

# หลักการและแนวคิดในการเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะ ของข้าราชการครู

รองศาสตราจารย์ ดร.ประวิต เอราวรรณ  
เลขาธิการ ก.ค.ศ.



# กระทรวงศึกษาธิการ ปรับระบบการประเมินวิทยฐานะฯ ใหม่ ต่อบทกยนโยบาย 4.0 ของรัฐบาล

## นโยบายเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ ของกระทรวงศึกษาธิการ

- ▶ การประเมินวิทยฐานะต้องส่งผลลัพธ์ไปถึงผู้เรียน
- ▶ ผลงานต้องมีความเชื่อมโยงระหว่างผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู
- ▶ กระบวนการไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน ไม่เป็นการเพิ่มภาระครู และเป็นธรรม
- ▶ นำระบบดิจิทัลมาใช้ในการประเมิน

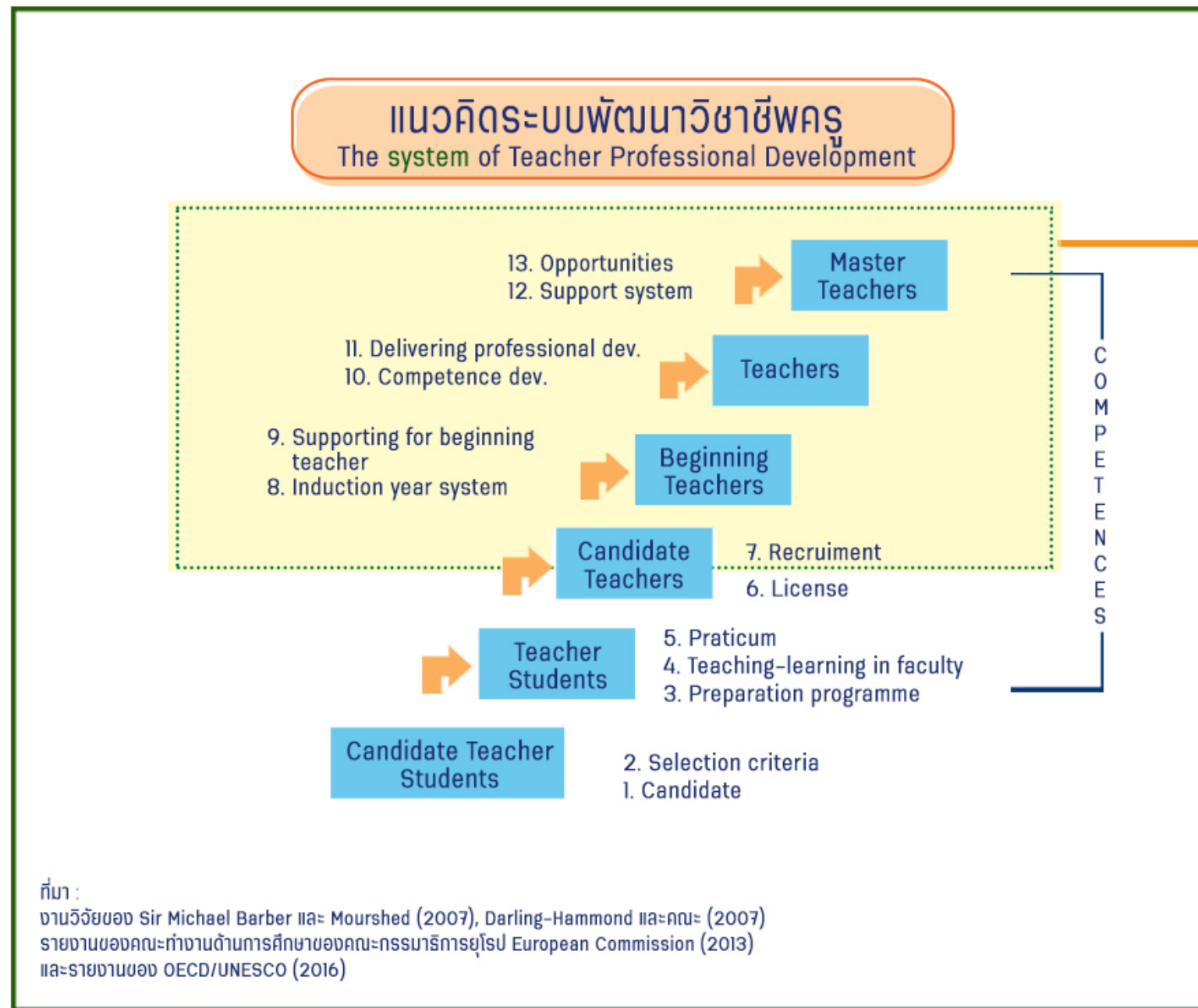
## ระบบการประเมินวิทยฐานะฯ แบบเก่า

หลักเกณฑ์การประเมินเดิมใช้มาเป็นเวลานาน ไม่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในปัจจุบัน

### ปัญหาที่เกิดขึ้น

- ▶ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ เดิมเป็นการประเมินผลงานย้อนหลัง ซึ่งเป็นการเพิ่มภาระในการสะสมผลงานเพิ่มภาระงานครู ดึงครูออกนอกห้องเรียน
- ▶ การประเมินการปฏิบัติงานจริง ณ สถานศึกษา ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายในการประเมินสูง และมีกระบวนการดำเนินการหลายขั้นตอน ทำให้ใช้เวลานานในการพิจารณาคุณสมบัติ และการประเมิน
- ▶ ครูที่ได้วิทยฐานะแล้วยังไม่มีการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะตามที่กฎหมายกำหนด อาจส่งผลต่อการรักษาคุณภาพในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

# จุดเชื่อมโยงกับภารกิจของ สำนักงาน ก.ค.ศ.



งานวิจัยระบบและแนวทางปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพครู : จากแนวคิดการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสู่การปฏิบัติ สท.ดส.ประวัติ เอราวัณ

- 7. ระบบการคัดเลือกครูใหม่
- 8. ระบบพัฒนาการเข้าสู่วิชาชีพสำหรับครูใหม่
- 9. ระบบสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครูใหม่
- 10. ระบบการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู
- 11. ระบบการพัฒนาวิชาชีพ
- 12. ระบบการสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
- 13. ระบบการเข้าสู่วิทยฐานะ

### Systematic Analysis

**Level 1 Events**

- 🏠 ครูวิทยฐานะสูง แต่คุณภาพผลลัพธ์ผู้เรียนต่ำ
- 🏠 การคัดเลือกครูได้คนไม่พร้อมและคุณภาพไม่สูง
- 🏠 ครูอยากเปลี่ยนสายงานมาเป็น ผอ. โรงเรียน
- 🏠 ครูบางส่วนก่อปัญหาละเมิดเด็กและขาดจรรยาบรรณ
- 🏠 ความเหลื่อมล้ำระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดเล็ก (ความพร้อม จำนวนครู ขบประมาณ)
- 🏠 สังคมตั้งคำถามกับคุณภาพของครู
- 🏠 นักเรียนเรียกร้องการปฏิรูปและแก้ปัญหาความปลอดภัยในโรงเรียน

---

**Level 2 Patterns**

ครู / บค.กศ. 399,210 คน ครู ผช. / ครู 119,241 คน (29.86%) ครูที่มีวิทยฐานะ= 279,969 (70.13%)	สถิติการสอบ ผอ.ร.ร./รอง ผอ.ร.ร. 2559 : 9,508 คน (บรจก 2,869) 2561 : 13,341 คน (บรจก 7,429) 2563 : 8,772 คน (บรจก 4,810)	ร.ร.สังกัด สพฐ. ขนาดกลาง, ใหญ่, ใหญ่พิเศษ 49.47% (14,666) ขนาดเล็ก (บร.ต่ำกว่า 120 คน) 50.53% (14,976)	สถิติครูผู้ช่วย ปี 2563 สมัคร 159,676 คน สอบผ่านเกณฑ์ 10,290 คน (6.44%)
--	--	--	---

---

**Level 3 Structures**

- 🏠 ระบบการคัดเลือกคนเข้าสู่วิชาชีพครู
- 🏠 ระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพ (วิทยฐานะ=)
- 🏠 ระบบการพัฒนาคู
- 🏠 เกณฑ์อัตรากำลังและการจัดสรรครู
- 🏠 ระบบมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะ=
- 🏠 ระบบจรรยาบรรณในวิชาชีพ

