

กระบวนทัศน์ใหม่ในการประเมินความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพครู สายงานการสอน
A new paradigm in assessing professional competency in teaching.

ทยาตา รัตน์ภิญโญวานิช¹
มนตรี แยมกสิกร²
อมลวรรณ วีระธรรมโม³
พลรพี ทูมมาพันธ์⁴

Thayata attanaphinyowanich¹
Montree Yamkasikorn²
Amonwan Wirathammo³
Phonraphee Tummapan⁴

Received: August 19,2023 Revised: August 19,2023 Accepted: November 27,2023

บทคัดย่อ

ระบบการประเมินความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพครู สายงานการสอน เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้พิจารณาผลการปฏิบัติงานของครูว่าครูมีระดับการปฏิบัติที่คาดหวังในระดับใด เพื่อเทียบกับการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งให้ข้อมูล ย้อนกลับแก่ครูในการปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ระบบการประเมินความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพครู สายงานการสอน มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพครู สายงานการสอน ระบบนี้มุ่งตอบสนองเป้าหมายทั้งการประเมินและการพัฒนาครูที่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับและระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะ/สมรรถนะอย่างต่อเนื่องของครู โดยประเมินครอบคลุมทั้งการเรียนการสอนของครู การปฏิบัติตนในวิชาชีพครู และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับเงื่อนไข/ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียนและการปฏิบัติงานของครู เน้นข้อมูลหลากหลายทั้งข้อมูลจากการสังเกตการสอนในชั้นเรียน ผลสัมฤทธิ์จากการสอบมาตรฐาน และหลักฐานเชิงประจักษ์ การใช้สารสนเทศการประเมินเป็นอีกองค์ประกอบที่สำคัญในการของระบบที่เอื้อให้เกิดการนำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน

คำสำคัญ: กระบวนทัศน์ใหม่, การประเมินความเชี่ยวชาญ, วิชาชีพครู, สายงานการสอน

¹ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

²³⁴ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

¹ Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rachabhat university

²³⁴ The Teachers Council of Thailand.

¹ Corresponding author.Email: Thayata.rattana@gmail.com

Abstract

The teaching professional assessment system is a process used by administrators to consider the teacher's performance as follows: At what level can a teacher work? to compare with the standard set including information Back to teachers to improve and develop their work to be more efficient.

The assessment system for teaching professional practice expertise in teaching division aims to assess expertise in teaching professional practice in teaching division. The system aims to meet the goals of both teacher assessment and development with feedback and a support system that facilitates continuous skill development/performance of teachers. The assessment covers both teaching and learning of teachers. Behavior in the teaching profession and outcomes for students. It also pays attention to conditions/factors related to student learning and teacher performance. Emphasis on a variety of information, including information from observations taught in class. Achievement from standardized exams and empirical evidence. The use of assessment information is another important element in the system that facilitates its use in improving teaching and learning and improving the quality of education in order to achieve the learning objectives of learners.

Keyword: new paradigm, expertise Assessment, teaching Profession, teaching division

บทนำ

ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนเพื่อพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ครูจึงต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพ มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู และปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบแห่งจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนั้นครูจึงต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง อีกทั้งความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ มิติของสังคมในการจัดการศึกษาที่เช่นกัน ผู้เรียนในศตวรรษนี้มี มุมมอง ความคิด บุคลิกลักษณะและพฤติกรรมที่แตกต่างจากผู้เรียนในยุคก่อน ๆ เพราะเติบโตมากับเทคโนโลยี เมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลงความคาดหวังของสังคมต่อวิชาชีพครู ก็คาดหวังว่าครูยุคใหม่ต้องมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับวัยและศักยภาพ ความสามารถของผู้เรียนครูต้องมีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ และจะต้องพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น มีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เตรียมแผนและสื่อการเรียนรู้อิงวิธีการวัดและประเมินผลผู้เรียน รู้จักคิดค้นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูง (มนตรี แยมกสิกร, 2559)

ในการปฏิบัติงานครู ครูจำเป็นจะได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการประเมินเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาศาสตร์ พัฒนารูปแบบการเรียนการสอน การประเมินครูจึงมีความสำคัญต่อการได้ข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนาตนเองของครู การออกแบบการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน ระบบการประเมินความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพครู สายงานการสอนเป็นระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานครู ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษาได้ เนื่องจากผลของการประเมินการปฏิบัติงานเป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จของการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการขึ้น

เงินเดือน การคงวิทยฐานะ การมีหรือเลื่อนวิทยฐานะของครู ระบบการประเมินความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพครู สายงานการสอนเป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทั้งในเรื่องความสามารถในการทำงานไปจนถึงการประเมินสมรรถนะครูที่จะช่วยให้การพัฒนาการศึกษาประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น ระบบการประเมินความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพครู สายงานการสอนนี้ยังถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพครู เนื่องจากผลการประเมินนั้นจะได้สารสนเทศที่สำคัญในการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูว่าครูควรปรับปรุงเรื่องใด ครูควรจะพัฒนาอะไร และผู้บริหารสถานศึกษาควรจะช่วยเสริมทักษะใดให้แก่ครูแต่ละคน (มนตรี แย้มกสิกร อมลวรรณ วีระธรรมโม ทยาตา รัตน์ภิญโญวานิช ปิยาภรณ์ พิชญากิรัตน์ พลระพี ทูมาพันธ์ และ วิลาวัลย์ โพธิ์ทอง, 2564)

ระบบการประเมินความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพครู สายงานการสอนคืออะไร

ระบบการประเมินความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพครู สายงานการสอน มีคำศัพท์ที่ใช้กันหลากหลาย ได้แก่ ระบบการประเมินครู (teacher evaluation system) (University of Chicago Consortium, 2016 ; Indiana Department of Education, n.d.; Danielson, 2010; Liu, Zhao และ Ding, 2008) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน (Glazerman และคณะ, 2011; ชนาธิป ท้ายแป, 2551) ในบทความนี้ใช้คำว่า ระบบการประเมินความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพครู สายงานการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับคำศัพท์ ที่ ก.ค.ศ. ใช้ ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

University of Chicago Consortium (2016) ให้ความหมายระบบการประเมินครู เป็นการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาปรับปรุงการสอนและสร้างความมั่นใจให้กับผู้เรียนทุกคนว่าได้รับบริการการสอนที่มีคุณภาพ

