



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการจัดการศึกษาที่จำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐบาลจะต้องดำเนินการเพื่อปวงชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเยาวชนไทยทุกคนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะที่เป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก เพื่อเป็นรากฐานที่พอเพียงสำหรับการใฝ่รู้ใฝ่เรียนตลอดชีวิต รวมทั้งเพื่อการพัฒนาหน้าที่การงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตส่วนตนและครอบครัว และเพื่อสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการสร้างสรรค์สังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547) ดังนั้น ครูผู้สอนจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพของเยาวชนไทยให้บรรลุตามเป้าหมาย ด้วยเหตุนี้จึงต้องส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูถือว่าเป็นกลไกสำคัญอันหนึ่งในการสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของครูผู้สอนในเรื่องของความรู้ความสามารถ มีทักษะ สมรรถภาพและทัศนคติหรือแรงจูงใจในการจัดการเรียนการสอน และนำมาซึ่งการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานมีประโยชน์ต่อผู้บริหารและครูผู้สอนหลายประการ คือ ประการแรกเป็นวิธีการที่ช่วยผู้บริหารในการบริหารจัดการงานบุคคล ทั้งในเรื่องของการวางแผนฝึกอบรมหรือพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของครูผู้สอน การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูผู้สอนในสถานศึกษา การพิจารณาค่าตอบแทนการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย การให้พ้นจากงาน ประการที่สอง ทำให้ครูผู้สอนทราบถึงข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของตน เพื่อที่จะสามารถนำไปแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาต่อไปได้ ตลอดจนช่วยให้ครูผู้สอนได้รับความเสมอภาคและยุติธรรมในการพิจารณาค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบหรือการโยกย้ายเลื่อนตำแหน่งอีกด้วย

การประเมินผลการปฏิบัติของครูผู้สอนมีจุดมุ่งหมายหลักในการประเมินผลอยู่ 2 ประการ คือ ประการแรกเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้สอน (performance management) และประการที่สองเพื่อการส่งเสริมและรับรองวิทยฐานะในสายวิชาชีพ (professional certification) (Inggvarson, 2001) ซึ่งจากการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในประเทศไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันนั้น พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่จะทำ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้สอนแต่เพียงอย่างเดียว ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติที่มุ่งเน้นส่งเสริมและรับรองวิทยฐานะในสายวิชาชีพนั้นจะเป็นหน่วยงานภายนอกสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินงาน ซึ่งในปัจจุบันตามพระบัญญัติการศึกษา พุทธศักราช 2542 เป็นหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะและเพื่อดำรงอยู่ในวิทยฐานะ ผลจากการศึกษาพัฒนาการของรูปแบบวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในทั้งสองจุดมุ่งหมายตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันในประเทศไทย พบว่า ได้มีการพัฒนาวิธีการประเมินผลมาอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในระยะแรกจะเป็นการประเมินผลที่ยึดบุคลิกภาพและคุณสมบัติส่วนตัวของครูผู้สอน (Trait-based evaluation) เช่น ความรู้ บุคลิกภาพ คุณธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นหลัก และมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินแต่เพียงผู้เดียว โดยมีความเชื่อว่า “ถ้าครูผู้สอนมีความรู้ บุคลิกภาพและคุณลักษณะที่ดีแล้ว จะทำให้นักเรียนมีคุณภาพด้วย”

พัฒนาการระยะต่อมาของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีการเพิ่มการประเมินผลที่ยึดพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูผู้สอน (Behavior-based evaluation) เช่น แผนการสอน และพฤติกรรมการสอนของครูเข้าไปด้วย โดยผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้แทนเป็นผู้ประเมินในลักษณะของการประเมินเชิงประจักษ์ (Empirical evaluation) โดยมีความเชื่อว่า “ถ้าปัจจัย และกระบวนการในการทำงานดีแล้ว คุณภาพของการดำเนินงานย่อมดีด้วย” ซึ่งความเป็นจริงแล้วการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนนั้นมีปัจจัยหลายด้านเข้ามาเกี่ยวข้องไม่สามารถควบคุมผลที่เกิดขึ้นได้เหมือนโรงงานอุตสาหกรรม พัฒนาการในระยะต่อมาจนถึงปัจจุบันจึงเป็นการประเมินผลแบบผสมผสาน (Hybrid-evaluation) ครอบคลุมทั้งในด้านปัจจัย กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ คือ ประเมินจากคุณลักษณะส่วนตัวครูผู้สอน การจัดการเรียนการสอนของครู คุณภาพของผู้เรียน และความพึงพอใจของผู้ปกครองหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบกับในปี พ.ศ. 2533 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้มีการกำหนดมาตรฐานด้านผู้บริหาร มาตรฐานด้านการเรียนการสอน และมาตรฐานด้านผู้เรียนโรงเรียนประถมศึกษาขึ้น จึงเริ่มมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูแบบอิงมาตรฐาน (Standard-based evaluation) (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2537)

