

รายงานการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีครุวิทยฐานะเชี่ยวชาญ :

ศึกษารณี กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์

โดย

รองศาสตราจารย์ ดร.สุพัคตร์ พิบูลย์

รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรนจัย

รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินนาธิกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรถพ จันตะวัฒน์

อาจารย์ ดร.สุวรรณี ยะกร

อาจารย์ พิมลรัตน์ สถาปัตย์

เสนอ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

โครงการวิจัย ภายใต้ทุนสนับสนุนจากสำนักงาน ก.ค.ศ.

กระทรวงศึกษาธิการ

2550

รายงานการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีครุวิทยฐานะเชี่ยวชาญ :

ศึกษารณี กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์

โดย

รองศาสตราจารย์ ดร.สุพักร์ พินุลย์

รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรนุชัย

รองศาสตราจารย์ ดร.กวีศักดิ์ จินดานุรักษ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรถพ จันตะวัฒน์

อาจารย์ ดร.สุวรรณี ยะกร

อาจารย์ พิมลรัตน์ สถาบันชาติ

เสนอ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

โครงการวิจัย ภายใต้ทุนสนับสนุนจากสำนักงาน ก.ค.ศ.

กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

เอกสารฉบับนี้ เป็นรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีครุวิทยฐานะคู่เชี่ยวชาญ : ศึกษารณ์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ โดยยุ่งเน้นศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในเชิงเปรียบเทียบระหว่าง โรงเรียนที่มีและไม่มีครุวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และศึกษาแนวทางการพัฒนาครุ ให้มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ ในโอกาสต่อไป ทั้งนี้ในการดำเนินการวิจัย ได้ใช้วิธีการทั้ง ในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพเพื่อหาข้อสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังกล่าว

คณะผู้วิจัย ขอขอบคุณสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่สนับสนุนงบประมาณในการวิจัยครั้งนี้ และขอบคุณ คณะผู้บริหาร โรงเรียน ครู-อาจารย์ในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง และศึกษานิเทศก์เขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ ทุกท่าน ที่ร่วมให้ข้อมูลหรือมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูลลงทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จ โดยคาดหวัง ว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผนพัฒนานิเทศกรครุ ในโอกาสต่อไป

คณะผู้วิจัย

รองศาสตราจารย์.ดร.สุพักร์ พิบูลย์
รองศาสตราจารย์.ดร.สมคิด พรมจุ้ย
รองศาสตราจารย์.ดร.ทวีศักดิ์ จินคานุรักษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.อรรถพล จันวัฒน์
อาจารย์.ดร.สุวรรณี ยะหะกร
อาจารย์ พิมลรัตน์ สถาโนชาติ
นางสาวนันท์ยา ภูมิธรรม

กันยายน 2550

สารบัญ

คำนำ

บทคัดย่อ

สารบัญตาราง

บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	4
นิชาติที่เกี่ยวข้อง	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู.....	8
-สภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนฯ	8
-มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพครู	17
-บทบาทหน้าที่ครูและมาตรฐานวิทยฐานะครู	30
-แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ	44
-แนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูและการพัฒนาครูให้เป็นครูเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ	51
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	64
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและสภาพการปฏิบัติงานของครูเชี่ยวชาญ	71
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในโรงเรียนที่มี และไม่มีครูเชี่ยวชาญ และคุณภาพการปฏิบัติงานของครูเชี่ยวชาญ ในเชิงเปรียบเทียบกับครูทั่วไป	76
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเงื่อนไขการพัฒนาและแนวทาง การพัฒนาครูให้มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ	100
4.4 ผลการสังเคราะห์และประเมินความเหมาะสมของ แนวทางการพัฒนาครูเข้าสู่วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ	110

บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	136
5.1 สรุปผลการวิจัย	
5.2 อภิปรายผล	
5.3 ข้อเสนอแนะ	

บรรณานุกรม.....

ภาคผนวก.....

ก แบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์ สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข รายชื่อ โรงเรียนที่มีคุณเชี่ยวชาญ

ค. รายงานผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมสนับสนุนกิจกรรมเพื่อร่วมให้ความเห็น

ร่วมวิเคราะห์ข้อสรุปในการวิจัย

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตาราง 2-1 สมรรถนะและค่านิร্঵ัตการปฏิบัติงานตามวิทยฐานะของครู	33
ตารางที่ 4.1-1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์	72
ตารางที่ 4.1-2 ภาระงานสอนในปัจจุบัน การพัฒนาตนเอง และพัฒนาวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนรู้	73
ตารางที่ 4.1-3 บทบาทหน้าที่ ภายนอกและการเข้าสู่วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ	74
ตารางที่ 4.1-4 ผลงานที่ภาคภูมิใจ ภายนอกจากการเข้าสู่วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ	75
ตารางที่ 4.2 -1 ผลการประเมินสมรรถนะตนเองของครูเชี่ยวชาญ	77
ตารางที่ 4.2-2 เปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะครูเชี่ยวชาญ กับครูทั่วไป กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ตามการรับรู้ของนักเรียน	79
ตารางที่ 4.2-3 เปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะครูเชี่ยวชาญ กับครูทั่วไป กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ตามการรับรู้ของนักเรียน	81
ตารางที่ 4.2-4 เปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะครูเชี่ยวชาญ กับครูทั่วไป กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ตามการรับรู้ของนักเรียน	83
ตารางที่ 4.2-6 เปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะครูเชี่ยวชาญ กับครูทั่วไป กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย จากข้อมูลผลการประเมินเชิงประจักษ์ ในการตรวจผู้เรียนสถานศึกษา	85
ตารางที่ 4.2-7 เปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะครูเชี่ยวชาญ กับครูทั่วไป กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ จากข้อมูลผลการประเมินเชิงประจักษ์ฯ	87
ตารางที่ 4.2-8 เปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะครูเชี่ยวชาญ กับครูทั่วไป กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ จากข้อมูลผลการประเมินเชิงประจักษ์ฯ	90
ตารางที่ 4.2-9 เปรียบเทียบคะแนนผลการสอบวัดผลสัมฤทธิ์ระดับชาติ(NT) ระหว่าง โรงเรียนที่มีครูเชี่ยวชาญ กับ โรงเรียนที่ไม่มีครูเชี่ยวชาญ	93
ตารางที่ 4.2-10 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยระดับผลการเรียน ระหว่าง โรงเรียนที่มีครูเชี่ยวชาญ กับ โรงเรียนที่ไม่มีครูเชี่ยวชาญ	94
ตารางที่ 4.2-11 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยระดับผลการเรียน ระหว่างนักเรียนชั้นที่ 3 กลุ่มที่เรียนกับครูที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ กับ กลุ่มที่เรียนกับครูทั่วไปในโรงเรียนเดียวกัน	95

สารนัยตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 4.2-12 เปรียบเทียบผลลัพธ์ทางการเรียนคัวර์ดับผลการเรียนของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ที่เรียนกับครุภาษาไทยเชี่ยวชาญ ที่มีคุณการศึกษา ประสบการณ์การศึกษาอบรม หลังเข้าสู่วิทยฐานะ และการพัฒนางานเชิงวิชาการหลังเข้าสู่วิทยฐานะ แตกต่างกัน	96
ตารางที่ 4.2-13 เปรียบเทียบผลลัพธ์ทางการเรียนคัวර์ดับผลการเรียน ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ที่เรียนกับครุคณิตศาสตร์เชี่ยวชาญ ที่มีคุณการศึกษา ประสบการณ์การศึกษาอบรม หลังเข้าสู่วิทยฐานะ และการพัฒนางานเชิงวิชาการหลังเข้าสู่วิทยฐานะ แตกต่างกัน	98
ตารางที่ 4.2-14 เปรียบเทียบผลลัพธ์ทางการเรียนคัวර์ดับผลการเรียน ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ที่เรียนกับครุวิทยาศาสตร์เชี่ยวชาญ ที่มีคุณการศึกษา ประสบการณ์การศึกษาอบรม หลังเข้าสู่วิทยฐานะ และการพัฒนางานเชิงวิชาการหลังเข้าสู่วิทยฐานะ แตกต่างกัน	99
ตารางที่ 4.3-1 บทบาทสำคัญ ในสถานศึกษา ที่ควรจะเป็น สำหรับครูที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ / เชี่ยวชาญพิเศษ ตามความคิดเห็นของครูเชี่ยวชาญ($n=143$)	101
ตารางที่ 4.3-2 สภาพเพื่อน ในการปฏิบัติงานที่พอยเมะฯ ในกรณีที่ต้องการให้ครูเชี่ยวชาญ/ เชี่ยวชาญพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะครุแกนนำในการพัฒนาคุณภาพการเรียนฯ	102
ตารางที่ 4.3-3 ปัจจัยที่ครูเชี่ยวชาญเห็นว่ามีผลทำให้ตนเองสามารถเข้าสู่วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญได้	103
ตารางที่ 4.3-4 ปัจจัยที่ผู้นิเทศ/ผู้สังเกตการณ์สอนเห็นว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้ครูสามารถ เข้าสู่วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญได้	104
ตารางที่ 4.3-5 ปัจจัยที่ครูเชี่ยวชาญเห็นว่าจะช่วยให้ครูทั่วไป สามารถเข้าสู่วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ ได้	105
ตารางที่ 4.3-6 บทบาทหรือสิ่งที่สถานศึกษาควรดำเนินการ เพื่อส่งเสริมให้ครูผู้สอน สามารถเข้าสู่วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษตามความเห็นของครูเชี่ยวชาญ	106
ตารางที่ 4.3-7 บทบาทหรือสิ่งที่เขตพื้นที่การศึกษา หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ เพื่อส่งเสริมให้ครูผู้สอนสามารถเข้าสู่วิทยฐานะ	107
ตารางที่ 4.3-8 แนวปฏิบัติ หรือสิ่งที่ควรดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้ครูเชี่ยวชาญ/หรือเชี่ยวชาญพิเศษ สามารถปฏิบัติงานในฐานะครุแกนนำในสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามความเห็นของครูเชี่ยวชาญ	108
ตารางที่ 4.3-9 ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ทั่วไป เพื่อการพัฒนาครูเข้าสู่วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ/ เชี่ยวชาญพิเศษ ตามความคิดเห็นของครูเชี่ยวชาญ	109

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 4.4-1 ผลการประเมินความเหมาะสม ของกรอบแนวคิดและแนวทางการพัฒนา ครูให้มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ในการจัดสอนท่านากถ้วน ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เกี่ยวข้อง ครั้งที่ 1 ($n=27$ คน)	117
ตารางที่ 4.4-2 ผลการประเมินความเหมาะสม ของกรอบแนวคิดและแนวทางการพัฒนาครูให้มี วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ในการจัดสอนท่านากถ้วนผู้ทรงคุณวุฒิหรือ ผู้เกี่ยวข้อง ครั้งที่ 2($n = 30$ คน)	120
ตารางที่ 4.4-3 ผลการประเมินความเหมาะสม ของกรอบแนวคิดและแนวทางการพัฒนา ครูให้มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ในการจัดสอนท่านากถ้วนผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เกี่ยวข้อง ครั้งที่ 3 (ที่ประชุมผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา $n=40$ คน) 124	
ตารางที่ 4.4-4 ผลการประเมินความเหมาะสม ของกรอบแนวคิดและแนวทางการพัฒนา ครูให้มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ในการประชุม [*] ผู้เกี่ยวข้อง ครั้งที่ 4 (ศึกษานิเทศก์ $n=65$ คน)	134

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการการปฏิรูปการศึกษาที่ผุ่งปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูและบุคลากรทางการศึกษาถือเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยในการนี้ ครูจะต้องได้รับการพัฒนาให้สัมพันธ์กับการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถส่งเสริม สนับสนุน หรือพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ

การพัฒนาครูให้มีคุณภาพเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ กฎหมาย หมายเหตุฉบับนี้ ได้กล่าวถึงหรือให้ความสำคัญในเรื่องนี้ เช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 หมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐเพิ่งจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ(สำนักนายกรัฐมนตรี, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116, ตอนที่ 74 ก : 15) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 80 ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง บางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เทคนิคที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแห่งราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด มาตรา 81 ให้ผู้บังคับบัญชาหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชา ด้วยการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในกรณีที่มีความจำเป็นหรือเป็นความต้องการของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพ ผู้บังคับบัญชาอาจส่งหรืออนุมัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย โดยอนุมัติของ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เนื่องที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย โดยให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และมีสิทธิได้เดือนขั้นเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี หรือ พระราชบัญญัติสภากฎและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 9 (5) ได้กล่าวถึง การสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ เป็นต้น

ในส่วนของความก้าวหน้าในแผนทางวิชาชีพครู ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จะเข้าสู่วิชาชีพโดยคำรับตำแหน่งอาจารย์ 1 และพัฒนาขึ้นสู่ตำแหน่ง อาจารย์ 2 อาจารย์ 2 ระดับ 7 อาจารย์ 3 และ อาจารย์ 3 ระดับ 9 ตามลำดับ โดย ตามกฎ ก.ค. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2535) ออกตามความใน พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ว่าด้วยการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู ข้อ 2 (5) กำหนดว่า อาจารย์ 3 ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 6 ถึง ระดับ 8 และถ้าอาจารย์ 3 ผู้ใดเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีผลงานทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด และได้ผ่านการประเมินตามวิธีการที่ ก.ค.กำหนดแล้ว ให้ได้รับ เงินเดือนในระดับ 9 ได้ เมื่อ ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 ซึ่งการที่ข้าราชการครูจะคำรับตำแหน่งนี้ อาจารย์ 3 ระดับ 6-8 หรืออาจารย์ 3 ระดับ 9 ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.กำหนด กล่าวคือ โดยหลักการต้องมีการประเมินความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ ซึ่งจาก ข้อมูลในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2542-2543 พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้รับการอนุมัติกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง ให้คำรับตำแหน่งอาจารย์ 3 คิดเป็นร้อยละ 42.93 ของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง หลังจากปีงบประมาณ 2544 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้มอบอำนาจให้กรมสามัญ ศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติดำเนินการแทน ทั้งนี้ ในระหว่างช่วง ปีงบประมาณ 2542-2546 ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา และสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้รับการอนุมัติให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น ในตำแหน่ง อาจารย์ 3 ระดับ 9 คิดเป็นร้อยละ 35.87 ของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง (ฝ่ายแผนงานสำนักงาน- คณะกรรมการการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2546) และในปีต่อ ๆ มา ที่มีข้าราชการครูที่มี ตำแหน่งอาจารย์ 3 และอาจารย์ 3 ระดับ 9 เพิ่มมากขึ้น ตามลำดับ

ภายหลังจากมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 โครงสร้างของตำแหน่งข้าราชการครูได้เปลี่ยนแปลงไป โดยได้จำแนกวิทยฐานะผู้สอน เป็น 4 วิทยฐานะ คือ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ ทั้งนี้ ผู้ดำรง ตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 6-8 และอาจารย์ 3 ระดับ 9 เดิม ที่จะปรับเปลี่ยนเป็นตำแหน่งครุภัณฑ์ ตาม ชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญ ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นได้ว่า ครูมีโอกาสก้าวหน้าในทางวิชาชีพและจะ ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนระดับ หรือเลื่อนวิทยฐานะ สูงขึ้นตามกฎหมายฉบับนี้

ในด้านความคาดหวังเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน คาดหวังว่าครูที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จะมีความแตกต่างจากครูชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ในเรื่อง มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดค้น วิจัย และนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ มีการพัฒนา นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ มีคุณภาพการปฏิบัติงานระดับดี และมีผลงาน ที่น่าอกจากจะปรากฏต่อ นักเรียนอย่างชัดเจนแล้ว จะต้องปราศจากอุปสรรคหรือสถานศึกษาอย่างชัดเจนด้วย ในขณะที่ได้มีการ

เพิ่มความเข้มข้นของระดับคุณภาพการปฏิบัติงานเป็นระดับเดียว และจะต้องมีผลงานปรากฏต่อ ชุมชนหรือวิชาการ ที่ชัดเจนด้วย ในกรณีของวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ(สำนักงาน ก.ค.ศ., หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครุภัณฑ์วิทยฐานะ,2548 : 40)

ในด้านการพัฒนาการเรียนการสอน เมื่อพิจารณาตามมาตรฐานวิทยฐานะและคุณภาพการปฏิบัติงานตามเงื่อนไขที่กำหนดในขณะเข้าสู่ตำแหน่ง ได้สะท้อนถึงความคาดหวังที่ว่า เมื่อครุได้รับ การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนระดับ หรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ย่อมหมายถึง ครุมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ มีทักษะและประสบการณ์สูงขึ้นตามลำดับ ซึ่งจะส่งผลสู่นักเรียนและคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ในภาพรวมด้วย

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของครุหรือบทบาทของครุในการปฏิรูปการเรียนรู้ เงื่อนไข การเข้าสู่วิทยฐานะของครุ หรือความคาดหวังเกี่ยวกับครุที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน ดังกล่าวข้างต้น ใน การนี้ เพื่อเป็นการตรวจสอบว่า การที่ครุได้รับการประเมินและรับรองวิทยฐานะเป็นครุเชี่ยวชาญหรือ ครุเชี่ยวชาญพิเศษ หรือการที่สถานศึกษามีครุที่มีวิทยฐานะครุเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครุเชี่ยวชาญ พิเศษ จะมีผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนหรือคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามที่คาดหวังหรือไม่ หากน้อยเพียงใด ครุเหล่านี้เป็นผู้ที่มีความสามารถอย่างแท้จริง มีการพัฒนา ผลงานของตนเองอย่างต่อเนื่องหรือไม่ ผลงานมีคุณภาพแตกต่างจากครุทั่วไปมากน้อยเพียงใด รวมทั้ง หากเป็นไปตามที่คาดหวัง สิ่งที่ควรจะหาคำตอบอย่างต่อเนื่อง คือ การสำรวจหาแนวทางการ พัฒนาครุให้มีวิทยฐานะครุเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะครุเชี่ยวชาญพิเศษที่เป็นรูปธรรม ชัดเจน เพื่อให้ ครุเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นครุแก่นำในอนาคต ว่าควรดำเนินการในลักษณะใด ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการ พัฒนาครุอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง โดยในการ นี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะองค์กรกลางบริหารงาน บุคคลสำหรับข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษา จึงได้วางแผนการศึกษาครั้งนี้ ขึ้น โดยได้นำ ศึกษาเฉพาะในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นกลุ่มสาระการ เรียนรู้ที่โรงเรียนต้องใช้เป็นหลักในการจัดการเรียนการสอน เพื่อสร้างพื้นฐานการคิด และเป็นกลุ่ม ยุทธ์ในการแก้ปัญหาและวิกฤติของชาติ (กรมวิชาการ, หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2544) ทั้งนี้ คาดหวังว่า การศึกษาครั้งนี้จะทำให้ทราบผลทางตรงจากการที่สถานศึกษามีครุที่มีวิทยฐานะ เชี่ยวชาญ ทราบประสิทธิภาพการสอนของครุวิทยฐานะเชี่ยวชาญ รวมทั้งได้ข้อสรุปเกี่ยวกับแนว ทางการพัฒนาครุให้มีวิทยฐานะครุเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษที่เหมาะสม ในอนาคต อันจะเป็น ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาหรือ สร้างเสริมครุให้เข้าสู่วิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ ที่มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

2. คำถามวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีคำถามที่สำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสถานศึกษาที่มีคุณวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ สูงกว่าหรือแตกต่างจากสถานศึกษาที่ไม่มีคุณวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ หรือไม่

2.2 แนวทางในการพัฒนาครูให้มีคุณวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ หรือคุณวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ควรเป็นอย่างไร

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เฉพาะ 2 ประการ คือ

3.1 เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนที่มีคุณวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ กับโรงเรียนที่ไม่มีคุณวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ เน่าทางกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และ วิทยาศาสตร์ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาครูให้มีคุณวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ หรือ คุณวิทยฐานะครู เชี่ยวชาญพิเศษ สำหรับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 เป้าหมายของการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนใน โรงเรียนที่มีคุณวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ในเชิงเปรียบเทียบกับ โรงเรียนที่ไม่มีคุณวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และศึกษาแนวทางการพัฒนาครูให้มีคุณวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือคุณวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ใน โอกาสต่อไป ทั้งนี้ เน้นศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในปีการศึกษา 2549 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน

4.2 แหล่งข้อมูล/ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ในการวิจัยนี้ กำหนดแหล่งข้อมูลและผู้ให้ข้อมูลที่ สำคัญ ๆ ดังนี้

- 1) สถานศึกษาที่มีคุณวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และสถานศึกษาที่ไม่มีคุณวิทยฐานะครู เชี่ยวชาญ ที่มีภาวะแวดล้อมเทียบเท่ากัน
- 2) ครูที่มีคุณวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และ วิทยาศาสตร์
- 3) นักเรียนที่เรียนกับครูที่มีคุณวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และเรียนกับครูทั่วไป

4) เอกสาร/หลักฐานเกี่ยวกับผลการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนที่ครูมีวิทยฐานะ เชี่ยวชาญและ โรงเรียนคู่เปรียบเทียบ

5) ผลการประเมินคุณภาพระดับชาติ(NT) ของโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายที่มีครุวิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ และ โรงเรียนคู่เปรียบเทียบ

6) นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการครู

4.3 ตัวแปรในการวิจัย ตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

1) ตัวแปรอิสระ/ตัวแปรต้น

ในการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนที่มีครุวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ เน้นศึกษาเชิงบรรยายและเปรียบเทียบกับ โรงเรียนที่ไม่มีครุวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โดยกำหนดตัวแปรอิสระ ได้แก่ สภาพการมีครุวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญอยู่ในโรงเรียน การได้รับการสอนโดยตรง จากครูเชี่ยวชาญ ุทธิการศึกษาของครู ประสบการณ์การศึกษาอบรมหลังเข้าสู่วิทยฐานะ การพัฒนา งานเชิงวิชาการหลังจากเข้าสู่วิทยฐานะ และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในวิทยฐานะ

2) ตัวแปรตาม ใน การศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

(1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีและ ไม่มีข้าราชการครุวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์

(2) สภาพการปฏิบัติงานและปฏิบัติดน ของครุวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและครูเชี่ยวชาญ พิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์

(3) ลักษณะการปฏิบัติงานและปฏิบัติดนที่ควรจะเป็น ในฐานะครูที่มีวิทยฐานะครู เชี่ยวชาญและครูเชี่ยวชาญพิเศษ

(4) แนวทางการพัฒนาข้าราชการครูให้มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครู เชี่ยวชาญพิเศษ ที่เหมาะสม เพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์

4.4 ระยะเวลาในการศึกษา การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการสอน (ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน) และสภาพการปฏิบัติงานของครุวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ในปี 2548-2549 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลสิ้นปีการศึกษา 2549 ในส่วนของการศึกษาแนวทางการพัฒนาครู เป็นการ ประเมินผลจากสภาพการปฏิบัติงาน สภาพการพัฒนาครู ตลอดจนเงื่อนไขในปัจจุบัน ผนวกกับ แนวคิดเชิงทฤษฎีหรือกรณีการปฏิบัติที่ได้เด่น แล้วสังเคราะห์เป็นแนวทางที่ควรจะเป็นในอนาคตที่ เหมาะสมในช่วงปี 2550-2555

5. นิยามศัพท์

ครูที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ หมายถึง ข้าราชการครูที่มี วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ(คศ.4 และ คศ.5) ตามพระราชบัญญัติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ซึ่ง ในที่นี้จะหมายถึงครุวิทยฐานะเชี่ยวชาญ/ เชี่ยวชาญพิเศษ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์

โรงเรียนที่มีครุวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ หมายถึง โรงเรียนที่มีครุวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญอยู่ใน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และ วิทยาศาสตร์ นับเฉพาะที่ประจำการอยู่ในปี 2548- 2549 ซึ่งจากฐานข้อมูล ปี 2549 มีจำนวนทั้งสิ้น 74 16 และ 93 คน ตามลำดับ (รวม 183 คน) กระจายอยู่ในโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 66 16 และ 80 โรงเรียน ตามลำดับ(รวม 162 โรงเรียน)

โรงเรียนคู่เปรียบเทียบ หมายถึง โรงเรียนที่มีขนาดและภาวะแวดล้อมใกล้เคียงกับโรงเรียน ที่มีครุวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โดยในที่นี้ เป็นโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นคู่เปรียบเทียบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับโรงเรียนที่มีครุวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ คัดเลือกโดยคณะกรรมการศึกษานิเทศก์เขต พื้นที่การศึกษา โดยสุ่มเลือกจากโรงเรียนที่มีภาวะแวดล้อมใกล้เคียงหรือเทียบเท่ากับ โรงเรียนที่มีครุวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ รวมทั้งสิ้น 162 โรงเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ในที่นี้ วัดโดยคะแนนเฉลี่ยผลการสอบระดับชาติ (NT) หรือสัดส่วน นักเรียนที่ได้ผลการเรียนในระดับ 3-4 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ดังกล่าว เป็นรายโรง

สภาพการปฏิบัติงานของครู หมายถึง บทบาทหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงานของครุวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ที่เป็นจริงในปัจจุบัน ทั้งในด้านการสอน การพัฒนางานวิชาการ การนิเทศ แนะนำเพื่อนครู การเป็นผู้นำพัฒนางาน การบริหารจัดการเรียนรู้ฯลฯ

บทบาทหน้าที่หรือลักษณะการปฏิบัติงานที่ควรจะเป็น หมายถึง บทบาทหน้าที่ของครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษที่ควรจะมี ควรปฏิบัติ หรือควรกำหนดให้เป็นแนวปฏิบัติ ในฐานะครูที่มี วิทยฐานะขั้นสูง .

แนวทางการพัฒนาครูให้มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ หมายถึง ครอบ แนวคิด หรือแนวดำเนินการในการพัฒนาครูในระดับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู(ก.ค.ศ.) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(สพฐ.) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา กลุ่ม สาระการเรียนรู้ และระดับบุคคล

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ประโยชน์ทางตรง

ทำให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะการเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครู ตลอดจนการพัฒนาและส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้าสู่วิทยฐานะครุเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษที่มีประสิทธิภาพในอนาคต

6.2 ประโยชน์ทางอ้อม

1) ทำให้ได้แนวทางที่สามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครุให้มีวิทยฐานะครุเชี่ยวชาญหรือครุเชี่ยวชาญพิเศษในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ ในโอกาสต่อไป

2) เป็นการสะท้อนความรับผิดชอบ(Accountability)ขององค์กรที่เกี่ยวข้อง ในอันที่จะต้องตรวจสอบ หรือติดตามผลการดำเนินงานหรือผลการเลื่อนวิทยฐานะครุ ภายหลังจากที่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้มาระยะหนึ่งแล้ว ซึ่งถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการปฏิบัติงานในยุคประกันคุณภาพ

บทที่ 2

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการอธิบายเกี่ยวกับสภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ และเพื่อการสังเคราะห์และเสนอแนวทางการพัฒนาครูให้มีวิทยฐานะครูเรียนภาษาไทยหรือครูเชี่ยวชาญพิเศษ ในโอกาสต่อไป ทั้งนี้ ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำแนกเป็น 5 รายการ คือ 1) สภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพครุ 3) บุคลากรหน้าที่ครูและมาตรฐานวิทยฐานะครู 4) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ และ 5) แนวทางการพัฒนาวิชาชีพครุและการพัฒนาครูให้เป็นครูเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ รายละเอียดแต่ละรายการเป็นดังนี้

1. สภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เพื่อประโยชน์ในการอธิบายสภาพของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการทดสอบระดับชาติในโรงเรียน การศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างปี 2544-2549 ซึ่งปรากฏรายละเอียด ดังนี้

1.1 สภาพการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลวิธีการสอนมีหลายวิธี ดังที่ สุจริต เพียรชอบ และสายใจ อินทรัมพรรย (2536 : 211-214) กล่าวว่า ครูอาจใช้วิธีสอนต่อไปนี้ เช่น การสอนแบบบรรยาย ซึ่งครูอาจจะใช้วิธีการค้าง ๆ หลาย ๆ วิธีช่วยอาทิ ใช้ภาพ เพลง แผนภูมิ การอภิปราย เทปบันทึกเสียง และให้นักเรียนได้มีโอกาสร่วมกิจกรรม การสอนแบบอนุมานวิธี คือ การสอนที่ครูให้คำจำกัดความ ให้หลักเกณฑ์ของเนื้อหาวิชาที่จะสอนก่อน แล้วจึงยกตัวอย่างประกอบ การสอนแบบนี้คำนวณไปได้รวดเร็ว การสอนแบบอุปมาห์ วิธี คือ การสอนจากตัวอย่างไปสู่กฎเกณฑ์ โดยให้ผู้เรียนศึกษา ถังเกต ตันครัว ทดลอง เปรียบเทียบ ข้อมูลต่าง ๆ แล้วสรุปเป็นหลักการหรือกฎเกณฑ์ ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจได้ลึกซึ้งและจำได้แม่นยำ

เพาะเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงและเนื้อหาที่เรียนกว้างขวาง การสอนโดยวิธีอภิปราย การอภิปรายอาจเป็นการอภิปรายทั่ว ๆ ไป โดยมีครูเป็นผู้ดำเนินการอภิปราย หรือจะมีนักเรียนคนใดคนหนึ่งเป็นผู้ดำเนินการอภิปรายก็ได้ นอกจากนี้ครูอาจอนุญาตให้นักเรียนศึกษา ค้นคว้าเป็นกลุ่ม แล้วนักเรียนนำเสนอผลงาน อภิปรายเป็นคณะหรือปั๊สกอกาหนด มีผู้ดำเนินการอภิปรายซักถามทั่ว ๆ ไป การสอนโดยวิธีแบ่งหน่วยให้นักเรียนทำงาน วิธีนี้เป็นวิธีการที่จะให้นักเรียนศึกษาด้านความรู้ซึ่งกันรับผิดชอบและร่วมงานกันอย่างมีระเบียบแบบแผน การสอนโดยวิธีการแก้ปัญหา วิธีนี้เป็นวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่มีขั้นตอนชัดเจน คือ กำหนดปัญหา หาข้อมูลหรือรวบรวมข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา และขั้นสรุป การสอนภาษาไทยอาจใช้วิธีนี้ได้หากนักเรียนช่วยกันคิดหารือแก้ปัญหา เมื่อจะต้องใช้ทุกขั้นตอนก็จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้นักเรียนได้ศึกษาหาความรู้ และมีวิธีการแก้ปัญหาได้ดีขึ้น เป็นต้น

ในการจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนควรมีความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการสอนที่มีประสิทธิภาพเพื่อช่วยส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้ง ในด้านความรู้ ความจำ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติ หรือการนำความรู้ค้าง ๆ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ สูงสุด พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 22 กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษา ต้องถือว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสามารถสำคัญที่สุด ฉะนั้น ครูผู้สอน และผู้จัดการศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทจากการเป็นผู้ชี้นำ ผู้ถ่ายทอดความรู้ ไปเป็นผู้ช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนในการแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งการเรียนรู้ ต่าง ๆ ที่มีกระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 นอกจากนี้ การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐานยังมุ่งปัจจุบันปัจจุบัน ผัฒนาความคิดให้มีความสามารถทางอาชีวภาพ โดยการปัจจุบันให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของตนเอง เข้าใจตนเอง เพื่อนอกเหนือไปผู้อื่น สามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งทางอาชีวภาพ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ทั้งนี้ผู้สอนต้องคำนึงถึงพัฒนาการทางด้านร่างกาย และสติปัญญา วิธีการเรียนรู้ ความสนใจ และความสามารถของผู้เรียนเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งครูผู้สอนควรใช้รูปแบบ หรือ วิธีการที่หลากหลายเน้นการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้จากการเรียนรู้จากการเรียนรู้ การเรียนรู้คู่คุณธรรม ทั้งนี้ต้องพยายามนำกระบวนการ การจัดการ กระบวนการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม กระบวนการคิดและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ไปสอดแทรกในการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ(กรณีวิชาการ 2545 : 34-35)

กรณีการจัดการเรียนรู้ก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ภาษาไทย การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนบรรลุความมาตรฐานการเรียนรู้ ผู้สอนจะต้องศึกษาวิเคราะห์ จุดหมายของหลักสูตร สาระและมาตรฐานการเรียนรู้ภาษาไทย รวมทั้งเอกสารประกอบหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในส่วนบทบาทของผู้สอน จะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากผู้สอนออกความรู้แก่

ผู้เรียนเป็นผู้สนับสนุนเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยคำนึงถึงการดังนี้

(กระทรวงศึกษาธิการ 2544 : 17-19)

1. เลือกรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้สอนต้องเลือกการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่หลากหลาย และเหมาะสมกับผู้เรียน เช่น กิจกรรมการเรียนรู้แบบทดลอง แบบโครงงาน แบบสูญเสียการเรียน แบบสืบสานสอนawan แบบอภิปราย แบบสำรวจ แบบร่วมมือ เป็นต้น

2. คิดค้นเทคนิคกล่าวชี้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้สอนสามารถคิดค้นรูปแบบการจัด กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบอื่น ๆ และนำมาใช้ให้เหมาะสมกับปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ด้านเนื้อหา ความสนใจและวัยของผู้เรียน ความสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้แต่ละช่วงชั้น เวลา สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและชุมชน

3. จัดกระบวนการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้มีหลายรูปแบบ ผู้สอนสามารถเลือก นำมาใช้หรือปรับใช้ โดยคำนึงถึงสภาพและลักษณะของผู้เรียน เน้นให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติตาม กระบวนการเรียนรู้อย่างมีความสุข เช่น การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน เป็นการจัดประสบการณ์ตรง ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติใหม่กับการทำางานในชีวิตจริง ให้รู้วิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ รู้จักวิธีการวางแผน คิดวิเคราะห์ ประเมินผลการปฏิบัติตามได้ด้วยตนเอง และฝึกการเป็นผู้นำและผู้ ตาม การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ เป็นวิธีการหรือพฤติกรรม ที่จะช่วยให้การ ดำเนินงานเป็นกุ่มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ได้ผลงาน ความรู้สึกและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้ร่วมงาน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิด มีวิธีการหลากหลาย วิธีการหนึ่งคือ การใช้ คำ丹າ การตั้งคำถาม เพื่อให้คิดอย่างอย่างสร้างสรรค์ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการ ใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร ที่เน้นการใช้ภาษาในสถานการณ์จริง หรือสมมติ情境 การพัฒนาการเรียนรู้ หลักการใช้ภาษา ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเข้าใจธรรมชาติของภาษาและวัฒนธรรมการใช้ภาษาไทย ก็คือ ความตระหนักภาษา มีความสำคัญและมีพลัง การพัฒนาการเรียนรู้วรรณคดีและวรรณกรรม เป็น การเรียนรู้เรื่องราวที่สะท้อนให้เห็นถึงชีวิตของคนไทยในยุคสมัยต่าง ๆ และเป็นการปลูกฝังให้ผู้เรียน เกิดความเข้าใจในสุนทรียภาพของภาษาไทยเพื่อประโยชน์ในการดำรงชีวิต การพัฒนาการเรียนรู้ ภูมิปัญญาทางภาษา ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจวิถีชีวิตและศีลปะการใช้ภาษาของคนในท้องถิ่น เป็นต้น

ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ครูสามารถเลือกรูปแบบ การสอนได้หลายรูปแบบและแม้แต่ในการสอนครั้งหนึ่ง ๆ สามารถนำรูปแบบการสอนหลากหลายรูปแบบ มาใช้ให้สอดคล้องกับแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งในปัจจุบัน พบว่า ครุภายน้ำไทยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หรือทดลองวิธีและพัฒนาไว้ สอนที่หลากหลาย ดังตัวอย่างจากการศึกษา ชวนพิศ อัตตเนตร(2545) ได้วิจัยและพัฒนาเรื่อง การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การเรียนวิชาภาษาไทยที่สอนโดยใช้หนังสือการศึกษาเรื่อง กับ วิธีสอนแบบ ปกติ การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ สร้างหนังสือประกอบการเรียนวิชาภาษาไทย ประเภทหนังสือ การ์ตูนเรื่อง ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา

ภาษาไทยของนักเรียนที่เรียนโดยใช้หนังสือประกอบการเรียนประเภทหนังสือการศึกษาเรื่องเป็นต่อ กับ กลุ่มที่สอนโดยวิธีสอนแบบปกติ และศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อวิธีสอนโดยใช้หนังสือ ประกอบการเรียนวิชาภาษาไทย ประเภทหนังสือการศึกษา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียน สารสิทธิ์พิทยาลัย จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัย พบว่า หนังสือประกอบการเรียนวิชาภาษาไทยประเภท หนังสือการศึกษาเรื่องมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยของ นักเรียนที่สอนโดยใช้หนังสือประกอบการเรียนวิชาภาษาไทย ประเภทหนังสือการศึกษาเรื่อง เป็นต่อ แตกต่างกับนักเรียนที่สอนโดยวิธีสอนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียน กลุ่มทดลองพอใจต่อวิธีสอนโดยใช้หนังสือประกอบการเรียนวิชาภาษาไทย ประเภทหนังสือการศึกษา เรื่อง ในระดับมากที่สุด ฐานะ อันทรงก้อง(2546) วิจัย เรื่อง การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนวิชา ภาษาไทย โดยใช้กิจกรรมโครงการของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอนวิชาภาษาไทยโดยใช้กิจกรรมโครงการ เพื่อพัฒนาการคิดแก้ปัญหา และ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้าน ไชคเจริญ จังหวัดอุตรธานี จำนวน 20 คน โดยดำเนินการในลักษณะการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนที่เรียนตามรูปแบบการสอนกิจกรรมโครงการที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีคะแนนการคิด แก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 71.25 ของคะแนนเต็ม นักเรียนร้อยละ 75 ได้คะแนนผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (กำหนดครึ่งร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยของนักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ไว้ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม คิดเป็นร้อยละ 70.33 สมมิตร ศรี เมือง(2544) วิจัยเรื่อง การประเมินเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา ท 031 นิทานพื้นบ้านของ นักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา บ้านปงแดง จังหวัดนนทบุรี ระหว่างกลุ่มที่เรียนโดย ใช้นิทานที่เป็นภาษาไทยมาตรฐานและที่เรียนโดยใช้นิทานที่เป็นภาษาล้วนอีสาน กลุ่มตัวอย่างเป็น นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2544 โรงเรียนบ้านปงแดง จังหวัดนนทบุรี จำนวน 54 คน ซึ่งส่วนเป็นกลุ่มทดลอง 27 คน และกลุ่มควบคุม 27 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรายวิชา ท 031 ก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา ท 031 หลังเรียน กลุ่มที่เรียน โดยใช้นิทานที่เป็นภาษาไทยมาตรฐาน กับ กลุ่มที่เรียนโดยใช้นิทานภาษาล้วนอีสาน ไม่แตกต่างกัน เป็นค่าน อิกทัง จากการศึกษาของบริญญา เลดิ จำเริญ(2550) เรื่อง การจัดกระบวนการเรียนรู้และ รูปแบบการสอนของครูต้นแบบกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย จำแนกตามขนาดโรงเรียน สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า ครูมีการเตรียมการสอนล่วงหน้า จัดกิจกรรมการเรียนการ สอนตามขั้นตอนที่วางแผนไว้ ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย อาศัยเทคนิคการกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดการ เรียนรู้อย่างรูปแบบ หลังการสอน ครูมีการวิเคราะห์ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยบันทึกไว้ท้าย แผนการสอน และจากการศึกษารูปแบบการสอนของครู พบว่า ครูเลือกใช้รูปแบบการสอนจาก เอกสารเสนอแนะทางวิชาการและจากการอบรมเครือข่ายครุคิดเด่นที่เขตพื้นที่การศึกษาจัดขึ้น มี

การศึกษารูปแบบที่หลากหลายแล้วประยุกต์ใช้ในแบบของตนเองที่คำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียน รูปแบบการสอนที่ครูเลือกใช้ที่สำคัญ ๆ คือ การสอนแบบบูรณาการ รูปแบบการสอนแบบมุ่ง ประสบการณ์ทางภาษา และรูปแบบการสอนแบบโครงการ

กรณี การจัดการเรียนรู้คู่ส่วนราชการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ในสภาพทางปฏิบัติ พบว่า ครูผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์จำนวนมาก ได้พยายามพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ นอกเหนือจากการสอนแบบบรรยาย เช่น การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน การพัฒนาชุดฝึกทักษะการแก้ปัญหาโจทย์ หรือการทดลองวิธีสอนรูปแบบต่าง ๆ ดังตัวอย่างงานวิจัย เช่น กิจกรรมที่กันนาง(2546) ศึกษาวิจัย เรื่อง การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่องรูปเรขาคณิต ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ระหว่างกลุ่มที่สอนโดยใช้วิธีสอนตามรูปแบบการสอนความคิดรวบยอด กับ กลุ่มที่เรียนโดยวิธีสอนปกติ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนไทยรัฐ วิทยา 12 จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเขตต่อวิธีสอนของ นักเรียนที่เรียนโดยวิธีสอนตามรูปแบบการสอนความคิดรวบยอดสูงกว่ากลุ่มที่เรียนโดยวิธีสอนปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จริยา เกตุเมือง (2540) ศึกษา เรื่อง การใช้รูปแบบการสร้าง ความคิดรวบยอดในการสอนวิชาคณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 78 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ผลการวิจัย พบว่า นักเรียน กลุ่มทดลองที่ใช้รูปแบบการสร้างความคิดรวบยอดในการสอน กับ กลุ่มควบคุม ที่เรียนตามแบบปกติ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างกัน ขวัญตา พันธุ์บ้านแหลม(2546) ศึกษา เรื่องการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องกราฟ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนศึกษานารวิทยา กรุงเทพมหานคร จำนวน 45 คน ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนที่เรียนจากบทเรียนเรื่องกราฟมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทองระชา นัยชิด(2550) ศึกษา เรื่อง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การแก้ปัญหาโจทย์คณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษา ที่เน้นการฝึกทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์ตามลำดับขั้นการเรียนรู้ของครูผู้สอนคณิตศาสตร์ กลุ่มตัวอย่าง เป็น นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดดอน จังหวัดอ่างทอง เครื่องมือในการทดลอง คือ แบบฝึกทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์ตามลำดับขั้นการเรียนรู้การแก้โจทย์ปัญหา ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนที่เรียนโดยใช้แบบฝึกทักษะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีความกระตือรือร้นในการ เรียนสูงขึ้น และเรียนรู้คณิตศาสตร์ได้อย่างมีความสุข ชูญ แขบ ไชสง(2546) ศึกษา เรื่อง ผลการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ เรื่องเวกเตอร์ โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบ 4 MAT ร่วมกับ เทคนิคการเรียนแบบร่วมมือ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนป่าทุนคงคา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เรื่อง เวกเตอร์ หลังได้รับ การสอนโดยรูปแบบการเรียนรู้แบบ 4 MAT ร่วมกับเทคนิคบริการเรียนแบบร่วมมือ สูงกว่าก่อนเรียน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และ นักเรียนกลุ่มเก่งและกลุ่มอ่อนมีผลต่อรูปแบบการเรียนรู้แบบ 4 MAT ร่วมกับเทคนิคการเรียนแบบร่วมมือ ไม่แตกต่างกัน เป็นดัง ซึ่งจากการวิจัย เที่ยวกับการสอนวิชาคณิตศาสตร์ ดังตัวอย่างที่ศึกษาข้างต้น จะเห็นว่า ในด้านเทคนิคหรือวิธีสอนวิชาคณิตศาสตร์ ในปัจจุบันยังมีความจำกัดในเรื่องเทคนิคการสอนหรือวิธีสอนที่หลากหลาย กิจกรรมการเรียนการสอนส่วนใหญ่ยังเน้นการสร้างสื่อ ชุดฝึก หรือเน้นการสอนความคิดรวบยอดหรือนโนมติ เป็นสำคัญ

กรณี การจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กิจกรรมการเรียนการสอน หรือการพัฒนาการเรียนการสอนของครุภัณฑ์ในปัจจุบัน พบว่ามีความหลากหลายค่อนข้างมาก ดังตัวอย่างงานวิจัยและพัฒนาต่อไปนี้ เช่น ทองดี แย้มสุวรรณ (2541) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนวิชาฟิสิกส์ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยทดลองสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนคณฑ์ราษฎร์บำรุง จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนมีผลลัพธ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมีผลต่อการเรียนการสอน อารีย์ ทวีสาก (2546) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษา แบบการเรียนและผลลัพธ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่เรียนด้วยชุดกิจกรรมวิทยาศาสตร์ ตามระบบ 4 MAT โดยทดลองใช้ชุดกิจกรรมกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนปราสาทวิทยาคม จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 100 คน ผลการวิจัย พบว่า ผลลัพธ์ทางการเรียนหลังใช้ชุดกิจกรรมการเรียนตามระบบ 4 MAT สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นักเรียนที่มีแบบการเรียนแบบปรับปรุงมีผลลัพธ์ทางการเรียนสูงกว่านักเรียนที่เรียนแบบชั้นชั้น และ นักเรียนที่มีแบบการเรียนแบบคิด刨根究底 มีผลลัพธ์ทางการเรียนสูงกว่าแบบชั้นชั้น วนิศา ฉัตรวิราคม(2546) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ที่เน้นผู้เรียนเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เรื่อง ระบบนิเวศ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการสอนวิทยาศาสตร์ที่เน้นผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ โดยทดลองกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนไชยินบูรณะ จำนวน 162 คน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ ผลการเรียนสูง ปานกลาง และต่ำ กลุ่มละ 54 คน ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนทั้ง 3 กลุ่มนี้มีผลลัพธ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นักเรียนที่มีผลการเรียนสูง มีผลลัพธ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่านักเรียนกลุ่มปานกลางและต่ำ เทคโนโลยีที่ต้องใช้ในการสอนวิทยาศาสตร์ของนักเรียนทั้ง 3 กลุ่ม หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ราชทัย เจนสุวรรณ(2547) ศึกษา เรื่อง การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์ เรื่องนรรยาการ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้รูปแบบการสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ ทั้งนี้ได้ทดลองใช้กิจกรรมการเรียนรู้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนราษฎร์พิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 43 คน ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนที่เรียนด้วยกิจกรรมการเรียนแบบร่วมมือและใช้กระบวนการการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีผลลัพธ์ทางการเรียนสูงขึ้น นักเรียนมีพฤติกรรมการซ่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีทักษะการจัดการ และมีผล

ต่อการพัฒนานักเรียนให้เกิดการพัฒนาแบบเต็มตามศักยภาพของตนเอง หรือจากงานงานวิจัยอื่น ๆ เช่น นิพารณ์ คงบางพระ (2542) ศึกษา เรื่อง การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการคิดพัฒนาสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน โดยการสอนด้วยชุดการเรียนวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม ประกอบการวิเคราะห์คุณค่าภูมิปัญญา ประชาติ แก่นสำคัญ (2541) ศึกษา เรื่อง ผลของการสอนวิทยาศาสตร์ เรื่อง “หญิง และ ชาย” โดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนกับการสอนตามคู่มือครุ ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเขตติ่องการเรียนการสอนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. รุ่งชีวะ ศุข (2531) ศึกษา เรื่อง การศึกษาผลการฝึกออกแบบการทดลองในการสอนวิทยาศาสตร์ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 วิชาญ เติศดพ (2543) ศึกษา เรื่อง การเปรียบเทียบผลการเรียนรู้โดยวิธีจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบวัสดุจัดการเรียนรู้และรูปแบบการทดสอบระหว่างวัสดุจัดการเรียนรู้ กับ สถาท. สมศรี จันทร์รุ่งนิษฐ์ (2539) ศึกษา เรื่อง การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหน่วย “สิ่งที่อยู่รอบตัวเรา” และเขตติ่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการสอนตามแนวคิดการพัฒนาแบบยั่งยืน วิมลศรี ศุวรรณรัตน์(2550) เรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับประถมศึกษา ด้วยการทำโครงงาน ทำเรียง ใช้หมาย(2548) เรื่อง ผลการสอนวิชาวิทยาศาสตร์โดยใช้แผนผัง ในมิติ่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการนำเสนองานทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ซึ่งผลการศึกษาในทุกร่องเหตุนี้ ปรากฏข้อสรุปว่า นวัตกรรม หรือวิธีการที่นำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน มีผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเขตติ่องวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียน และจากลักษณะเชื้อเรื่อง และนวัตกรรมที่นำมาใช้ จะเห็นว่า ในกรณีของวิชาวิทยาศาสตร์ จะมีการนำนวัตกรรมหรือทางเลือกใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนมาใช้อย่างหลากหลายและกว้างกว่าวิชาคณิตศาสตร์ กิจกรรมการเรียนรู้มีความหลากหลาย เน้นบทบาทของผู้เรียน ได้เป็นผู้ลงมือปฏิบัติ ในด้านเนื้อหาสาระของวิชา ที่เปิดโอกาสให้ผู้สอนสามารถใช้กิจกรรมได้หลากหลายมากกว่าวิชาคณิตศาสตร์ และจากการศึกษาของ สมศักดิ์ เพื่อนยุทธิอม (2546) ซึ่ง ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถภาพของครุวิทยาศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียน โครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พนวจ สมรรถภาพของครุวิทยาศาสตร์โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีสมรรถภาพอยู่ในระดับสูง 4 ด้าน คือ ด้านเขตติ่องวิทยาศาสตร์ ด้านความรู้ในวิชาชีพครุ ด้านทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และด้านความรู้เนื้อหาวิชาวิทยาศาสตร์ ส่วนด้านปฏิบัติการสอนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบสมรรถภาพของครุวิทยาศาสตร์เพศชายกับเพศหญิงจะไม่แตกต่างกัน สมรรถภาพของครุวิทยาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์จะมีสมรรถภาพสูงกว่าครุวิทยาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาอื่น และสมรรถภาพของครุวิทยาศาสตร์ที่มีประสบการณ์สอนมากกับประสบการณ์น้อยจะมีความแตกต่างกัน โดยครุวิทยาศาสตร์ที่มีประสบการณ์น้อยในด้านความรู้ใน

วิชาชีพ ด้านความรู้เนื้อหาวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ และด้านปฏิบัติการสอน

1.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์

จากการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ระหว่างปี 2544-2549 ในโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ข้อสรุปที่สำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้(สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับชาติ ปีการศึกษา 2544 2545 2546 2547 และ 2549)

การทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ ปีการศึกษา 2544 โดยกระทรวงศึกษาธิการ ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เน้นทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3 วิชา คือ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และ ภาษาอังกฤษ พบร้า จากคะแนนเต็มวิชาละ 40 คะแนน เผพะในรายวิชาภาษาไทย และคณิตศาสตร์ นักเรียนได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 21.74 และ 18.78 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.06 และ 7.53 ตามลำดับ คะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ เท่ากับ 54.35 และ 46.95 ตามลำดับ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปรากฏค่าเฉลี่ยรายวิชาภาษาไทย และคณิตศาสตร์ เท่ากับ 18.51 และ 12.94 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.47 และ 5.45 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ เท่ากับ 46.27 และ 32.36 ตามลำดับ

การทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ ปีการศึกษา 2545 พบร้า ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้ค่าเฉลี่ยในรายวิชาภาษาไทยและคณิตศาสตร์ เท่ากับ 20.25 และ 19.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.31 และ 7.41 ตามลำดับ คะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ เท่ากับ 50.63 และ 49.88 ตามลำดับ ส่วนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปรากฏค่าเฉลี่ยรายวิชาภาษาไทย และคณิตศาสตร์ เท่ากับ 18.66 และ 15.63 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.41 และ 6.06 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ เท่ากับ 46.65 และ 39.07 ตามลำดับ

การทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ ปีการศึกษา 2546 พบร้า ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เน้นทดสอบใน 4 รายวิชา คือ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และ ภาษาอังกฤษ เผพะในรายวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ปรากฏว่า ได้คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 18.10 16.68 และ 16.97 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.82 7.24 และ 6.14 ตามลำดับ คะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละเท่ากับ 45.26 41.70 และ 42.41 ตามลำดับ ส่วนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปรากฏค่าเฉลี่ยรายวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ เท่ากับ 21.59 14.00 และ 15.27 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.90 5.57 และ 5.61 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละเท่ากับ 53.98 34.99 และ 38.07 ตามลำดับ

การทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ ปีการศึกษา 2547 พนว่า ในระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 คะแนนทดสอบรายวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ มีค่าเท่ากับ 17.69 17.51 และ 16.64 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.03 7.41 และ 6.00 ตามลำดับ คะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละเท่ากับ 44.23 43.77 และ 41.60 ตามลำดับ ส่วนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 pragky ค่าเฉลี่ยรายวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ เท่ากับ 15.32 13.95 และ 14.89 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.67 5.29 และ 5.66 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละเท่ากับ 38.29 34.88 และ 37.32 ตามลำดับ

การทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ ปีการศึกษา 2549 พนว่า ในระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 คะแนนทดสอบรายวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ มีค่าเท่ากับ 17.10 15.55 และ 17.27 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.00 6.09 และ 5.98 ตามลำดับ คะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละเท่ากับ 42.47 38.87 และ 43.17 ตามลำดับ ส่วนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 pragky ค่าเฉลี่ยรายวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ เท่ากับ 17.58 12.46 และ 15.75 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.42 4.69 และ 4.77 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละเท่ากับ 43.94 31.15 และ 39.37 ตามลำดับ

จากข้อมูลจะเห็นว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ค่าเฉลี่ยร้อยละของนักเรียน จะอยู่ระหว่างร้อยละ 42.47-54.35 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ อยู่ระหว่าง 38.29-53.98 วิชาคณิตศาสตร์ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ค่าเฉลี่ยร้อยละอยู่ระหว่าง 38.87-49.88 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ค่าเฉลี่ยร้อยละ อยู่ระหว่าง 31.15-46.65 ส่วนวิทยาศาสตร์ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ค่าเฉลี่ยร้อยละ อยู่ระหว่าง 41.61-43.17 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้ค่าเฉลี่ยร้อยละระหว่าง 37.32-39.37 โดยนัยนี้ จะเห็นว่า คะแนนกุ่นสาระภาษาไทย มีความแตกต่างระหว่างปีค่อนข้างสูง แนวโน้มของคะแนนผลสัมฤทธิ์ไม่มีทิศทางที่ชัดเจน รายวิชาคณิตศาสตร์ โดยเฉพาะใน 3 ปีหลัง คะแนนจะอยู่ระหว่างร้อยละ 31.15-34.99 ซึ่งมีแนวโน้ม ค่อนข้างคงที่หรือลดลงเล็กน้อย ส่วนรายวิชาวิทยาศาสตร์หรือกุ่นสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ใน 3 ปีหลัง คือ 2546 2547 และ 2549 ผลสัมฤทธิ์ค่อนข้างคงที่หรือมีแนวโน้มเดินลึกลึกล้อ

ในด้านความน่าเชื่อถือของเกรดผลการเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่าง คะแนนผลการทดสอบความถนัดทางการเรียน กับ เกรดเฉลี่ยของนักเรียน โดยใช้ เกรดผลการเรียน ปี 2544 ของโรงเรียน 2,506 โรงเรียน นักเรียนที่เข้าสอบ 298,044 คน ผลการวิเคราะห์ พนว่า (สำนักทดสอบทางการศึกษา; 2550) โรงเรียนมากกว่าร้อยละ 87.11 มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างเกรดผลการเรียนกับคะแนนทดสอบความถนัดทางการเรียน เกิน 0.40 หรือมีความน่าเชื่อถือของเกรดผลการเรียนในระดับยอมรับได้ อีกร้อยละ 12.89 หรือ 323 โรงเรียน ปรากฏหนังสือความสัมพันธ์ต่อซึ่งสะท้อนถึงความไม่น่าเชื่อถือของเกรดผลการเรียน และจากผลการสอนในระบบ

หลัง เผื่อง ผลการสอบ O-Net ระดับชั้นมัธยมศึกษานี้ที่ 6 ปีการศึกษา 2548 ที่พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ pragmatics ที่ระบุว่างเกรดเฉลี่ยของนักเรียน กับคะแนนผลการสอบ O-Net มากกว่า 0.60 โดยนี่โรงเรียนร้อยละ 3.90 ที่ pragmatics ค่าทดสอบพิสัยที่กับคะแนนผลการสอบ O-Net ต่ำกว่า 0.60 หรือเป็นโรงเรียนที่เกรดผลการเรียนไม่น่าเชื่อถือ

2. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพครู

วิชาชีพ กับ อาชีพ

วิชาชีพ (Profession) เป็นอาชีพให้บริการแก่สาธารณะที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ เป็นการเฉพาะ ในเชิงลึกกับวิชาชีพอื่น และมีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอก่อนที่จะประกอบวิชาชีพ ต่างกับอาชีพ (Career) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องทำให้สำเร็จ โดยมุ่งหวังค่าตอบแทนเพื่อการดำรงชีพเท่านั้น

วิชาชีพซึ่งได้รับยกย่องให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบวิชาชีพย่อมต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูงตามมา เพราะมีผลกระทบต่อผู้รับบริการและสาธารณะ จึงต้องมีการควบคุมการประกอบวิชาชีพเป็นพิเศษ เพื่อให้เกิดความมั่นใจต่อผู้รับบริการและสาธารณะ โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องประกอบวิชาชีพด้วยวิธีการแห่งปัญญา (Intellectual Method) ได้รับการศึกษาอบรมมาอย่างเพียงพอ (Long Period of Training) มีอิสระในการใช้วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ (Professional Autonomy) และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ (Professional Ethics) รวมทั้งต้องมีสถาบันวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพ (Professional Organization) เป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์จริง วิชาชีพ(สำนักงานเลขานุการครุยสภา 2548 : 1)

วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุณ

วิชาชีพทางการศึกษา เป็นวิชาชีพชั้นสูงประเภทหนึ่ง เช่นเดียวกับวิชาชีพชั้นสูงอื่น ๆ เช่น แพทย์ วิศวกร สถาปนิก ทนายความ พยานาล สัตวแพทย์ ฯลฯ ซึ่งนอกจากจะเป็นวิชาชีพเพื่อบริการต่อสาธารณะ ตามบริบทของวิชาชีพ แล้ว ยังมีบทบาทสำคัญต่อสังคมและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ กล่าวคือ มีบทบาทสำคัญดังต่อไปนี้

- 1) สร้างพลเมืองดีของประเทศไทย โดยให้การศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะทำให้ประชาชน เป็นพลเมืองดีตามที่ประเทศไทยต้องการ
- 2) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย
- 3) สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของชาติ จากคนรุ่นหนึ่ง ไปอีกรุ่นหนึ่ง ให้มีการรักษาความเป็นชาติไว้อย่างมั่นคงยั่งนาน

จากบทบาทและความสำคัญดังกล่าว พระราชบััญถีการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงกำหนดแนวทางในการดำเนินงานกำกับดูแลรักษาและพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา โดยกำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครุ ให้มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งพระราชบัญญัติสภากฎและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษา กำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุณ ประกอบด้วย

1. วิชาชีพครุ
2. วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
3. วิชาชีพผู้บริหารการศึกษา
4. วิชาชีพควบคุณอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

การกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุณ จะเป็นการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น

การประกอบวิชาชีพควบคุณ

ครุ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ที่กฎหมายกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุณ ต้องประกอบวิชาชีพภายใต้บังคับแห่งข้อจำกัดและเงื่อนไขของครุสภากดังนี้(สำนักงานเลขานุการครุสภาก 2548 : 3)

- 1) ต้องได้รับใบอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพ โดยยื่นขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่ครุสภากำหนด ผู้ไม่ได้รับใบอนุญาตเข้าประกอบวิชาชีพควบคุณในสถานศึกษา จะได้รับโทษตามกฎหมาย
- 2) ต้องประพฤติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อคaring ไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ และความชำนาญการตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ
- 3) บุคคลผู้ได้รับความเสียหายจากการประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีสิทธิกล่าวหา หรือกรรมการครุสภาก กรรมการมาตรฐานวิชาชีพ และบุคคลอื่น มีสิทธิกล่าวโทษผู้ประกอบวิชาชีพที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณได้
- 4) เมื่อมีการกล่าวหาหรือกล่าวโทษผู้ประกอบวิชาชีพ คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพอาจวินิจฉัยชี้ขาดให้ยกข้อกล่าวหา/กล่าวโทษ ตักเตือน ภาคทัณฑ์ พักใช้ใบอนุญาต หรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้ และผู้ถูกพักใช้ หรือเพิกถอนใบอนุญาตไม่สามารถประกอบวิชาชีพต่อไปได้

การกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุณ นับเป็นความก้าวหน้าของวิชาชีพทางการศึกษา และเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อผู้รับบริการทาง

การศึกษาที่จะได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐานที่สูงขึ้นคือวิชีชีพและผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้รับความเชื่อถือ ศรัทธา มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม

ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสังคมได้ว่าการที่กฎหมายให้ความสำคัญกับ วิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ

ตามพระราชบัญญัติสภากฎและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มี มาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย

1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่จะเข้ามา ประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพ ให้ เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความ ชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของ มาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ เพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้ หรือไม่ นั่นคือการกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุก ๆ 5 ปี

3) มาตรฐานการปฏิบัติคน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบ วิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรง ไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์แห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพุทธิกรรม ตามจรรยาบรรณของ วิชาชีพที่ครุสภากะกำหนดเป็นข้อบังคับต่อไป หากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณ ของวิชาชีพทำให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่นจนได้รับการร้องเรียนถึงครุสภากล่าว ผู้นั้นอาจถูก คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพวินิจฉัยชี้ขาดอย่างโดยอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ (1) ยกข้อกล่าวหา (2) ตักเตือน (3) ภาคทัณฑ์ (4) พักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควร แต่ไม่เกิน 5 ปี (5) พิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (มาตรา 54)

มาตรฐานวิชาชีพครู

ครุสภาก ในฐานะองค์กรวิชาชีพ ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู โดยกำหนดมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ก. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

มาตราฐานความรู้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่ครุภาระบรรรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
2. การพัฒนาหลักสูตร
3. การจัดการเรียนรู้
4. จิตวิทยาสำหรับครู
5. การวัดและประเมินผลการศึกษา
6. การบริหารจัดการในห้องเรียน
7. การวิจัยทางการศึกษา
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
9. ความเป็นครู

สาระความรู้ และสมรรถนะของครู ในแต่ละมาตรฐานความรู้ได้กำหนดสาระความรู้และสมรรถนะ ดังต่อไปนี้

1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

สาระความรู้

- 1) ภาษาไทยสำหรับครู
- 2) ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ สำหรับครู
- 3) เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครู

สมรรถนะ

- 1) สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง
- 2) สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง
- 3) สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อช่วยเหลือในการสอน

2. การพัฒนาหลักสูตร

สาระความรู้

- 1) ปรัชญา แนวคิดทฤษฎีการศึกษา
- 2) ประวัติความเป็นมาและระบบการจัดการศึกษาไทย
- 3) วิสัยทัศน์และแผนพัฒนาการศึกษาไทย

- 4) ทฤษฎีหลักสูตร
- 5) การพัฒนาหลักสูตร
- 6) มาตรฐานและมาตรฐานช่วงชั้นของหลักสูตร
- 7) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 8) ปัญหาและแนวโน้มในการพัฒนาหลักสูตร

สมรรถนะ

- 1) สามารถอภิเคราะห์หลักสูตร
- 2) สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ได้อย่างหลากหลาย
- 3) สามารถประเมินหลักสูตร ได้ ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร
- 4) สามารถจัดทำหลักสูตร

3. การจัดการเรียนรู้

สาระความรู้

- 1) ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน
- 2) รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒnarูปแบบการเรียนการสอน
- 3) การออกแบบและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
- 4) การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 5) การบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนรวม
- 6) เทคนิคและวิทยาการจัดการเรียนรู้
- 7) การใช้และการผลิตสื่อและการพัฒนาวัสดุใน การเรียนรู้
- 8) การจัดการเรียนรู้แบบบีดผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 9) การประเมินผลการเรียนรู้

สมรรถนะ

- 1) สามารถนำปัจจัยรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาคและตลอดภาค
- 2) สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน
- 3) สามารถเลือกใช้ พัฒนาและสร้างสื่อฯลฯ ในการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 4) สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และ จำแนกระดับการเรียนรู้ของ ผู้เรียนจากการประเมินผล

4. จิตวิทยาสำหรับครู

สาระความรู้

- 1) จิตวิทยาพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการมนุษย์

- 2) จิตวิทยาการศึกษา

- 3) จิตวิทยาแนวโน้มและให้คำปรึกษา

สมรรถนะ

- 1) เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน

- 2) สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของคน

- 3) สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

- 4) สามารถส่งเสริมความตั้งใจและความสนใจของผู้เรียน

5. การวัดและประเมินผลการศึกษา

สาระความรู้

- 1) หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา

- 2) การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา

- 3) การประเมินตามสภาพจริง

- 4) การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน

- 5) การประเมินภาคปฏิบัติ

- 6) การประเมินผลแบบย่อยและแบบรวม

สมรรถนะ

- 1) สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง

- 2) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

6. การบริหารจัดการในห้องเรียน

สาระความรู้

- 1) ทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการ

- 2) ภาวะผู้นำทางการศึกษา

- 3) การคิดอย่างเป็นระบบ

- 4) การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร

- 5) มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร

- 6) การติดต่อสื่อสารในองค์กร

- 7) การบริหารจัดการชั้นเรียน

- 8) การประกันคุณภาพการศึกษา
- 9) การทำงานเป็นทีม
- 10) การขัดทำโครงการงานทางวิชาการ
- 11) การจัดโครงการฝึกอาชีพ
- 12) การจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนา
- 13) การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
- 14) การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน

สมรรถนะ

- 1) มีภาวะผู้นำ
- 2) สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน
- 3) สามารถถือสารได้อย่างมีคุณภาพ
- 4) สามารถในการประสานประชัยชน
- 5) สามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการการบริหารจัดการ

7. การวิจัยทางการศึกษา

สาระความรู้

- 1) ทฤษฎีการวิจัย
- 2) รูปแบบการวิจัย
- 3) การออกแบบการวิจัย
- 4) กระบวนการวิจัย
- 5) สถิติเพื่อการวิจัย
- 6) การวิจัยในชั้นเรียน
- 7) การฝึกปฏิบัติการวิจัย
- 8) การนำเสนอผลงานวิจัย
- 9) การค้นคว้า ศึกษางานวิจัยในการพัฒนาระบวนการจัดการเรียนรู้
- 10) การใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหา
- 11) การเสนอโครงการเพื่อทำวิจัย

สมรรถนะ

- 1) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- 2) สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน

8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศในการศึกษา

สาระความรู้

1) แนวคิด ทฤษฎี เทคโนโลยี และนวัตกรรมการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

2) เทคโนโลยีสารสนเทศ

3) การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ

4) แหล่งการเรียนรู้และเครื่องข่ายการเรียนรู้

5) การออกแบบ การสร้าง การนำไปใช้ การประเมินและปรับปรุงนวัตกรรม สมรรถนะ

1) สามารถเดือดใจ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี

2) สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี

3) สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

9. ความเป็นครู

สาระความรู้

1) ความสำคัญของวิชาชีพครู บทบาท หน้าที่ ภาระงานของครู

2) พัฒนาการของวิชาชีพครู

3) คุณลักษณะของครูที่ดี

4) การสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

5) การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู

6) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และการเป็นผู้นำทางวิชาการ

7) เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

8) จรรยาบรรณของวิชาชีพครู

9) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

สมรรถนะ

1) รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน

2) ออดทนและรับผิดชอบ

3) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ

4) มีวิสัยทัศน์

5) ศรัทธาในวิชาชีพครู

6) ปฏิบัติจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ

ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังนี้

1. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน
2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

สาระการฝึกทักษะ และสมรรถนะของครู

1. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน

สาระการฝึกทักษะ

- 1) การบูรณาการความรู้ทั้งหมดมาใช้ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษา
- 2) ฝึกปฏิบัติการวางแผนการศึกษาผู้เรียน โดยการสังเกต ตั้งภารณ์ รวบรวมข้อมูลและนำเสนอผลการศึกษา
- 3) มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร รวมทั้งการนำหลักสูตรไปใช้

- 4) ฝึกการจัดทำแผนการเรียนรู้ร่วมกับสถานศึกษา
- 5) ฝึกปฏิบัติการดำเนินการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในสถานศึกษา

- 6) การจัดทำโครงการทางวิชาการ

สมรรถนะ

- 1) สามารถใช้ศึกษาและแยกแยะผู้เรียนได้ตามความแตกต่างของผู้เรียน
- 2) สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้
- 3) สามารถฝึกปฏิบัติการสอน ตั้งแต่การจัดทำแผนการสอน ปฏิบัติการสอน ประเมินผล และปรับปรุง

- 4) สามารถจัดทำโครงการทางวิชาการ

2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

สาระการฝึกทักษะ

- 1) การบูรณาการความรู้ทั้งหมดมาใช้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา
- 2) การจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนที่ชัดผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 3) การจัดกระบวนการเรียนรู้
- 4) การเลือกใช้ การผลิตสื่อ และนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้
- 5) การใช้เทคนิคและยุทธวิธีในการจัดการเรียนรู้

- 6) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 7) การทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 8) การนำผลการประเมินมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพ
- 9) การบันทึกและรายงานผลการจัดการเรียนรู้
- 10) การสัมมนาทางการศึกษา

สมรรถนะ

- 1) สามารถจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาเฉพาะ
- 2) สามารถประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน

- 3) สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน

- 4) สามารถจัดทำรายงานผลการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน

ข. มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติภาระหน้าที่ทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
การปฏิบัติภาระหน้าที่ทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการท่องค์การหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติภาระหน้าที่ต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

การตัดสินใจปฏิบัติภาระหน้าที่ต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรัก และห่วงคิดต่อผู้เรียน ดังนั้น ใน การเลือกกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมอื่น ๆ ครุต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

การมุ่งพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิมรวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการค้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการค่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุ จุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลการที่เกิดแก่ผู้เรียน

การจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผลการที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่ นุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลลัพธ์ในการตรวจสอบความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการ ปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติงานเป็น บุคคลิกภาพด้าวตัดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนา ผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่ เกี่ยวข้อง โดยครุน้ำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

- 1) ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนาและเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน
- 2) เทคนิค วิธีการ หรือวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของ ผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือวัตกรรมนั้น ๆ
- 3) ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด ที่เกิดกับผู้เรียน
- 4) ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

ปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติใน ด้านบุคคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย บริรยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่าง สม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเดื่องใส่ครรภ์ และถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟัง ความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของ เพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจาก การกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟัง ความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อ

พัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุนชันและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 สร้างหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

สร้างหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคม ได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิถีต่าง ๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้สอนบูรณาภรณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ คล่องแคล่ว ปัญหา ไม่ได้ตอบสนองปัญหาต่าง ๆ ด้วยอารมณ์หรือแต่ละบุคคลด้วย ครูสามารถมองหักมุมในทุกโอกาส มองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลลัพธ์ที่ดีของผู้เรียน

ค. มาตรฐานการปฏิบัติคน

รายการบรรณต่อคนเอง

- ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างเสมอ

รายการบรรณต่อวิชาชีพ

- ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อวิชาชีพ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

รายการบรรณต่อผู้รับบริการ

- ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ตั้งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

- ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

- ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติคนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

๖. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำการเป็นปฏิปักษ์ต่อความเรียบง่ายทางกายสัตว์ปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

๗. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงและสมอภิค โดยไม่เรียกชื่อรับหรือยอมรับผลประโยชน์จาก การใช้คำแนะนำหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

๘. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเพียงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยมีความนับในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

๙. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติดุณ เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนร่วมและชี้มั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหามาฆศรัทธิ์ ทรงเป็นประมุข

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสักษะครูดีในประเทศไทย

จากการศึกษางานวิจัย และค้นคว้าของท่านพุทธทาสภิกขุ (2524), สุวน อุmrivitarn (2536), ยำไพ สุจริตกุล(2536), ท.ก.ล้วย์ไม้ ณ อยุธยา(2537), ไฟ咒ร์ สินลารัตน์ (2537,) ประกอบ คุปรัตน์ (2539) และสำนักงานเลขานุการคุรุสภา(2537) ผู้วิจัยพบว่าครูที่ดีควรมีคุณลักษณะที่จำเป็น ๓ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านคุณลักษณะ

๑) มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และพร้อมที่จะพัฒนาวิชาชีพของตนอยู่เสมอ
๒) ประพฤติดุณเป็นแบบอย่างแก่ผู้เรียน ทั้งด้านศิลธรรม วัฒนธรรม กิจนิสส์ ศุภนิสัย และอุปนิสัย ตลอดจนมีความเป็นประชาธิปไตย

๓) ใฝ่รู้และพัฒนาอยู่เสมอ

๔) มีความเมตตาแก่ศิษย์ และเห็นคุณค่าของศิษย์

๕) มีสุขภาพสมบูรณ์

๖) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาการ และสามารถใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้

๗) มีบทบาทในการพัฒนาชุมชน และสามารถเป็นผู้นำชุมชนได้

๘) สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ภาษาและวิจัยเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง

๙) สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ในระบบสากลได้ดี

(1) เป็นครูที่เน้นความหลากหลายเพื่อตอบสนองต่อผู้เรียนเป็นหลัก แนะนำผู้เรียนสามารถพัฒนาเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพและสร้างสรรค์ และให้ข้อมูลลงทะเบียนกลับผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง

(2) รู้วิชาการด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น เพราะการศึกษาดูใหม่เป็นการศึกษาผ่านอิเล็กทรอนิกส์มากขึ้น

(3) เป็นครูที่ต้องไปพาานักเรียนมากขึ้น เข้าเยี่ยมชุมชนได้มากขึ้น

2. ด้านความรู้ของครู

1) มีความรู้ในวิชาชีพที่สอนอย่างแท้จริง สามารถเชื่อมโยงทฤษฎีในศาสตร์ความรู้มาสู่การปฏิบัติได้ทั้งการปฏิบัติในระดับสากลและในระดับท้องถิ่น

2) มีความรู้ด้านการวิจัย วิทยาการคอมพิวเตอร์และภาษาเพื่อเป็นเครื่องมือในการแลงหาความรู้

3) มีความรู้ด้านเทคนิคการสอน จิตวิทยา การวัดและประเมินผล และสามารถประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4) รู้ข้อมูลข่าวสารรอบตัว และเรื่องราวในท้องถิ่น เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และฝึกให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์วิจารณ์ได้

1. ด้านการถ่ายทอดความรู้

1) สามารถประยุกต์ใช้เทคนิคการสอนต่างๆ เพื่อจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่น่าสนใจ และผู้เรียนเกิดความเข้าใจเนื้อหาวิชาที่เรียน ตลอดจนสามารถเชื่อมโยงความรู้นั้นสู่การนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ หรือใช้ในการเรียนรู้ต่อไป

2) สามารถอบรมบ่มนิยมให้ผู้เรียนมีศิลธรรม วัฒนธรรม กิจนิสส์ สุขนิสส์ และอุปนิสส์ รวมทั้งรักในความเป็นประชาธิปไตย เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคม ได้อย่างปกติสุข

3) สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนໄฟร์ และก้าวทันเทคโนโลยี ตลอดจนสามารถใช้ภาษาสื่อสารกันได้ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเสมอ และสามารถใช้เครื่องมือต่างๆ ในการแลงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

4) สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนมองกว้างต่างๆ ของชุมชน สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาชุมชน และแก้ปัญหาต่างๆ ในชุมชนได้

5) พัฒนาให้ผู้เรียนเรียนรู้เรื่องราวต่างๆ ของชุมชน สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาชุมชน และแก้ปัญหาต่างๆ ในชุมชนได้

3. บทบาทหน้าที่ครูและมาตรฐานวิทยฐานะครู

บทบาทของครุศาส พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

ในการประกอบวิชาชีพครุ นอกรากจะมีมาตรฐานวิชาชีพครุ เป็นแนวทางการดำเนินงานแล้ว พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดแนวทางการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของผู้มีหน้าที่ จัดกระบวนการเรียนรู้ไว้ด้วย ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครุจะต้องยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติ เช่นเดียวกัน ซึ่งมีสาระที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. จัดการเรียนการสอน โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนา คนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด รวมถึงจะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตาม ธรรมชาติ และเติมความศักยภาพ (ม.22)

2. จัดสาระการเรียนรู้ โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และ บูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ก่อร่วมคือ (ม.23)

1) ความรู้เกี่ยวกับคนเอง และความสัมพันธ์ของคนกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ สังคมโลก รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของสังคมไทย และระบบ การเมือง การปกครอง ในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2) ความรู้และทักษะ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ ความเข้าใจและ ประสบการณ์ เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลย์ยั่งยืน

3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการ ประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

4) ความรู้ และทักษะด้านคณิตศาสตร์ ด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

5) ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

3. จัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรม ให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (ม.24(1))

4. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้ นำไปใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา (ม.24(2))

5. จัดกิจกรรม ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำ เป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง (ม.24(3))

6. จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา (ม.24(4))

7. จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้ และมีความรอนรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของการบูรณาการเรียนรู้ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและวิทยากรประเภทต่างๆ (ม.24(5))

8. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่มีการประสานความร่วมมือกับบุคลากร ผู้ปกครอง และบุคลากรในชุมชน ทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาการเรียนตามศักยภาพ (ม.24(6))

9. จัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน การประพฤติ สังคม พฤติกรรม การเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบความคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน ตาม ความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา(ม.26)

10. จัดทำสาระของหลักสูตร ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชน และสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นรวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนซึ่งต้องครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ โดยสาระของหลักสูตร ทั้งที่เป็นวิชาการและวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคน ให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความคิดงาน และความรับผิดชอบต่อสังคม (ม.27,28)

11. ร่วมกับบุคลากร ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความ เป็นแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษา อบรม มี การแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยากรต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชน ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ การพัฒนา ระหว่างชุมชน (ม.29)

12. พัฒนาระบวนการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพ และดำเนินการวิจัย เพื่อพัฒนาการ เรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน แต่ละระดับการศึกษา (ม.30)

13. พัฒนาขีดความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของผู้เรียน เพื่อให้มีความรู้ และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต (ม.66)

14. ปฏิบัติงาน และประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู (ม.53) การดำเนินงานจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เข้ากับผู้เรียนและชุมชนตามแนวทางที่ก่อร่วมแล้วเป็น บทบาทของครู ซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรหลักในการปฏิรูปการศึกษา สามารถจะดำเนินได้โดยตลอดเวลา โดยไม่ต้องรอคำสั่งหรือทิศทางจากกระทรวง หรือหน่วยงานต้นสังกัดแต่อย่างใด เนื่องจากสิ่งที่ ปรากฏเป็นแนวทางจัดการศึกษาอยู่ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ล้วนเป็นหลักวิชาครู ผู้ ประกอบวิชาชีพครู หรือ ครูมืออาชีพได้ศึกษาเล่าเรียน และฝึกอบรมแล้วทั้งสิ้น สำหรับได้เริ่มต้น เปลี่ยนแปลงหรือปฏิรูป การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนเดียวแต่บัดนี้ก็จะเป็นการเรียน “ความ เป็นมืออาชีพ” ของครูกลับคืนมา คุณภาพและมาตรฐานการประกอบอาชีพของครูก็จะสูงขึ้น ทำให้ครู นักศึกษา เป็นที่ยอมรับนับถือและไว้วางใจกษาระบวนโดยทั่วไป

ดำเนินกิจกรรมปฎิรูปการศึกษา(2545) ได้เสนอมาตรฐานสมรรถนะการปฏิบัติงานตามวิทยฐานะของครุ ซึ่งในขณะนี้ มีแนวโน้มกำหนดเป็น 4 วิทยฐานะ คือ ครุปฏิบัติการ ครุชำนาญการ ครุเชี่ยวชาญ และครุเชี่ยวชาญพิเศษ โดยได้เสนอหน้าที่ครุ 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการแนะนำ แก่ปีก่อนๆและส่งเสริม พัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน และด้านการสร้างความสัมพันธ์ และร่วมมือกับชุมชน โดย ด้านการจัดการเรียนการสอน ได้กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพการทำงานในลักษณะเดียวกับทุกวิทยฐานะ ยกเว้นกรณีของครุเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ จะเน้นบทบาทในเรื่อง การมีส่วนร่วมในการประเมินหลักสูตรและเป็นแกนนำในการประเมินหลักสูตร ตามลำดับ และในเรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครุเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ ต่อการเรียนการสอน และมีการข้างจึงในวงกว้าง ตามลำดับ ในเรื่องความสามารถในการเขียนผู้นำ ในขณะที่ครุเชี่ยวชาญต้องมีผลงานวิจัย สร้างสรรค์ มีการนำไปใช้และเผยแพร่แล้ว ในระดับ เชี่ยวชาญพิเศษจะต้องมีผลงาน ในลักษณะบุกเบิกและเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ ด้านบทบาทหน้าที่ในการคุ้มครองเรียน ครุทุกวิทยฐานะต้องคุ้มครองเรียนในความรับผิดชอบของตนเอง โดยครุเชี่ยวชาญ จะต้องมีผลงาน คิดค้นนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ ในการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนด้วย ในด้านการประสานชุมชนเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ ครุทุกวิทยฐานะต้องร่วมมือ/ส่งเสริมให้ผู้ปกครองหรือชุมชนมีส่วนร่วมในการ พัฒนาการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน โดยครุเชี่ยวชาญจะต้องมีส่วนร่วมหรือ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในชุมชน ในขณะที่ครุเชี่ยวชาญพิเศษจะต้องเพื่อในเรื่องการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมหรือมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน

ในด้านผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครุ จากการศึกษาของ รังสี เหล็กกล้า (2546) ศึกษาความพร้อมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครุของ ข้าราชการครุ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา พบว่า ผู้บริหารและครุ สายผู้สอนมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครุ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก 11 มาตรฐาน คือ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำสั่งผลที่จะเกิดกับผู้เรียน ผู้สอน ที่มีประสิทธิภาพ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ รายงานผล การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อบ่งนีระดับ ปฏิบัติดุณเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน รวมมือกับผู้อื่นใน สถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน และส่วนหัวและใช้ข้อมูลข่าวสาร ใน การพัฒนา สร้างโอกาสในการพัฒนาผู้เรียน ให้ทุกสถานการณ์ อยู่ในระดับมาก ด้านการปฏิบัติ กิจกรรม วิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครุอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ความพร้อมในการ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครุ โดยจำแนกตามตำแหน่งอาชีวะ และวุฒิทางการศึกษา ครุที่มี ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครุไม่แตกต่างครุที่มีอาชีวะ

ต่างกัน มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมแตกต่างกัน ครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีความพร้อมมากกว่า ครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปและข้าราชการครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมแตกต่างกัน

มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะครู

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ได้กำหนด
ตำแหน่งและวิทยฐานะ ประเภทผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา เป็นดังนี้(ก.ค.ศ.,2547)

ชื่อตำแหน่ง

ครูผู้ช่วย

ครู

ชื่อวิทยฐานะ

ครูชำนาญการ

ครูชำนาญการพิเศษ

ครูเชี่ยวชาญ

ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

เพื่อให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ก.ค.ศ. ในฐานะองค์กรที่มีหน้าที่หลักในการบริหารงานบุคคล จึงได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะ ตามหนังสือ ก.ค.ศ.ที่ ศท 0206.3/ ว17(ลงวันที่ 21 ตุลาคม 2548) เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังด้วยร่าง ต่อไปนี้

มาตรฐานตำแหน่งประเภท ผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา สายงาน การสอน

ลักษณะงานโดยทั่วไป มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียน การสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อ พัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงาม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ชื่อตำแหน่ง ครู

หน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนการส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพนำเสนอความ

ร่วมนือกับผู้ปกครองบุคคลในชุมชนและหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาเรียนรู้ การบริการ สังคมด้านวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะที่อนปฏิบัติ

1. ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
3. ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา
4. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการคุ้มครองเด็กผู้เรียน
5. ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ
6. ทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น
7. ศึกษา วิเคราะห์วิจัย และประเมินพัฒนาการของผู้เรียนเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน
8. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

มาตรฐานวิทยฐานะ ครุยว่านาญการพิเศษ

หน้าที่และความรับผิดชอบ : ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองบุคคลในชุมชนหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณภาพการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเข้าใจในสาระหรือกุญแจสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบในระดับพื้นฐานมีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ บริหารจัดการชั้นเรียน พัฒนาผู้เรียน โดยแสดงให้เห็นว่ามีความคิดสร้างสรรค์มีการปรับปรุงข้อบกพร่องที่หลักสูตรกำหนดและการพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพมีทักษะการจัดการเรียนรู้และประเมินผลที่เหมาะสมกับสาระหรือกุญแจสาระการเรียนที่รับผิดชอบและความแตกต่างของผู้เรียนสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของสาระหรือกุญแจสาระการเรียนรู้

เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

มาตรฐานวิทยฐานะ ครุเชี่ยวชาญ

หน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองบุคคลในชุมชนและห้องสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณภาพการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเข้าใจในสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบในระดับสูง มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ บริหารจัดการชั้นเรียน โดยแสดงให้เห็นว่ามีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดค้น วิจัย และนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับธรรมชาติของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบและความแตกต่างของผู้เรียน รวมทั้งมีการพัฒนาวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้

เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มาตรฐานวิทยฐานะ ครุภัณฑ์อาชญาพิเศษ

หน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองบุคคลในชุมชนและห้องสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณภาพการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเข้าใจในสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบในระดับสูงยิ่ง มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย บริหารจัดการชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ โดยแสดงให้เห็นว่ามีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดค้น วิจัยและพัฒนาที่สร้างสรรค์ สามารถนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับธรรมชาติของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบและความแตกต่างของผู้เรียน รวมทั้งมีการพัฒนาวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่เป็นระบบ เป็นแบบอย่าง และเป็นประ予以ชนิดต่อองค์การ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้

เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

หากหัวอ่าย จะเห็นว่า การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้มีวิทยฐานะแต่ละวิทยฐานะจะเหมือนกัน แต่เพื่อความเข้มข้นในเรื่องคุณภาพการปฏิบัติงาน เช่น วิทยฐานะเชี่ยวชาญ จะต้องมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดค้น วิจัย และนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน หรือมีการพัฒนาวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้ เป็นต้น ซึ่งไม่ได้ระบุไว้ในคุณภาพการปฏิบัติงานของวิทยฐานะ จำนำญาติพิเศษ หรือในกรณีของวิทยฐานะครุภัณฑ์อาชญาพิเศษ กำหนดให้มีการพัฒนาวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่สร้างสรรค์และเป็นประ予以ชนิดต่อองค์การ เป็นต้น

หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะ

โดยที่มาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 บัญญัติว่า การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใด และการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใด ต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะ ตามมาตรา 42 ซึ่งต้องผ่านการประเมิน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึง ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพประสบการณ์ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียน การสอน ตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด ดังนี้ ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ดังแนวปฏิบัติต่อไปนี้

การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

หลักเกณฑ์

1. ผู้ที่จะขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ต้องมีคุณสมบัติ ต่อไปนี้

1.1 ดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เก็บเก่าอย่างโดยย่างหนักหรือรวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปีหรือดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะ ชำนาญการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปีนับถึงวันที่ยื่นคำขอ

1.2 ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ คศ.4

1.3 ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งนั้นย้อนหลัง 2 ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

2. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยพิจารณาจาก

2.1.1 การมีวินัย

2.1.2 การประพฤติ ปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดี

2.1.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม

2.1.4 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

2.1.5 ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

2.2 ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.2.1 สมรรถนะหลัก

(1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(2) การบริการที่ดี

(3) การพัฒนาตนเอง

(4) การทำงานเป็นทีม

2.2.2 สมรรถนะประจำสายงาน

(1) การออกแบบการเรียนรู้

(2) การพัฒนาผู้เรียน

(3) การบริหารจัดการชั้นเรียน

(4) การวิเคราะห์และสังเคราะห์

2.3 ด้านผลงานที่เกิดจาก การปฏิบัติหน้าที่ ในด้านการเรียน การสอน โดยพิจารณาจาก

2.3.1 ผลการปฏิบัติงาน

(1) การจัดการเรียนรู้

(2) การพัฒนาวิชาการ

(3) ผลที่เกิดกับผู้เรียน

(4) ผลที่เกิดกับสถานศึกษา

2.3.2 ผลงานทางวิชาการ ไม่น้อยกว่า 2 รายการ ซึ่งต้องเป็นงานวิจัย 1 รายการ และงานวิชาการอื่น 1 รายการ

ในการประเมิน 3 ด้าน คุณลักษณะด้าน ทุกวิทยฐานะจะถูกประเมินใน 3 ด้านเหมือนกัน แต่ จะแตกต่างกันในเรื่องระดับความเข้มข้นของคุณภาพ เช่น กำหนดเกณฑ์ผ่าน ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65 70 75 และ 80 สำหรับวิทยฐานะชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และ เชี่ยวชาญพิเศษ ตามลำดับ อีกทั้งรายการประเมินในด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และ ผลงานที่เกิดจาก การปฏิบัติหน้าที่จะแตกต่างกัน เช่น ในการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน ในระดับชำนาญการและ ชำนาญการพิเศษ สมรรถนะประจำสายงาน ไม่มีการประเมินด้าน ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ในขณะที่ วิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ ได้กำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะ ด้านนี้ด้วย หรือในกรณี ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ในระดับชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ ได้กำหนดที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานใน 3 ด้าน คือ 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาวิชาการ และ 3) ผลที่เกิดกับผู้เรียน ในขณะที่ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ได้กำหนดรายการที่ 4) ผลที่ปรากฏต่อครู อาจารย์หรือสถานศึกษา และ จะเพิ่ม รายการที่ 5) ผลที่ปรากฏต่อชุมชน/วงวิชาการ ซึ่งเป็นผลที่กว้าง ขึ้น ในวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ อีกทั้งจำนวนและลักษณะจำนวนผลงานทางวิชาการก็แตกต่างกัน ด้วย ซึ่งโดยนัยนี้ จะเห็นว่า ระบบประเมินคาดหวังให้ครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ มี คุณภาพผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นกว่า และปรากฏผลงานในฐานะแกนนำในสถานศึกษา หรือใน ชุมชน ในระดับที่มากกว่า

จากการวิเคราะห์ข้อเสนอของสำนักงานปฐบุรีการศึกษา ซึ่งพบว่า ได้เน้นบทบาทครู เชี่ยวชาญในฐานะครุภ肯นำที่มีผลงานสร้างสรรค์ เกิดประโยชน์ต่อ โรงเรียนและเพื่อนครุอย่างชัดเจน ในขณะที่คุณภาพการปฏิบัติงานในวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ได้เพิ่มศักยภาพด้านคุณภาพผลงานที่

สร้างสรรค์ บุกเบิก และเกิดประโยชน์ต่อสู่ปัจจุบันขององค์กร/หน่วย หรือองค์กรทางวิชาการ ในวงกว้าง ซึ่งโดยนัยนี้จะเห็นว่าแนวปฏิบัติที่ ก.ก.ศ.กำหนดในการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครุภารก្រรูปวิทยานะเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษที่ใช้อธิบดีในปัจจุบัน(2550) ก็สอดคล้องกับเงื่อนไขข้อเสนอที่อยู่แล้ว

ในด้านสมรรถนะหรือคุณภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ จากการศึกษาในเรื่องสมรรถนะข้าราชการ ของสำนักงาน ก.พ. (2543) พบว่า ก.พ. ได้ศึกษาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ เพื่อรวมรวมหน้าที่หลักของตำแหน่งงานต่าง ๆ ทุกตำแหน่งในภาคราชการพลเรือน แล้วจัดตำแหน่งงานต่าง ๆ รวมกันเป็นกลุ่มงาน (Job Family) แล้วกำหนดคุณสมบัติเชิงพฤติกรรม (สมรรถนะ) ประจำกลุ่มงานต่าง ๆ เพื่อที่จะใช้คุณสมบัติเชิงพฤติกรรม(สมรรถนะ) ในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการศึกษากลุ่มงานได้แบ่งกลุ่มงานในภาคราชการพลเรือนไทยเป็น 18 กลุ่มงาน ได้แก่

1. กลุ่มงานสนับสนุนทั่วไป (General Support)
2. กลุ่มงานสนับสนุนงานหลักทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Technical Support)
3. กลุ่มงานให้คำปรึกษา (Advisory)
4. กลุ่มงานบริหาร (Executive)
5. กลุ่มงานนโยบายและวางแผน (Policy and Planning)
6. กลุ่มงานศึกษาวิจัยและพัฒนา (Study and Research)
7. กลุ่มงานข่าวกรองและสืบสวน (Intelligence and Investigation)
8. กลุ่มงานออกแบบเพื่อพัฒนา (Developmental Design)
9. กลุ่มงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (International Relations)
10. กลุ่มงานบังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement)
11. กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (Public Communication and Promotion)
12. กลุ่มงานส่งเสริมความรู้ (Public Education and Development)
13. กลุ่มงานบริการประชาชนด้านสุขภาพและสวัสดิภาพ (Caring Services)
14. กลุ่มงานบริการประชาชนทางศิลปวัฒนธรรม (Cultural and Artistic Vocational Skill Services)
15. กลุ่มงานบริการประชาชนทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Technical Services)
16. กลุ่มงานเอกสารราชการและทะเบียน (Registration and Record)
17. กลุ่มงานการปกครอง (Public Governance)
18. กลุ่มงานอนุรักษ์ (Conservation)