Indiana Department of Education (n.d.) ให้ความหมายระบบการประเมินครูคือชุดความเชื่อมั่นที่สำคัญเกี่ยวกับการสอนที่ดี ซึ่งจำเป็นต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนด้วย

Glazerman และคณะ (2011) ให้ความหมายระบบการประเมินครูคือการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างเข้มงวดและมีประโยชน์มากขึ้น

Liu, Zhao และ Ding (2008) ให้ความหมายระบบการประเมินครูว่าเป็นระบบที่ถูกสร้างขึ้นตามความต้องการภายในหน่วยงานเพื่อตัดสินคุณค่าหรือระดับคุณลักษณะ ความสามารถ หรือผลสัมฤทธิ์ของครู

ชนาธิป ท้ายแป (2551) ให้ความหมายระบบการประเมินครูคือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างมีเหตุผลที่ถูกออกแบบขึ้นมาสำหรับตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา เพื่อค้นหาแนวทางที่จะพัฒนาและส่งเสริมทักษะต่าง ๆ ของครูผู้สอนแต่ละคนให้มีเพิ่มมากขึ้น และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ระบบการประเมินความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพครู สายงานการสอน เป็นระบบการดำเนินงานเพื่อการปรับปรุงพัฒนาการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้เรียนและสังคมว่าผู้เรียนทุกคนจะได้รับบริการการสอนที่มีคุณภาพ จากครูคุณภาพ

ความสำคัญของระบบการประเมินความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพครู สายงานการสอน

กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีนโยบายมุ่งเน้นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสั่งสมความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน มีการพัฒนาตนเองและส่งเสริมให้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ พัฒนาศักยภาพการศึกษา

อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างแท้จริง ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่จะขอวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ (ที่ ศธ 0206.3/ว 21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560) ต้องมีชั่วโมงในการปฏิบัติงานในแต่ละปีไม่น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดในแต่ละวิทยฐานะ (800 ชม./ปี สำหรับผู้ขอวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และ 900 ชม./ปี สำหรับผู้ขอวิทยฐานะเชี่ยวชาญ) โดยชั่วโมงการปฏิบัติงานต้องมีชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในแต่ละปีไม่น้อยกว่า 50 ชั่วโมง (โรงเรียนในสังกัด อปท.90 ชั่วโมง) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางนโยบายการปฏิบัติงาน ครูจึงต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ครูจึงต้องเป็นผู้แสวงหา พัฒนา ลึกซึ้งในวิชาชีพของตนเอง และเผยแพร่วิชาการ และแสวงหาความเป็นเลิศสู่สาขาทนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ การได้ลงไปร่วมทีม PLC จะทำให้ครูได้ไปเรียนรู้ จากการปฏิบัตินำไปสู่การสร้างองค์ความรู้และนำเสนอเทตกับสู่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตนเอง การสร้างองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยสร้างนักรวิชาการรุ่นใหม่ ให้การบริการวิชาการแก่เพื่อนร่วมทีมภายในโรงเรียนซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน

รูปแบบการประเมินความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพครู สายงานการสอน

รูปแบบการประเมินความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพครู สายงานการสอน ในประเทศและต่างประเทศ มีดังนี้

1. ระบบการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการทางการประเมินวิทยฐานะของ ก.ค.ศ. (ว.21) มีการประเมิน 3 ด้าน 13 ตัวชี้วัด ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564)

1) ด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 8 ตัวชี้วัด ได้แก่ การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ (การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)/แผนการสอนรายบุคคล (IIP)/แผนการจัดประสบการณ์ กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ และคุณภาพผู้เรียน) การสร้างและการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

2) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน และการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา

3) ด้านการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด คือการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาวิชาชีพ

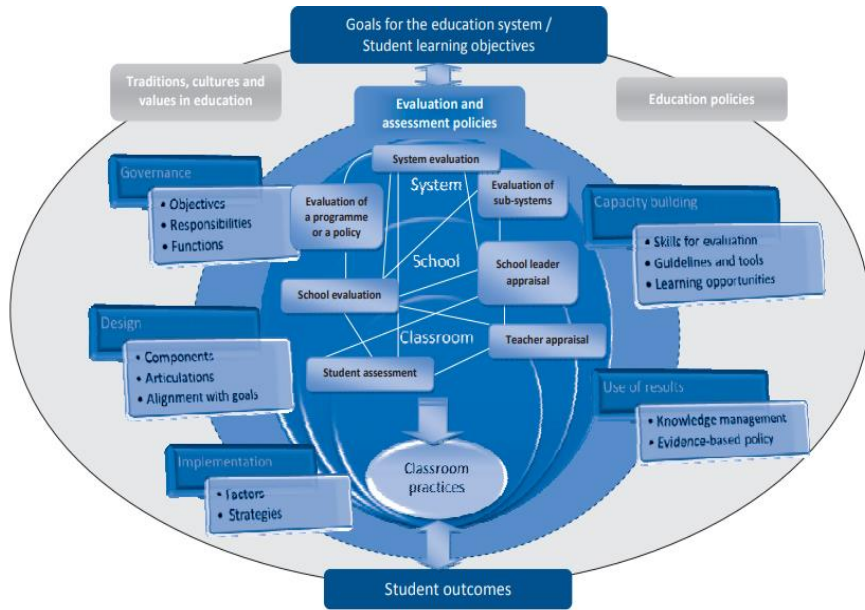
ทั้งนี้ ในระดับวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญกำหนดเกณฑ์ดังนี้ ด้านที่ 1 ทุกตัวชี้วัดต้องได้ไม่ต่ำกว่าระดับ 4 และด้านที่ 2 - 3 ทั้ง 2 ด้านต้องได้ไม่ต่ำกว่าระดับ 3 และรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 3 ตัวชี้วัด

4) เกณฑ์การตัดสินครูผู้ขอประเมินต้องมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง 5 ปี การศึกษาติดต่อกัน นับถึงวันสิ้นปีการศึกษา ก่อนวันยื่นคำขอ โดยต้องผ่านเกณฑ์การประเมินไม่น้อยกว่า 3 ปีการศึกษา รายละเอียดดังนี้