---

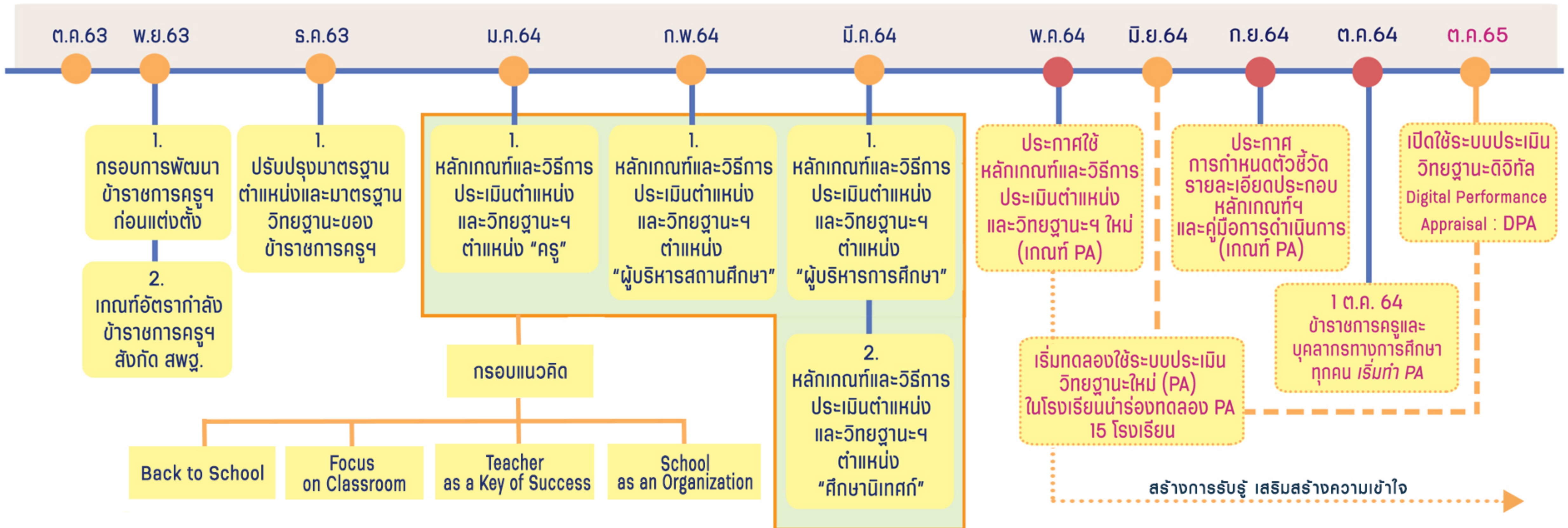
**Level 4 Mental Model**

- 🏠 งานครูเหนื่อยหนัก
- 🏠 วิทยฐานะ=ควรได้เร็ว ไม่ยุ่งยาก ไม่เป็นภาระมาก
- 🏠 ตำแหน่ง สน. เป็นทางผ่านเพื่อไปสู่ผู้บริหารเร็วขึ้น
- 🏠 บุคลากรตาม ม.38 ค. (2) ขาดความก้าวหน้า ไม่ได้รับการดูแล
- 🏠 การได้เป็น ผอ.ร.ร. คือความสำเร็จอีกขั้นหนึ่ง
- 🏠 การได้ย้ายไป ร.ร.ขนาดใหญ่ขึ้น คือความก้าวหน้า
- 🏠 สน.ถูกลดบทบาทและความสำคัญลง

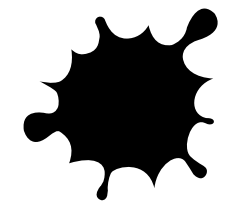


# กระทรวงศึกษาธิการ ปรับระบบการประเมินวิทยฐานะฯ ใหม่ ตอบโจทย์นโยบาย 4.0 ของรัฐบาล

## การดำเนินการเกี่ยวกับระบบการประเมินวิทยฐานะฯ ใหม่

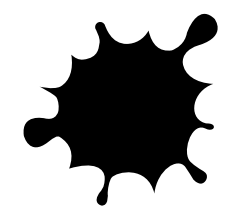


# 3 กลุ่มตำแหน่งมายาคติ



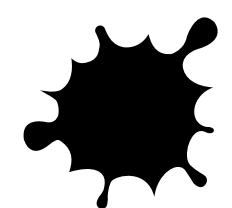
## กลุ่มที่ 1 มโนทัศน์เกี่ยวกับวิทยฐานะที่คลาดเคลื่อน

- วิทยฐานะคือสิ่งที่บ่งบอกถึง “ระดับความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ” ที่ครูแต่ละคนสั่งสมจากการทำงานหนัก เรียนรู้ ฝึกฝนตนเอง พัฒนาฝีมือสอน จาก “การลงมือปฏิบัติจริงในหน้างาน” ของครู และ “พินิจพิจารณา” ดังนั้น วิทยฐานะ จึงไม่ใช่ “รางวัล” หรือ “สวัสดิการ”



## กลุ่มที่ 2 ประเมินสิ่งที่ไม่ใช่หน้างานของครู

- การประเมินวิทยฐานะ สะท้อนจาก “ผลการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ” (Professional performance) ไม่ใช่การผลิตผลงานทางวิชาการ (Academic works)



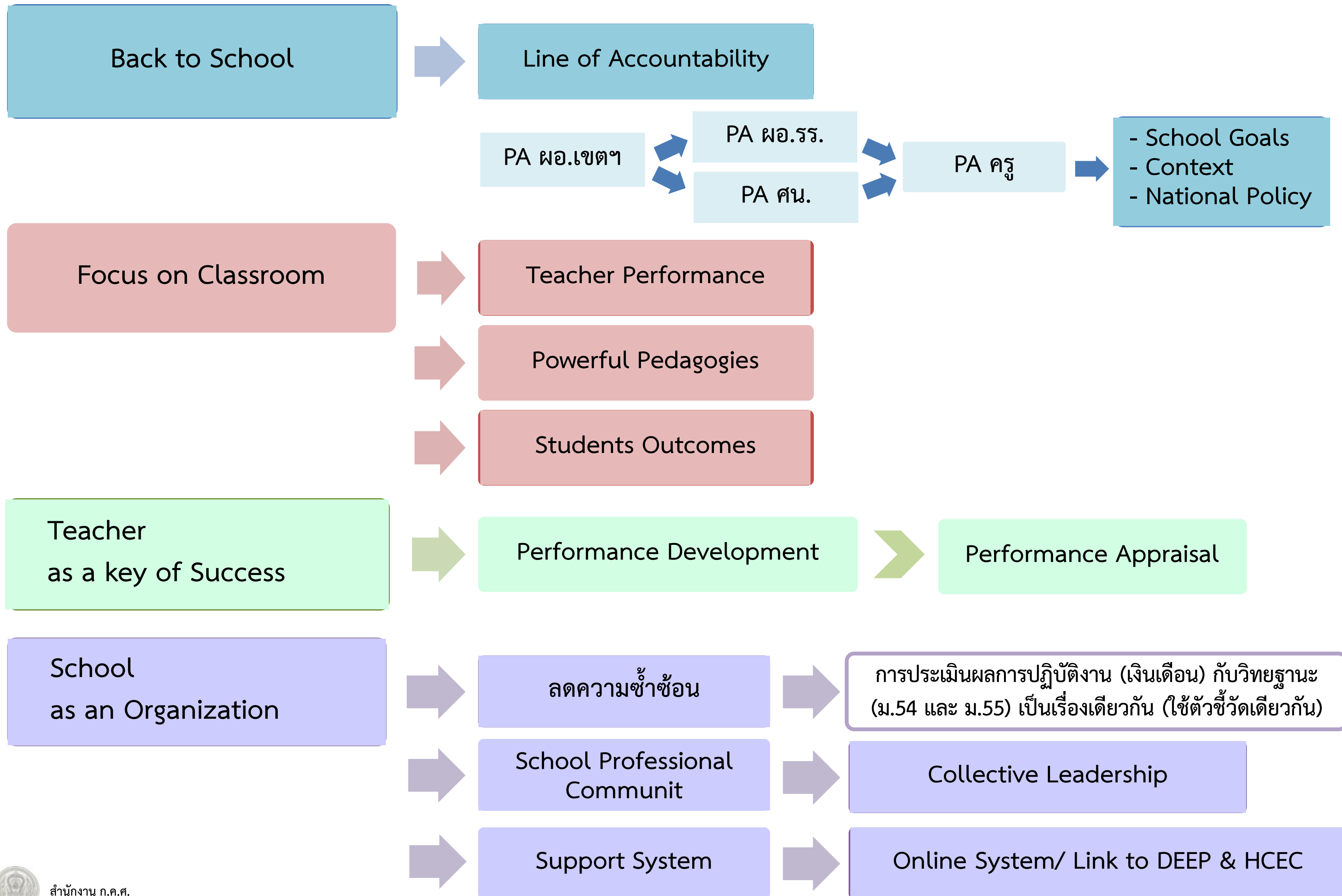
## กลุ่มที่ 3 ไปไม่ถึงผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนอย่างแท้จริง

- ตัดสินที่ “รางวัล” “รายงานทางวิชาการ” หรือวัดผลสัมฤทธิ์จาก “คะแนนสอบ” แต่ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่แท้จริง คือความงอกงามในตัวผู้เรียนทุกมิติ ตามบริบท วัย และสภาพของผู้เรียน

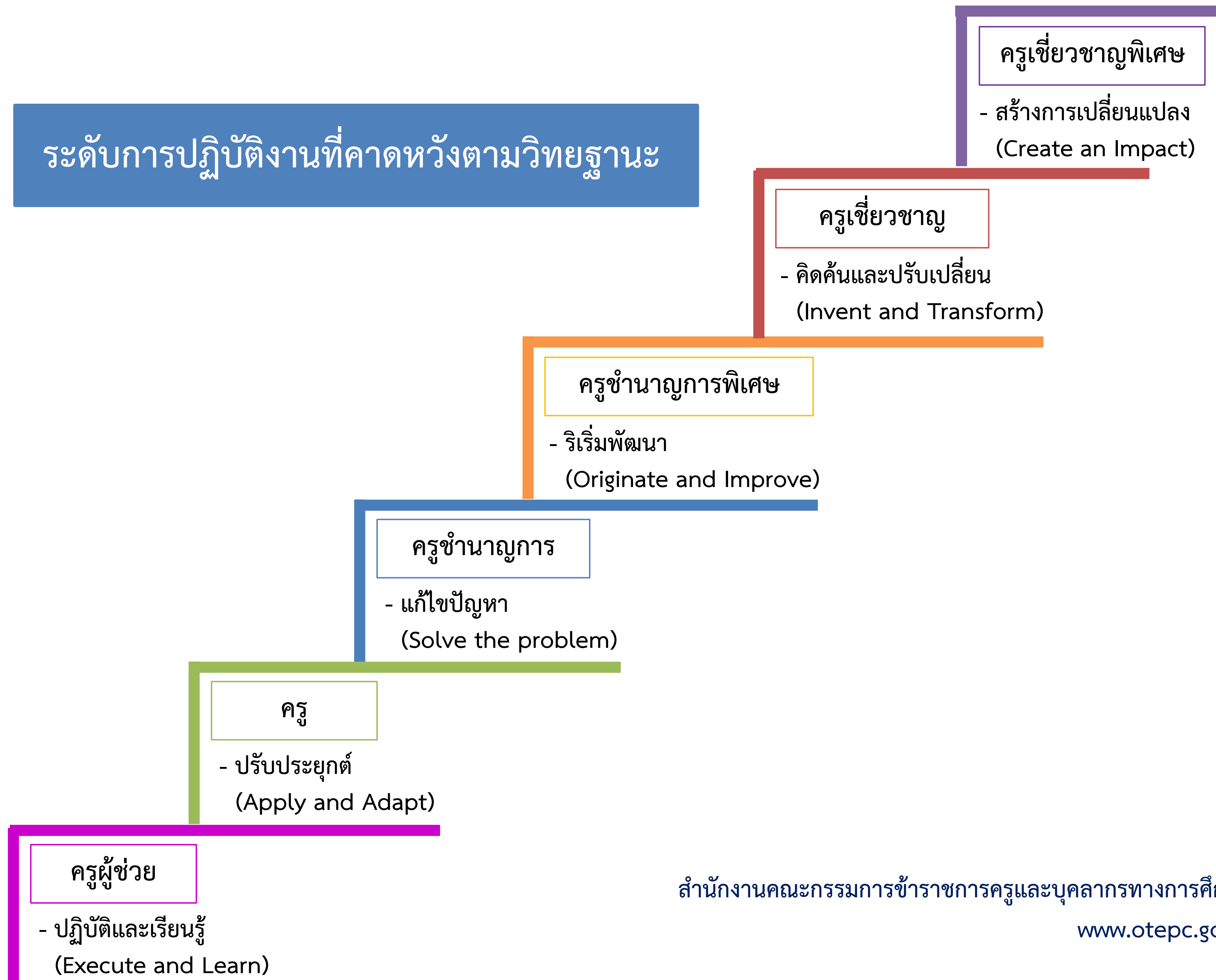
## ความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา : ประสบการณ์จากนานาชาติ