จากการศึกษาลักษณะการปฏิบัติงาน ก.พ. ได้ไว้เคราะห์และกำหนดสมรรถนะสำคัญ ๆ ของกลุ่มงานต่าง ๆ ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังต่อไปนี้

สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
2. การบริการที่ดี (Service Mind)
3. การตั้งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
4. จริยธรรม (Integrity)
5. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น สมรรถนะประจำกลุ่มงานมีทั้งหมด 20 สมรรถนะด้วยกัน คือ

1. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
2. การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
3. การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others)
4. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)
5. การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
6. ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)
7. ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
8. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)
9. การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
10. ความถูกต้องของงาน (Concern for Order)
11. ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
12. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
13. ศักดิ์สิทธิ์ในการสื่อสาร (Communication & Influencing)
14. ลักษณะผู้นำ (Leadership)
15. คุณทรียาภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
16. วิสัยทัศน์ (Visioning)
17. การวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Orientation)
18. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
19. การควบคุมตนเอง (Self Control)
20. การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others)

จากการศึกษาแนวปฏิบัติของ ก.ค.ศ. ใน การประเมินข้าราชการครูในสายงานการสอนเพื่อเข้าสู่วิทยาลัยเชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ พบว่า ได้กำหนดสมรรถนะที่สำคัญ 8 ประการ ดังที่ได้กล่าวข้างต้นแล้วนั้น ในขณะเดียวกัน จากการศึกษารายการสมรรถนะที่กำหนด ในกรอบของสายงานบริหารการศึกษา หรือสายงานนิเทศการศึกษา ซึ่งได้กำหนดสมรรถนะประจำสายงานที่แตกต่างจากสายครุภูมิสอน โดยกำหนดสมรรถนะที่สำคัญ คือ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การถือสารและภูมิปัญญา 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 4) การมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้โดยเห็นว่าก่อนบุคคลก่อนนี้ได้กำหนดมาที่ในการนิเทศ แนะนำ พัฒนาศักยภาพบุคลากร หรือเป็นผู้นำในการจัดการศึกษา ซึ่งเมื่อพิจารณาบทบาทที่คาดหวังของสายงานการสอน โดยเฉพาะในวิทยาลัยเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ ก็คาดหวังบทบาทในฐานะแกนนำ หรือผู้นำในการพัฒนาทางวิชาการ เช่นกัน ในกรณีจึงควรพิจารณาสมรรถนะที่เกี่ยวข้องที่จะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพในฐานะครุภูมิสอนได้ด้วย ทั้งนี้ หลังจากศึกษาถักยละเอียดสมรรถนะข้าราชการ ตามผลการศึกษาของ ก.พ. และรายงานการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของ ก.ค.ศ.(สำนักงาน ก.ค.ศ., 2549) ซึ่งในขั้นต้นได้เลือกสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูที่สำคัญ ๔ ประกอนด้วย ๘ สมรรถนะ คือ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การถือสารและการภูมิปัญญา 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) การมีวิสัยทัศน์ 5) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 6) การออกแบบการเรียนรู้ 7) การพัฒนาผู้เรียน และ 8) การบริหารจัดการชั้นเรียน ในที่นี้ผู้วิจัยจึงได้เลือกและกำหนดสมรรถนะประจำสายงานที่เห็นว่าจำเป็นเพื่อให้ครุภูมิเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมสมรรถนะต่อไปนี้ คือ

1. บุคลิกสัมฤทธิ์ : ความสุ่มเสี่ยมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ครบถ้วน สมบูรณ์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
2. การบริการที่ดี : มีความตั้งใจ หราษณ์ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ให้บริการวิชาการและด้านอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ
3. การพัฒนาตนเอง : ค้นหาความรู้ ศึกษาองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
4. การทำงานเป็นทีม : การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อร่วมงานและการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามให้อ่อง光เจริญเติบโต
5. การแสวงหาและใช้ข้อมูล สารสนเทศ · การศึกษา ค้นคว้า รวมรวมจัดระบบข้อมูล และนำสารสนเทศไปใช้เพื่อพัฒนางาน
6. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ · ความสามารถในการทำความเข้าใจต่างๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย ๆ ตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งความสามารถในการรับรู้ความต่างๆ ด้วยการอ่านเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนางาน
7. การถือสารและภูมิปัญญา : ความสามารถในการถือ ภาระเรียนในโอกาสและสถานที่ต่าง ๆ และการถือสารผ่านเครื่องข่ายคอมพิวเตอร์นี้ ตลอดจนการซักถาม ให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ ถืออธิบายในที่ที่ต้องการ
8. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร · ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตามเป็นแบบอย่าง รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงาน ให้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ
9. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง . ความสามารถในการวิเคราะห์ คาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงภาวะ แวดล้อมขององค์กร การนำนวัตกรรม/ท��นเด็กใหม่ ๆ มาใช้ในการตระหนักรับเพิ่มประสิทธิภาพของงาน การกระตุ้น ดึงเติบโตให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมกับปรับปรุงพัฒนาระบบงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

10. การออกแบบการเรียนรู้ : มีความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับบุคคลประดิษฐ์การเรียนรู้ เมื่อหาสาระ หรือรวมรายคิดของผู้เรียน

11. การพัฒนาผู้เรียน : ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติภาระ จริยธรรม ทักษะชีวิตแก่ผู้เรียน ถูกพัฒนาด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสร้างระบบคุณภาพนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ

12. การบริหารจัดการชั้นเรียน : สามารถดูแลนักเรียนที่มีความสามารถทางด้านภาษาต่างๆ รวมรวมสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารชั้นเรียน และกำกับดูแลความงามของนักเรียนในชั้น ให้อ่องมีประสิทธิภาพ

4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ

การพัฒนาอาชีพ : ความหมายและคุณประโยชน์

โดยทั่วไป อาชีพ (career) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำเพื่อการดำรงชีวิต โดยใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนที่ได้รับจากการศึกษาและฝึกอบรม เช่น อาชีพแพทย์ พยาบาล นักวิทยาศาสตร์ ช่างไฟฟ้า ช่างไม้ เป็นต้น แต่ในที่นี้จะให้ความหมายของอาชีพว่าคือ “ลำดับขั้น ของตำแหน่งงาน ซึ่งบุคคลดำรงอยู่ภายใต้ช่วงชีวิตของเข้า” (De Cenzo & Robbins, 1994) ดังนั้น บุคคลทุกคนที่ทำงานโดยได้รับหรือไม่ได้รับค่าตอบแทน จะถือว่าเป็นบุคคลที่มีอาชีพทั้งสิ้น

การพัฒนาอาชีพ (career development) จึงหมายถึง กระบวนการซึ่งองค์การจัดขึ้นเพื่อ ช่วยเหลือบุคลากรในการจัดการกับอาชีพของตนเอง (De Cenzo & Robbins, 1994) ซึ่งอาจจะได้แก่ การประเมินศักยภาพของบุคคล กำหนดเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม วางแผน และฝึกอบรม เพื่อ สร้างเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน (ภาควิชี ประจักษ์ศุภนิติ และกิ่งพร ทอง ใบ, 2531)

การพัฒนาอาชีพของบุคลากร มีความสำคัญและก่อให้เกิดคุณประโยชน์แก่องค์กรหลาย ประการ ดังต่อไปนี้คือ

1. ช่วยรับประกันว่าบุคลากรที่มีความสามารถจะอยู่กับองค์การต่อไป บุคลากรที่มี ความสามารถและประสบการณ์ ย่อมต้องเป็นที่ต้องการขององค์กรทุกแห่งและบุคคลเหล่านี้สามารถ ที่จะทำงานใหม่ได้อย่างรวดเร็วและง่ายดาย หากพวกลเข้ารู้สึกว่าองค์การ ไม่ได้ให้ความสำคัญแก่พวกล เขา และไม่ได้มีนโยบายหรือมาตรการใดๆ ที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของพวกลเข้าแล้ว โอกาสที่พวกลเข้าจะลาออกจากงานก็มีสูงอย่างยิ่ง ดังนั้น โครงการด้านการพัฒนาอาชีพจะเป็นสิ่ง หนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรที่มีความสามารถเหล่านี้ออกจากองค์การไป

2. ช่วยให้องค์การสามารถดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถสูงเข้ามาทำงาน ได้มากขึ้น บุคคลที่ มีความสามารถสูงมักจะพิจารณาเลือกทำงานกับองค์การ ซึ่งให้ความสำคัญต่ออนาคตและ ความก้าวหน้าของบุคลากร ดังนั้น หากองค์การใดที่มีโครงการด้านการพัฒนาอาชีพ ก็ย่อมจะมีความ ได้เปรียบในการดึงดูดบุคคลเหล่านี้ให้เข้ามาทำงานกับตน

3. ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์การ องค์การที่ให้ความสำคัญและความสนใจแก่อนาคตและความก้าวหน้าของบุคลากร ย่อมจะทำให้ทั้งบุคลากรภายนอกมององค์การนี้ด้วยความรู้สึกที่ดี ซึ่งจะช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์และชื่อเสียงให้องค์การเป็นอย่างดี

4. ช่วยให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและลดความล้าสมัย การทำงานในตำแหน่งหนึ่งเป็นเวลานาน ย่อมทำให้เกิดความซ้ำซาก จำเจ และไม่ได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ อันอาจจะทำให้บุคลากรล้าหลังต่อความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ดังนั้น การพัฒนาอาชีพจะช่วยให้บุคลากรที่การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ เพราะบุคลากรเหล่านี้จะเป็นต้นของเพิ่มพูนความรู้และความสามารถต่างๆ ที่จำเป็นก่อนที่จะสามารถก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งงานอื่นๆ

การดำเนินงานเพื่อพัฒนาอาชีพโดยองค์การ

การพัฒนาอาชีพ คือ การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์การเพื่อให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้น การดำเนินงานจะประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ หลักขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาและระบุความต้องการขององค์การ ในขั้นตอนแรกนี้ องค์การจะต้องศึกษาและระบุความต้องการและเป้าหมายของโครงการพัฒนาอาชีพให้เด่นชัด โดยพิจารณาจากเป้าหมาย ปรัชญา และนโยบายการดำเนินงานขององค์การ ตัวอย่างเช่น องค์การที่มีเป้าหมายในการขยายงาน ไม่ว่าจะเป็นในด้านการเพิ่มส่วนแบ่งการตลาด ขยายสาขา หรือขยายขอบเขตการดำเนินงานไปสู่กิจกรรมประเภทใหม่ๆ จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรด้านต่างๆ เพิ่มขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ดังนั้น องค์การจึงต้องมีการวางแผนกำลังคนและการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมาย การดำเนินงานในอนาคต แผนกำลังคนจะทำให้องค์การทราบว่า ในระยะเวลาข้างหน้า ไม่ว่าจะเป็นหนึ่งปี ห้าปี หรือสิบปี บุคลากรด้านต่างๆ ควรจะมีปริมาณและคุณภาพอย่างไร ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้ทราบว่าโครงการการพัฒนาอาชีพจะดำเนินไปในทิศทางใด

2. พัฒนากลยุทธ์และวิธีการพัฒนาอาชีพ เมื่อองค์การทราบเป้าหมายและทิศทางของการพัฒนาอาชีพแล้ว ขั้นตอนต่อมาคือการสร้างและพัฒนากลยุทธ์และวิธีการพัฒนาอาชีพ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

3. ตระเตรียมสิ่งต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการจัดโครงการพัฒนาอาชีพ ซึ่งอาจจะครอบคลุมสิ่งต่างๆ เช่น คณาจารย์ บุคลากร งบประมาณ อุปกรณ์ และวัสดุเครื่องมือหรือแบบประเมินต่างๆ ที่ใช้ในการประเมินบุคคล เป็นต้น

4. ประชาสัมพันธ์และดำเนินงานตามโครงการ เพื่อให้โครงการการพัฒนาอาชีพเป็นที่ยอมรับและได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกระดับชั้น องค์การจะต้องมีการประชาสัมพันธ์โครงการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมาย นโยบาย และวิธีการดำเนินงานของโครงการ จากนั้นจึงเริ่มดำเนินงานตามแผนการที่ได้กำหนดไว้

5. ประเมินและติดตามผล หลังจากที่ได้มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาชีพหนึ่งๆ เสร็จสิ้นไป ควรจะได้มีการประเมินและติดตามผลทุกครั้ง เพื่อตรวจสอบว่ากิจกรรมเหล่านี้ได้ก่อให้เกิด

ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์หรือไม่ นอกเหนือนั้นยังควรที่จะได้ประเมินและติดตามผลโครงการการพัฒนาอาชีพโดยรวมทั้งโครงการอีกด้วย

การพัฒนาอาชีพที่ประสบความสำเร็จ จะช่วยลดความไม่สอดคล้องกันระหว่างความคาดหวังของบุคลากรกับนโยบายและการปฏิบัติขององค์การ อันเป็นผลให้บุคลากรขององค์การมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น และมีความก้าวหน้าในอาชีพดีขึ้น

วิธีการพัฒนาอาชีพโดยองค์การ

การพัฒนาอาชีพโดยองค์การ สามารถกระทำได้ในหลายรูปแบบและวิธีการ ทั้งนี้เพื่อให้เหมาะสมกับระดับชั้น ตำแหน่งงาน และอายุการทำงานของบุคลากร ในที่นี้จะเสนอวิธีการพัฒนาอาชีพที่ได้รับความนิยม ดังต่อไปนี้

1) การให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานตามความเป็นจริง (realistic job preview) คือ กิจกรรมที่องค์การจัดขึ้น เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานตามความเป็นจริงแก่ผู้สมัครงาน ในระหว่างการสรรหาบุคลากร โดยกิจกรรมนี้อาจประกอบด้วยการพบปะสนทนากับนายภาพยนตร์/วิศวทัศน์ การแยกเอกสาร และการเยี่ยมชมสถานที่ทำงาน (Schmeider & Schmitt, 1986) การวิจัยได้ชี้ว่า ผู้สมัครงานอาจสร้างความคาดหวังที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงเกี่ยวกับองค์การและงานที่ตนเองสนใจและจะต้องรับผิดชอบอย่างรุนแรงได้ เมื่อความคาดหวังนั้นมิได้ปรากฏเป็นจริง อันจะนำไปสู่ความไม่พอใจและลาออกจากงานไปในที่สุด (Cummings & Huse, 1989) ดังนั้น การให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานตามความเป็นจริงในระหว่างการสรรหา จะช่วยลดการสร้างความคาดหวังที่ไม่เป็นจริงของบุคคลได้ และทำให้ผู้สมัครงานมองเห็นภาพที่แท้จริง ข้อดี/ข้อเสียของงานและอาชีพ รวมทั้งองค์การที่ตนมีความสนใจโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้สมัครงานซึ่งเพิ่งสำเร็จการศึกษา และเริ่มก้าวเข้าสู่โลกแห่งการทำงานเป็นครั้งแรก มักจะขาดภาระงานและองค์การไว้ก่อนเข้าสู่สายหมู จึงมักจะพบว่าสิ่งที่ตนคาดหวังไว้นั้น ค่อนข้างห่างไกลจากความเป็นจริง การให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานตามความเป็นจริง จะทำให้บุคคลสามารถประเมินได้อย่างถูกต้องว่าองค์การและงานนั้นๆ เหมาะสมกับการประกอบอาชีพของตนหรือไม่ สำหรับผู้ที่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับงานอย่างถูกต้อง เมื่อได้เข้ามาทำงานแล้วก็ มักจะมีความพึงพอใจในงาน มีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความก้าวตื้ด่องค์การ และไม่ถอยหลังจากงานไปอย่างง่ายๆ (Wanous, 1973) กล่าวโดยสรุป การให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานตามความเป็นจริง จึงเป็นวิธีการที่องค์การสามารถกระทำการในระยะที่บุคคลกำลังอยู่ในขั้นก้นหาน (exploration) เพื่อที่ทั้งองค์การและบุคคลจะได้สิ่งที่ตนต้องการอย่างแท้จริง

2) การจัดทำเส้นทางอาชีพ (career path) หมายถึง กระบวนการจัดวางลำดับขั้นของตำแหน่งงาน ซึ่งบุคคลสามารถจะก้าวเดินไปได้ในช่วงชีวิตการทำงานของเข้า (Mathis & Jackson, 1985) โดยทั่วไปแล้ว การจัดทำเส้นทางอาชีพสามารถกระทำได้ 2 แนวทางคือ การวิเคราะห์แบบแผนการเดือนตำแหน่งในอดีต และการวิเคราะห์หมวดหมู่งาน

(1) การวิเคราะห์แบบแผนการเดือนตำแหน่งในอดีต (historical patterns of movement) คือ

การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการเลื่อนตำแหน่งในองค์การที่เคยเกิดขึ้นในอดีต เพื่อนำมาจัดทำเส้นทางอาชีพสำหรับบุคลากรใหม่ ตัวอย่างเช่น เส้นทางอาชีพของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงหนึ่ง ซึ่งเริ่มศึกษาในตำแหน่งนักวิชาการ จนนั้นจะมีการเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ช่วยหัวหน้าแผนกหัวหน้าแผนก หัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการกอง รองอธิบดี อธิบดี จนกระทั่งเป็นปลัดกระทรวง

อย่างไรก็ตาม มิได้หมายความว่าบุคลากรทุกคนจะได้การเลื่อนตำแหน่งตามเส้นทางอาชีพนี้ทุกคน เพราะขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล แต่เส้นทางอาชีพจะบอกให้ทราบว่าบุคคลสามารถจะเริ่มศึกษาทำงาน ณ จุดใด และถูกสูงสุดที่สามารถจะก้าวไปถึงคือตำแหน่งอะไร

(2) การวิเคราะห์หมวดหมู่งาน การจัดทำเส้นทางอาชีพคือวิธีการนี้ เป็นการจัดทำโดยการคัดเลือกงานต่างๆ ที่อยู่ในหมวดหมู่งาน (job family) เดียวกันและจัดวางเป็นลำดับขั้น โดยที่งานในลำดับขั้นแรก จะเป็นงานที่ง่ายกว่างานในลำดับขั้นสูง และเป็นงานที่ช่วยตรวจสอบความพร้อมของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ ก่อนที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

การจัดทำเส้นทางอาชีพ เป็นวิธีการที่มีประโยชน์มากสำหรับบุคลากรซึ่งกำลังอยู่ในขั้นวางแผนฐาน (establishment) และมีความต้องการที่จะพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถในการทำงานของตน อย่างเช่นทักษะที่จะช่วยให้การจัดทำเส้นทางอาชีพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพก็คือ การตรวจสอบและกำหนดว่าบุคคลจะต้องมีความรู้ ทักษะ และความสามารถอะไรสำหรับงานหนึ่งๆ จากนั้นจึงจัดวางลำดับขั้นของตำแหน่งซึ่งจะช่วยให้บุคคลได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้สิ่งเหล่านั้น ข้อที่ควรคำนึงก็คือ ตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่งควรจะมีความยากและความท้าทายมากพอที่จะทำให้บุคคลได้ทุ่มเทความพยายามของตน แต่ก็ไม่ควรที่จะเป็นงานที่ยากเกินไป จนทำให้บุคคลประสบความล้มเหลวอย่างสิ้นเชิง นอกจากนั้นบุคคลหนึ่งๆ ก็ไม่ควรจะดำรงตำแหน่งหนึ่งๆ นานเกินไป จนทำให้เกิดความเบื่อ闷 และไม่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเดิน

3) การมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ (challenging assignments) การวิจัยได้บ่งชี้ว่าบุคคลที่ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ ตั้งแต่เริ่มศึกษาทำงานใหม่ๆ จะปฏิบัติงานได้ดีขึ้นและประสบความสำเร็จในการทำงานระยะต่อมา (Hamner & Schmidt, 1977) การมอบหมายงานคั่งค้างอาจจะกระทำโดยการมอบหมายให้บุคคลทำงานชนิดใหม่ หลังจากที่เขาได้ประสบผลสำเร็จในการทำงานชั้นหนึ่งๆ ไปแล้ว ตัวอย่างเช่น การมอบหมายให้รับผิดชอบการขายและการตลาดของสินค้าตัวใหม่ที่เพิ่งผลิตหรือนำเข้าจากต่างประเทศ หลังจากที่ประสบความสำเร็จในการขายสินค้าประเภทอื่นมาแล้ว เป็นต้น

4) การหมุนเวียนงาน (job rotation) คือ การจัดให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างจากงานเดิม โดยงานใหม่นี้เป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะ ความรู้ และความสามารถ ที่แตกต่างไปจากเดิม เช่น การหมุนเวียนจากงานในฝ่ายการตลาดไปสู่งานในฝ่ายบริหารทั่วไป เป็นต้น ดังนั้นการหมุนเวียนงานจะทำให้บุคลากรได้เพิ่มขึ้นกับความท้าทายและมีโอกาสเรียนรู้ทักษะการทำงานแบบใหม่ นอกจากนี้ ยังช่วยให้บุคลากรได้ทดสอบตนเองว่า งานชนิดใดที่เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด การวิจัยได้พบว่า บุคลากรที่ถึงจุดอิ่มตัว (plateaued employees) ซึ่งไม่ค่อยจะมีความกระตือรือร้นหลงเหลืออยู่มากนัก จะมีความพึงพอใจและมีผลการทำงานที่ดีขึ้น หากเขายอมรับงานในบทบาทใหม่ ที่มีความท้าทายและมีเป้าหมายการทำงานสูงขึ้น (Carnazza et al., 1983) นอกจากนี้ การหมุนเวียนงานเพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มขึ้นกับความท้าทายใหม่ๆ ควรจะได้กระทำทุกๆ 3 ปี ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรที่อยู่ในขั้นมัชชิน (mid-career) มีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป (Brousseau, 1983)

5) การแจ้งผลการปฏิบัติงานและการสอนแนะ (performance feedback and coaching) โดยทั่วไปแล้ว บุคลากรทุกคนมีความต้องการที่จะได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตน รวมทั้งการสอนแนะจากผู้บังคับบัญชา พวกรเข้าด้วยการทราบว่าควรจะปฏิบัติงานอย่างไร ผลการทำงานที่ผ่านมาเป็นไปตามความต้องการทราบว่าควรจะปฏิบัติงานอย่างไร ผลการทำงานที่ผ่านมาเป็นไปตามความคาดหวังขององค์การหรือไม่ และพวกรเขามีทักษะ ความสามารถที่มากพอสำหรับการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรจะได้แจ้งผลการปฏิบัติงานและให้การสอนแนะแก่บุคลากรของตนเป็นระยะๆ การทำเช่นนี้จะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้บรรลุผลตามเป้าหมาย อีกทั้งสามารถพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ อีกด้วย อย่างไรก็ตาม องค์การควรจะได้จัดการฝึกอบรมให้แก่หัวหน้างาน เพื่อให้ความรู้ด้านการแจ้งผลการปฏิบัติงานและการสอนแนะที่ถูกต้อง และควรจะได้กำหนดเป็นนโยบายของ การจัดการอย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติในเรื่องนี้เป็นไปอย่างถูกต้องและได้มาตรฐานทุกหน่วยงาน

6) การปรึกษาเชิงจิตวิทยาด้านอาชีพ (career counseling) คือการช่วยเหลือบุคคลในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางและค้นหาวิธีการที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ

7) การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาอาชีพ (career development workshop) ผู้บริหาร ขององค์การ ควรจะได้จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาอาชีพแก่บุคลากรทุกระดับชั้น การประชุมเชิงปฏิบัติการนี้จะทำให้พนักงาน หัวหน้างาน และผู้บริการได้ร่วมกันอภิปรายแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและความเข้าใจผิดต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การแก้ไขที่เหมาะสมในที่สุด การประชุมเช่นนี้สามารถจัดขึ้นโดยอาจแบ่งออกเป็นการประชุม 3 ระดับดังนี้คือ (De Cenzo & Robbins, 1994) (1) การประชุมเชิงปฏิบัติการบุคลากรชั้นเร้นด้น (entry workshop) การประชุมนี้ เป็นสิ่งที่อาจจัดต่อเนื่องจากการให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานตามความเป็นจริง และการปฐมนิเทศที่ได้กล่าวถึงมาแล้ว (2) การประชุมเชิงปฏิบัติการบุคลากรชั้นกลาง (mid-career workshops) การประชุม

เชิงปฏิบัติการนี้อาจจัดให้แก่บุคลากรซึ่งมีภูมิหลังและอาชญาการทำงานใกล้เคียงกัน เพื่อประเมินความก้าวหน้าในอาชีพ (3) การลาเพิ่มพูนความรู้ (sabbaticals) หมายถึง การให้บุคลากรมีสิทธิ์ดำเนินงานชั่วคราวเพื่อไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยที่ยังได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากองค์การ

วิธีการพัฒนาอาชีพด้วยตนเอง (Individual's Career Development)

การพัฒนาอาชีพนอกจากจะกระทำโดยองค์การแล้ว บุคคลแต่ละคนก็ยังสามารถกระทำได้ด้วยตนเอง การพัฒนาอาชีพด้วยตนเองดังกล่าวประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้ (Peterson & Tracy, 1979)

1. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การประเมินภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสนใจ ความต้องการและความสามารถของตนเอง โดยอาจใช้แบบประเมินตนเองสำหรับการพัฒนาอาชีพก็ได้
2. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้า ความเป็นไปได้ในการเลื่อนขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งภายในองค์การที่สังกัดอยู่หรือองค์การอื่นๆ
3. กำหนดเป้าหมายอาชีพ
4. กำหนดวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย
5. ลงมือกระทำการตามแผนการ
6. ประเมินผลการปฏิบัติ โดยมีการพิจารณาข้อมูลใหม่ๆ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงแผนการให้ดีขึ้น

จากข้อมูล ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ โดยทั่วไป ได้ข้อสรุปที่สำคัญๆ คือ ใน การพัฒนาวิชาชีพ องค์กรจะต้องศึกษาและระบุความต้องการและเป้าหมายของ โครงการพัฒนาอาชีพ ให้ค่อนข้าง แล้วพัฒนาเกณฑ์และวิธีการพัฒนาอาชีพ เมื่อองค์กรทราบเป้าหมายและทัศทางของการ พัฒนาอาชีพแล้ว เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ในส่วนของวิธีการดำเนินงาน จะต้องส่งเสริม ให้มีการดำเนินงานทั้งในระดับองค์กรและระดับรายบุคคล ในระดับองค์กร เช่น การเตรียมสิ่งต่างๆ ที่ จำเป็นสำหรับการจัดโครงการพัฒนาอาชีพ ประชาสัมพันธ์และดำเนินงานตามแผน หรือ โครงการ และประเมินและติดตามผล หลังจากที่ได้มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาชีพหนึ่งๆ เสร็จสิ้นไป วิธีการ พัฒนาอาชีพที่ได้รับความนิยม คือ 1) การให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานตามความเป็นจริง (realistic job preview) ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถประเมินได้อย่างถูกต้องว่าองค์การและงานนั้นๆ เป็นอย่างไร หมายความกับการ ประกอบอาชีพของตนหรือไม่ ส่วนผู้ที่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับงานอย่างถูกต้อง เมื่อได้เข้ามาทำงาน แล้วก็มักจะมีความพึงพอใจในงาน มีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความภักดีต่องค์กร 2) การจัดทำ เส้นทางอาชีพ (career path) ตัวอย่างเช่น เส้นทางอาชีพของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงหนึ่ง ซึ่ง เริ่มต้นทำงานในตำแหน่งนักวิชาการ จนนั้นจะมีการเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้า

แผนก หัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการกอง รองอธิบดี อธิบดี ณ กระทิ้ง เป็นปลัดกระทรวง เป็นต้น การจัดทำสืบงานอาชีพ เป็นวิธีการที่มีประโยชน์มากสำหรับบุคลากรซึ่งกำลังอยู่ในขั้นวางแผนราชการ (*establishment*) และมีความต้องการที่จะพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถในการทำงานของตน ทุกๆ แห่งสำคัญที่จะช่วยให้การจัดทำสืบงานอาชีพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพก็คือ การตรวจสอบและกำหนดค่าว่าบุคลากรจะต้องมีความรู้ ทักษะ และความสามารถอะไรสำหรับงานหนึ่งๆ 3) การมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ (*challenging assignments*) 4) การหมุนเวียนงาน (*job rotation*) คือ การจัดให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างจากงานเดิม โดยงานใหม่นี้เป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะ ความรู้ และความสามารถที่แตกต่างไปจากเดิม 5) การแจ้งผลการปฏิบัติงานและการสอนแนะ (*performance feedback and coaching*) 6) การปรึกษาเชิงจิตวิทยาด้านอาชีพ (*career counseling*) 7) การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาอาชีพ (*career development workshop*) ซึ่งควรจะได้จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ ในทุกระดับชั้นตำแหน่ง หรืออาจใช้วิธีให้ดำเนินพิเศษ (*sabbaticals*) หมายถึง การให้บุคลากรมีสิทธิ์ลากบุคคลงานชั่วคราวเพื่อไปศึกษาหารความรู้เพิ่มเติม โดยที่ยังได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากการ ให้บุคลากรไปศึกษาหารความรู้เพิ่มเติม ให้มีการรวมรวมข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง โดยอาจใช้แบบประเมินตนเองสำหรับการพัฒนาอาชีพก็ได้ รวมรวมข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้า ความเป็นไปได้ในการเลื่อนขั้น ไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น กำหนดเป้าหมายอาชีพ กำหนดวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ลงมือกระทำการตามแผนการ และการประเมินผลการปฏิบัติ โดยมีการพิจารณาข้อมูลใหม่ๆ (*Best Practice*) เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงแผนการให้ดีขึ้น

5. แนวทางการพัฒนาวิชาชีพครุและ การพัฒนาครุให้เป็นครุเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ

5.1 การพัฒนาบุคลากรในกระบวนการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล มองว่าการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Administration) หน้าที่ของการบริหารงานบุคคลในระบบก็คือ การซั่ง การรักษา การพัฒนา การส่งเสริมบุคลากรเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โรงเรียน และช่วยให้สามารถแต่ละคนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและประสบผลสำเร็จในอาชีพ (Rebore, 2001, p.11)

รับรอง กล่าวว่า หน้าที่ของ การบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดความต้องการบุคลากรทั้งระยะสั้น และระยะยาว โดยคำนึงถึงหลักสูตรและกระบวนการวางแผนการเงิน

2. การสรรหาบุคลากร บุคคลที่มีคุณภาพเป็นสิ่งจำเป็นที่จะนำไปสู่การบริหารทางการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพแก่นกเรียนและผู้ปกครอง

3. การคัดเลือกบุคลากร ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวเป็นการนำไปสู่เทคนิคและกระบวนการคัดเลือกบุคคล

4. การมอบหมายหน้าที่ การมอบหมายหน้าที่บุคลากรใหม่ตามเป้าหมาย

5. การพัฒนาบุคลากร เป็นการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนแต่ละคนมีโอกาสพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพของตน

6. การประเมินบุคลากร กระบวนการและเทคนิคการประเมินจะช่วยให้บุคลากรแต่ละคนได้พัฒนาวิชาชีพ และช่วยให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์

7. การตอบแทนบุคลากร ควรมีการจัดโปรแกรมให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากร

8. การจัดการประชุม กระบวนการประชุมเป็นกระบวนการที่ให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในสภาพการณ์ต่างๆ อันจะมีผลต่องานด้านวิชาชีพและส่วนตน

ลูเมนเบิร์ก (Lunenburg, 1995, p.191) กล่าวว่า กระบวนการบริหารบุคลากรมี 4 ขั้นตอน คือ