การประเมิน วิทยฐานะที่ขอ ประเมิน	ด้านที่ 1 ด้านการจัด การเรียนการสอน	ด้านที่ 2 ด้านบริหารจัดการ ชั้นเรียน	ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนา ตนเองฯ	ผลงานทางวิชาการ
ชำนาญการ	ผลประเมิน ไม่ต่ำกว่าระดับ 2 ทุกตัวชี้วัด	ผลประเมิน ไม่ต่ำกว่าระดับ 2 อย่างน้อย 1 ตัวชี้วัด	ผลประเมิน ไม่ต่ำกว่าระดับ 2 อย่างน้อย 1 ตัวชี้วัด	-
ชำนาญการพิเศษ	ผลประเมิน ไม่ต่ำกว่าระดับ 3 ทุกตัวชี้วัด	ผลประเมินทั้ง 2 ด้าน ไม่ต่ำกว่า ระดับ 2 รวมกันอย่างน้อย 3 ตัวชี้วัด		-
เชี่ยวชาญ	ผลประเมิน ไม่ต่ำกว่าระดับ 4 ทุกตัวชี้วัด	ผลประเมินทั้ง 2 ด้าน ไม่ต่ำกว่า ระดับ 3 รวมกันอย่างน้อย 3 ตัวชี้วัด		ผลคะแนนจาก กรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่า 75%
เชี่ยวชาญพิเศษ	ผลประเมิน ไม่ต่ำกว่าระดับ 5 ทุกตัวชี้วัด	ผลประเมินทั้ง 2 ด้าน ไม่ต่ำกว่า ระดับ 4 รวมกันอย่างน้อย 3 ตัวชี้วัด		ผลคะแนนจาก กรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่า 75%

2. กรอบการประเมินผลและการประเมิน (Evaluation and assessment framework, OECD, 2013b)

กรอบการประเมินผลและการประเมินของ OECD (2013b) ค่อนข้างมองครอบคลุมทั้ง เป้าหมายและผลลัพธ์ปลายทางของระบบ ขั้นตอนการดำเนินงาน และวิธีการเก็บข้อมูล รวมทั้งมองระบบ การประเมินครูเป็นส่วนหนึ่งของระบบที่ใหญ่กว่าตามลำดับขั้น



ที่มา: OECD (2013b)

3. ระบบ TAP (TAP™: The System for Teacher and Student Advancement)

ระบบ TAP ประกอบด้วย การสังเกตการสอนและตัวชี้วัดพัฒนาการด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูเพื่อการปรับปรุงพัฒนา สอดคล้องกับการพัฒนาทางวิชาชีพและระบบที่เลี้ยง และสร้าง metrics เพื่อการจ่ายค่าตอบแทนอิงผลการปฏิบัติงาน ถูกออกแบบมาเพื่อเสริมสร้างผลการปฏิบัติงานของครู (teacher performance) ความพึงพอใจในงาน (teacher job satisfaction) การรับคนเข้ามาเป็นครู (recruitment) และการรักษาคนที่เป็นครูอยู่แล้ว (retention) ประกอบด้วย 4 ส่วนประกอบที่เกี่ยวข้องกัน ได้แก่

1) เส้นทางอาชีพที่หลากหลาย (Multiple career paths) ครูที่มีทักษะมีโอกาสนในการเป็นครูแกนนำและครูพี่เลี้ยง รับเงินค่าตอบแทนพิเศษเพื่อให้การสนับสนุนในระดับสูงต่อครูคนอื่น ครูแกนนำและครูพี่เลี้ยงสร้างทีมผู้นำกับผู้บริหาร เพื่อส่งการสนับสนุนทางวิชาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและทำการประเมินด้วยความเชี่ยวชาญระดับสูง

2) ความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่ต่อเนื่อง (Ongoing applied professional growth) ครูประชุมกันเป็นกลุ่มรายสัปดาห์ เพื่อพิจารณาข้อมูลของผู้เรียน วางแผนการสอนแบบร่วมมือ เรียนรู้กลวิธีการสอนที่ทดลองในโรงเรียน การพัฒนาครูดำเนินการต่อเนื่องในห้องเรียนโดยครูแกนนำสร้างโมเดลบทเรียน สังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน และสนับสนุนครูให้ปรับปรุงพัฒนาการสอน

3) ความรับผิดชอบที่เน้นการสอน (Instructionally focused accountability) สังเกตการณ์สอนของครูโดยใช้ rubrics

4) การจ่ายค่าตอบแทนอิงผลการปฏิบัติงาน (Performance-based compensation) จ่ายค่าตอบแทนพิเศษในแต่ละปีโดยอิงทักษะ ความรู้ และความรับผิดชอบของครู พัฒนาการเฉลี่ยของ

ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่ครูสอน พัฒนาการเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนทั้งโรงเรียน ครูแกนนำและครูที่เลี้ยงได้รับค่าตอบแทนเพิ่มจากบทบาทและงานที่รับผิดชอบ

5. กรอบแนวคิดในการสอนของแดเนียลสัน (Danielson's Framework for Teaching)

มี 4 ด้าน 20 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

- 1) ด้านการวางแผนและการเตรียม (planning and preparation) 6 ตัวบ่งชี้
- 2) ด้านสภาพแวดล้อมในห้องเรียน (the classroom environment) 5 ตัวบ่งชี้
- 3) ด้านการสอน (instruction) 5 ตัวบ่งชี้
- 4) ด้านความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ (professional responsibilities) 6 ตัวบ่งชี้

Charlotte Danielson's FRAMEWORK FOR TEACHING

ที่มา: dearbornschools (2020)

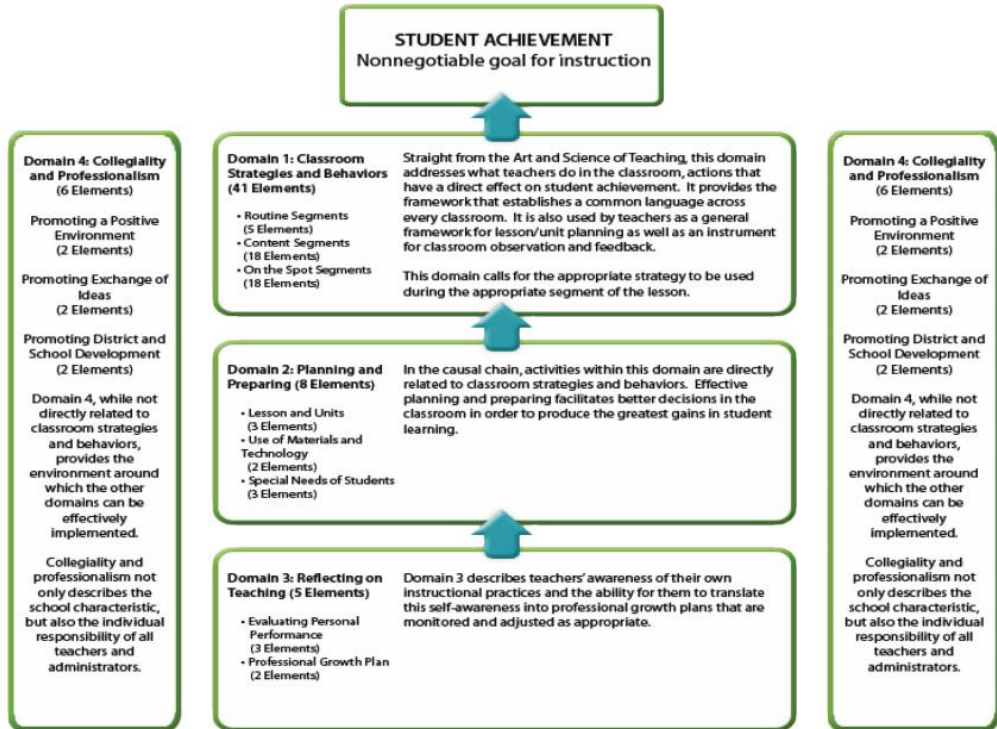
4. โมเดลการประเมินครูของมาซาโน (Marzano Teacher Evaluation Model)

โมเดลการประเมินครูของมาซาโน เป็นระบบการประเมินเชิงพฤติกรรมที่มีลักษณะเป็นวิทยาศาสตร์ (scientific-behavioral evaluation system) มีจุดมุ่งหมายเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่กำหนดฐานความรู้ในการสอนและกรอบในการพัฒนาความเชี่ยวชาญอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 4 ด้าน 60 ส่วนประกอบ ที่สังเกตได้ด้วยหลักฐานแสดงประสิทธิผล ได้แก่

- 1) ด้านกลยุทธ์และพฤติกรรมการสอน (Classroom Strategies and Behaviors) 41 ส่วนประกอบ
- 2) ด้านการวางแผนและการเตรียม (Planning and Preparing) 8 ส่วนประกอบ

<p>DOMAIN 1: Planning and Preparation</p> <p>1a Demonstrating Knowledge of Content and Pedagogy • Content knowledge • Prerequisite relationships • Content pedagogy</p> <p>1b Demonstrating Knowledge of Students • Child development • Learning process • Special needs • Student skills, knowledge, and proficiency • Interests and cultural heritage</p> <p>1c Setting Instructional Outcomes • Value, sequence, and alignment • Clarity • Balance • Suitability for diverse learners</p> <p>1d Demonstrating Knowledge of Resources • For classroom • To extend content knowledge • For students</p> <p>1e Designing Coherent Instruction • Learning activities • Instructional materials and resources • Instructional groups • Lesson and unit structure</p> <p>1f Designing Student Assessments • Congruence with outcomes • Criteria and standards • Formative assessments • Use for planning</p>	<p>DOMAIN 2: The Classroom Environment</p> <p>2a Creating an Environment of Respect and Rapport • Teacher interaction with students • Student interaction with students</p> <p>2b Establishing a Culture for Learning • Importance of content • Expectations for learning and achievement • Student pride in work</p> <p>2c Managing Classroom Procedures • Instructional groups • Transitions • Materials and supplies • Non-instructional duties • Supervision of volunteers and paraprofessionals</p> <p>2d Managing Student Behavior • Expectations • Monitoring behavior • Response to misbehavior</p> <p>2e Organizing Physical Space • Safety and accessibility • Arrangement of furniture and resources</p>
<p>DOMAIN 4: Professional Responsibilities</p> <p>4a Reflecting on Teaching • Accuracy • Use in future teaching</p> <p>4b Maintaining Accurate Records • Student completion of assignments • Student progress in learning • Non-instructional records</p> <p>4c Communicating with Families • About instructional program • About individual students • Engagement of families in instructional program</p> <p>4d Participating in a Professional Community • Relationships with colleagues • Participation in school projects • Involvement in culture of professional inquiry • Service to school</p> <p>4e Growing and Developing Professionally • Enhancement of content knowledge and pedagogical skill • Receptivity to feedback from colleagues • Service to the profession</p> <p>4f Showing Professionalism • Integrity/ethical conduct • Service to students • Advocacy • Decision-making • Compliance with school/district regulations</p>	<p>DOMAIN 3: Instruction</p> <p>3a Communicating With Students • Expectations for learning • Directions and procedures • Explanations of content • Use of oral and written language</p> <p>3b Using Questioning and Discussion Techniques • Quality of questions • Discussion techniques • Student participation</p> <p>3c Engaging Students in Learning • Activities and assignments • Student groups • Instructional materials and resources • Structure and pacing</p> <p>3d Using Assessment in Instruction • Assessment criteria • Monitoring of student learning • Feedback to students • Student self-assessment and monitoring</p> <p>3e Demonstrating Flexibility and Responsiveness • Lesson adjustment • Response to students • Persistence</p>

- 3) ด้านการสะท้อนการสอน (Reflecting on Teaching) 5 ส่วนประกอบ
- 4) ด้านความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานและความเป็นวิชาชีพ (Collegiality and Professionalism) 6 ส่วนประกอบ



ที่มา: Learning Sciences Marzano Center (2013)

จากรูปแบบ/โมเดลการประเมินข้างต้น สรุปได้ว่าการประเมินครูนั้นมี 2 ระดับ ได้แก่ โมเดลที่อธิบายระบบการประเมินครูในภาพกว้าง (โครงสร้างมาตรฐานวิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 กรอบการประเมินผลและการประเมินของ OECD และระบบ TAP) และโมเดลที่เน้นอธิบายตัวชี้วัดที่ประเมิน (การประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรอบแนวคิดในการสอนของแดเนียลสัน และโมเดลการประเมินครูของมาซาโน) ในระดับกว้าง โมเดลการประเมินครอบคลุมหลักการมุ่งสร้างเส้นทางอาชีพที่หลากหลาย ความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่ต่อเนื่อง ความรับผิดชอบที่เน้นการสอน การจ่ายค่าตอบแทนอิงผลการปฏิบัติงาน มีการออกแบบระบบให้ครอบคลุมทั้งเป้าหมายและผลลัพธ์ปลายทางของระบบ ขั้นตอนการดำเนินงาน และวิธีการเก็บข้อมูล และมองระบบการประเมินครูเชื่อมโยงกับส่วนอื่น ๆ ของการจัดการศึกษาในภาพรวมในระดับที่เน้นอธิบายตัวชี้วัดนั้นประเมินที่การเรียนการสอนของครูเป็นหลัก รวมทั้งการปฏิบัติตนในเชิงวิชาชีพด้วย

ระบบการประเมินความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพครู สายงานการสอน ที่ออกแบบและพัฒนาครั้งนี้ เป็นระบบที่กว้าง มุ่งสร้างเส้นทางอาชีพที่หลากหลาย ความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่ต่อเนื่อง ความรับผิดชอบที่เน้นการสอน การจ่ายค่าตอบแทนอิงผลการปฏิบัติงาน การออกแบบระบบเน้นให้

ครอบคลุมทั้งเป้าหมายและผลลัพธ์ปลายทางของระบบ ขั้นตอนการดำเนินงาน และวิธีการเก็บข้อมูล โดยประเมินครอบคลุมทั้งการเรียนการสอนของครู การปฏิบัติตนในวิชาชีพครู และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

องค์ประกอบของรูปแบบการประเมินความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพครู สายงานการสอน
รูปแบบการประเมินความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพครู สายงานการสอน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ที่ร่วมกันส่งผลต่อตัวชี้วัดประสิทธิผลของครูในภาพรวม ได้แก่ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564)

1. การประเมินครูตามมาตรฐานผลการปฏิบัติ (Teacher Assessment on Performance Standards) แหล่งข้อมูลประกอบด้วยการสังเกตการสอน และเอกสารหลักฐาน
2. การสำรวจการปฏิบัติด้านการสอน เป็นการสำรวจความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อครูผู้สอน
3. ความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

วิทยฐานะ	คุณลักษณะที่คาดหวัง		
	ความรู้	ทักษะ	ความเป็นครู
ครูชำนาญการ	เรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงตนเอง	บูรณาการความรู้สู่การปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ	พัฒนาตนเองเพื่อให้มีความเป็นครูที่ดี
ครูชำนาญการพิเศษ	นำผลการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงสู่ผู้เรียน	สร้างนวัตกรรมจากการปฏิบัติที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน	เป็นแบบอย่างการพัฒนาความเป็นครูที่ดี
ครูเชี่ยวชาญ	บริหารจัดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ	พัฒนานวัตกรรมให้เป็นต้นแบบการเรียนรู้แก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ	ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นครูที่ดีแก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	เป็นผู้นำการพัฒนา นวัตกรรมที่สร้างผลกระทบทางวิชาชีพ	เป็นผู้นำการพัฒนาความเป็นครูที่ดีในวงวิชาชีพ

ความจำเป็นในการพัฒนาระบบการประเมินความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพครู สายงานการสอน
 การเปลี่ยนแปลงนโยบายมุ่งเน้นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้การส่งเสริมความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน มีการพัฒนาตนเองจึงมีความจำเป็นในการพัฒนาระบบการประเมินที่จะสะท้อนความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพครู สายงานการสอน สรุปได้ ดังนี้

1. การปฏิรูปการศึกษา แนวคิดในการพัฒนาการศึกษาจากการที่จำนวนครูที่มีวิทยฐานะเพิ่มขึ้น แต่ผลที่ได้รับไม่ได้ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาโดยรวม และยังไม่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครู ในการปฏิรูปการศึกษา จะต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับห้องเรียน ที่เป็นประเด็นที่สำคัญที่เราจะต้องพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา ดังนั้นการพัฒนาคั้งนี้จึงมุ่งวัดผลกิจกรรมและกระบวนการที่เกิดขึ้นในระดับห้องเรียน

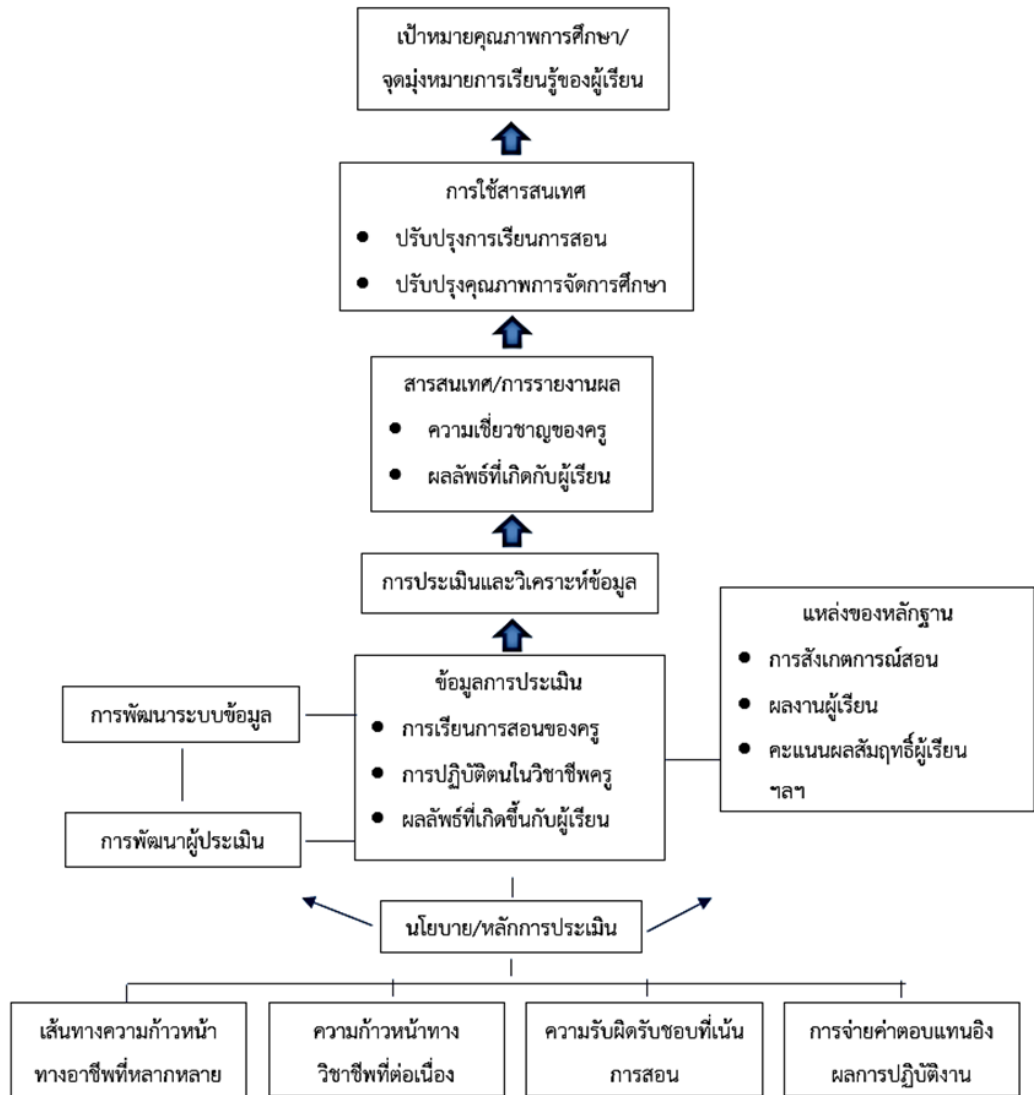
2. ความต้องการ ความคาดหวังของครูต่อวิชาชีพ ในสภาพของความเป็นจริง ครูส่วนใหญ่ต่างคนต่างคิด ต่างคนต่างทำมุ่งตั้งหน้าตั้งตาทำตำแหน่งวิทยฐานะ สนใจกิจกรรมที่ลงสู่กิจกรรมการเรียนการสอนเพียงฉาบฉวย บางรายอาจไปจ้างเพื่อทำผลงานทางวิชาการ เพื่อตำแหน่งวิทยฐานะ มากกว่าความลึกซึ้งทางวิชาการ มากกว่าที่จะสร้างและพัฒนาลูกศิษย์

แนวคิดในการออกแบบระบบการประเมินความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพครู สายงานการสอน

แนวคิดในการออกแบบระบบการประเมินครูมีหลักการพื้นฐานว่าประกอบด้วย 1) ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้โดยไม่มีข้อจำกัด 2) หน้าที่หลักของครูคือทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ 3) สิ่งที่ครูทำการเรียนรู้อของผู้เรียนในลักษณะที่สามารถสังเกตและวัดได้ 4) ผลการประเมินเป็นพื้นฐานในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู 5) ผลการประเมินมีบทบาทต่อการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน และ 6) ไม่มีระบบการประเมินใดสมบูรณ์แบบที่สุด แต่สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าระบบเดิมได้ (มนตรี แยมกสิกร อมลวรรณ วีระธรรมโม ทยาตา รัตนภิญโญวานิช ปิยาภรณ์ พิชญากิรติ์น พลระพี ทูมาพันธ์ และ วิลาวัลย์ โพธิ์ทอง, 2564.)

ในด้านมาตรฐานการออกแบบ มี 6 ด้าน ได้แก่ 1) เป็นกระบวนการรายปี ทำประจำทุกปี 2) มีความคาดหวังชัดเจนและเข้มข้น โดยอิงมาตรฐานความเป็นเลิศทางการสอนที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) มีตัวชี้วัดหลายตัว เน้นผลการเรียนรู้และความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) มีระดับการประมาณค่าหลายระดับเพื่ออธิบายความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู 5) มีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผลการเรียนรู้สม่ำเสมอ และ 6) ผลการประเมินเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเลื่อนวิทยฐานะของครู

ระบบการประเมินความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพครู สายงานการสอน มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพครู สายงานการสอน ระบบนี้มุ่งตอบสนองเป้าหมายทั้งการประเมินและการพัฒนาครูที่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับและระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะ/สมรรถนะอย่างต่อเนื่องของครู โดยประเมินครอบคลุมทั้งการเรียนการสอนของครู การปฏิบัติตนในวิชาชีพครู และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับเงื่อนไข/ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียนและการปฏิบัติงานของครู เน้นข้อมูลที่หลากหลายทั้งข้อมูลจากการสังเกตการสอนในชั้นเรียน ผลสัมฤทธิ์จากการสอบมาตรฐาน และหลักฐานเชิงประจักษ์ การใช้สารสนเทศการประเมินเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการของระบบที่เอื้อให้เกิดการนำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน (มนตรี แยมกสิกร อมลวรรณ วีระธรรมโม ทยาตา รัตนภิญโญวานิช ปิยาภรณ์ พิชญากิรติ์น พลระพี ทูมาพันธ์ และ วิลาวัลย์ โพธิ์ทอง, 2564.)



การพัฒนากระบวนการประเมินความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพครู สายงานการสอน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบการศึกษาอย่างไร

จากการที่ผู้เขียนได้มีโอกาสในการร่วมงานพัฒนากระบวนการประเมินความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพครู สายงานการสอน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน สรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาขั้นต้นประเมินจะได้สารสนเทศ ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การกำหนดนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพทั้งระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับประเทศ

2. ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ซึ่งเป็นคณะกรรมการประเมินจะได้สารสนเทศในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การกำหนดนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพทั้งระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับประเทศ

3. ครู ได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการประเมิน ได้พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้ครูได้ค้นพบความรู้ มีแนวทางในการคิด ออกแบบการเรียนการสอนของตนเองและออกแบบการเรียนการสอนร่วมกับเพื่อนครูด้วยกัน มีการจับกลุ่มพูดคุยกันในปัญหาของผู้เรียน ทำให้ค้นพบปัญหาของผู้เรียนที่ครูไม่เคยรู้มาก่อน เกิดแนวทางในการแก้ปัญหาให้กับผู้เรียนร่วมกันระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่งผลให้ครูได้วิธีการสอนใหม่ ๆ การประเมินผลการเรียนรู้ และเกิดความมั่นใจในการสอนของตนเอง นอกจากนี้การได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน ทำให้ครูเกิดเครือข่ายการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของพันธกิจและเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลมากขึ้น ครูมีความเข้าใจเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน ตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน ยังได้เครือข่ายในการสื่อสารข้อมูลความสำเร็จในการพัฒนาผู้เรียนไปเผยแพร่ให้กับชุมชนอื่นได้อย่างกว้างขวาง และรวดเร็ว เพื่อให้นำไปปรับใช้ได้ตามบริบท จะทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่และนวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู ทำให้เกิดปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนาวิชาชีพให้ดียิ่งขึ้น

3. ผู้เรียน ได้รับการพัฒนาจากการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา การที่ครูได้มีโอกาสสนทนาพูดคุยประเด็นปัญหาของผู้เรียน ทำให้ครูได้ค้นพบปัญหาของผู้เรียนที่ครูไม่เคยรู้มาก่อน

4. ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูสภาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนบ้านยางขาม อ. จุน จ.พะเยา ได้นำคณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมโดยมีการเปิดชั้นเรียนให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้เข้ามาดูกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูในชั้นเรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อเสนอแนะ ซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาส่วนหนึ่งเป็นผู้ปกครองของผู้เรียนในโรงเรียนแห่งนั้น ทำให้คณะกรรมการสถานศึกษาเกิดความเชื่อมั่นต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและส่งผลต่อการให้ความร่วมมือที่ดีจากชุมชนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาโรงเรียน

การเตรียมพร้อมของครูในการรับการประเมินระบบใหม่

กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีนโยบายมุ่งเน้นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสั่งสมความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน มีการพัฒนาตนเองและส่งเสริมให้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ พัฒนาคณาจารย์ทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างแท้จริง ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่จะขอวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ (ที่ ศธ 0206.3/ว 21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560) ต้องมีชั่วโมงในการปฏิบัติงานในแต่ละ ปี ไม่น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

ในแต่ละวิทยฐานะ (800 ชม./ปี สำหรับผู้ขอวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และ 900 ชม./ปี สำหรับผู้ขอวิทยฐานะเชี่ยวชาญ) โดยชั่วโมงการปฏิบัติงานต้องมีชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในแต่ละปีไม่น้อยกว่า 50 ชั่วโมง (โรงเรียนในสังกัด อปท.90 ชั่วโมง) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางนโยบาย การปฏิบัติงาน ครูจึงต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ดังนี้

1. การเป็นพี่เลี้ยงหรือโค้ชในบางโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาบางคนอาจจะยังไม่ มีประสบการณ์ จึงไม่มั่นใจว่าสิ่งที่ทำอยู่ถูกต้องหรือไม่ จึงต้องการที่ปรึกษา ครูที่มีประสบการณ์กว่าจะ เป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์สูง สามารถที่จะช่วยสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ของ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเป็นพี่เลี้ยงที่คอยชี้แนะถามให้คิด กระตุ้นให้เรียนรู้ สะท้อนข้อมูล ให้ข้อคิด ให้กำลังใจ ให้ ความรู้และความคิดใหม่ ๆ ให้สมาชิกในชุมชนได้นำไปปฏิบัติและ ถอดบทเรียนออกมาเป็นองค์ความรู้ต่อไปอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการเข้าร่วมทีมเพื่อเป็นพี่เลี้ยงหรือโค้ช ของ ครูจะช่วยทำให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างก้าวกระโดดและถูกทิศทาง

2. การเป็นสมาชิกของทีม PLC สมาชิกบางทีมต้องการผู้เชี่ยวชาญที่จะมาช่วยสร้างองค์ ความรู้และนวัตกรรม ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร บริบททางภูมิสังคม และการสร้างองค์ความรู้ของ กลุ่ม PLC เอง ที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเองของสมาชิกภายในทีม อาจารย์จากสถาบันการผลิตครูจึง เป็นที่พึ่งพาทางวิชาการ นวัตกรรมรวมถึงเทคโนโลยี การนำประสบการณ์ ตลอดจนการแบ่งปันองค์ ความรู้และนวัตกรรมที่ได้จากการวิจัย และสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะถูกนำไป สร้างองค์ความรู้ที่จะนำไปต่อยอดองค์ความรู้อื่น ๆ และพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป มีบทบาทในการให้ ข้อเสนอแนะ การดำเนินงาน ประเด็นปัญหาทางสังคม การให้ข้อมูลในประเด็นปัญหาต่าง ๆ การ อภิปราย อธิบาย ประเมินกิจกรรม การวิเคราะห์ห้บนพื้นฐานทางวิชาการ

การประเมินการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติ (Performance assessment) เป็นการประเมินภาระงาน หรือ กิจกรรมที่ครูได้รับมอบหมาย ได้แก่ ภาระงานสอน ประเด็นท้าทาย การวิจัย เป็นการประเมินการ ปฏิบัติตามแผนและวิธีการ ขั้นตอนที่กำหนดไว้ เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ ผู้สอนจะได้รับผลการประเมินผล การปฏิบัติงานตามการที่ได้ตกลงไว้กับผู้บริหาร (Performance Agreement) เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน คง วิทยฐานะ และเลื่อนหรือมีวิทยฐานะ กระบวนการประเมินเป็นกระบวนการที่ชัดเจน โปร่งใส ยุติธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงานประเมินจากการจัดการเรียนรู้ ทั้งในชั้นเรียนแบบออนไซต์ (Onsite) และ ชั้นเรียนออนไลน์ (Online) ผู้บริหารจะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน จำนวน 3 ท่าน ติดตาม ความก้าวหน้า ในการจัดการเรียนรู้ สะท้อนผลการเรียนรู้ รวมถึงการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนา ตามบริบทของแต่ละโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564)

การประเมินผลการปฏิบัติระบบการประเมินความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพครู สย งานการสอน เป็นระบบการประเมินความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่ต่อเนื่อง ผลของการประเมินจาก ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกจะให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูเพื่อการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ของครู การปฏิบัติตนในวิชาชีพครู และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา จงเดิม. (2563). การสัมภาษณ์ เข้าถึงการสัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 ต.ค.2563 . โรงแรมกานต์มณี กรุงเทพมหานคร
- เกษม วัฒนชัย. (2562). *บทความการพัฒนาการศึกษาชาติ*. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ชนาธิป ทั้ยแป. (2551). *การพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การประยุกต์ใช้การประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, การวัดและประเมินผลการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ซีมีโอ (SEAMEO). (2019). Upgrade Classroom Observation Coding Protocol. Adapted from UTeach Natural Sciences, University of Texas at Austin's 2012 Adaption of Horizon Research, Inc. 2005–06 Core Evaluation Manual: Classroom Observation Protocol by the Consortium for Policy Research in Education, Teachers College Last Updated: 06/19/13
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์.(2562). *การพัฒนาวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21* . เอกสารประกอบการประชุมงาน EDUCA 2019.
- มนตรี แยมกสิกร และคณะ. (2564). *การพัฒนากระบวนการประเมินความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- มนตรี แยมกสิกร. (2559). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: ความท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของครู*. เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการของคุรุสภา ประจำปี 2559 วันที่ 27-28 สิงหาคม, เรื่อง การวิจัยนวัตกรรมการเรียนรู้และการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: องค์การค้ำของ สกสค.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2556). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556*. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130 ง. ลงวันที่ 4 ตุลาคม 2556.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2556). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556*. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130 ง. ลงวันที่ 4 ตุลาคม 2556.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. เล่ม 136 ตอนพิเศษ 68 ง. ลงวันที่ 20 มีนาคม 2562.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2563). *ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู พ.ศ. 2563*. เล่ม 137 ตอนพิเศษ 109 ง. ลงวันที่ 7 พฤษภาคม 2563.
- สมจิต ตาคำแสง. (2563). การสัมภาษณ์ เข้าถึงการสัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 ต.ค.2563 . โรงแรมกานต์มณี กรุงเทพมหานคร
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2563). *สรุปรายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งครู มีและเลื่อนวิทยฐานะ*. สืบค้น 2 ตุลาคม 2563, จาก http://www.chan1.go.th/web_th/wp-content/uploads/2018/03/A8.pdf

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2565 จาก https://otepc.go.th/images/00_YEAR2564/03_PV1/1Mv9-2564.pdf
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2561). (ร่าง) *มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู ฐานสมรรถนะของคุรุสภา*. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2563 จาก <http://www.local.moi.go.th/2009/pdf/ksp1.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562). *มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู ฐานสมรรถนะของคุรุสภา*. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2563 จาก <http://www.local.moi.go.th/2009/pdf/ksp1.pdf>
- Curtis, R., & Wiener, R. (2012a). *A guide to developing teacher evaluation system that support growth and development*. Retrieved January 20, 2020 from <https://www.wyoleg.gov/InterimCommittee/2012/O03MeanstoanEnd.pdf>
- Curtis, R., Wiener, R. (2012b). *Means to an end: A guide to developing teacher evaluation systems that support growth and development*. Washington, DC: The Aspen Institute, Education & Society Program.
- Daley, G., & Kim, L. (2010). *A teacher evaluation system that works*. Retrieved January 20, 2020 from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED533380.pdf>
- Danielson, C. (2010). Evaluations that help teachers learn. *Educational Leadership*, 68(4), 35–39.
- Danielson, C. (n.d.). *Teacher evaluation*. Retrieved January 20, 2020 from www.cnedu.pt/content/antigo/images/stories/PDF/Charlotte_Danielson__Teacher_Evaluation.pdf
- Dearbornschools. (2020). Charlotte Danielson's FRAMEWORK FOR TEACHING. Retrieved 11 October 2020, from <https://humanresources.dearbornschools.org/wpcontent/uploads/sites/103/2013/09/FFT-Smart-Card.pdf>
- Gitomer, D. H., Crouse, K., Joyce, J. (n.d.) *A Review of the DC IMPACT Teacher Evaluation System*. Retrieved January 20, 2020 from https://sites.nationalacademies.org/cs/groups/dbassesite/documents/webpage/dbasse_160397.pdf
- Glazerman, S., Goldhaber, D., Loeb, S., Staiger, D., Raudenbush, S., & Whitehurst, G. J. (2011). *Passing muster: Evaluating teacher evaluation systems*. Washington DC: The Brookings Institution.
- Goe, L., Holdheide, L., & Miller, T. (2011). *A practical guide to designing comprehensive teacher evaluation systems: A tool to assist in the development of teacher evaluation systems*. Washington, DC: National Comprehensive Center for Teacher Quality. Retrieved January 20, 2020 from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED520828.pdf>
- Hassard, j. (2012). *Georgia Department of Education says evaluation plan won't work but will implement it anyway?*. Retrieved January 20, 2020 from <http://jackhassard.org/Georgia-department-education-evaluation-plan-work-2/>

- Indiana Department of Education. (n.d.). *RISE evaluation and development system: Evaluator and teacher handbook version 2.0*. Retrieved January 20, 2020 from <https://www.doe.in.gov/sites/default/files/evaluations/rise-handbook-2-0-final.pdf>
- Learning Sciences Marzano Center. (2013). *Developing a passion for professional teaching: The Marzano Teacher Evaluation Model*. Retrieved January 20, 2020 from <https://www.learningsciences.com/wp/wp-content/uploads/2018/05/The-Marzano-Teacher-Evaluation-Model.pdf>
- Liu, Z., Zhao, G., & Ding, Y. (2008). The analysis, design and implementation of University Teachers Evaluation System based on UML technology. *2008 International Conference on Computer Science and Software Engineering* 12-14 Dec. 2008.
- OECD. (2013a). *OECD reviews of evaluation and assessment in education: Teacher evaluation in Chile*. Retrieved January 20, 2020 from <https://www.oecd.org/chile/OECD%20Review%20Teacher%20Evaluation%20Chile%20main%20conclusions.pdf>
- OECD. (2013b). *Synergies for better learning: An international perspective on evaluation and assessment, OECD reviews of evaluation and assessment in education*. Paris: OECD Publishing.
- The New Teacher Project. (2010). *Teacher evaluation 2.0*. Retrieved January 20, 2020 from <https://tntp.org/assets/documents/Teacher-Evaluation-Oct10F.pdf>
- University of Chicago Consortium. (2016). *Teacher evaluation in Chicago key findings from consortium research*. Retrieved January 20, 2020 from <https://consortium.uchicago.edu/sites/default/files/2018-10/Teacher%20Evaluation%20Retrospective-Jan2016-Consortium.pdf>