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบันยังเป็นระบบที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีบทบาทในการประเมินมากยิ่งขึ้น โดยนำรูปแบบการประเมินแบบ 360 องศา (360-degree evaluation) มาใช้ในการประเมิน โดยให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการประเมิน เช่น ผู้บริหาร เพื่อนครู นักเรียน และผู้ปกครอง เป็นต้น รวมทั้งมีการสะท้อนผลการประเมินระหว่างกลุ่ม

ครูผู้สอน และในปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งรับผิดชอบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมและรับรองวิทยฐานะได้จัดระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะของครูผู้สอนใหม่จากอาจารย์ 1 – 3 เป็น ครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ และมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะและดำรงอยู่ในวิทยฐานะ โดยทำการประเมินผลแบบผสมผสาน (Hybrid evaluation) ที่ครอบคลุมทั้งด้านคุณลักษณะส่วนตัวครูผู้สอน ได้แก่ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ เป็นต้น ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน มีการประเมินสมรรถนะของครู (Competency-based evaluation) แทนการประเมินการจัดการเรียนการสอนและแผนการสอนโดยตรง วิธีดังกล่าวสามารถสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่เน้นคุณภาพของผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคะแนนที่ได้จากทดสอบมาตรฐานระดับชาติ (National Test : NT) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา [ก.ค.ศ.], 2548; สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2550)

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับขั้นพื้นฐานในประเทศไทยมีการพัฒนาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงมาอย่างต่อเนื่อง แต่ในความเป็นจริงสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นยังขาดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่เชื่อมโยงระหว่างผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา (results) กับระดับความเชี่ยวชาญในวิชาชีพหรือวิทยฐานะของครูผู้สอน (proficiency of teacher) ที่ประเมินโดยหน่วยงานภายนอก ได้แก่ สำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะของครูผู้สอนกับผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน โดยสถานศึกษาควรนำระดับความเชี่ยวชาญหรือระดับวิทยฐานะมาเป็นกรอบการกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรอบการประเมินผลด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ คุณภาพของผู้เรียน ผลงานทางวิชาการต่างๆ รวมทั้งความพึงพอใจของนักเรียน หรือเพื่อนครู เป็นต้น

จากการศึกษาถึงหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา พบว่า ครูทุกคนไม่ว่าจะมีวิทยฐานะหรือความเชี่ยวชาญต่างกันมากน้อยเพียงใด ยังใช้เกณฑ์หรือตัวชี้วัดในการประเมินและตัดสินอย่างเดียวกัน ผู้ที่มีระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะที่สูงกว่าควรมีการประเมินผลและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเข้มข้นกว่าผู้ที่มีความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะที่น้อยกว่า ไม่เช่นนั้นจะทำให้ครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะที่ต่ำกว่าเกิดการท้อแท้และขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูยังขาดระบบการประเมินที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปกครองที่จะส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาในสถานศึกษาของเรา โดยความเป็น