1. การสรรหา (Recruitment) ทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกห้องจิ่นที่เป็นผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ ซึ่งโรงเรียนจะสรรหาตามความต้องการบุคลากรของโรงเรียนการสรรหาจะมีการวิเคราะห์งานและการกำหนดงาน โดยกำหนดหน้าที่ของงาน ความรับผิดชอบ เป้าหมายของงาน การมอบหมายงาน ความสัมพันธ์และอำนาจหน้าที่ จากนั้นกำหนดรายละเอียดของงาน เช่น ลักษณะของบุคคลที่ต้องการ เช่น การศึกษาประสบการณ์ ความรู้ ทักษะความสามารถ ความคิดเห็น และลักษณะส่วนตน

การค่าเนินการสรรหาตามกฎหมายเป็นทางกฎหมายโดยมีคณะกรรมการจ้างทำให้เปลี่ยนกัน โดยกำหนดค่าจ้าง เงินเดือน ชั่วโมงการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน การมอบหมายงาน การส่งเสริมความก้าวหน้า การพัฒนาบุคลากร และการประเมินการปฏิบัติจะต้องกำหนดให้ชัดเจน

การนำศาสตราจารย์บัณฑิต มหาวิทยาลัย หน่วยงานต่างๆ การโฆษณาทางวิทยุ หนังสือพิมพ์

2. การคัดเลือก (Selection) เป็นกระบวนการคัดสินใจเลือกผู้มาสมัครกระบวนการคัดเลือกอาจใช้วิธีการพิจารณา (1) หลักฐาน เช่น หนังสือรับรอง หลักฐานช่างอิํง (2) การสัมภาษณ์ (3) การทดสอบ (4) การตรวจสอบบุคคลที่ช่างอิํง (5) การสัมภาษณ์เชิงลึก (6) การตรวจร่างกาย (7) การคัดสินใจเข้ามายื่นคัดเลือกบุคคลได้แล้ว จึงทำสัญญาว่าจ้างและการบรรจุแต่งตั้ง จัดทำทะเบียนประจำบุคคลสำหรับบุคคล การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ

3. การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) เมื่อโรงเรียนสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้แล้ว จะต้องมีการนำรุ่นรักษา การจัดสวัสดิการ และมีการฝึกอบรมและพัฒนาตัวนี้คือ

1) มีการประเมินความต้องการในการพัฒนา เพื่อทราบความต้องการในการพัฒนาว่า ครุ่นคิดประสิทธิภาพหรือทักษะการสอนเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาครู การประเมินความต้องการอาจใช้ การประเมินวัดความสำนึกรถตามเกณฑ์มาตรฐาน หรือการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของโรงเรียนหรือ สอบถามครู

2) การตั้งคณะกรรมการฝึกอบรม อาจเป็นการให้ความรู้ การเปลี่ยนเจตคติ หรือการ พัฒนาทักษะ

3) การกำหนดวิธีการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์

4) การประเมินโปรแกรมการฝึกอบรม โดยดูจากปฏิกรรมของผู้เข้ารับการอบรม การ เรียนรู้ พฤติกรรม ผลจากการฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากรอาจจัดทำได้หลายประการ นอกจากการ ฝึกอบรมดังกล่าวแล้ว อาจใช้กิจกรรมต่อไปนี้คือ การปฐมนิเทศครูใหม่ การลากศึกษาต่อ การ ฝึกอบรม การส่งเสริมระเบียบวินัยด้วยการเชิญวิทยากรมาอบรมการจัดทำคู่มือ เป็นต้น

4. การประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) การประเมิน การปฏิบัติงาน เป็น กระบวนการบริหารบุคลากรที่โรงเรียนจะต้องประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อการ พัฒนาผู้ปฏิบัติงานและซึ้งใช้ในการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรและสื่อสารให้บุคลากรได้ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การประเมินการปฏิบัติงานของครูเพื่อการพิจารณาความต้องความชอบและการ ขอใบประกาศนียบัตรวิชาชีพครู

วิธีการบริหารจัดการงานบุคลากรตามแนวคิดการฟื้นฟูมะม่วง 9 วิธี ที่ปรากฏในพระราช พินธ์เรือง “พระมหาชนก” พระราชนิพันธ์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช มีนัยสำคัญแสดงสาระการบริหารจัดการ โดยวิเคราะห์ว่า บุคคล พฤติกรรม วัตถุและจิตใจ มีความ เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ลักษณะการบริหารจัดการองค์การที่มีคนเป็นปัจจัยสำคัญ จะต้องพิจารณา เทียบเคียงกับวิธีฟื้นฟูมะม่วง ซึ่งต้องพิจารณาตามความเหมาะสมสมแก่กรณีและสภาพการณ์ทั้ง 9 วิธี มี ดังเด่น คือ อิงความเป็นปัจจัย (Individual) และอิงการรวมหมู่ รวมเหล่า (Group) ผู้บริหารเป็นผู้ ตัดสินใจใช้วิธีการตามแต่พิจารณาเห็นสมควร ซึ่งแต่ละวิธีมี รายละเอียดดังนี้ (พิศิษฐ์ วรอุไร, 2541)

วิธีการฟื้นฟูมะม่วง 9 วิธี (Nine methods for restoring the mango tree)

1. เพาะเม็ดมะม่วง (Culturing the seeds) แนวความคิดคือ การสร้างงานบุคคลที่มีคุณลักษณะ พิเศษสมควรที่จะได้รับโอกาสให้เป็นผู้นำ หรือเป็นแบบอย่าง แก่นเอื่อง เพื่อที่ว่าคนอื่นๆ จะได้รับ ประโยชน์จากผู้นั้น โดยคำนึงว่าบุคคลผู้ได้รับการพิจารณานั้น ต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษ ตั้งแต่เข้าเรียนปฏิบัติงาน ขั้นสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดผล ไม่เลือกบริบทที่จะเป็นอุบัติ

2. อนุนรักษ์ (Nursing the roots) เป็นวิธีการ เพื่อบริหารจัดการบุคลากรก่อรุ่นที่ปฏิบัติงาน ไม่ได้ประสิทธิภาพตามเดิม หรือตามมาตรฐานโรงเรียน ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการเป็นผู้สูงวัย หรือ เป็นกลุ่มบุคคลที่ไม่เห็น คุณค่าของตน บุคคลกลุ่มนี้ที่เคยมีตำแหน่งหน้าที่แต่ถูกโยกยาย ปรับเปลี่ยน

ในการสอนงาน หรือทำงานร่วมกัน ซึ่งความสามารถ หรือคุณธรรม หากอีกฝ่ายหนึ่งเป็นประโยชน์ กับอีกฝ่ายหนึ่ง กำหนดเงื่อนไข ผู้ใดควรการทำงานและผลงานที่ดีเด่น รวมทั้งให้ความสำคัญ กับการวิเคราะห์สักยภาพของบุคคลเป็นรายคน วิธีการนี้แบ่งทำได้กับคนที่ละคน แต่มีความเป็นไป ได้สูงที่จะเกิดผลดีอย่างถาวร

การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูในต่างประเทศและแนวทางการแก้ปัญหาใน ต่างประเทศที่ได้ดำเนินการแล้ว (<http://www.onec.go.th>, 2007)

สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ญี่ปุ่น เกาหลี มาเลเซีย และเวียดนามประสบปัญหา เกี่ยวกับการผลิต การใช้ การพัฒนา และการส่งเสริมครุและวิชาชีพครุศาสตร์ ที่ต้องแก้ไข แก้ปัญหา เกี่ยวกับวิชาชีพครุที่ประเทศไทยล่ามีประสบอาจสรุปได้เป็น 6 กลุ่มดังนี้

1. ปัญหาที่ทุกประเทศประสบค้ายาก คันกีด คนเก่งส่วนใหญ่ไม่เข้าเรียนครุ
2. มีการผลิตครุเกินความต้องการ ในบางสาขาวิชาและขาดแคลนในบางสาขาวิชา โดยเฉพาะครุด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เช่น ในประเทศไทย สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย เกาหลี และเวียดนาม คุณภาพบัณฑิตครุยังไม่เป็นที่พอใจของผู้ใช้ครุและสังคมเท่าที่ควร เช่น ในประเทศไทย สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย ญี่ปุ่น เกาหลี และเวียดนาม
3. ครุเก่งครุดีไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีบทบาทในสังคมเท่าที่ควร และมีแนวโน้มจะออก ชา ก วิชาชีพครุมากขึ้น เช่น ในประเทศไทย สหรัฐอเมริกา นิวซีแลนด์ ออสเตรเลีย ญี่ปุ่น เกาหลี และมาเลเซีย
4. ครุขาดคุณภาพ จริยธรรม จรรยาบรรณครุ เช่น ในประเทศไทย สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น เกาหลี และมาเลเซีย
5. ครุไม่พัฒนาตนเอง เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในทุกประเทศที่ระบุข้างต้น

เพื่อขจัดปัญหาดังกล่าวแต่ละประเทศได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการเพื่อ แก้ปัญหา ดังนี้

แนวทางการแก้ปัญหาหรือพัฒนาวิชาชีพครูที่ได้ดำเนินการในต่างประเทศ

ประเทศไทย สหรัฐอเมริกา พนบัญชาระบบดังนี้

1. รื้อปรับระบบการศึกษาของประเทศไทยและเน้นการกระจายอำนาจทางการศึกษาให้ท้องถิ่น โดยมีครรภ์ต่างๆ คุณครุ รวมทั้ง กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครุว่าในปี ค.ศ. 2000 คณะครุสู่สอน ของชาติทุกคนต้องได้รับการปรับปรุงทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่องมีโอกาสได้รับความรู้และทักษะที่ จำเป็นต่อการสอน และครุจะเป็นผู้เตรียมนักเรียนอย่างกิจกรรมทั้งหมดเข้าสู่คริสต์ศตวรรษหน้า นอกจากนี้

ยังมีการรื้อปรับโครงสร้าง (restructuring) การบริหารจัดการ โดยโรงเรียนเป็นฐาน (School- Based Management) เพื่อสร้างความเป็นครูเมืองอาชีพในระดับท้องถิ่น โดยให้ผ่อนแปร ผู้ปกครองนักเรียน ตลอดจนชุมชน ได้เข้ามาเป็นหุ้นส่วน (partners) ในการบริหารจัดการศึกษาของ โรงเรียนอย่างใกล้ชิด มากขึ้น ประเทศไทยบรรลุภารกิจ เชื่อว่าเป็นการคืนความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้กับผู้มี ประโยชน์เพียงได้ที่ใกล้ชิดกับเด็กมากที่สุดคือครู ครูใหญ่ ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน ซึ่งจะนำไปสู่ การพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน เพราะอยู่บนพื้นฐานของความต้องการประชาชน และเป็นการสร้างภาวะ ความเป็นผู้นำ (leadership) ให้แก่ท้องถิ่นและ โรงเรียนมากขึ้น ให้บทบาทครูผู้นำ ทำหน้าที่เป็นหัวหอก ของการปฏิรูปการรื้อปรับระบบ โครงสร้าง และสร้างสรรค์แนวทางเพื่อการพัฒนาครู หน้าที่ของครู ผู้นำมีทั้ง ในฐานะผู้นำทางการศึกษา รวมทั้งหน้าที่การสนับสนุนทางวิชาการ ให้แก่ผู้ร่วมงานของตน ด้วย

2. การให้บทบาทครูในสู่ในฐานะผู้อำนวยการความสะอาดให้เกิดการจัดองค์กรและการบริหาร จัดการ โรงเรียนให้เกิดครูมืออาชีพให้แก่สถานศึกษาของตน โดยวางรูปแบบการทำงานระหว่างครูและครูใหญ่ ให้ครูในโรงเรียนมีฐานะเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการจัดการองค์กรและบริหารจัดการ โรงเรียนและเน้นให้วางรูปแบบการทำงานระหว่างครูกับนักเรียนในด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทำให้เกิดการสอนเพื่อความเข้าใจของนักเรียน นอกจากนี้รัฐยังกำหนดให้การจัดสรรงบประมาณ ซึ่งเป็นเงินอุดหนุนของมูลรัฐให้สถานศึกษาเพื่อดำเนินการตามแผนของโรงเรียนและท้องถิ่น

3. การตรวจสอบคุณภาพครุ ให้มีสภานาครรฐานและการปรับปรุงการศึกษาแห่งชาติที่ต้องชี้ให้เห็นว่าครุมีความสามารถทางการสอนและสอนได้คุณภาพตามความต้องการการเรียนรู้ที่หลากหลายในแต่ละสาขาวิชาแก่นักเรียนทุกคน การตรวจสอบคุณภาพครุนี้จะควบคู่ไปกับการวางแผนให้ครุ ครุใหญ่ และผู้บริหาร เข้าสู่กระบวนการพัฒนาวิชาชีพอป่างต่อเนื่องมีความรู้ด้านการสอน การเรียน และการปรับปรุงโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

ประทุมอุษาภรณ์

ปัญหาที่ประเทศไทยอสเตรเลียประสบคือ สถานภาพทางสังคมของครูที่ค้ำลงกว่าเดิม การผลิตครูไม่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ซึ่งต้องการครูที่หลากหลายและครูแบบใหม่ ประกอบกับน้ำใจฐานในการเรียนการสอนของครูไม่เท่าเทียมกันในระหว่างโรงเรียน เป็นผลจากการกระจายอำนาจในการบริหารงานการจัดการศึกษาไปยังโรงเรียน แต่ไม่มีมาตรฐานกลางในการควบคุม

ประเทศคอสตาริกาปัญหาดังกล่าว โดยปฏิรูปการฝึกหัดครบทั้งระบบดังนี้

1. ปรับหลักสูตรการฝึกหัดครู โดยให้มีหลักสูตรการฝึกหัดครูเป็นสองหลักสูตร คือ หลักสูตรที่ได้ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู หรือปริญญาเกี่ยวกับวิชาชีพครู โดยตรง กับหลักสูตรที่เรียน วิชาการด้านอื่นในช่วงสามปีแรก และในปีสุดท้ายเป็นการเรียนวิชาชีพและการฝึกปฏิบัติการสอน ตามหลักสูตรวิชาชีพศึกษาศาสตร์บัณฑิต (Graduate Diploma)

2. จัดให้มีมาตรฐานการศึกษาภายนอกของชาติ โดยส่วนก่อต่างจัดกรอบที่ศักดิ์ของงานและให้การสนับสนุนงานโรงเรียน ให้บทบาทของครูให้ญี่เป็นผู้นำและผู้รับผิดชอบการศึกษา แนวทางการแก้ปัญหาที่ เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูของประเทศไทยอสเตรเลียยุ่งไปที่ 3 ประเด็นใหญ่คือ การปรับหลักสูตรการฝึกหัดครู การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และเน้นความเป็นผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนา

3. เตรียมการเพื่อให้บุคลากรอยู่ในอาชีพการสอนตลอดชีวิต โดยพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านมโนทัศน์และโครงสร้างพัฒนาวิชาชีพ โดยการพัฒนาเนื้อหาเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการจำเป็นที่หลากหลายในอาชีพ การสอน ให้เป็นผู้ทันต่อเหตุการณ์ขั้นตอนเดียวกันกับสร้างความมั่นคงให้กับโรงเรียน และมีหลักสูตรที่ແเนื่องอนาคตสภาพความเป็นจริงภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงมีการพัฒนาหลักสูตรตลอดเวลา

4. ให้บทบาทครูให้ญี่เป็นผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนา เริ่มด้วยการจัดตั้งศูนย์ครูใหญ่ օอสเตรเลียในรูปของบริษัทที่มีอิสระในการดำเนินงาน เพื่อให้บริการและพัฒนาวิชาชีพครูใหญ่ การพัฒนา รูปแบบการประเมินและการจัดหลักสูตรแต่ละระดับจะดำเนินการควบคู่กันไปกับกระบวนการวางแผนความต้องการโดยในอาชีพ นอกจากนี้ยังมีศูนย์ภาวะผู้นำเพื่อให้การสนับสนุนแก่ครูใหญ่โดยตรง

ประเทคโนโลยีและนวัตกรรม

มีปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครู อันเนื่องมาจากการจัดการศึกษาซึ่งรวมศูนย์อำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง และมีหลากหลายองค์กรรับผิดชอบ ก่อให้เกิดความสับสนในบทบาทของตนเองในกลุ่มครู ประเทศนิวซีแลนด์แก้ไขปัญหาดังกล่าวโดย

1. การให้ความสำคัญในการอุ้มเครือเพื่อให้ครูกองอยู่ในอาชีพ และได้รับการยอมรับจากสังคมสูง ประเทศนิวซีแลนด์กำหนดให้ครุกุกคนต้องได้รับการจัดทำเบียนครู โดยคณะกรรมการที่เบียนครู ทำหน้าที่เป็นผู้แทนภาครัฐ มีเกณฑ์ในการสรรหารากฐานครูไว้ในระบบ รวมทั้ง การคัดครู ออกจากทะเบียนครูเนื่องจากการไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์ที่กำหนดด้วย ครูในประเทศนิวซีแลนด์จะทราบข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพของตัวเอง

2. มีระบบของการติดตามตรวจสอบและการพัฒนาครูที่ชัดเจน ครูมีหน้าที่ที่จะต้องนำความรู้ มาสู่เด็กเท่าที่ความสามารถของครูจะทำได้ โดยรูปแบบการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษานั้นประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนครูและนักเรียน

ประเทศญี่ปุ่น

ประสบปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครูที่สั่งสอนมาเป็นระยะเวลานาน ครูในประเทศญี่ปุ่นเคยเป็นผู้มีบทบาทสูงในสังคมแต่มีคุณภาพต่ำและรายได้น้อย ซึ่งในปัจจุบันรายได้ของครูยังไม่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้คนสมัยใหม่ที่มีความรู้ความสามารถสูงไม่อยากเป็นครูและคุณภาพของครูก็ต่ำลง ประเทศญี่ปุ่นแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดย

1. ออกกฎหมายเดียวกับครุ 2 ฉบับ คือกฎหมายพิเศษเดียวกับเรื่องเงินค่าตอบแทนแก่ครุในโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ เพื่อแยกระบบเงินเดือนของครุให้สูงกว่าเงินเดือนของข้าราชการประจำอื่น และกฎหมายว่าด้วยมาตรการพิเศษเพื่อคุ้มครองบุคลากรด้านการศึกษาที่มีความสามารถที่สั่งกัด โรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ

2. มีมาตรการเสริมเพื่อให้ภูมิปัญญาของห้องถันและผู้ที่มีความสามารถเฉพาะทางหลายเข้ามาเป็นครุได้ โดยการออกประกาศนียบัตรวิชาชีพครุหลายประเภท ทั้งประเภทสามัญ ประเภทพิเศษ และประเภทชั่วคราว และจัดให้มีระบบผู้บรรยายพิเศษ

3. มีการกระจายอำนาจให้ห้องถันสามารถจัดหากครุได้ตามที่ต้องการ

4. มีการประกันคุณภาพการผลิตครุเพื่อให้ได้ครุที่ตรงกับความต้องการของสังคมด้วย
ประเทศเกาหลี

ประสบปัญหาเดียวกับวิชาชีพครุลักษณะในหลายประเทศ เนื่องจากโครงการสร้างการบริหารการศึกษาเป็นแบบรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง ทำให้ครุไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขาดความเป็นอิสระและความคิด หรือสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษา ทำให้การจัดการศึกษาไม่สามารถตอบสนองความต้องการใหม่ๆ ของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ได้ประเทศเกาหลีแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดย

1. การปฏิรูปหลักสูตรการผลิตครุ เพื่อจัดเนื้อหาที่เรียนให้ตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้นจริงเพื่อทำให้ครุมีความรู้กว้างขึ้นและได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปการฝึกหัดครุเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครุ ปรับระบบการคัดเลือกครุ โดยเน้นให้ครุแสดงความสามารถในการสอน

2. ปรับให้มีการอบรมครุมีคุณภาพให้ครุทุกคน ได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง และผู้ไปยังกับการพัฒนาวิชาชีพเปิดโอกาสให้ครุมีสิทธิ์ที่จะเดือกดักสูตรและสถาบันฝึกอบรมได้

3. การเพิ่มงบประมาณทางการศึกษาให้ถึง 5% ของ GNP ในปี 1998 กระตุ้นให้ภาคเอกชน และรัฐบาลท่องถันเพิ่มการมีส่วนร่วมในการลงทุนเพื่อการศึกษา

4. กระจายอำนาจทางการศึกษาโดยกำหนดให้ครุเป็นกลไกสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา และมีส่วนร่วมกับการปฏิรูปการศึกษา

5. กำหนดให้มีมาตรการรองรับ โดยกำหนดให้ครุมีใบรับรองวิชาชีพเพื่อเป็นเครื่องมือในการประกันคุณภาพ

ประเทศมาเลเซีย

ดำเนินของคนนาเดเชียที่มีต่อวิชาชีพครุตា และผู้ประกอบวิชาชีพครุ ได้รับค่าตอบแทนต่า มาเดเชีย ขาดแคลนครุในบางสาขาวิชา และยังพบปัญหาความด้อยคุณภาพของครุในระบบด้วยประเทศมาเลเซีย แก้ปัญหาโดย

1. กำหนดเป็นนโยบายด้านการผลิตครุ และการเพิ่มคุณภาพครุ โดยเฉพาะในสาขาวิชา แคลน ไว้เป็นเป้าหมายของชาติว่า ในปี ค.ศ. 2000 จะเพิ่มปริมาณการผลิตครุทั้งในระดับปริญญาและ

ต่ำกว่าให้ได้จำนวน 99,900 คน และเพิ่มจำนวนครุภาระที่มีคุณภาพโดยเฉพาะสาขาวิชาศาสตร์คณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษ

2. มีมาตรการเสริมต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพครุภาระทั้งการจัดสวัสดิการเรื่องบ้านพัก และออกกฎหมายกำหนดค่าตอบแทนให้วิชาชีพครูเป็นอาชีพที่น่าสนใจ และการให้รางวัลครุภาระที่อุทิศตนในการศึกษาด้วย

ประเทศไทย

ประเทศไทยเป็นประเทศที่ขึ้นชื่อในด้านการพัฒนาวิชาชีพครูที่เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้ประกอบวิชาชีพครูได้เงินเดือนน้อยไม่เทียบ พอกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นตามระบบเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป นอกงานนี้ยังพบว่าการผลิตครุภาระไม่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ประเทศไทยเป็นประเทศที่แก้ไขปัญหาดังกล่าวโดย

1. กำหนดให้มีนโยบายหลักของการรัฐในการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อสร้างแรงจูงใจให้มีคนเก่งคนดี เข้ามาเป็นครุภาระ โดยทางเพิ่มรายได้และมาตรการเสริมต่างๆ รวมทั้งการเลื่อนขั้นด้วยการจัดฝึกอบรมและเพิ่มทักษะใหม่ๆ ให้กับครุภาระย่างก้าวขวาง

2. จัดให้มีการประกันคุณภาพครุภาระในด้านต่างๆ

3. ปรับปรุงระบบการผลิตครุภาระเพื่อให้สามารถผลิตกำลังคนได้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยรวมหน่วยงานการผลิตครุภาระไว้ภายใต้หน่วยงานเดียว กัน เพื่อให้มีเอกภาพเชิงนโยบายและผลิตครุภาระระดับให้เพียงพอ กับความต้องการครุภาระในประเทศไทย

4. ปรับบทบาทของคณะกรรมการคณิตศาสตร์ของมหาวิทยาลัยแห่งชาติให้มีทั้งหน้าที่ในการผลิตครุภาระและการฝึกอบรมครุภาระ

จากข้อมูล การแก้ปัญหา หรือพัฒนาวิชาชีพครุภาระของประเทศไทยต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่า ทุกประเทศได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบและกระบวนการผลิตครุภาระ หรือปฏิรูปกระบวนการผลิตครุภาระ ปรับบทบาทของคณะกรรมการคณิตศาสตร์ให้มีหน้าที่ในการผลิตครุภาระและการฝึกอบรมครุภาระ เมื่อครุภาระ ประจำการ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ครุภาระรับการปรับปรุงทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีโอกาส ได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการสอน ส่งเสริมให้พัฒนา ผู้ประกอบนักเรียน ตลอดจนชุมชน ได้เข้ามายืนทุนส่วน (partners) ในการบริหารจัดการคณิตศาสตร์ โรงเรียนอย่างใกล้ชิดมากขึ้น เป็นการคืน ความรับผิดชอบในการจัดการคณิตศาสตร์ให้กับผู้มีประสิทธิภาพ ได้ที่ใกล้ชิดกับเด็กมากที่สุดคือครุภาระ ครุภาระ ผู้ประกอบนักเรียน และชุมชน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการคณิตศาสตร์ที่ยั่งยืน ให้ความสำคัญกับบทบาท ครุภาระผู้นำ ทำหน้าที่เป็นหัวหอกของการปฏิรูปการรื้อปรับระบบโครงสร้างและสร้างสรรค์แนวทางเพื่อ การพัฒนาครุภาระ หน้าที่ของครุภาระผู้นำมีทั้งในฐานะผู้นำทางการคณิตศาสตร์ รวมทั้งหน้าที่การสนับสนุนทางวิชาการ ให้แก่ผู้ร่วมงานของตนด้วย ให้ความสำคัญกับการตรวจสอบคุณภาพครุภาระ เตรียมการเพื่อให้ บุคคลคงอยู่ในอาชีพการสอนตลอดชีวิต โดยพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญในการดูแล

ครุดีเพื่อให้ครุคงอยู่ในอาชีพ และได้รับการยอมรับจากสังคมสูง สร้างโอกาสให้ครุทราบข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพของตัวเอง มีระบบของการติดตามตรวจสอบและการพัฒนาครุที่ชัดเจน รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการประเมินและให้รางวัลครุดีที่ดีที่สุดในด้านการศึกษา จัดให้มีการประกันคุณภาพครุในค้านต่างๆ

บทที่ 3

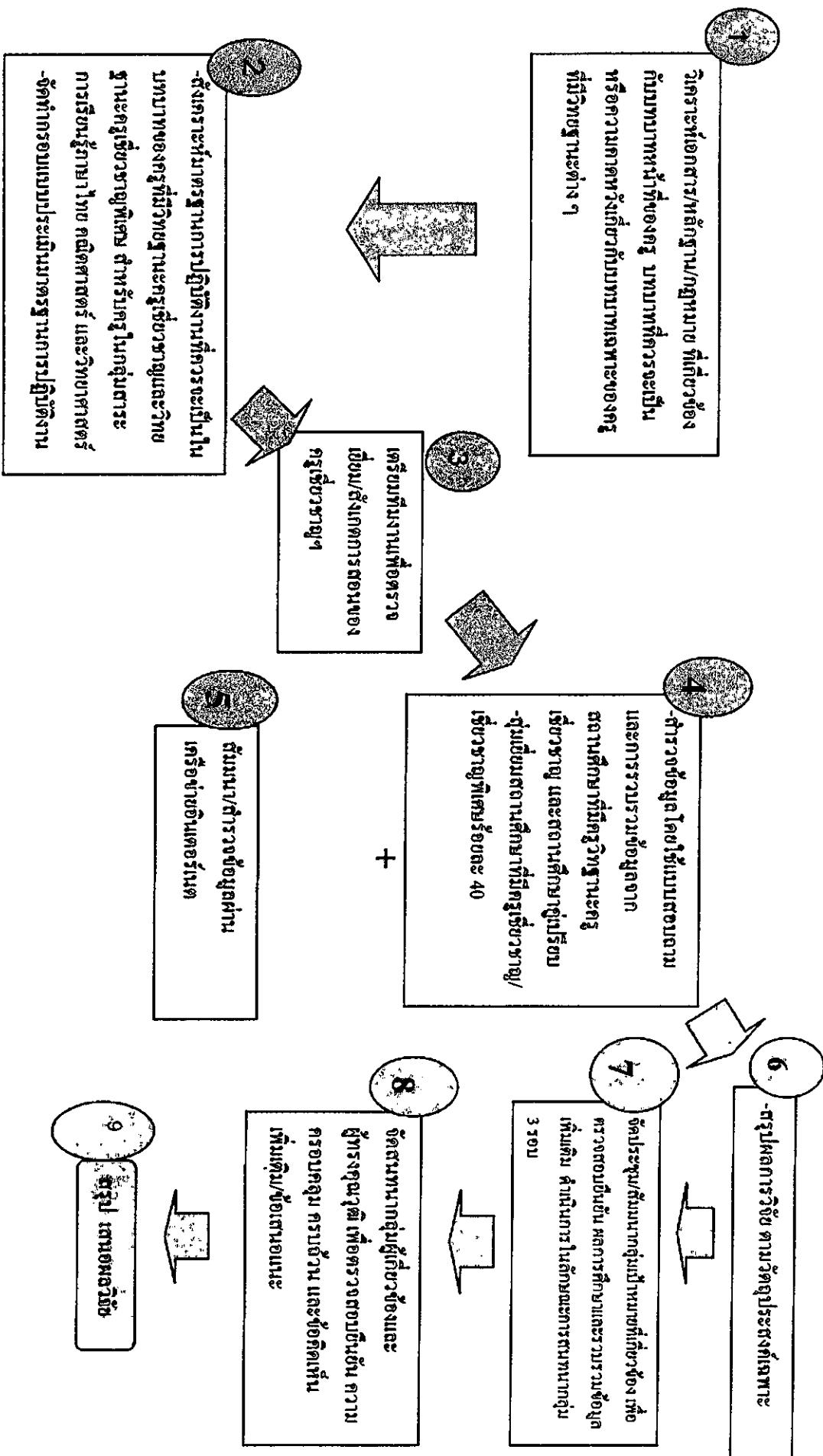
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลลัพธ์จากการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนที่มีคุณวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และ สังเคราะห์และเสนอแนวทางในการพัฒนาครูให้มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ เช่น พากลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยคณะผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย และมีรายละเอียดเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูล และแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ขั้นตอนดำเนินการวิจัยในภาพรวม

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการตามกรอบแนวทางการวิจัย ดังแผนภาพ 3-1 ต่อไปนี้

แผนภาพ 3-1 เส้นทางการเรียน การศึกษาหลักสูตรทางการเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีคุณวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยและศูนย์วิชาชีพและศูนย์อาชีวศึกษา : ศึกษาครั้งสุดท้าย การเรียนรู้ภาษาไทย ตามมาตรฐานตัวต่อตัวและวิทยาศาสตร์



ตามแผนภาพ 3-1 มีรายละเอียดการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์เอกสาร/หลักฐาน/กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของครู บทบาทที่ควรจะเป็นหรือความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทเฉพาะของครูที่มีวิทยฐานะต่าง ๆ
2. สังเคราะห์มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นในบทบาทของครูที่มีวิทยฐานะครู เชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ สำหรับครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ จัดทำกรอบแบบประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการสำรวจ และการสัมภาษณ์ หรือสังเกต ณ สถานศึกษา
3. สำรวจข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สอบถามครูเชี่ยวชาญกลุ่มเป้าหมาย ที่ประจำการ ในปี 2549
4. ศูนย์ตรวจเยี่ยมสถานศึกษาและกลุ่มครูเชี่ยวชาญเพื่อศึกษาสภาพการทำงานในเชิงประจักษ์ร้อยละ 40 ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด ทีมตรวจเยี่ยมคือคณะศึกษานิเทศก์และคณะผู้วิจัยที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนวิชา ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ โดยกำหนดค่าผู้ตรวจเยี่ยมสถานศึกษาละ 2 คน(รายนามผู้ตรวจเยี่ยมสถานศึกษา ปรากฏในภาคผนวก ก)
5. เมิดเว็บไซต์และประสานงานให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่กำหนด กิจกรรมนี้ ทำควบคู่ไปกับกิจกรรมที่ 4 แต่มีกำหนดระยะเวลาล่ากว่า 1-2 เดือน
6. สรุปผลการวิจัยครุประสงค์ช้อ 1 และสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาครู ตามจุดประสงค์ การวิจัยข้อ 2
7. จัดสัมมนาหรือสัมมนาทางกลุ่ม เพื่อตรวจสอบยืนยันผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ และขอรับฟังความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง รวม 3 ครั้ง (16 พฤษภาคม 2550 25 พฤษภาคม 2550 และ 16 มิถุนายน 2550)(รายนามสมาชิกที่เข้าร่วมสัมมนา/สัมมนาทางกลุ่ม ปรากฏในภาคผนวก ก)
8. จัดสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อตรวจสอบยืนยัน ความครอบคลุม ครบถ้วน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำข้อสรุปสู่การปฏิบัติในโอกาสต่อไป และรวบรวมข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม (6 กันยายน 2550)
9. สรุปผลการวิจัย

3.2 แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ในการวิจัย

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

- 1) แหล่งข้อมูลประเภทเอกสาร/หลักฐานต่าง ๆ คือ พ.ร.บ. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการประเมินเพื่อให้ครูเข้าสู่วิทยฐานะ กฎ ประกาศที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่สำคัญ ๆ เอกสารแนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์

คณิตศาสตร์ และภาษาไทย เอกสารแนวคิด หรือผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครุ หรือการพัฒนาครุเพื่อก้าวสู่วิทยฐานะ

- 2) ข้อมูลผลการสอนระดับชาติ ปีการศึกษา 2549 และข้อมูลผลการเรียนของนักเรียนโรงเรียนที่มีครุเชี่ยวชาญ และ โรงเรียนคู่ปรับเทียบ

3) แหล่งข้อมูลประเภทบุคคล ประกอบด้วย

(1) กลุ่มเป้าหมายครุที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน 183 คน สำรวจข้อมูลโดยแบบสอบถาม และสุ่มตรวจเยี่ยมร้อยละ 40 หรือ 68 คน

(2) กลุ่มครุที่ไม่ได้สอนในรายวิชา/กลุ่มสาระวิชาเดียวกับครุเชี่ยวชาญ จำนวน 68 คน

(3) นักเรียนที่เรียนกับครุเชี่ยวชาญและครุที่ไม่ใช่วิชาเดียวกัน จำนวน 15 คน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับครุ 1 คน

(4) ครุชำนาญการพิเศษ/ครุเชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เข้าร่วมสนับสนุนกลุ่มเพื่อร่วมทำข้อสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 4 ครั้ง รวม 162 คน

(5) กลุ่มผู้สนใจที่ไม่ได้เป็นครุเชี่ยวชาญที่เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในเว็บไซต์ ผ่าน

<http://www.thaievaluator.com>

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ ประกอบด้วยรายการเครื่องมือที่สำคัญๆ ดังนี้

- แบบสอบถาม ฉบับสำหรับครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ เป็นแบบสอบถามที่มี จุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อศึกษาสภาพและภูมิหลังทั่วไปของครูเชี่ยวชาญ ภาระงานปัจจุบัน สภาพการปฏิบัติงาน การเป็นแกนนำในการจัดการเรียนการสอน คุณภาพการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการเข้าสู่วิทยฐานะเชี่ยวชาญและ บทบาทที่ควรจะเป็นของครูเชี่ยวชาญ ตลอดจนแนวทางการส่งเสริมให้ครูมีวิทยฐานะ เชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ ในอนาคต โดยจำแนกเนื้อหาเป็น 3 ตอน คือ (1) ข้อมูล ทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบ บุคลากรรวมข้อมูลส่วนบุคคล ด้วยแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ สภาพการทำงาน การพัฒนาตนและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (2) สภาพการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และ (3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการ เข้าสู่วิทยฐานะและการปฏิบัติงานในบทบาทครูเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ
 - แบบสอบถาม ฉบับสำหรับนักเรียน ใช้ในการประเมินครูเชี่ยวชาญ หรือครูทั่วไป เป็น แบบสอบถามที่ต้องการร่วมรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะใน การปฏิบัติงานของครูตามการรับรู้ของนักเรียน เพื่อตรวจสอบว่า นักเรียนประเมิน สมรรถนะครูเชี่ยวชาญกับครูทั่วไปแตกต่างกันหรือไม่

- 3) แบบประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะ/แบบบันทึกเกี่ยวกับการสอน/บรรยายการปฏิบัติงานของครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ใช้ประเมินขณะตรวจเยี่ยมการปฏิบัติงานของครูเชี่ยวชาญและครูทั่วไป มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบคุณภาพการปฏิบัติงาน หรือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูเชี่ยวชาญว่า ได้สะท้อนคุณภาพสอนดีองค์ประกอบใดบ้าง คาดหวังของวิชาชีพหรือไม่ และครูเหล่านี้มีคุณภาพแตกต่างจากครุทั่วไปหรือไม่ เพียงใด
- 4) รายการคำถามในการจัดสัมภาษณ์ (*Focus Group Discussion*) 4 รอบ เป็นคำถามเกี่ยวกับบทบาทที่ควรจะเป็นของครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ การทำงานที่ควรรับผิดชอบในฐานะครูแกนนำ แนวทางการพัฒนาครูให้มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ หรืออื่นๆ ไปเพื่อการส่งเสริมหรือผลักดันให้ครูเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษมีสมรรถนะและคุณภาพการปฏิบัติงาน เป็นไปตามที่วางไว้ชัดเจน อย่างต่อเนื่อง
- 5) แบบบันทึกคะแนนผลการสอนระดับชาติและผลการเรียนของนักเรียน ใช้เพื่อการบันทึกผลการสอนระดับชาติเป็นรายโรงเรียน จำแนกเป็นรายวิชา และบันทึกจำนวนนักเรียนที่ได้ผลการเรียนระดับต่างๆ

นอกจากเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวข้างต้นแล้ว ได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ต เป็นวิธีการสำรวจอีกทางเลือกหนึ่ง

การพัฒนาเครื่องมือแต่ละฉบับ ได้พัฒนาให้มีความตรงตามเนื้อหา หรือตรงตามความต้องการสารสนเทศประกอบการตัดสินใจ คำนึงถึงความสะดวกต่อการนำไปใช้ ความเที่ยง และความตรงในการวัด โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) แบบสอบถาม ฉบับสำหรับครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ เม้นต์ตรวจสอบความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยทดลองใช้จริงกับครูชำนาญการพิเศษ 10 คน ซึ่งทุกคนให้ความเห็นว่า ข้อความสื่อสารเข้าใจง่าย และสามารถตอบได้ (โดยคัดแปลงคำถามให้สอดคล้องกับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ)

2) แบบสอบถามสำหรับนักเรียน เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู เป็นแบบสอบถามที่มุ่งรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะของครู ได้นำไปทดลองใช้ประเมินครูแกนนำ และครูทั่วไป ในโรงเรียนนวมนิตรารัฐบุรี หอวัง ถนนบุรี กลุ่มละ 8 คน โดยครูแต่ละคนได้รับการประเมินโดยเด็ก 10 คน นำคะแนนผลการประเมินมาหาค่าเฉลี่ย และเปรียบเทียบความแตกต่างโดยสถิติทดสอบที่ (*t-test*) พบร่วมกันที่ระดับ .05 หรือสรุปได้ว่าแบบประเมินมีความตรงตามโครงสร้าง

3) แบบประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะ/ประเมินการปฏิบัติงานของครูเชี่ยวชาญ เป็นแบบประเมินที่ดัดแปลงจากแบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ที่มีค่าความเที่ยง

มากกว่า 0.85 และมีความตรงตามโครงสร้าง (สำนักงาน ก.ศ. 2549 : 32-34) โดยผู้วิจัยได้นำไปตรวจสอบข้า้ด้วยการใช้แบบประเมินนี้กับครูแก่นนำ/ครูดีเด่น/ครู คศ.3 และครูทั่วไป โรงเรียนเบญจมราชนครูสตรี จังหวัดนนทบุรี กลุ่มละ 10 คน โดยครูแต่ละคนได้รับการประเมินโดยเพื่อนครูและหัวหน้ากลุ่มสาระ รวม 3 คน นำคะแนนมาวิเคราะห์ความเที่ยงระหว่างผู้ประเมิน (Rater Reliability) และความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งปรากฏว่า มีความเที่ยงเท่ากับ 0.83 และสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างกลุ่มครูที่มีสมรรถนะสูง และกลุ่มครูทั่วไป ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 แนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยนี้ ได้ดำเนินการดังนี้

1) สำรวจข้อมูลโดยแบบสอบถามกลุ่มเป้าหมายครูที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญจำนวน 183 คน (จำแนกเป็น ครุวิชาภาษาไทย 74 คน คณิตศาสตร์ 16 คน และ วิทยาศาสตร์ 93 คน) เก็บรวบรวมข้อมูลได้ จริง 143 คน (จำแนกเป็น ครุภาษาไทย 57 คน คณิตศาสตร์ 14 คน และ วิทยาศาสตร์ 72 คน) คิดเป็นร้อยละ 78.14 ของกลุ่มเป้าหมาย

2) ตรวจสอบยืนยันสถานศึกษา โดยทีมตรวจเยี่ยมคือคณะกรรมการศึกษาและคณะกรรมการผู้วิจัยที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนวิชา ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ สำหรับตรวจเยี่ยมสถานศึกษาร้อยละ 40 ของกลุ่มเป้าหมายครูเชี่ยวชาญ เก็บรวบรวมข้อมูลได้จริง 68 คน จำแนกเป็น ครุผู้สอนวิชาภาษาไทย 24 คน คณิตศาสตร์ 14 คน และ วิทยาศาสตร์ 30 คน ผู้ตรวจเยี่ยมสถานศึกษาร้อยละ 2 คน โดยในการตรวจเยี่ยม ได้ทำการประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะครูเชี่ยวชาญ 1 คน และครูทั่วไป 1 คน ถือเป็นการตรวจสอบสมรรถนะในเชิงประจักษ์ ที่เน้นการสัมภาษณ์ พูดคุยและบันทึก ร่องรอยคุณภาพจากเอกสาร/หลักฐานที่ปรากฏ

3) ให้นักเรียนที่เรียนกับครูเชี่ยวชาญ และครูทั่วไปในโรงเรียน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนหรือลักษณะของครู เพื่อประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะของครู โดยกำหนด โควตา และสุ่มนักเรียน 15 คน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับครู 1 คน (เก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงของการสุมตรวจนิยมการปฏิบัติงานของครูเชี่ยวชาญ โดยให้นักเรียนให้ข้อมูลในเชิงประเมินสมรรถนะครูเชี่ยวชาญ 68 คน และกลุ่มครูทั่วไป 68 คน เพื่อเป็นคู่เปรียบเทียบ) นักเรียนที่ให้ข้อมูลในการวิจัยนี้ รวม 2,040 คน

4) เม็ดเงินไซด์และประมาณงานให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่กำหนด ที่ www.thaievaluator.com กิจกรรมนี้ ทำควบคู่ไปกับกิจกรรมที่ 4 แต่มีกำหนดระยะเวลาต่อ กว่า 1-2 เดือน ซึ่งปรากฏว่า มีผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น รวม 128 คน/ครั้ง

5) จัดสัมมนาหรือสนทนากลุ่ม เพื่อตรวจสอบยืนยันผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ และขอรับฟังความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากครูเชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวข้อง รวม 3 ครั้ง มีผู้ร่วมสนทนากลุ่มทั้งสิ้น 97 คน จำแนกได้ดังนี้

ครั้งที่ 1 วันที่ 16 พฤษภาคม 2550 ณ โรงเรียนตรัง กรุงเทพมหานคร มีผู้เข้าร่วมสนทนา

จำนวน 27 คน

ครั้งที่ 2 วันที่ 25 พฤษภาคม 2550 ณ โรงเรียนแม่กษ์ กรุงเทพมหานคร มีผู้เข้าร่วมสนทนาถ้วน

จำนวน 30 คน

ครั้งที่ 3 วันที่ 16 มิถุนายน 2550 ณ โรงเรียน เอสซี ปาร์ค กรุงเทพมหานคร ผู้เข้าร่วมสนทนา

ถ้วน จำนวน 40 คน

6) จัดสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้อง ที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาครูหรือส่งเสริมครู เข้าสู่วิทยฐานะ จำนวน 65 คน เพื่อตรวจสอบยืนยัน ความครอบคลุม ครบถ้วน ความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ในการนำข้อสรุปสู่การปฏิบัติในโอกาสต่อไป และรวบรวมข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ เพื่อเตรียม วันที่ 6 กันยายน 2550 ณ โรงเรียน แอมบาสเดอร์ ชิตี้ เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี(รายชื่อผู้เข้าร่วมสัมมนา ปรากฏในภาคผนวก ก)

5. แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ ได้ใช้วิธีการที่สำคัญ ๆ ประกอบด้วย

- (1) การสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัย ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา
- (2) ข้อคิดเห็นในการสนทนาถ้วน และการรวบรวมข้อมูลผ่านเว็บไซต์ ข้อมูล ประเภทบุคคลเด่น- ชุกคืออย ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อ
- (3) วิเคราะห์ความต้องร้อยละ หรือฐานนิยมของข้อมูลประเภทไม่ต่อเนื่อง ในส่วนที่เป็นข้อมูล พื้นฐานของครูเชี่ยวชาญ หรือคุณครูทั่วไป
- (4) การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาผู้ราชครูให้มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญ พิเศษ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา และการบรรยาย
- (5) การเปรียบเทียบผลลัพธ์จากการเรียน ในส่วนของผลการสอบระดับชาติ(NT) วิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าสถิติกทดสอบที่(t-test) ในส่วนของการ เปรียบเทียบเกรดผลการเรียนของนักเรียน ใช้การวิเคราะห์สัดส่วนร้อยละของนักเรียนที่ ได้ผลการเรียนระดับต่าง ๆ และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มค่าวิกฤต Chi-Square test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้ ได้นำเสนอจำแนกเป็น 4 ตอน คือ 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและสภาพการปฏิบัติงานของครูเชี่ยวชาญ 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในโรงเรียนที่มีและไม่มีครูเชี่ยวชาญ และคุณภาพการปฏิบัติงานของครูเชี่ยวชาญในเชิงปริมาณเทียบกับครูทั่วไป 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเงื่อนไขการพัฒนาและแนวทางการพัฒนาครูให้มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ และ 4) ผลการสังเคราะห์และประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ โดยข้อมูลในตอนแรก จะช่วยให้เห็นภาพรวมเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของครูเชี่ยวชาญ ส่วนตอนที่ 2 3 และ 4 เป็นการนำเสนอข้อมูลเพื่อหาข้อสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยตรง รายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละรายการ เป็นดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและสภาพการปฏิบัติงานของครูเชี่ยวชาญ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพและการปฏิบัติงานของครูที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญที่ประจำการในปี 2549 ในด้าน เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน ความรับผิดชอบงานในบ้าน การพัฒนาตนเอง การพัฒนาการเรียนการสอน บทบาทหน้าที่ หลังจากเข้าสู่วิทยฐานะ และผลงานที่ภาคภูมิใจตามการรับรู้ของครูเชี่ยวชาญ รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.1-1 ถึง 4.1-4 ด่อไปนี้

การรายงานที่ 4.1-1 ห้องน้ำเพื่อคนพิการกับบันคับตัวอย่างทั่วราชอาณาจักร กรมส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาไทย กรมศิลปากร และวิสาหกิจชุมชน

หากตารางที่ 4.1-1 พนwa ครุพัฒนาเรือราชอาณาจักร กากกว่าเดือนละ 75 เดือนต่อห้อง มีร่องรอยทางไปประมวลร่องรอยละ 40 สอนครุวิชาเอกกรรมมาก ร่องรอยละ 85 ร่องรอยละ 70 มีประถมการณ์ในการสอนมากกว่า 25 ปี ส่วนใหญ่เป็นครุพัฒนาเรือราชอาณาจักรใน 5 ปี มากกว่าร้อยละ 80 แล้วก็วิทยาลัยนี้ เรียนราชภัฏมืออาชญากรกว่า 45 ปี

ตารางที่ 4.1-2 ภาระงานสอนในปีงบบัน การพัฒนาคนเรือ และพัฒนาวัสดุการในภาระผู้สอนนักเรียนนี้

รายการ	ภาระไทย(57 คน)			ภาระภาคอื่น(14 คน)			วิทยาศาสตร์(72 คน)			รวม(143 คน)		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนคนสอน ต่อสับ派หัว	มากกว่า 20 คน	6	10.52	4	28.57	14	19.44	24	16.80			
	19-20 คน	45	78.95	8	57.14	42	58.33	95	66.40			
	15-18 คน	3	5.26	2	14.29	13	18.06	18	12.60			
นักเรียน การพัฒนาคนเรือ ด้วยการเข้าร่วมการ อบรม/สัมมนา	นักเรียน 15 คน	3	5.26	-		3	4.17	6	4.20			
	มากกว่า 9 วัน/ปี	17	29.82	5	35.71	15	20.83	37	25.90			
	6-9 วัน/ปี	35	61.40	7	50.00	44	61.11	86	60.10			
นักเรียน การพัฒนา น้ำท่วมเพื่อ สังคมมนต์	3-5 วัน/ปี	5	8.77	2	14.29	13	18.06	20	14.00			
	นักเรียน 3 วัน/ปี	-	-	-		-	-	-	-			
	นักเรียน 3 ชั่วโมง/ปี	31	54.39	2	14.29	28	38.89	61	42.70			
น้ำท่วมเพื่อ สังคมมนต์	2-3 ชั่วโมง/ปี	24	42.11	9	64.29	35	48.61	68	47.50			
	นักเรียน 2 ชั่วโมง/ปี	2	3.51	3	21.43	9	12.50	14	9.80			

หากตารางที่ 4.1-2 พนwa ครุพัฒนาเรือราชอาณาจักร 19-20 คน/สับ派หัว มากกว่าร้อยละ 85 มีการเข้ารับการอบรม/สัมมนาหรืออพยพมา 6 วันต่อปี และมากกว่าร้อยละ 80 มีการพัฒนาวัสดุการเพื่อเตรียมการเรียนรู้มากกว่า 2 รายการ ตาม

ตารางที่ 4.1-3 บทบาทหน้าที่ ภาระดังจัดการเรื่องวิกฤตภัยรุนแรงครั้งใหญ่ของประเทศไทย (บันทึก แต่ละคนชอบทำอย่างไร)

ลักษณะ นวนานาชาติ	ภูมิภาค(57 ค)			ศูนย์กลางการค้า(14 ค)			วิทยาศาสตร์(72 ค)			รวม(143 ค)
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	
รับผิดชอบงานบริหารจัดการเพื่อ ดำเนินการทั้งการเรียนรู้ของครุ ในโรงเรียน(เด่น นิเทศ กำกับ ติดตามงาน วัสดุพัฒนาโครงการ พัฒนาครุ)	47	82.46	9	64.29	46	63.89	102	71.30		
ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระ	41	71.93	5	35.71	48	66.67	94	65.70		
ปฏิบัติหน้าที่สอนเป็นหลัก	34	59.65	5	35.71	34	47.22	73	51.04		
ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานอาชีวฯ ไม่เกี่ยวกับภาระวิชาที่รับราชการ	21	36.84	4	28.57	21	29.17	46	32.10		

หากตารางที่ 4-1-3 พบว่า คุณร่วมวิทยุงานตรวจสอบมาตรฐาน มากกว่าร้อยละ 65.70 คือทำหน้าที่กัวหนานักดูมีความสามารถเรียนรู้ ร้อยละ 71.30 รายงานว่า ได้ทำหน้าที่เก็บน้ำในการต้อนรับบุคคล จากการเรียนรู้ของครูกับในโรงเรียน

ตารางที่ 4.1-4 ผลงานที่ภาคภูมิฯ ภายหลังจากการเข้าสู่วิชาชนาณครุรุษวิชาญุ่นบูร์ เต็มคันตอนได้มาตรฐาน

ลักษณะ หมายความน่าที่	ภาษาไทย(5 คณ)		คณิตศาสตร์(14 คณ)		วิทยาศาสตร์(72 คณ)		รวม(143 คณ)
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
การได้ทำหน้าที่วิทยากร/ครุยแกน นำร่องคุณภาพน้ำที่/จังหวัด	49	85.96	8	57.14	54	75.00	111
การได้ทำหน้าที่ครุยแกนนำเพื่อ นิเทศและอนุมัติ/เป็นผู้สนับสนุนการพัฒนา ในโรงเรียน	51	89.47	11	78.57	58	80.56	120
การได้ทำหน้าที่ในถ่ายงาน นิรหารสศักย์และงานบริหาร	32	56.14	4	28.57	24	33.33	60
การได้รับโควตาศึกษา สำนักวิชา วิทยา และพัฒนาน้ำดื่มกรรມต์และของที่ระลึก	46	80.70	9	64.29	61	84.72	116
การพัฒนาน้ำดื่มกรรມตามมาตรฐาน ตัวชี้วัดเชิงให้โครงร่างน้ำดื่ม/ก้อน สาระ	41	71.93	2	14.29	12	16.67	55
							38.50

จากตารางที่ 4.1-4 พบว่า สิ่งที่ครุยรุ่นบูรุษวิชาญุ่นบูร์พึงพอใจมากที่สุด คือ การได้ทำหน้าที่ครุยแกนนำระดับปัจจุบันครั้งที่แล้วในระดับ
โรงเรียน และการได้รับโควตาศึกษา สำนักวิชา วิทยาและพัฒนาน้ำดื่มกรรມต์และของที่ระลึก

4.2 ผู้คนรับวิถีทางที่ชื่อว่า “มุสลิม” คือเยาวชนที่ยังไม่เข้าสู่สังคมการค้า ภูมิปัญญาของครูที่มีวิทยานุญาต แต่จะต้องหันหน้าไปทางเรียนที่มีความรุ่งเรืองกว่าชาญ

ตารางที่ 4.2-1 ผลการประเมินตัวบ่งชี้ระดับความเชี่ยวชาญ
(ตัวศินว่าด้วยมีคุณลักษณะ/บุคลิกนัด มากน้อยเพียงใด โดยกำหนด 4... ต่ำมาก 3....ตี 2....ปานกลาง/พอใช้ 1.....ควรปรับรูปแบบ)

รายการที่ให้ประเมิน	ภาษาไทย			คณิตศาสตร์			วิทยาศาสตร์			รวม		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. มีความรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ สมบูรณ์	3.36	0.61	3.34	0.71	3.38	0.73	3.36	0.69				
2. มีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพพร้อมกันทั้งหมด	3.29	0.72	3.24	0.88	3.31	0.78	3.27	0.81				
3. มีความตั้งใจ พยายามให้คำแนะนำช่วยเหลือ ให้ปรึกษาวิชาการและดำเนินงาน ยังคงรักษา ยังคงรักษา	3.45	0.88	3.38	0.93	3.47	1.01	3.44	0.94				
4. ทันโลกความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนและพัฒนางาน ทันโลก	3.36	0.91	3.21	0.87	3.49	1.03	3.38	0.95				
5. ศึกษา ศึกษา ร่วมร่วม จัดระบบข้อมูล ตลอดนำสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ	3.29	0.67	3.44	0.61	3.28	0.64	3.34	0.65				
6. สามารถวินิจฉัย ทักษะ ทักษะ ในการตัดสินใจ แม้กระทั่งประดิษฐ์ ตามหลักการ หรือ ภูมิปัญญาที่กำหนด รวมทั้ง สามารถวางแผนแก้ไขปัญหาได้ อย่างเป็นระบบ	3.47	0.93	3.42	0.68	3.41	0.67	3.44	0.75				
7. มีความตานារณ์ในการศึกษา การศึกษาในโอกาสและสถานที่ต่าง ๆ และสามารถ สืบทอดผ่านเครือข่ายเครือข่าย เช่น	3.19	1.02	3.27	0.81	3.36	0.63	3.29	0.87				
8. สามารถตีอ่าน รีบุญ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นทั้งความรับ กล่องความเห็นของตน ที่ดูแล การดูแล งานที่ดูแล	3.51	0.57	3.26	0.93	3.24	0.68	3.33	0.69				
9. นำเสนอตัวตนร่วมกิจกรรม ใหม่ ๆ มาใช้ในการตัดสินใจการเรียนการสอน	3.44	1.01	3.28	0.89	3.42	0.69	3.38	0.85				
10. มีความรู้ความสามารถในการขอคุณประโยชน์การเรียนรู้ ให้หมายความกับสูตรประยุกต์ การเรียนรู้ แนวทางการ หรือธรรมชาติของผู้เรียน	3.43	0.83	3.31	1.02	3.39	0.66	3.38	0.76				

ຕົວຮັງທີ 4.2-1 (ໜ່ອ)

จากตาราง 4.2-1 พบว่า ค่ารูทสี่ของรากที่สองของมัธยฐานระดับการพัฒนาทักษะที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง คือ 3.20 ในช่วงบวกคะแนนเต็ม 4.00 ในทุกรายการ สมรรถนะ สมรรถนะที่ค่อนข้างต่ำกว่า平均ให้เทียบกับตัวค่าอื่น ๆ คือ มีการพัฒนาหลักงานให้มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง และมีความสามารถในการพัฒนา การพัฒนานี้ โอกาสและสถานที่ต่าง ๆ แต่ละสถานการณ์ต้องการพัฒนาเครื่องเรียนใหม่หรือรื้อใหม่ ด้วยในทุกครั้งภาษาไทย เสียงตามธรรมชาตินำความสามารถในการพัฒนา การพัฒนานี้ในอนาคต จะต้องมีความต้องการผู้สอนที่ต้องปรับเปลี่ยนตัวเองให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ประภากุลและแรมคำที่สุด และมีความต้องการที่จะร่วมมือกันพัฒนาภาษา(SD=1.02) แสดงถึงความต้องการที่ต้องการพัฒนาต่อไป

ตารางที่ 4.2-2 เปรียบเทียบผลการประเมินความรับรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการตามการรับรู้ของนักเรียน
(อาจารย์คุณตั้นยุทธ์/สมรรถนะ มาก่อนยังเพียงใด โดยกำหนด 4...ดีมาก 3....ดี 2....ปานกลาง/พอใช้ 1....ควรปรับปรุง)

รายการที่ได้ประเมิน	ค่าเฉลี่ยของ(24 คน)			ค่าเฉลี่ยของ(24 คน)			ค่าสถิติ
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
1. มีความสนใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ผลงานที่มีคุณภาพ สมูーズ	3.51	0.64	3.27	0.65			1.28
2. มีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3.55	0.68	3.21	0.71			1.78*
3. มีความตั้งใจ พยายามให้คำแนะนำหรือชี้สือ ให้รับทราบการและดำเนินงาน แก้ไขเรียน อย่างจริงจัง และมีประสิทธิภาพ	3.58	0.71	3.14	0.78			2.31*
4. รู้แนวทางและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนและพัฒนางาน สร้างสรรค์	3.32	0.76	3.11	0.82			1.10
5. ศึกษา ศัんควร ร่วมร่วม จัดระบบข้อมูล และนำสารสนเทศไปใช้เพื่อพัฒนางาน	3.41	0.68	3.19	0.73			1.15
6. สามารถวิเคราะห์ ทั่วความเข้าใจสั่งตรง แล้วแยกประเด็น ความหลักการ หรือ ภูมิปัญญาที่กำหนด รวมถึง สามารถวางแผนแก้ปัญหาได้ อย่างเป็นระบบ	3.47	0.62	3.10	0.76			1.94*
7. มีความสามารถในการซุก การซ่อนใน โครงการและสถานที่ต่าง ๆ และสามารถ สืบสานต่อเรื่องราวเดิมต่อไป	3.14	0.71	3.12	0.69			0.16
8. สามารถสื่อสาร ซึ่งกันและกันในที่นี่ ยอมรับ กลั่นอุดม เพื่อบรรด ดุลยภาพที่ต้องการ	3.59	0.69	3.01	0.73			3.05*
9. นำงานวัดกรรมวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.44	0.81	3.11	0.71			1.83*
10. มีความรู้ความสามารถในการเรียนรู้ได้หมายความถ้วนทุกประดั้งค์การ เรียนรู้ เนื้อหาสาระ หรือธรรมชาติดีดองผู้เรียน	3.58	0.73	3.13	0.75			2.36*

ตารางที่ 4.2-2 (คบ)

รายการที่ให้ประเมิน	ค่ามัตรฐาน(24 คน)	ค่ามาตรฐาน(24 คน)	ค่าสถิติ		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	t
11. ให้ความสำคัญ หรือจังจังกับการปฏิบัติสิ่งของธรรม จริยธรรม แต่ละคำนิยมเช่น พึง ประพฤติสืบสาน	3.59	0.61	3.11	0.68	2.63*
12. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะชีวิต ที่จะเสริมสร้างพากาและ ศุภภาพจิตด้วยองค์รัฐบาล	3.36	0.65	3.34	0.71	0.15
13. ตั้งระบบแบบอยู่ดูแล หัวหน้าเด็กนักเรียน ด้วยความยุ่งเหย้ย	3.57	0.59	3.17	0.84	2.15*
14. ตั้งบูรณาการเรื่องการสอน และมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน ได้อย่างเหมาะสม	3.59	0.68	3.20	0.83	1.99*
15. จัดทำข้อมูลการสอนแบบของห้องเรียนหรือราชวิชา อย่างเป็นระบบ	3.28	0.67	3.10	0.98	0.91
16. กำกับ ถอดรหัสนักเรียน ในฐานะอาจารย์ประจำชั้น หรือ ไม่ฐานะผู้สอน ให้เป็นอย่างดี	3.61	0.72	3.21	0.81	2.18*
เฉลี่ยรวม	3.48	0.68	3.14	0.64	1.89*

*p<.05

จากตาราง 4.2-2 พบว่า นักเรียนประเมินตนเองคุณภาพภาษาไทยที่มีวิทยุและกระดาษเขียนภาษาไทย ต่างกันตามรัตนะชัยคงทิรา ไปในทุกประเพณี เมื่อทดสอบความแคลกร่วมระหว่างค่าที่มาอย่างยิ่งนี้ ค่าที่มาอย่างยิ่งนี้มีค่า t-test ที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.2-3 เมธีบันทึกผลการประเมินสัมมารณ์ความคื้นหูใจทางภาษา กับคุณท้าวไป ก่อนและการเรียนรู้ของนักเรียน
(อาจารย์มีคุณลักษณะ/สมรรถนะ มากน้อยเพียงใด โดยกำหนด 4... คุ้มครอง 3.....ดี 2....ปานกลาง/พอใช้ 1.....ควรปรับปรุง)