- **Back to school** กลับไปเริ่มต้นที่โรงเรียน
- **Focus on classroom** มุ่งการเรียนรู้ของเด็กในห้องเรียน
- **Teacher as a key success** ครู คือ กุญแจความสำเร็จ
- **School as learning organization** ทำ รร. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

# กรอบความคิด



## ระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามวิทยฐานะ





# กรอบความคิด

ม.54 เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

ม.72 การประเมินเงินเดือน

ม.55 คงวิทยฐานะ

- Performance (Clip การสอน)
  - Powerful Pedagogies (Clip & Lesson Study)
  - Student Outcomes (Project, folio, etc.)
- (21<sup>st</sup> Century Skills/ Work-related Skills)

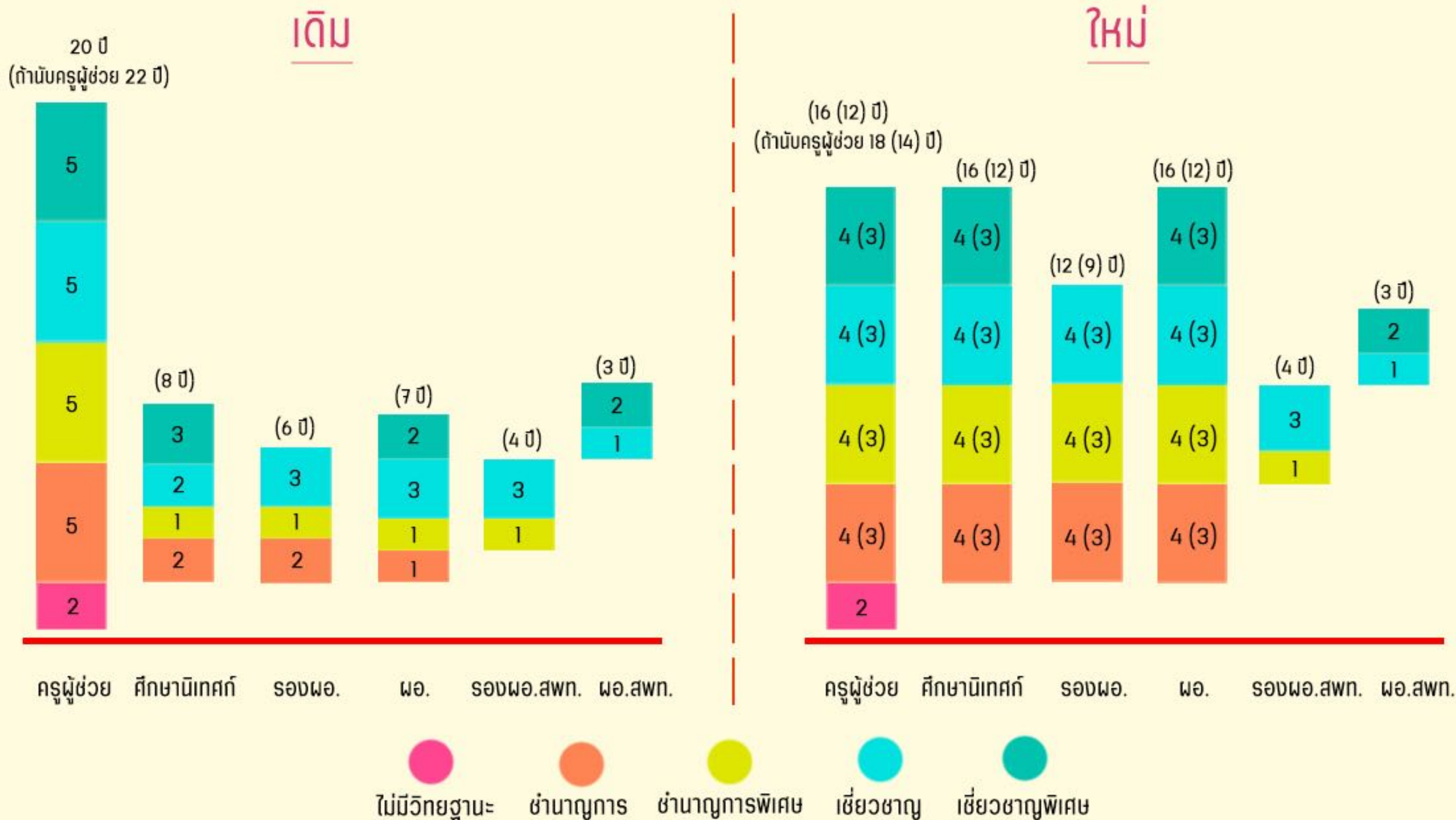
ปีที่ 1    ปีที่ 2    ปีที่ 3    ปีที่ 4