จริงแล้วข้อมูลเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องการมากกว่าข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนว่าเป็นอย่างไรเสียอีก ซึ่งการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน เช่น ดิเรก พรสีมา (2549) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูต้องกำหนดกติกาที่นำมาใช้ในการประเมินครูและผู้บริหารการศึกษาใหม่เป็นกติกาที่ประเมินโดยยึดคุณภาพของนักเรียนเป็นหลัก การที่ครูหรือผู้บริหารคนใดคนหนึ่งจะได้เลื่อนวิทยฐานะจากครูเป็นครูชำนาญการ เป็นครูชำนาญพิเศษ ครูเชี่ยวชาญและครูเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องพิจารณาจากคุณภาพของผู้เรียนหรือของโรงเรียนเป็นสำคัญ ต้องไม่พิจารณาจากเอกสารวิชาการเหมือนอย่างที่เคยทำมา และสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2550) ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้าตามวิทยฐานะที่เพิ่มขึ้นของครูนั้น คุณภาพของลูกศิษย์จะต้องก้าวหน้าตามไปด้วย ประกอบกับคำกล่าวของ Gander (2006) เกี่ยวกับการใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลลัพธ์ที่เกิดแทนการประเมินสมรรถนะโดยตรงที่พอสรุปได้ว่า สมรรถนะของคนเราเป็นคุณลักษณะที่หลอมรวมความรู้ความสามารถและทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ แต่ไม่สามารถวัดได้โดยตรงตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดสถานการณ์หรือชิ้นงานให้ปฏิบัติ และทำการประเมินผลจากผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติ จึงจะผลที่น่าเชื่อถือดีกว่า ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญในสถานศึกษา นอกจากจะทำให้เกิดความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่มครูผู้สอนในสถานศึกษาแล้ว ยังสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนและความน่าเชื่อถือของครูผู้สอนและสถานศึกษาให้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และชุมชนอีกด้วย นอกจากนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลลัพธ์ยังเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการด้านบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการพิจารณาให้รางวัลหรือให้คุณให้โทษแก่บุคลากรในองค์กรอีกด้วย ดังคำกล่าวที่ว่า

“..ถ้าคุณไม่วัดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น..คุณก็จะไม่สามารถบอกได้ถึงความสำเร็จจากการทำงาน
 ถ้าคุณไม่สามารถเห็นความสำเร็จ...คุณก็จะไม่สามารถให้รางวัลกับมันได้
 ถ้าคุณไม่สามารถให้รางวัลกับความสำเร็จ...คุณอาจให้รางวัลด้วยความผิดพลาดได้
 ถ้าคุณไม่เห็นความสำเร็จ...คุณก็ไม่สามารถเรียนรู้จากมันได้
 ถ้าคุณไม่สามารถวิเคราะห์ความผิดพลาด...คุณจะไม่สามารถทำสิ่งนั้นให้ถูกต้องได้
 ถ้าคุณแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นได้...คุณก็จะได้รับการสนับสนุนจากชุมชน...”

(Osbond และ Gaebler, 1992 อ้างถึงใน Kusek และ Rist, 2004: 11)

ปัจจุบันการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน (results) กับระดับความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ (Professional expertise) เริ่มมีการนำมาใช้ใน

ต่างประเทศ โดย Gander (2006) ได้พัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้ตัวชี้วัดที่เป็นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ (Outcomes proficiency indicator) ขึ้น เพื่อทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักพัฒนาหลักสูตรและการสอน โดยตัวชี้วัดที่เป็นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญนี้เป็นการอธิบายคุณลักษณะหรือคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ผสมผสานระหว่างกระบวนการทำงาน (work process) กับชุดของสมรรถนะ (competency) บนพื้นฐานของระดับความเชี่ยวชาญ ซึ่งรูปแบบวิธีการประเมินดังกล่าวยังไม่มีการนำมาใช้ในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของครูที่มีการจัดระดับความเชี่ยวชาญตามระดับวิทยฐานะที่ชัดเจน

จากประโยชน์และความสำคัญของการนำระดับความเชี่ยวชาญในวิชาชีพหรือ วิทยฐานะของครูผู้สอนมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนที่จะต้องรับการประเมินเพื่อดำรงอยู่ในวิทยฐานะจริงจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในทุก 3 ปีต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอะไรบ้างที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน.
2. ครูผู้สอนที่มีระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะต่างกันมีการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไร
3. องค์ประกอบในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีองค์ประกอบอะไรบ้างและมีเกณฑ์ในการประเมินอย่างไรบ้าง
4. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพผลมากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
2. เพื่อวิเคราะห์คุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในแต่ละระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะ
3. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและกระบวนการดำเนินงานของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีความสมดุลระหว่างสภาพการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ และระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะของครูผู้สอน

2. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนี้มุ่งเน้นการประเมินเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้สอน (Performance management) เป็นหลัก โดยนำระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะของครูผู้สอนมาเป็นกรอบในการจำแนกคุณภาพของการปฏิบัติงาน สำหรับครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานนี้ เป็นแนวทางการติดตามและประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ (Results-based monitoring and evaluation)

4. ระดับความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของครูผู้สอนในการวิจัยครั้งนี้ ยึดตามระดับวิทยฐานะของครูผู้สอนที่สำนักงานคณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดไว้ 5 ระดับ คือ ระดับปฏิบัติการ (Operation) ระดับชำนาญการ (Experienced) ระดับชำนาญการพิเศษ (Senior Experienced) ระดับเชี่ยวชาญ (Expert) และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (Senior Expert)

นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาระบบ หมายถึง การจัดองค์ประกอบย่อยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงเชิงเหตุผลที่มีความสลับซับซ้อนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีขั้นตอนการพัฒนา 6 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ระบบ การสังเคราะห์ระบบ การออกแบบระบบ การตรวจสอบและปรับปรุงระบบ การนำระบบไปใช้ และการประเมินระบบ

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง องค์ประกอบต่างๆที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างมีเหตุผลที่ถูกออกแบบขึ้นมาสำหรับตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา เพื่อค้นหาแนวทางที่จะพัฒนาและส่งเสริมทักษะต่างๆของครูผู้สอนแต่ละคนให้มีเพิ่มมากขึ้น และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

การประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผลและตัดสินคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานเป็นหลัก อย่างอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือเกณฑ์คุณภาพตามระดับความเชี่ยวชาญของผู้ที่ถูกประเมิน

ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานสอนภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง บทบาทภาระหน้าที่ของครูผู้สอนตามมาตรฐานตำแหน่งที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ซึ่งได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การปฏิบัติงานวิชาการ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ การประสานผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้อง การบริการสังคมด้านวิชาการ เป็นต้น

ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ของครูผู้สอน ตั้งแต่ผลผลิต(Output) ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ งานวิจัยในชั้นเรียน นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเครือข่ายทางวิชาการ ผลลัพธ์ (Outcome) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่เกิดขึ้นของผู้เรียน และทักษะการอ่าน เขียน คิดวิเคราะห์ของผู้เรียน เป็นต้น และผลกระทบที่เกิดขึ้น (Impact) ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้ปกครอง ชื่อเสียงของสถานศึกษา การให้บริการแก่ชุมชน เป็นต้น

ระดับความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของครูผู้สอน หมายถึง ระดับที่บ่งบอกถึงความรู้ ความสามารถและความชำนาญในวิชาชีพของครูผู้สอน ซึ่งยึดตามกรอบวิทยฐานะของครูผู้สอน ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) กำหนดขึ้น ประกอบด้วย 5 ระดับ คือ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ครูระดับปฏิบัติการ หมายถึง ครูผู้สอนที่มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือทางอื่นที่ ก.ค.ศ.กำหนด และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลา 2 ปี โดยผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ.เทียบเท่า รวมทั้งมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

ครูระดับชำนาญการ หมายถึง ครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งครูมาแล้วสำหรับผู้ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีไม่น้อยกว่า 6 ปี สำหรับผู้ที่มีวุฒิปริญญาโทไม่น้อยกว่า 4 ปี และสำหรับปริญญาเอกไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการ

ครูระดับชำนาญการพิเศษ หมายถึง ครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ.เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ รวมทั้งผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ครูระดับเชี่ยวชาญ หมายถึง ครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ.เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ หรือดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะชำนาญการ มาไม่น้อยกว่า 5 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด รวมทั้งผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ครูระดับเชี่ยวชาญพิเศษ หมายถึง ครูผู้สอนดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ.เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่เน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำไปใช้ขยายผลต่อไป
2. สถานศึกษามีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน และส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรในเวลาเดียวกัน
3. ครูผู้สอนที่ร่วมทดลองระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลของระบบ