มือ

การดำเนินการประเมิน เป็นไปเพื่อให้ผู้ประเมินใช้ประกอบการดำเนินการประเมินตามรูปแบบการประเมิน ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจ และความชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติการประเมิน ที่ถูกต้อง ตามรูปแบบการประเมิน ดังนั้นการนำรูปแบบการประเมินไปใช้ หากจะให้ผลการประเมินเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ผู้ดำเนินการประเมินจะต้องปฏิบัติตามการประเมินตามเงื่อนไข วิธีการ ที่กำหนดไว้ในคู่มือเสมอ สิ่งที่สำคัญที่จะทำให้การประเมิน เพื่อเลื่อนวิทยฐานะครูที่ได้พัฒนาขึ้นนี้บรรลุวัตถุประสงค์ คือ ผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินทุกฝ่าย จะต้องศึกษาเนื้อหาสาระต่าง ๆ ในคู่มือโดยละเอียด ผลการประเมินคู่มือการดำเนินการประเมิน โดยผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับสาระ และลักษณะทางกายภาพ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าสาระ และลักษณะทางกายภาพของคู่มือมีความเหมาะสมทุกรายการ สามารถนำไปใช้ประกอบแนวทางการประเมินเลื่อนวิทยฐานะครูได้

3. การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการประเมินฯ และคู่มือการดำเนินการประเมินฯ

จากการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เห็นว่าควรมีการปรับแก้ตัวบ่งชี้ 1 ตัว คือ ประสิทธิภาพในการเป็นวิทยากร ซึ่งมีผู้อภิปรายว่าครูบางคนชำนาญการ แต่ไม่มีโอกาสเป็นวิทยากร นอกจากนั้นความเป็นมา และความน่าเชื่อถือของวิทยากรยังแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม การเป็นวิทยากร น่าจะมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการประเมินครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ โดยเฉพาะการช่วยเหลือเพื่อนครูในเรื่องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ทั้งในกลุ่มโรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษาของตน และต่างเขตพื้นที่การศึกษา รวมถึงการช่วยเหลือชุมชน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549) ได้กำหนดเป็นข้อพิจารณาในการประเมินครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ คือ ครูเป็นวิทยากรให้ความรู้ด้านต่าง ๆ แก่ชุมชน เช่น ด้านสุขภาพอนามัย ด้านโภชนาการ ด้านอาชีพ และวิทยาการสมัยใหม่ สำหรับเรื่องคุณวุฒิ ถึงแม้ว่าจะไม่ต้องปรับเปลี่ยนเพราะมีผู้เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่ ยังสามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้ แต่ก็มีกรออภิปรายอย่างกว้างขวางในประเด็น ควรใช้คุณวุฒิในการประเมินหรือไม่ มีการแสดงความคิดเห็นที่น่าสนใจ เช่น คนที่ทำงานมานาน มีความเชี่ยวชาญ และประสบผลสำเร็จ ไม่จำเป็นต้องมีวุฒิสองแต่อย่างใด ทั้งนี้ผู้ที่ให้ความคิดเห็นเช่นนี้ มักจะมีอาวุโสเป็นส่วนใหญ่ จึงไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มคุณวุฒิ ส่วนคนที่เห็นว่าคุณวุฒิสำคัญจะอยู่ในกลุ่มที่มีอายุน้อย มีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองต่อไป สำหรับผู้ทำการประเมิน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นว่าควรมีการปรับให้มีผู้ประเมินเพียงชุดเดียว ทั้งนี้เนื่องจากเห็นว่าผู้ประเมินชุดเดียวก็น่าจะเพียงพอแล้ว ไม่จำเป็นต้องมีหลายชุดให้ยุ่งยาก ซ้ำซ้อน โดยเลือกผู้ประเมินที่มีความรู้

ความสามารถในสาขาที่จะประเมินจริง ๆ ส่วนระยะเวลาการประเมิน ควรเพิ่มอีก 1 วัน เพื่อจะได้มีเวลาเก็บข้อมูลได้ละเอียด ถูกต้องยิ่งขึ้น

การใช้เกณฑ์และตัวบ่งชี้ในการประเมิน ผู้ประเมินจะเป็นผู้ตัดสินผล โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐาน ซึ่งการประเมินสิ่งที่เป็นนามธรรม หรือสิ่งที่มีหลายมาตรฐานในประเด็นที่จะประเมินประเด็นเดียวกัน จะสังเกตได้ว่ามีข้อขัดแย้งในการสนทนา การอภิปรายอยู่เสมอ ในเกณฑ์ประเภทนี้ นอกจากนั้นประเด็นประเมินที่ทำให้ผู้ถูกประเมินเสียประโยชน์ก็จะทำให้เกิดข้อถกเถียงเช่นเดียวกัน จึงทำให้เกณฑ์การให้คะแนน หรือตัวบ่งชี้ที่ต้องมีการปรับ เพื่อประเมินและตัดสินคุณค่าของสิ่งเดียวกันได้อย่างถูกต้อง ตรงกัน ดังนั้นรูปแบบการประเมินนี้จะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยเกณฑ์ และตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการประเมิน เกณฑ์การประเมิน และตัวบ่งชี้ในสถานการณ์หนึ่ง ๆ จะเหมาะสำหรับสถานการณ์นั้น ซึ่งต้องมีการปรับเปลี่ยนไปตามบริบทที่แวดล้อมอยู่ในเวลานั้น ๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้ประเมินควรศึกษารายละเอียดจากคู่มือการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครูให้เข้าใจโดยละเอียดในทุกประเด็น ก่อนทำการประเมินในสถานการณ์จริง
2. ตัวบ่งชี้ที่ได้ในแต่ละองค์ประกอบ เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะครู ที่ได้พัฒนาขึ้นจากวิธีการที่เหมาะสม ดังนั้นครูจึงสามารถนำตัวบ่งชี้ในงานวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามตัวบ่งชี้
3. ครูที่ขอเลื่อนวิทยฐานะควรนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาตนเอง โดยศึกษารายละเอียดของผลการประเมิน โดยเฉพาะองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ ที่ต่ำกว่าเกณฑ์ หรือมีผลการประเมินในระดับต่ำมาทำการวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางแก้ไข เพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
4. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำผลการประเมินครู มาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ แนวทางในการพัฒนา ฝึกอบรม ให้มีคุณภาพสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากรทางการศึกษาอื่น เช่น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์
2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยใช้รูปแบบการประเมินเลื่อนวิทยฐานะครูเป็นเกณฑ์ในการพัฒนา
3. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินคุณภาพผู้ประเมินเลื่อนวิทยฐานะครู และบุคลากรทางการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