Performance Appraisal : PA

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

[www.oitepc.go.th](http://www.oitepc.go.th)

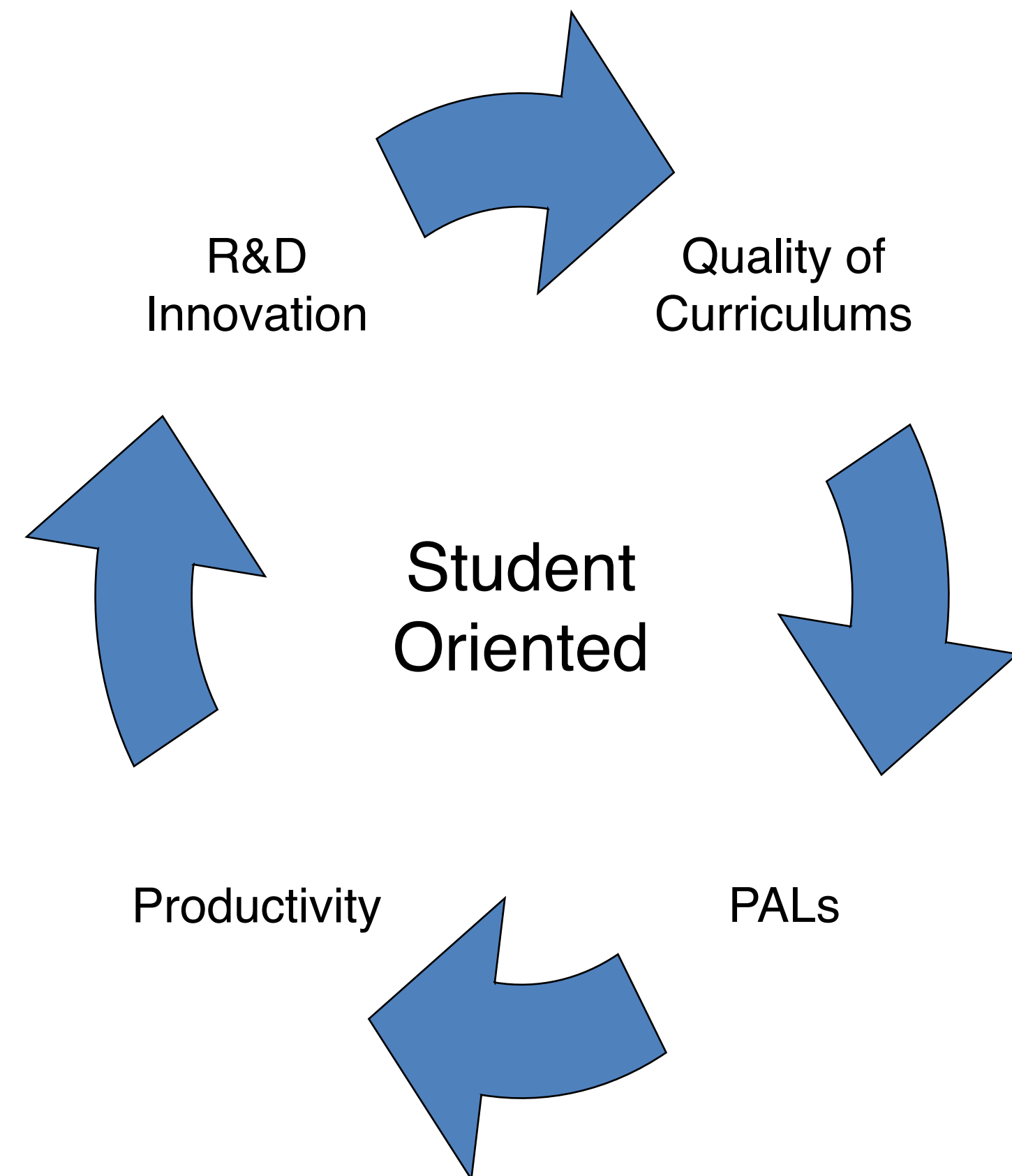
# แผนภูมิเส้นทาง**ความก้าวหน้า**ในวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ = **เดิม** กับ **ใหม่**



# แนวคิด ที่จำเป็นสำหรับนักบริหารการเปลี่ยนแปลง



## ทางการศึกษา ในศตวรรษ 21



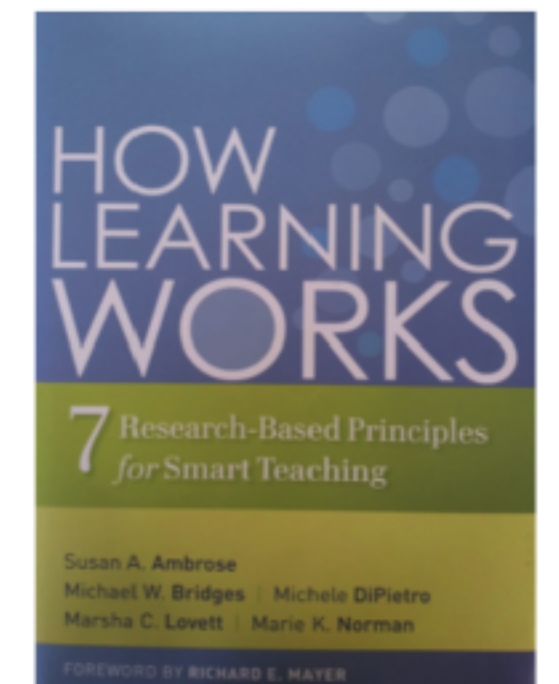
1. Student Oriented / Student Solution
2. Quality of Curriculum & Students
3. Core Competency Development
4. Mentor Coaching
5. Process Oriented/ QA,QI
6. Creative Research and Innovation
7. Pool : Alliance : Linkage
8. Collective Leadership

# Focus on Teachers' Learning

- ค้นหาวิธีสอนที่สร้างพลังเรียนรู้
- ทดลองและคิดเชิงนวัตกรรมต่อเนื่อง
- แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติ  
(modelling, peer coaching)
- สะท้อนบทเรียนร่วมกัน
- สร้างชุมชนการเรียนรู้ขึ้นในโรงเรียน

# Performance ของครูดูจากอะไร

How  
Learning  
Works



7 Research-Based Principles for Smart Teaching

Susan A. Ambrose et al. (2012)

## ทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

- เข้าถึงและเข้าใจสิ่งที่เรียน
- เชื่อมโยงความรู้เดิม ประสบการณ์เดิม ไปสู่ “การเรียนรู้” ใหม่
- สร้างความรู้ ประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้
- กระตุ้นแรงจูงใจในการเรียนรู้
- พัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญ จากการเรียนรู้
- ให้ข้อมูลสะท้อนกลับ
- พัฒนาระยะการศึกษารเรียน
- ฝึกการกำกับการเรียนรู้ และการนำตนเอง

ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน ตามวัยและลักษณะผู้เรียน

- เป็นผลจากการจัดการเรียนรู้ของครู
- สร้างทักษะพื้นฐาน (Basic skill)
- ใช้ความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive ability)
- ได้บูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross functional skill)

**เปลี่ยนการสอน. ไปสู่. การเรียนรู้**

# Performance ของผู้บริหารดูจากอะไร

## ทักษะการพัฒนาสถานศึกษา

- มุ่งผลลัพธ์ผู้เรียนเป็นสำคัญ
- มุ่งคุณภาพหลักสูตร และคุณภาพผู้เรียน
- มุ่งพัฒนาสมรรถนะครูและผู้เรียน
- มุ่งพัฒนาครูโดยใช้ระบบให้คำปรึกษา ชี้นำ
- มุ่งพัฒนาระบบและกระบวนการทำงาน
- มุ่งนวัตกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์
- มุ่งระดมทรัพยากรเครือข่ายและความร่วมมือ
- มุ่งสร้างภาวะผู้นำร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

### ผลลัพธ์การพัฒนา

ตามบริบท และสภาพของสถานศึกษา

- เป็นผลจากการจัดการบริหารจัดการของผู้บริหาร
- ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน
- ส่งผลต่อคุณภาพครู
- ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษา

เปลี่ยนจาก “ผู้บังคับบัญชา” ไปเป็น “หัวหน้า”

## 10 ข้อดี

1. “ลด” ความซ้ำซ้อนของการประเมิน
2. “ละ” ความสนใจจากกิจกรรมประกวดแข่งขัน หันมาเอาใจใส่เด็กทุกคนอย่างเท่าเทียม
3. “เลิก” สะสมแฟ้ม โฉ่ รางวัล ป้ายไวนิล พิวเจอร์บอร์ด และการขึ้นป้ายรอบรั้วโรงเรียน
4. “หลีก” การล่าใบประกาศฯ การนับ ชม. อบรม หรือ ชม. PLC ที่จริงจัง ไม่ได้ทำ
5. “เลี่ยง” การวัดคุณภาพจาก คะแนน O-NET เพราะบริบทโรงเรียน ห้องเรียน และผู้เรียนไม่เหมือนกัน
6. “รวดเร็ว” ใช้ระบบออนไลน์ ไม่ต้องรอผลเป็นปีๆ ส่งใหม่ได้ทุกภาคเรียน
7. “โปร่งใส” ผู้ประเมินทุกคนต้องผ่านการพัฒนา ใช้ระบบการสุ่ม ไม่ต้องวิ่งเข้าหา ลูบหน้าปะจมูก ต้อนรับขับสู้ ดูแลเอาใจ
8. “ไม่ต้องเสียเงิน” ไม่ต้องจ้างใครทำวิจัย (หรือจ้างใครมาถ่ายคลิป เพราะประเมินจากคุณภาพการสอน ไม่ใช่ ประเมินจากคุณภาพคลิปที่ส่งมา)
9. “ยุติธรรม” แยกตัวชี้วัดการประเมินตามลักษณะห้องเรียน (สามัญ ปฐมวัย กศ.พิเศษ กศน. อาชีวะ) เมื่อได้แล้วไม่ขึ้นหิ้ง มีการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะตามระดับ ดูแลครูในพื้นที่ยากลำบาก ครูที่พัฒนาตนเอง และมีความสามารถ
10. “ผลลัพธ์เกิดกับผู้เรียน” อย่างแท้จริง

## ระบบ PA

### 4 ปัจจัยความสำเร็จ

- **Back to school** สายความรับผิดชอบของผู้บริหารทุกระดับต้องย้อนกลับไปที่ ss.
- **Focus on classroom** คุณภาพการศึกษาเกิดจากห้องเรียน วิทยฐานะครูต้องประเมิน Performance จากหน้างานจริง คือห้องเรียน
- **Teacher as a key success** ผลงานครูพิสูจน์จากฝีมือการสอนและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
- **School as learning organization** ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ลงสู่ห้องเรียน เป็นผู้นำวง PLC ด้วยตนเอง



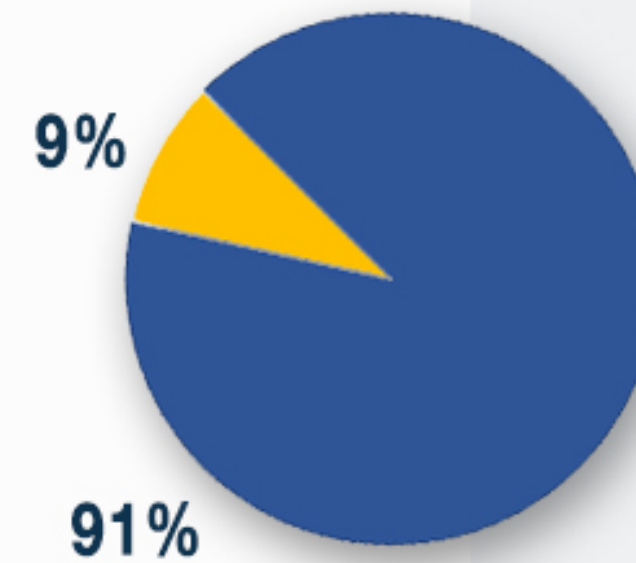
# กระทรวงศึกษาธิการ ปรับระบบการประเมินวิทยฐานะฯ ใหม่ ตอบโจทย์นโยบาย 4.0 ของรัฐบาล

## ประโยชน์ต่อผู้เรียน สถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง

- ▶ ครูได้พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงตามวิทยฐานะ ได้พัฒนาการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน
- ▶ ผู้บริหารเข้าถึงครูและครูเข้าถึงห้องเรียนมากขึ้น
- ▶ ทำให้มี Big data ในการบริหารงานบุคคลในหลายมิติ และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ▶ ลดงบประมาณในการประเมิน ลดการอบบรมล่าเกียรติบัตร ไม่ต้องจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน
- ▶ ผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อระบบการประเมินวิทยฐานะฯ ใหม่ (เกณฑ์ PA)

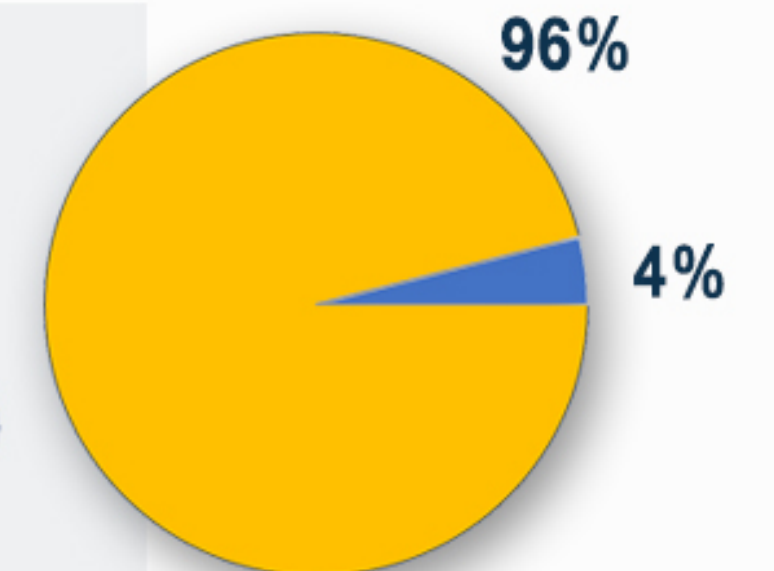
### ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



การประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์ (PA) เมื่อวันที่ 5 ก.ย. 2564 ผ่านระบบออนไลน์ “ร่วมเรียนรู้ พร้อมเข้าสู่ระบบ PA” มีข้าราชการครูฯ สนใจเข้าร่วมรับฟังกว่า 400,000 คน พบว่าส่วนใหญ่มีความพึงพอใจมากที่สุด และจำนวน 91% คิดว่าจะสามารถนำระบบการประเมิน (PA) ไปปฏิบัติได้

### ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์ (PA) เมื่อวันที่ 18 ก.ย. 2564 ผ่านระบบออนไลน์ มีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ และผู้อำนวยการกลุ่มที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมรับฟังกว่า 5,000 คน โดย 96% มีความมั่นใจว่า “เกณฑ์ประเมินวิทยฐานะใหม่ (PA) จะสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการศึกษาของประเทศได้”





“แก่นของวิชาชีพครู คือ การเรียนรู้  
เราจำเป็นต้องไปให้ถึงระดับความคิดความเชื่อ (Mentality)  
นั่นคือ เปลี่ยนวิธีคิด วิธีสอน วิธีปฏิบัติที่คุ้นชินเดิมๆ  
ระบบวิทยฐานะใหม่ ไม่ได้ต้องการเปลี่ยนแค่หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน  
แต่ต้องการเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ของ ผอ.โรงเรียน และคุณครูด้วย”