รายการที่ประเมิน	ก่อนเรียนรู้(14 คน)		ก่อนเข้าห้องเรียน(14 คน)		ค่าสถิติ
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. มีความคุ้นเคยในการปฏิสัมภានในหน้าที่สำหรับผู้สอนที่มีทักษะทางภาษาและภาษาอังกฤษ	3.49	0.61	3.24	0.66	1.31
2. มีการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพื่อนำกิจกรรมท่องเที่ยวต่างประเทศ	3.58	0.63	3.14	0.70	2.31*
3. มีความตั้งใจ พยายามให้คำแนะนำช่วยเหลือ ให้นักเรียนรู้วิชาการและดำเนินงาน ในการฝึกซ้อม อย่างจริงจัง และมีประสิทธิภาพ	3.51	0.68	3.13	0.74	2.01*
4. ต้นหาความรู้ และหาค้นให้ออกมา เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ตามมาตรฐาน	3.48	0.71	3.10	0.76	2.06*
5. ศึกษา ติดตามร่วม จัดระบบห้องเรียน และนำสารสนเทศไปใช้เพื่อพัฒนางาน	3.59	0.65	3.17	0.74	2.21*
6. สามารถวิเคราะห์ ทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกประเด็น ตามหลักการ หรือ ภูมิปัญญาที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง สามารถวางแผนแก้ไขปัญหาได้ อย่างเป็นระบบ	3.31	0.61	3.10	0.66	1.16
7. มีความสามารถในการชุด การพิจารณา โภภาระและสถานที่ตั้ง ๆ และสามารถ ซึ่งสามารถรับรู้ข้อมูลเบื้องต้น	3.54	0.71	3.18	0.64	2.03*
8. สามารถต่อสาร ทั้งภาษา ไทย และภาษาอังกฤษได้แม่นยำ ตลอดจน เห็นประโยชน์ของการ ลุյด์ฟานเซ็ตต์ของการ	3.42	0.69	2.81	0.78	3.21*
9. นำเสนอตัวตนของตัวเอง ไม่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.51	0.81	3.01	0.73	2.63*
10. มีความรู้ความสามารถในการสอนแบบการเรียนรู้ได้หมายความถึงทักษะประดิษฐ์ การเรียนรู้ เมื่อทางสาระ หรือห้องเรียนมาติดต่อผู้เรียน	3.54	0.71	3.10	0.69	2.26*

ตารางที่ 4.2-3(ต่อ)

รายการที่ประเมิน	ก่อนเข้าห้องช่วย(14 คน)		ก่อนเข้าไว(14 คน)		ค่าสถิติ t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
11. ให้ความสำคัญ หรือจริงจังกับการป้องกันภัยธรรมชาติหรือภัยธรรมชาติและคำนึงอ่อนเพี้ยน ประسنตัวเองไว	3.42	0.68	3.41	0.66	0.06
12. ให้ความสำคัญในการพัฒนาพักษ์ชนิด ด้วยความตุ่นๆหากากา และ สูบยาพิษของผู้เรียน	3.14	0.61	3.11	0.72	0.16
13. จัดระบบและยุติ ช่วยเหลือนักเรียน ด้วยความมุ่งมั่น	3.52	0.61	3.11	0.85	2.15*
14. จัดระบบหากาเรื่องการสอน และมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน ได้อย่างเหมาะสม	3.56	0.67	3.18	0.81	2.04*
15. ใช้กำลังจิตใจและสอนทางด้านจริยธรรมหรือราบริวาร อย่างมีน้ำหนัก	3.54	0.63	3.21	0.96	1.73*
16. กำกับ ดูแลรับเรียน ในฐานะอาจารย์ประจำชั้น หรือ ในฐานะผู้สอนได้เป็นอย่างดี และร่วม	3.58	0.71	3.19	0.78	2.05*
	3.48	0.71	3.11	0.76	2.04*

* $p < .05$

จากตาราง 4.2-3 พบว่า นักเรียนประเมินตนเองรวมถึงศักยภาพที่มีวิทยานะจะดีขึ้นซึ่งความต่างระหว่างทุกประเด็น เมื่อทดสอบ
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม พนฯ แห่งต่างๆอย่างทั่วไป พบว่า ไม่มีนัยสัมฤทธิ์ทางสถิติที่ระดับ .05 ตามที่กำหนดไว้ตามแต่ละตัวแอลกอริทึม ศิลป์ ในเรื่องของการให้ความสำคัญภาระนักเรียน
ภัยธรรมชาติและภัยธรรมชาติที่ต้องระวังในที่สาธารณะ ที่พนฯ ทั้งสองกลุ่มได้รับคะแนนผิดต้องกัน ใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 4.2-4 เปรียบเทียบผลการประมีนสมรรถนะครุเชื้อชาตย กับครุชั่วไป กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ตามการรับรู้ของนักเรียน
(อาจารย์คุณถังศักดิ์/ธรรมรงค์ นา่น้อยพี่ยิ่งใจ โดยทำหน้าที่ 4...ศิษย์ 3....ศิษย์ 2....ปานกลาง/พ่อ/แม่ 1.....ครัวรับประทาน)

รายการที่ให้ประเมิน	กลุ่มครุเชื้อชาตย(30 คน)			กลุ่มครุชั่วไป(30 คน)			ค่าสถิติ
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
1. มีความรู้เข้มในกระบวนการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ สมควร	3.51	0.66	3.31	0.65	1.17		t
2. เป็นผู้ดูแลและดูแลให้มีคุณภาพเพื่อมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3.49	0.71	3.12	0.78	2.05*		
3. มีความตั้งใจ พยายามให้คำแนะนำในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ให้มีวิธีการและการและดำเนินงาน	3.53	0.89	3.17	0.91	2.01*		
4. ทันโลกความรู้ แหล่งทุกโน้มถี่ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนและเพิ่มความสามารถ	3.52	0.82	3.20	0.78	1.77*		
5. ศึกษา ล้วนศึกษา จัดระบบเรื่องสูตร และนำสู่การลงมือทำไปได้ด้วยตนเอง	3.46	0.68	3.14	0.71	1.76		
6. สามารถวินิจฉัย ทำการงานเบื้องต้นได้ทางๆ แล้วแยกประเภทเดินตามหลักการ หรือ กฏหมายที่กำหนด รวมถึง สามารถวางแผนแก้ไขอย่างหาได้ ทำางเป็นระบบ	3.44	0.83	3.26	0.81	1.01		
7. มีความสามารถในการดูแล ภาระเดินทาง ในการเดินทาง ในการและสถานที่ทาง ฯ และสามารถ สื่อสารกับคนร้องขออย่างอ่อนโยนและ	3.51	0.72	3.48	0.68	0.16		
8. สามารถต่อสื่อสาร ซึ่งกันและกันได้ดีและมีความรับฟัง ให้ยอมตาม เพื่อบรรร斥 ด้วยภาษาที่ต้องการ	3.38	0.77	3.21	0.72	1.01		
9. นำเสนอตัวตัวเอง ให้คนอื่นเห็นด้วยและยอมรับ ให้เข้าใจในกระบวนการเรียนการสอน	3.46	0.68	3.11	0.64	2.06*		
10. มีความตั้งใจ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับบุคคลประสาท์ก้าว เรียนรู้ เมื่อต้องการ หรืออบรมมาติดตามผู้เรียน	3.43	0.74	3.02	0.69	2.41*		

รายการที่ให้ประเมิน	ต่ำสุดครึ่งหน้า			กู้มครึ่งหน้า			ต่อสัดสี
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
11. ให้ความสำคัญ หรือจริงจังกับการปฏิรูปสังคมยั่งยืน จริงธรรม และคำนึงอันดงพิจ	3.31	0.68	3.22	0.65	0.50		
12. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะชีวิต ด้วยศรีษะบุคลากรและบุคคลของผู้เรียน	3.41	0.76	3.11	0.71	1.66*		
13. ตั้งครรภ์แบบและดูแล ช่วยเหลือนักเรียน ด้วยความเมื่อยล้น	3.38	0.69	3.01	0.72	2.05*		
14. สอนบรรยายการสอน แต่มีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม	3.53	0.68	3.15	0.66	2.24*		
15. ตั้งค่าที่ชุมชนสามารถพัฒนาห้องเรียนหรือร่วมบริหารชุมชนเป็นระบบ	3.42	0.74	3.11	0.71	1.82*		
16. กำกับ ดูแลนักเรียน ในฐานะอาจารย์ประจำห้องเรียน หรือในฐานะผู้สอน "เด็กนักเรียน"	3.56	0.68	3.20	0.70	2.11*		
ผลลัพธ์รวม	3.47	0.71	3.09	0.69	2.23*		

* $p < .05$

จากตาราง 4.2-4 พบว่า ในการร่วม นักเรียนประเมินตนเองครวதยาศาสตร์กุ่มที่มีวัฒนธรรมและคุณภาพชีวภาพดี ถูกว่ากันถ่มฟูฟูไว้ ในทุกประดิษฐ์ต้นสมรรถนะ เมื่อประเมินเพียงความตกลง ปรากฏว่าในเขตต่างๆ ยังมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายการที่ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อคะแนนໄດส์ศิษย์กับมาศก็อ โนร่องความส่วนกลางในการชุด การศึกษาใน โภคภารกิจศึกษาผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และในเรื่อง การให้ความสำคัญ หรือจริงจังกับการปฏิรูปสังคมยั่งยืน จริงธรรม และคำนึงอันดงพิจ นักเรียน

ตารางที่ 4.2-6 เมธีบันเดิมผลการประเมินค่านรรนของครูเช่าวาชاع กับครูก้าใบ คุณสาระการเรียนรู้ภาษาไทย จากชั้นมูลศึกษาประเพณีเชิงประยุกต์
ในการตรวจสอบศักยภาพ

รายการที่ให้ประเมิน/สมรรถนะหลัก (ระดับดูแล 4...ศึกษา 3.....ศึกษา 2.....ปานกลางฯลฯ หรือ 1.....ควรปรับปรุง)	ก่อนเข้าสู่ชั้นวาระ(24 คน)			ก่อนเข้าสู่ชั้น(24 คน)			ค่าสถิติ
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
1. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับมอบหมายให้ดี พลังงานที่มีศรัทธาพร้อมทั่วถ้วน แม้เมื่อการพัฒนาผลงานไม่สำเร็จตามที่ต้องการ	3.27	0.66	2.76	0.67	0.67	0.67	2.68*
2. มีความตั้งใจ พยายามให้คำแนะนำช่วยเหลือ ให้มีการวิเคราะห์และดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.24	0.71	2.91	0.69	0.69	0.69	1.73*
3. คุ้มครองนักเรียนด้วยความซื่อสัตย์ส诚ในสิ่งใหม่ ๆ ในวงบริการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน	3.31	0.82	2.87	0.79	0.79	0.79	2.44*
4. การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อร่วมงานและการแสดงบทบาทผู้นำ หรือผู้ช่วยให้อยู่หมัดตาม	3.41	0.69	2.92	0.72	0.72	0.72	2.57*
5. การศึกษา ค้นคว้า รวมรวมทัศนะชี้ช่อง และนำเสนอรายงานทางไปใช้เพื่อพัฒนางาน	3.32	0.65	2.79	0.68	0.68	0.68	2.78*
6. ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้evenwhenส่วนต่อหนึ่ง เช่น หลักการ หรืออุปกรณ์ที่สำคัญ รวมทั้ง ความสามารถในการร่วมร่วมมือสั่งต่อๆ กัน อย่างเป็นระบบเพื่อให้เป็นไปได้	3.35	0.72	2.75	0.70	0.70	0.70	3.15*

รายการที่ให้ประเมิน/สมรรถนะหลัก	กลุ่มครูผู้สอนภาษาไทย			กลุ่มครูวิทย์ฯ			ค่าสถิติ
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
7. ความสามารถในการช่วย การอธิบาย การสื่อสารผ่านเครื่องเข้าสื่อสารกัน เช่นคอมพิวเตอร์ เน็ต ตลอดจน การซึ่งกูกะนี้เป็นผู้นำ ให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ ๆ	2.85	0.83	2.84	0.81	2.91	0.66	0.06
8. ความสามารถในการใช้คำ บริการ แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานมี ความร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่าง ๆ รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ	3.42	0.64	2.91	0.66	2.68*		
9. ความสามารถในการวิเคราะห์ คาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงภาวะ แวดล้อม ขององค์กร การนำแนวคิด過來/ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้ในการขับเคลื่อนการริเริ่มเพิ่ม ประสิทธิภาพของงาน ๆ	3.39	0.79	2.78	0.72	3.21*		
10. ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสม ๆ	3.47	0.67					
11. มีความรู้ร่วมกันในการประจัดผู้ศึกษาธรรม จริยธรรม ทักษะชีวภาพผู้เรียน จุลทรรศนา ดุษฎีภักษ ดุษฎีภัจดิ์ เมื่อสิ่งร้ายจะมาถูกแลกเปลี่ยนหรือที่มีปรัชญาเชิงลึกมาก	3.46	0.71	2.77	0.68	3.16*		
12. สามารถสร้างแรงจูงใจ ร่วมร่วงสารสะพานที่เป็นประเพณีของชาติ บริหารชั้นเรียน และกำกับดู管งานของนักเรียนให้อิ่มเอมเป็นประดิษฐ์ภาพ เมืองไทยรวม	3.48	0.69	2.83	0.72	3.42*		
	3.41	0.73	2.84	0.71	3.01*		

*p<.05

จากตาราง 4.2-6 พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะครุภัณฑ์ของชาญ ได้รับการประเมินว่ามีสมรรถนะดังกล่าว กลุ่มครูวิทย์ฯ ในการบูรณาการ ประยุกต์ใช้ในห้องเรียน ที่สูงกว่า กลุ่มครูวิทย์ฯ ในทุกประดิษฐ์ ประยุกต์ ประมาณแต่ละตัวอย่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ด้านที่ไม่พบความแตกต่าง คือ ความสามารถร่วมในการชุด การเขียน การสื่อสารผ่านเครื่องเข้าสื่อสารกัน เช่นคอมพิวเตอร์เน็ต ตลอดจนภาษาไทย ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ด้านที่ไม่พบความแตกต่าง คือ ความสามารถร่วมในการชุด การเขียน การ

ตารางที่ 4.2.7 เมธอดการประเมินค่านิยมระดับความเชื่อของนักเรียนรุ่นต่อต้านศรัทธา ในการต่อต้านศรัทธา ประเมินผังประชันที่มี

ในการต่อต้านศรัทธานักเรียน
(ระดับดุณภาพ 4... ต่ำมาก 3.....ดี 2.....ปานกลาง/พอใช้ 1.....ควรปรับปรุง)

รายการที่ให้ประเมินสมรรถนะหลัก	ที่มุ่งคุณลักษณะ			กบฏทางวิถีทาง			ค่าสถิติ
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
1. ความคุ้มค่าในงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ครบถ้วน สมบูรณ์ และมีการพัฒนาผลลัพธ์ให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	3.27	0.84	3.01	0.81	1.44		
2. มีความตั้งใจ พยายามให้คำแนะนำเพื่อสอน ให้บริการวิชาการและดำเนิน ฯ ย่างมี ประสิทธิภาพ	3.30	0.71	2.88	0.72	2.33*		
3. คุ้นเคยความรู้ ติดตามองค์ความรู้และภาคโภนให้ใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อ พัฒนาตนเองและพัฒนางาน	3.29	0.68	2.96	0.68	1.83*		
4. ภารกิจความร่วมมือ ช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาเพื่อร่วมงานและการสนับสนุนทางวิถีทาง ตามที่ได้รับมอบหมาย	3.31	0.73	2.84	0.74	2.47*		
5. ภารกิจ หันครัว รวมรวมจักรภพต้อมูล และเข้าสู่การติดตามท่อเส้นทางงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย	3.20	0.71	2.96	0.71	1.33		
6. ความสามัคคีในการทำงาน เชื่อถือต่างๆ และเชื่อในความสามารถของตัวเอง หลักการ หรือภูมิปัญญาที่ทำให้คน รวมทั้ง ความต้องการในการร่วมกัน ตัดสิน อย่างเป็นระบบเพื่อยังคง แหล่งท่องเที่ยว	3.28	0.67	2.95	0.73	1.83*		

ตารางที่ 4.2-7(ต่อ)

รายการที่ให้ประเมินด้วยระดับหน้าที่	ค่าเฉลี่ยที่มาของข้อมูล	ค่าเฉลี่ยที่มาของข้อมูลที่ไม่ใช่ที่มาของข้อมูล	ค่าเฉลี่ยที่มาของข้อมูลที่ไม่ใช่ที่มาของข้อมูลที่ไม่ใช่ที่มาของข้อมูล	ตัวสถิติ t	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
7. ความสามารถในการชี้เชิง การตีอ่าน การเขียน การคำนวณ การอ่านและเขียนภาษาไทย ให้สูงเพื่อเป้าหมายของรัฐ หลักสูตรชาติ ของตนนั้นไว้ ให้สูงเพื่อเป้าหมายของรัฐ หลักสูตรชาติ	3.31	0.65	2.89	0.76	2.21*
8. ความสามารถในการใช้คำ ปรัชญา เมธเดียว และพุทธศาสนาให้เกิดเพื่อสอนรุ่นงามนี้ต่อไป ร่วมในกรุงศรีอยุธยา ปฏิรูปตัวตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุนและให้ โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในชุมชนต่อๆ ไป	3.21	0.66	2.85	0.69	1.89*
9. ความสามารถในการวิเคราะห์ คาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทาง แนวต่อไป ขององค์กร การนำแนวคิดกรรม/ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารตามที่คาดการณ์ ประยุกต์ใช้กับภาระของงาน ๆ	3.34	0.71	2.96	0.73	2.01*
10. ความรู้ความสามารถในการขอร้องหมายการเรียกเข้าฟังหมายจะตาม ๆ	3.23	0.64	2.87	0.67	1.89*
11. มีความรู้สูงสุดในการปฏิเสธผู้ดูแลครอบครัว หรือครัวเรือน ทักษะเชิงคิดเชิงสร้าง ถูกต้องมาก แต่ขาด แต่ขาดความน่าเชื่อถือที่มีประสิทธิภาพ	3.27	0.68	3.02	0.69	1.25
12. สามารถตัวแทนราชการเรียนรู้ รวมรวมสาระถ้วนหน้าที่เป็นประโยชน์ ให้คนต่อไปรับรู้ทาง ชั้นเรียน และดำเนินการติดตามงานของตนให้เรียนในทันที ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.32	0.72	2.72	0.71	3.16*
เฉลี่ยรวม	3.29	0.71	2.91	0.73	2.11*

* $p < .05$

บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความคิดเห็นแตกแยก อาจเพาะเป็นผู้นิสติปัญญาสูง เป็นคนหัวก้าวหน้า หรือเป็นผู้คิดตรงทำตรงเกินไป ไม่ยอมรับความจริงของแสดงออกด้วยการต่อต้านระบบ

3. ปลูกชำกิ่ง (Culturing the cuttings) การปลูกชำกิ่ง เป็นวิธีการที่หมายถึงการสร้างโอกาสให้ครูหรือนักเรียนที่มีคุณลักษณะอันดี มีคุณค่า สมควรเป็นผู้นำทบทวนในการแก้ไข พัฒนารากษา สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่โรงเรียนพิจารณาเห็นว่าจำเป็นต่อสถานศึกษา สนับสนุนให้เข้าได้มีโอกาสปฏิบัติภารกิจ โดยให้เข้าได้มีความเป็นอิสระ เพราะถือว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความรับผิดชอบ และมีสำนึกรักเสียใจต่องุ่นต้นเอง พิจารณาเลือกกลุ่มบุคคลที่มีวัยอันเหมาะสมคือ มีวุฒิภาวะ มีภูมิรู้ และภูมิธรรมในระดับพอดี จัดหน้าที่ มอบหมายภารกิจให้ได้บริหารจัดการตนเองโดยอิสระ ให้อำนาจตัดสินใจในการทำงาน กิจกรรม โครงการด้วยความริเริ่มสร้างสรรค์ หรืออาจให้กลุ่มเด็กนี้ เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มใหญ่ เพื่อให้เกิดผลงาน

4. เสียบยอด (Grafting) หมายถึงการบริหารจัดการ โดยพิจารณาบุคลากรที่มีคุณลักษณะพิเศษแต่ขั้นไม่มั่นคง อาจเป็นผู้ชี้ชัยนาใหม่มีอาชญากรรมทำงานในองค์กรน้อย คนที่ว้าไปซั่งไม่เห็นความสำคัญ แต่บุคลากรกลุ่มนี้จะมีคุณลักษณะพิเศษเหมาะสมที่องค์กรจะได้รับประโยชน์จากเขามาก เป็นศักยภาพด้านศติปัญญา ทักษะเฉพาะทาง ความคิดสร้างสรรค์เป็นต้น มอบหมายภารกิจให้เป็นผู้นำในกลุ่มบุคลากรอื่นที่จะเป็นฐานรองรับการปฏิบัติงานโดยการนำของกลุ่มบุคคลนั้นๆ.

5. ต่อตา (Bud-grafting) หมายถึง การบริหารจัดการให้บุคลากรมีคุณลักษณะพิเศษ โดยจะพิจารณาบุคลากรที่มีความเข้มแข็ง ทึ้งด้านศติปัญญาและกำลังใจ ให้โอกาสโดยมอบหมายหน้าที่ให้โอกาสโดยมอบหมายหน้าที่ให้เป็นผู้นำในกลุ่มบุคลากรหมุนเวียน ให้บุคลากรหมุนเวียนได้ปฏิบัติงานตามการหันและความริเริ่มของผู้นำนั้นๆ วิธีการนี้อาจประยุกต์ใช้กับองค์กรที่หาผู้นำในระดับต่างๆ ได้ขั้นไม่เหมาะสม เช่น บางโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่ง ฝ่าย กลุ่มสาระ ระดับ งาน เพื่อหาความเหมาะสมลงตัว ซึ่งจะเป็นกรณีที่ใช้วิธีการนี้ได้ โดยผู้บริหารหรือกลุ่มผู้บริหารจะได้พิจารณาบุคลากรที่มีลักษณะเป็นตา (bud) อาจจัดเป็นข้อมูลศักยภาพบุคลากร ซึ่งบุคคลเหล่านี้อาจได้มาจากการได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้รับการอบรมหรือค้นคว้าด้วยตนเองจนเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานสูง เป็นผู้ที่แสดงว่ามีอุดมการณ์เสียสละ เพื่อองค์กรควบคู่กับการมีความรู้ ความสามารถ อาจเป็นครูกุ่นที่เข้ามาทำงานใหม่หรือบุคลากรเก่าก็ได้

6. 嫁接 (Splicing the branches) วิธีการนี้พิจารณาเลือกบุคลากรเป็นกลุ่ม ซึ่งนิยมวิธีกว่า แต่ละกลุ่มจะมีบุคลากร ซึ่งมีคุณลักษณะดีมากกว่า 1 คน สร้างโอกาสให้ 2 กลุ่มได้ประสานกัน เพื่อให้เกิดการพึ่งพาอาศัย และได้ใช้ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จากอีกฝ่ายหนึ่งเป็นประโยชน์ กับอีกฝ่ายหนึ่ง โดยทั้ง 2 กลุ่มจำเป็นต้องปรับตัว ปรับวิธีการ เพื่อให้เกิดการหลอมรวมจัดให้ทั้งสองกลุ่มได้ทำงานร่วมกันด้วยวิธีการที่ร่วมกันกำหนดกับผู้บริหาร หรือให้กำหนดเองตามความเหมาะสม และรายงานผลต่อ ผู้บริหาร หรือในบางเรื่องอาจเปิดโอกาสให้กระทำได้โดยอิสระตามความเหมาะสมและศักยภาพของกลุ่ม/การทำงานร่วมกัน ควรจะเป็นไปในลักษณะที่คิดอย่าง เป็นไปใน

ทิศทางเดียวคือกระบวนการร่วมแรงร่วมใจ ลดข้อขัดแย้ง จึงจำเป็นต้องอาศัยคุณธรรมคือ ความจริงใจ ความเสียสละ ควรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

7. ตอนกิ่งให้ออกราก (Layering the branches) วิธีการนี้จึงหมายถึงการพิจารณาหากตุ่นบุคคลในองค์กรได้แก่ บุคลากรครู นักการ นักเรียน ทั้งที่เป็นกลุ่มเล็ก หรือกลุ่มใหญ่ ที่มีคุณลักษณะสมควรที่จะได้สนับสนุนให้ได้มีโอกาสสร้างสรรค์งาน ผลงานให้เกิดขึ้นตามคุณลักษณะที่เข้าเหล่านี้มีอยู่อาจใช้เป็นวิธีการเดียวกับเรื่องที่ค้องการพัฒนาให้เป็นเลิศ เร่งงาน กิจกรรม โครงการของโรงเรียน เช่น การพัฒนาเด็กกลุ่มที่มีความเป็นเลิศด้านวิชาการ การพัฒนาเด็ก กลุ่นที่มีความเป็นเลิศด้านกีฬา หรือความสามารถด้านอื่น เป็นต้น โดยสามารถประยุกต์วิธีการนี้ได้เป็นทางเลือกอันหลากหลาย เช่น การให้กลุ่มนักเรียนก่อค่านวน กลุ่มครูผู้เชี่ยวชาญการจัดกระบวนการเรียนรู้ กลุ่มครูผู้มีความรู้ ความเข้าใจการให้คำปรึกษา หรือจัดกลุ่มโดยไปร่วมหรือนำบุคคลอื่นๆ เช่น ให้ครูที่เป็นเลิศด้านการขับร้องไปสอนชุมชน ให้นักการที่ทำอาหารเก่งจัดกิจกรรมสอนทำอาหารเมื่อต้น ซึ่งผลที่ได้รับจากวิธีการตอนกิ่งให้ออกราก (Layering the branches) คือ จะได้รับภูมิปัญญา ความรู้ ความสามารถและคุณธรรมจากบุคลากร ได้สูงสุด ผลการปฏิบัติงานจะช่วยเป็นแบบอย่าง กระตุ้นเร้า ทางอ้อมให้บุคลากรอื่นๆ เห็นความสำคัญของการได้ใช้ศักยภาพ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสมควรที่จะตอนແเนาด้วยวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสม เพื่อยืนยันแก่สังคมองค์กรว่า เขาเหล่านี้ได้รับผลดีตามที่เขาได้กระทำ

8. รnmควันดันที่ไม่มีถูก (Smoking the fruitless tree) วิธีการนี้คือให้ต้นที่ไม่มีผลออกผลนั้นอาจความคืบหน้าที่ไม่มีผลในเชิงสัญลักษณ์ได้ว่าเป็นบุคคล กลุ่มบุคคล ที่มีผลการปฏิบัติงาน ภาระงาน การดำรงหน้าที่และบทบาทไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งอาจจะต้องมีการควบคุม กำหนดพฤติกรรม หรือข้อตกลงที่ชัดเจน

9. ทำ “เชี่ยวสูงเคราะห์” (Culturing the cells) เป็นวิธีการที่เกี่ยวข้องและใช้ได้กับบุคลากร ทุกระดับที่อยู่ในโรงเรียน หรือองค์กร ตั้งแต่นักเรียน ครู นักการ โดยเริ่มจากการพิจารณาบุคคล ผู้ที่มีคุณลักษณะพิเศษ ในเรื่องใดก็ได้ ให้โอกาสแก่บุคคลนั้นในการใช้ความรู้ ความสามารถหรือ คุณธรรม อาจมองหมายหน้าที่ การกิจให้ได้ปฏิบัติ เพื่อให้คนกลุ่มนี้ได้อยู่อย่างภาคภูมิ อันไปถึง การตระหนักที่จะใช้ศักยภาพของตนเองให้เต็มที่ ผลที่เกิดจะเป็นผลลัพธ์ต่อองค์กร คือจะเป็นการสนับสนุนให้คนดี คนเก่ง คนมีคุณภาพ ได้ร่วมพัฒนาองค์กร ใช้ความรู้ความคิดดูการทำงาน วิธีการนี้จึงอยู่ที่ผู้บริหารและผู้ที่มีบทบาทในฐานะผู้นำจะเดินศักยภาพของคนในองค์กร ให้ลึกซึ้งเพียงใด และสามารถจัดการ จัดสรร ให้เกิดผลดี อาศัยการพิจารณาเป็นรายบุคคลเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดแจ้ง โดยอาจวิเคราะห์จาก การศึกษา ภูมิหลัง ฐานะครอบครัว พฤติกรรมการแสวงขอ กเพื่อให้เกิดความเข้าใจ เห็นใจ และให้คนผู้นั้นได้ยอมรับองค์กร และรู้สึกอิ Yap ที่จะทุ่มเทเสียสละเพื่ององค์กร วิธีการนี้แม้จะทำได้กับคนที่จะคน แต่มีความเป็นไปได้สูงที่จะเกิดผลดีอย่างถาวร เพราะเป็น

การเรียนรู้เรื่องการใช้โอกาสด้วยตัวของเขาร่อง และในบางกรณีอาจมีบุคลิกจากความเมตตากรุณา ซึ่งจะส่งผลต่อสภาพจิตให้เป็นไปในทางบวก (Positive Thinking) อันจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานในเชิงสร้างสรรค์ต่อองค์กร

5.2 แนวทางการพัฒนาวิชาชีพครู

นี้ปัญหาหลักของการจัดการศึกษาของไทยที่เป็นสาเหตุทำให้ต้องมีการปฏิรูป
การศึกษาอย่างข้นๆ ในปัจจุบันคัญประการหนึ่ง คือ ปัญหาเกี่ยวกับครุ และบุคลากรทางการ
ศึกษา ซึ่งมีปัญหาดังนี้คือ การผลิต การใช้การพัฒนา และการรักษามาตรฐานของวิชาชีพครุ รัฐธรรมนูญ
แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 81 จึงกำหนดบทบัญญัติให้มีการพัฒนาวิชาชีพครุไว้
ด้วย และในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 9 (4) ที่ได้กำหนดบทบัญญัติให้มี
หลักการส่งเสริมนماตรฐาน วิชาชีพครุ คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครุ
คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาย่างต่อเนื่อง นับเป็นหลักการและเหตุผลสำคัญในการกำหนด
แนวทาง พัฒนาวิชาชีพครุ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษา

การปฏิรูปวิชาชีพครุ ซึ่งร่วมถึงผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดไว้ในหมวด 7 ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยมีแนวทางกล่าวไว้ดังนี้

1. จัดให้มีระบบ และกระบวนการผลิต และพัฒนาครุ คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ปรับปรุงให้สถาบันที่ผลิตและพัฒนา ครุ คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อมและความเข้มแข็ง ในการเตรียมบุคลากร ใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง และจัดตั้งกองทุนพัฒนา ครุ คณาจารย์และ บุคลากรทางการศึกษา

2. จัดให้มีการควบคุม และรักษามาตรฐานการประกอบวิชาชีพครู โดยจัดตั้งองค์กร วิชาชีพครูและสภาวิชาชีพครู ทำหน้าที่ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลและการปฏิบัติความมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งพัฒนาวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา

3. จัดให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ การบริหารงานของบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

4. จัดให้มีกิจกรรมว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกือบถูกอื่นสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

5. จัดให้มีกองทุนส่งเสริมครุ คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงิน ฉุกเฉินงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครุ คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษา

6. ให้หน่วยงานทางการศึกษา ระดับทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัด การศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท่องถิ่นของบุคคลมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา

การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครุ โดยที่ในอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นหลักฐานแสดง คุณสมบัติความรู้ ความสามารถการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตามของผู้มีสิทธิประกอบวิชาชีพครุ จึง กำหนดให้ออกใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพแก่ ผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถการปฏิบัติงานตาม เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และการปฏิบัติตามตามจรรยาบรรณครุ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครุให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง สร้างความเชื่อถือศรัทธา และยุ่งใจ คนดี คนเก่ง เข้าสู่วิชาชีพครุให้มากขึ้น

2. เพื่อเป็นการประกันคุณภาพการจัดการศึกษา และคุณครอง ผู้บริโภค ผู้รับบริการ ทาง การศึกษาให้ได้รับอย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน

3. เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพัฒนาคุณภาพเด็กและเยาวชนไทยให้เป็นนุழຍ์ที่ สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สดใปปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรม ในการ ดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข

การกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครุ การกำกับดูแลการ ปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครุ เป็นการรักษามาตรฐานการประกอบวิชาชีพของ ผู้ประกอบวิชาชีพครุให้เป็นไปตามมาตรฐานอยู่เสมอ และยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น เหมาะสมอยู่เสมอ โดยมีมาตรการสำคัญ กล่าวคือ

2. การพัฒนาครุ โดยกำหนดแนวทาง ดังนี้

1) ให้มีระบบพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพระหว่างประจำการเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและ ความสามารถการต่อเนื่อง

2) ให้ผู้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเข้ารับการพัฒนาเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

3) หากผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพไม่เข้ารับการพัฒนา ตามเกณฑ์ และวิธีการ ที่กำหนด หรือผลพัฒนาไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพให้องค์กร วิชาชีพครุพิจารณาพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

3. การพักใช้และเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครุ โดยมีแนวทาง ดังนี้

3.1 การพัฒนาอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

- 1) เป็นผู้ประพฤติปฏิจรรยาบรรณวิชาชีพ กรณีไม่ร้ายแรง
- 2) เป็นผู้ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่องค์กรวิชาชีพกำหนด
- 3) เป็นผู้ไม่เข้ารับการพัฒนา หรือผลการพัฒนาไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรวิชาชีพกำหนด

3.2 การเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

- 1) ผู้ขาดคุณสมบัติในการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู
- 2) เป็นผู้ประพฤติตนผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างร้ายแรงจนมิอาจให้ปฏิบัติวิชาชีพได้อีกต่อไป
- 3) เป็นผู้ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพที่องค์กรวิชาชีพครูได้กำหนดอย่างต่อเนื่อง
- 4) เป็นผู้ไม่เข้ารับการพัฒนา หรือผลการพัฒนาไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่องค์กรวิชาชีพครูกำหนด ซึ่งส่งผลเสียหายต่อการประกอบวิชาชีพครูอย่างร้ายแรง

ในด้านการพัฒนาวิชาชีพครู จากข้อมูลที่รวบรวมข้างต้น ได้ข้อสรุปที่สำคัญ ๆ คือ ในระดับนโยบาย จะต้องพัฒนากระบวนการผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน จัดให้มีการควบคุมและรักษามาตรฐานการประกอบวิชาชีพครูอย่างจริงจัง จัดให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกือบล้วนสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา จัดให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และส่งเสริมให้หน่วยงานทางการศึกษา ระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดย ในส่วนของการกำกับดูแลการปฏิบัติตาม มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ให้มีระบบพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพระหว่างประจำการเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและความชำนาญการต่อเนื่อง ผู้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจะต้องเข้ารับการพัฒนาเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และต้องพัฒนาเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูผู้ขาดคุณสมบัติในการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูอย่างจริงจัง ในขั้นตอนการรับเข้าสู่วิชาชีพ จะต้องมีเครื่องมือประเมินความพร้อมและการอนุมัติหน้าที่อย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดการประชุม การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) มีการการประเมินบุคลากร และตอบแทนบุคลากร หรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากร ในการพัฒนาบุคลากร ต้องดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษ ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดผลงาน การบริหารจัดการให้บุคลากรที่มีคุณลักษณะพิเศษ ที่มีความเข้มแข็ง ทั้งด้านสติปัญญาและกำลังใจ ให้โอกาสโดยอนุญาตหน้าที่ให้เป็นผู้นำในกลุ่มบุคลากรหมู่มาก หรือการใช้ระบบพี่เลี้ยง

จากตาราง 4.2-7 พบว่า ครุภัณฑ์ทางศิลปะที่มีวัฒนธรรมประเพณีพื้นเมืองสูงกว่า ก่อกำเนิดครุภัณฑ์ทางศิลปะที่ไม่ในที่นับประดิษฐ์นั้น ที่มีงบประมาณ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างทางสถิติ ปรากฏว่าแนวต่อของจำนวนเด็กติดตัวที่ร่วงคัน .05 ด้านที่ไม่พบความแตกต่าง คือ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ แต่ร่วงของหมายให้ ผลงานที่มีคุณภาพ รวมถึง ผลงานที่มีคุณภาพดีงานใหม่ รวมถึงคุณภาพอย่างท่องเบื้องต้น การศึกษา คืนครัว ร่วมชั้นระดับชั้นมุ่ง แต่เน้นการสร้างแบบที่ไม่ใช่เพื่อพัฒนางาน ความมุ่งมั่นใน การประดิษฐ์เชิงศิลปะ จิตรกรรม ทักษะศิริและศิริยน ฯ

ตารางที่ 4.2.8 เปรียบเทียบผลการประเมินตนเองระดับความต้องการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หากเข้มแข็งประมุตผลการประเมินเชิงประยุกต์

ในการตรวจเยี่ยมสถานศึกษา

(ระดับคุณภาพ 4...คีมิก 3.....ศี 2.....ปานกลาง/พอใช้ 1.....ควรปรับปรุง)

รายการที่ประเมิน/สมรรถนะหลัก	ก่อนตรวจเชิงลึก			ก่อนตรวจเชิงล้ำ			ค่าสถิติ
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	t		
1. ความรู้ทั่วไปในกระบวนการคิดทางคณิตศาสตร์ กล่องน้ำพื้นที่	3.36	0.77	2.99	0.76	2.06*		
2. มีความตื่นตัว สามารถตีความ สามารถดำเนินการพัฒนาผลิตภัณฑ์ต่อเนื่อง	3.41	0.72	3.04	0.69	2.07*		
3. คำนวณตามโจทย์ ความรู้และทักษะในใบปีใหม่ฯ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน	3.43	0.68	3.07	0.72	2.04*		
4. ทราบให้คร่าวๆ ว่าจะเลือกตั้งบัญชีตอนร่วมภาคและกิจกรรมแสดงบทบาทผู้นำ หรือผู้คนได้อย่างเหมาะสม	3.33	0.91	2.98	0.87	1.94*		
5. ภารกิจฯ หันมาดู รวมรวมเพื่อสังคม และผู้นำสามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนา งาน	3.42	0.68	2.86	0.74	3.11*		
6. ทราบถึงการประเมินความเข้าใจสัมภาระ แต่ไม่ประเมินเป็นตัวอย่าง ตาม หลักการ หรือภูมิปัญญาที่กำหนด รวมถึง ความสามารถในการรับรู้ความต้องการ ซึ่งทำขึ้นเป็นระบบเพื่อป้องกันภัย และพัฒนางาน	3.32	0.84	2.84	0.75	2.67*		

* $p < .05$

จากการที่ 4.2-8 พูดว่า ถ้ามีครูวิทยาศาสตร์ที่มีพัฒนาคุณภาพซึ่งเป็นมาตรฐานของประเทศ ได้รับการประเมินมาตรฐาน ในการติดตามและประเมินผล ไม่ใช่ตัวบ่งชี้ของคุณภาพ คุณภาพวิทยาศาสตร์ที่ร่วมประเมินก็จะไม่ในทุกประดิษฐ์เดียวเทียบความแตกต่าง พบว่ามีส่วนของรัฐบาลที่ต้องรับผิดชอบ 0.5 ประดิษฐ์เดียวของตัวบ่งชี้ที่ไม่พิจารณาแต่ต้องคำนึงถึงความต้องการของประเทศ ความต้องการของประเทศไทย ให้เหมาะสม แต่ความต้องการของประเทศไทย ที่มีอยู่ในปัจจุบันนี้ ไม่ใช่ความต้องการที่ต้องคำนึงถึงความต้องการของประเทศไทย ที่มีอยู่ในปัจจุบันนี้ แต่เป็นความต้องการที่ต้องคำนึงถึงความต้องการของประเทศไทย ที่มีอยู่ในอนาคต ดูแลทั้งด้านศรัทธาพากย์

ตารางที่ 4.2-9 เปรียบเทียบคะแนนผลการสอบบัดผลสัมฤทธิ์ระดับชาติ(NT) ระหว่างโรงเรียนที่มีครูเชี่ยวชาญ กับ โรงเรียนที่ไม่มีครูเชี่ยวชาญ

กลุ่มสาระการเรียนรู้		โรงเรียนที่มีครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ		โรงเรียนที่ไม่มีครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ		ค่าสถิติทดสอบ t
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ภาษาไทย	ป.6(19 โรง)	43.18	2.43	39.42	3.04	4.17*
	ม.3(42 โรง)	45.52	3.11	40.23	2.94	7.24*
คณิตศาสตร์	ป.6(5 โรง)	38.97	3.18	37.78	3.07	0.60
	ม.3(11 โรง)	32.46	4.71	31.44	3.97	0.55
วิทยาศาสตร์	ป.6(15 โรง)	44.85	4.22	38.29	5.17	3.97*
	ม.3(67 โรง)	43.72	3.95	39.63	3.73	5.84*

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.2-9 พบว่า คะแนนผลการสอบระดับชาติ โรงเรียนกลุ่มที่มีครูวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ สูงกว่า กลุ่น โรงเรียนที่ไม่มีครูวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ในกรณีของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย และ วิทยาศาสตร์ เนพาะกลุ่มสาระคณิตศาสตร์ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.2-10 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่าวระดับผลการเรียน ระหว่างโรงเรียนที่มีครุเชี่ยวชาญ กับ โรงเรียนที่ไม่มีครุเชี่ยวชาญ

กลุ่มสารการเรียนรู้ และประเภทโรงเรียน	จำนวนและร้อยละของนักเรียน ที่ได้ระดับผลการเรียนระดับต่าง ๆ					รวม	Chi-Square
	1	2	3	4			
ภาษาไทย (ช่วงชั้นที่ 3 12 ร.ร.)	ร.ร. ที่มีครุ เชี่ยวชาญ	94 (9.74)	287 (29.74)	346 (35.85)	238 (24.67)	965 (100)	3.11
	ร.ร. ที่ไม่มีครุ เชี่ยวชาญ	87 (8.75)	295 (33.90)	320 (35.70)	194 (21.65)	896 (100)	
	รวม	181 (9.73)	582 (31.27)	666 (35.78)	432 (23.21)	1861 (100)	
คณิตศาสตร์ (ช่วงชั้นที่ 3 10 ร.ร.)	ร.ร. ที่มีครุ เชี่ยวชาญ	126 (16.94)	379 (50.94)	128 (17.20)	111 (14.92)	744 (100)	2.98
	ร.ร. ที่ไม่มีครุ เชี่ยวชาญ	129 (18.48)	346 (49.57)	122 (17.48)	101 (14.47)	698 (100)	
	รวม	255 (17.68)	725 (50.28)	250 (17.34)	212 (14.70)	1442 (100)	
วิทยาศาสตร์ (ช่วงชั้นที่ 3 20 ร.ร.)	ร.ร. ที่มีครุ เชี่ยวชาญ	180 (12.88)	418 (29.89)	451 (32.26)	349 (24.96)	1398 (100)	3.42
	ร.ร. ที่ไม่มีครุ เชี่ยวชาญ	112 (7.93)	482 (34.14)	508 (35.98)	310 (21.95)	1412 (100)	
	รวม	292 (10.39)	900 (32.03)	959 (34.13)	659 (23.45)	2810 (100)	

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.2-10 กลุ่มสารการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนกลุ่มที่มีครุเชี่ยวชาญ กับ ไม่มีครุเชี่ยวชาญ มีนักเรียนที่ได้ระดับ 3-4 ประมาณ ร้อยละ 60.52 และ 57.35 ตามลำดับ กลุ่มสารการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มโรงเรียนที่มีครุเชี่ยวชาญ กับ ไม่มีครุเชี่ยวชาญ มีนักเรียน ได้ระดับผลการเรียนระดับ 3-4 จำนวนร้อยละ 32.12 และ 31.95 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มสารการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ในโรงเรียนที่มีครุเชี่ยวชาญ กับ ไม่มีครุเชี่ยวชาญ มีนักเรียน ได้ผลการเรียนระดับ 3-4 ร้อยละ 57.22 และ 57.58 ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบการกระจายของนักเรียนที่ได้ผลการเรียนระดับต่าง ๆ หรือเปรียบเทียบสัดส่วนนักเรียน

ที่ได้ผลการเรียนระดับ 3-4 ด้วยสถิติทดสอบ ໄດ სແკრ ระหว่าง โรงเรียนที่มีคุณภาพฐานะครูเชี่ยวชาญ กับ โรงเรียนที่ไม่มีคุณภาพฐานะครูเชี่ยวชาญ พนว ไม่แตกต่างกัน ทั้ง 3 กลุ่มสาระการเรียนรู้

ตารางที่ 4.2-11 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยระดับผลการเรียน ระหว่างนักเรียนชั้วชั้น
ที่ 3 กลุ่มที่เรียนกับครูที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ กับ กลุ่มที่เรียนกับครูทั่วไปใน
โรงเรียนเดียวกัน

กลุ่มสาระการเรียนรู้ และ ประเภทโรงเรียน		จำนวนและร้อยละของนักเรียน ที่ได้ระดับผลการเรียนระดับต่าง ๆ				รวม	Chi-Square
		1	2	3	4		
ภาษาไทย (ครุภุ่มละ 12 คน)	กลุ่มเรียนกับ ครูเชี่ยวชาญ	30 (4.17)	236 (32.87)	251 (34.96)	201 (27.99)	718 (100)	15.17*
	กลุ่มเรียนกับ ครูทั่วไป	46 (6.31)	298 (40.88)	225 (30.86)	160 (21.95)	729 (100)	
	รวม	76 (5.25)	534 (36.90)	476 (32.89)	361 (24.95)	1447 (100)	
คณิตศาสตร์ (ครุภุ่มละ 10 คน)	กลุ่มเรียนกับ ครูเชี่ยวชาญ	63 (9.89)	293 (45.99)	153 (24.02)	128 (20.09)	637 (100)	7.91*
	กลุ่มเรียนกับ ครูทั่วไป	86 (13.89)	309 (49.92)	123 (19.87)	101 (16.32)	619 (100)	
	รวม	149 (11.86)	602 (47.93)	276 (21.97)	229 (18.23)	1256 (100)	
วิทยาศาสตร์ (ครุภุ่มละ 20 คน)	กลุ่มเรียนกับ ครูเชี่ยวชาญ	146 (11.94)	355 (29.03)	392 (32.05)	330 (26.98)	1223 (100)	11.13*
	กลุ่มเรียนกับ ครูทั่วไป	122 (9.93)	516 (42.01)	344 (28.01)	246 (20.03)	1228 (100)	
	รวม	268 (10.93)	871 (35.54)	736 (30.02)	576 (23.50)	2451 (100)	

*p<.05

จากตารางที่ 4.2-11 เมื่อพิจารณาการกระจายของผลการเรียนของนักเรียนกลุ่มที่เรียนกับครูเชี่ยวชาญ กับ กลุ่มครูทั่วไปในโรงเรียนเดียวกัน พนว นักเรียนที่เรียนกับครูเชี่ยวชาญ ปรากฏสัดส่วนนักเรียนที่ได้ผลการเรียนระดับ 3-4 ในสัดส่วนที่สูงกว่าทั้ง ในการผู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยสถิติทดสอบ ໄค สแควร์ พนว่า
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 3 กรณี

ตารางที่ 4.2-12 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยระดับผลการเรียน ของนักเรียนชั่วชั้นที่ 3
ที่เรียนเก็บครุภำยไทยเชี่ยวชาญ ที่มีวุฒิการศึกษา ประถมการ์การศึกษาอบรม
หลังเข้าสู่วิทยฐานะ และการพัฒนางานเชิงวิชาการหลังเข้าสู่วิทยฐานะ แตกต่างกัน

กลุ่มสาระการเรียนรู้ และ ประเภทโรงเรียน		จำนวนและร้อยละของนักเรียน ที่ได้ระดับผลการเรียนระดับต่าง ๆ				รวม	Chi-Square
		1	2	3	4		
วุฒิการศึกษา	ป.โท/สูงกว่า (N=5 คน)	13 (4.30)	102 (33.77)	97 (32.12)	90 (29.80)	302 (100)	3.14
	ป.ตรี (N=7 คน)	17 (4.08)	134 (32.21)	154 (37.02)	111 (26.68)	416 (100)	
	รวม	30 (4.17)	236 (32.87)	251 (34.96)	201 (27.99)	718 (100)	
การอบรม การ พัฒนาตามอง หลังเข้าสู่ วิทยฐานะ	มากกว่า 9 วัน/ปี (N=4 คน)	5 (2.07)	84 (34.85)	85 (35.27)	67 (27.80)	241 (100)	3.58
	น้อยกว่า 9 วัน ต่อปี(N=8 คน)	25 (5.24)	152 (31.86)	166 (34.80)	134 (28.09)	477 (100)	
	รวม	30 (4.17)	236 (32.87)	251 (34.96)	201 (27.99)	718 (100)	
การพัฒนา ผลงานทาง วิชาการหลัง เข้าสู่วิทย ฐานะ	มากกว่า 3 รายการ/ปี (N=4 คน)	4 (1.68)	65 (27.31)	86 (36.13)	83 (34.87)	238 (100)	15.29*
	1-3 รายการ/ปี (N=8 คน)	26 (5.41)	171 (35.63)	165 (34.38)	118 (24.58)	480 (100)	
	รวม	30 (4.17)	236 (32.87)	251 (34.96)	201 (27.99)	718 (100)	

*p<.05

หากตารางที่ 4.2-12 เมื่อเปรียบเทียบผลการเรียนของนักเรียน ระหว่าง กลุ่มที่เรียนกับครุ
ภาษาไทยเชี่ยวชาญที่มีความต่างกัน และมีการพัฒนาตนเองต่างกัน พบร้า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ
นักเรียนไม่แตกต่างกันแต่ในกรณีที่เมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่เรียนจาก
ครุภาษาไทยเชี่ยวชาญที่มีการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ในรอบปีต่างกัน(ระหว่างกลุ่มที่มีการพัฒนา
นวัตกรรมมากกว่า 3 รายการต่อปี กับกลุ่มที่มีการพัฒนานวัตกรรมน้อยกว่า 3 รายการต่อปี) พบร้า
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ในกลุ่ม
ที่มีการพัฒนาผลงานทางวิชาการหรือพัฒนานวัตกรรมมากกว่า 3 รายการต่อปี จะ平均ถูกสักส่วน
นักเรียนที่ได้ผลการเรียนระดับ 3-4 ในกลุ่มนี้ สูงกว่านักเรียนที่เรียนกับครุที่มีการพัฒนานวัตกรรมหรือ
ผลงานวิชาการน้อยกว่า 3 รายการต่อปี (ร้อยละของนักเรียนที่ได้ผลการเรียนระดับ 3-4 ประมาณ ร้อย
ละ 71 และ 58.96 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.2-13 เมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยระดับผลการเรียน ของนักเรียนชั้วชั้นที่ 3 ที่เรียนกับครุคณิตศาสตร์เชี่ยวชาญ ที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การศึกษาอบรม หลังเข้าสู่วิทยฐานะ และการพัฒนางานเชิงวิชาการหลังเข้าสู่วิทยฐานะ แตกต่างกัน

กลุ่มสาระการเรียนรู้ และ ประเภทโรงเรียน		จำนวนและร้อยละของนักเรียน ที่ได้ระดับผลการเรียนระดับต่าง ๆ					รวม	Chi-Square
		1	2	3	4			
วุฒิการศึกษา	ป.โท/สูงกว่า (N=6 คน)	32 (8.33)	176 (45.83)	96 (25.01)	80 (20.83)	384 (100)	2.15	
	ป.ตรี (N=4 คน)	31 (12.25)	117 (46.24)	57 (22.53)	52 (20.55)	253 (100)		
	รวม	63 (9.89)	293 (45.99)	153 (24.02)	128 (20.09)	637 (100)		
การอบรม การ พัฒนาตนเอง หลังเข้าสู่ วิทยฐานะ	มากกว่า 9 วัน/ปี (N=4 คน)	16 (6.25)	117 (45.70)	67 (26.17)	56 (21.88)	256 (100)	3.18	
	น้อยกว่า 9 วัน ต่อปี (N=6 คน)	47 (12.33)	176 (46.19)	86 (22.57)	72 (18.89)	381 (100)		
	รวม	63 (9.89)	293 (45.99)	153 (24.02)	128 (20.09)	637 (100)		
การพัฒนา ผลงานทาง วิชาการหลัง เข้าสู่วิทย ฐานะ	มากกว่า 3 รายการ/ปี (N=4 คน)	19 (7.63)	114 (45.78)	60 (24.10)	56 (22.48)	249 (100)	4.11	
	1-3 รายการ/ปี (N=6 คน)	44 (11.34)	179 (46.13)	93 (23.97)	72 (18.57)	388 (100)		
	รวม	63 (9.89)	293 (45.99)	153 (24.02)	128 (20.09)	637 (100)		

จากตารางที่ 4.2-13 เมื่อเปรียบเทียบผลการเรียนของนักเรียน ระหว่าง กลุ่มที่เรียนกับครุคณิตศาสตร์เชี่ยวชาญที่มีวุฒิต่างกัน มีการพัฒนาตนเองต่างกัน (กลุ่มที่พัฒนาตนเองมากกว่า 9 วัน/ปี กับ น้อยกว่า 9 วัน/ปี) และ มีการพัฒนาผลงานทางวิชาการหลังเข้าสู่วิทยฐานะต่างกัน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไม่แตกต่างกัน ทั้ง 3 กรณี

ตารางที่ 4.2-14 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยระดับผลการเรียน ของนักเรียนชั้วชั้นที่ 3 ที่เรียนกับครุวิทยาศาสตร์เชี่ยวชาญ ที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การศึกษาอนรุณ หลังเข้าสู่วิทยฐานะ และการพัฒนางานเชิงวิชาการหลังเข้าสู่วิทยฐานะ แตกต่างกัน

กลุ่มสาระการเรียนรู้ และ ประเภทโรงเรียน		จำนวนและร้อยละของนักเรียน ที่ได้ระดับผลการเรียนระดับต่าง ๆ				รวม	Chi-Square
		1	2	3	4		
วุฒิการศึกษา	ป.โท/สูงกว่า (N=8 คน)	48 (9.95)	145 (30.08)	159 (32.99)	130 (26.97)	482 (100)	2.43
	ป.ตรี (N=12 คน)	98 (13.22)	210 (28.34)	233 (31.44)	200 (26.99)	741 (100)	
	รวม	146 (11.94)	355 (29.03)	392 (32.05)	330 (26.98)	1223 (100)	
การอนรุณ การ พัฒนาตนเอง หลังเข้าสู่ วิทยฐานะ	มากกว่า 9 วัน/ปี (N=9 คน)	63 (11.51)	167 (30.53)	169 (30.90)	148 (27.06)	547 (100)	2.04
	น้อยกว่า 9 วัน ต่อปี (N=11 คน)	83 (12.28)	188 (27.81)	223 (32.99)	182 (26.92)	676 (100)	
	รวม	146 (11.94)	355 (29.03)	392 (32.05)	330 (26.98)	1223 (100)	
การพัฒนา ผลงานทาง วิชาการหลัง เข้าสู่วิทย ฐานะ	มากกว่า 3 รายการ/ปี (N=8 คน)	36 (7.37)	146 (29.91)	166 (34.01)	140 (28.69)	488 (100)	16.46*
	1-3 รายการ/ปี (N=12 คน)	110 (14.96)	209 (28.43)	226 (30.74)	190 (25.85)	735 (100)	
	รวม	146 (11.94)	355 (29.03)	392 (32.05)	330 (26.98)	1223 (100)	

*p<.05

จากตารางที่ 4.2-1 เมื่อเปรียบเทียบผลการเรียนของนักเรียน ระหว่าง กลุ่มที่เรียนกับครุวิทยาศาสตร์เชี่ยวชาญ ที่มีวุฒิต่างกัน มีการพัฒนาตนเองต่างกัน (กลุ่มที่พัฒนาตนเองมากกว่า 9 วัน/ปี กับ น้อยกว่า 9 วัน/ปี) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไม่แตกต่างกัน ทั้ง 2 กรณี ในกรณี

การเปรียบเทียบผลการเรียนของนักเรียนที่เรียนกับกลุ่มครุวิทยาศาสตร์ที่มีการพัฒนาผลงานทางวิชาการหลังเข้าสู่วิทยฐานะต่างกัน พบว่า นักเรียนมีผลการเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทที่ควรเป็นของครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญ

พิเศษ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่วิทยฐานะเชี่ยวชาญ และแนวทางการส่งเสริมพัฒนาให้ครูมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ส่วนด้าน จะเป็นข้อมูลความคิดเห็นจากครูเชี่ยวชาญหรือผู้เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับบทบาทที่ควรจะเป็นของครูเชี่ยวชาญ ปัจจัยที่มีผลทำให้ครูสามารถเข้าสู่วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ เงื่อนไขที่จะทำให้ครูเชี่ยวชาญสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และข้อสรุปเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูให้มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ ในอนาคตที่ได้จากการสนทนากลุ่ม รายละเอียด ปรากฏดังตารางที่ 4.3-1 ถึง 4.3-13 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3-1 บทบาทสำคัญ ในสถานศึกษา ที่ควรจะเป็น สำหรับครุภัณฑ์สิ่งวัสดุฐานะเชิงพาณิชย์ /เชิงวัฒนธรรม ตามความคิดเห็นของครุภัณฑ์มาตรฐาน(N=143)

รายการความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาท หลักที่

ความรับผู้แสดงความเห็น

- จัดการเรียนการสอนให้เป็นแบบอย่างที่เพื่อนคลายเครียดที่สุดที่ไว 91
- ศึกษา ค้นคว้า เพื่อพัฒนาการเรียน ใช้ พัฒนา นักเรียน หรือแก้ปัญหานักเรียนเด็กนักเรียน 83
- พัฒนานักเรียน ให้ครุภัณฑ์ ฟังฟันความรู้ ฟังฟันความรู้ ทักษะชีวิต ทักษะการทำงานและคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ 81
- รับผิดชอบ โครงการพัฒนาครุ/โครงการพัฒนาที่สำคัญ ๆ ของโรงเรียน 74
- ทำหน้าที่คุ้มครองนักเรียนในการพัฒนาการเรียนและการสอน 74
- จัดการเรียนการสอนที่เน้นการสอนทางทรัพยากรบุคุณและการความรู้การปฏิบัติในธุรกิจ และตลอดทางความรู้ด้วยตนเองหรือผู้ปกครอง 65
- ทดสอบ วิจัยและพัฒนา วิธีการสอนเพื่อยืนยันแบบอย่างแก้เพื่อนคู่ 56
- เป็นครุภัณฑ์ในกรุ๊ป โรงเรียนหรือ ในวงกว้างมากยิ่งขึ้นในเขตพื้นที่/จังหวัด 41
- รับผิดชอบงานในฐานะหัวหน้างานหัวหน้ากลุ่มสาระ/ช่วงงานบริหาร 38
- รับผิดชอบงานตามที่ได้รับมอบหมายตามปัจจิ/ทำหน้าที่คนօงให้กิจกรรม 36
- ถูกงานประจักษ์/งานที่ปรึกษากำกับดูแล 11
- สอนเป็นหน้าที่หลัก 8

ตารางที่ 4.3-2 ตารางแสดงนิพจน์ต่างๆ ของหมายในกรณ์ที่ต้องการให้ครุภัย/เรียกว่าภัยเมษ ปรกติหน้าที่ในฐานะครุภัยเมษในการดำเนินการ

ลักษณะ ขนาดหน้าที่	ภาษาไทย	กรณีศาสตร์	วิทยาศาสตร์	เกรด/ฐานนิยม
จำนวนคนต่อนห้องต่อเดือนที่พอยเทอมaze(จำนวนคน)	15-18	12-15	12-15	12-15
สัดส่วนครุภัณฑ์ช่างฯ/เครื่องใช้ไฟฟ้าที่ต้องติดตั้งทั่วไป เพื่อให้สามารถทำ หน้าที่แทนน้ำได้อย่างมีคุณภาพ(สัดส่วน)	10-15	10-15	15-20	10-15
ค่าใช้จ่ายรายหัวต่อปีที่พอยต่อมาดำเนินการพัฒนาครั้งทั่วไป (พัฒนาโดยครุภัณฑ์ช่างฯ/เครื่องใช้ไฟฟ้า)	2,000-3,000	2,000-3,000	2,000-3,000	2,000-3,000

หากตารางที่ 4.3-2 พบว่า ครรชชีวิชาญห์เห็นว่า ทางศัลยการได้ครรชชีวิชาญห์เรียกพิเศษทำหน้าที่ครรชูเก็บเงิน ในการพัฒนาศักยภาพของครรชีวิชาญห์ในประเทศไทย ควรเน้นที่ ครรชชีวิชาญห์/นักกายภาพ ควรเน้นคุณธรรมระหว่าง 12-15 คน และมีตัวตั้งส่วนครรชชีวิชาญห์/นักกายภาพ ต้องครรชชีวิชาญห์เป็นตัวตั้งท่าน 1 คน ต่อ ครรชูทั่วไป 12-15 คน และควรริบบิ่งประมวลผลน้ำหน่วงดูแลการพัฒนาศักยภาพครรชูเป็นรายหัว ระหว่าง 2000-3000 บาท ต่อคน

ตารางที่ 4.3-3 ปัจจัยที่กระชับความสัมภันดุว่ามีผลทำให้คนของสถานการณ์เข้าสู่ทางเดินชราญได้

รายการความคิดเห็น/รายการนิยมที่ตัวแปรงที่มีผล	ความตื่นของผู้แสวงความสัมภัมดุ
- ความพ่ายแพ้มานะ...	64
- การได้ทำหน้าที่หัวหน้าหมู่วิชา/หัวหน้างาน ทึ่งแต่เริ่มนาราการสูง...	61
- การที่โรงเรียนมองบ้านนายให้ทำหน้าที่คุณแม่น้ำ หลังจากเป็นผู้สำ↙าแทนงค์ชั่วนาถูกการปฏิเสธ(อาจารย์ 3).....	56
- การได้เห็นตัวอย่างผลงานวิชาการของครูเชี่ยวชาญรุ่นก่อนๆ	56
- การได้มีโอกาสร่วมศึกษาดูงานทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน.....	54
- การได้รับการยอมรับและมีชื่อเสียงจากการพัฒนาวิชาการของครุณ โรงเรียน	51
- การพัฒนาองค์ความคิดแบบปรัชญาบันลือร่วมกับครุณอย่างต่อเนื่อง.....	32
- การได้มีโอกาสร่วมทดลอง วิจัยในโครงการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย.....	28
- การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการหรือจัดทำเป็นผู้สำ↙าแทนงค์ชั่วนาถูกการปฏิเสธ.....	32
- การเห็นคนใกล้ตัวทำผิดในทางวิชาการ	11
- การได้มีส่วนร่วมในการอบรมทักษะภายใน โรงเรียน	5

จากตารางที่ 4.3-3 ได้ชี้ช่องรูปแบบค่าเบี่ยงเบนที่สำคัญ ๗ ที่คำนวณชี้ว่ามีผลทำให้คนมองสถานการณ์เข้าสู่วัยชราญได้ เช่น ความพ่ายแพ้มานะ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเป็นหัวหน้างาน/การ ได้รับมอบหมายให้เป็นแกนนำหรือวิชาการ การได้เห็นตัวอย่างผลงาน แต่ละการ ได้ร่วมทีมพัฒนางานทางวิชาการ ของผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียน หรือกลุ่มอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นต้น

พัฒนาการที่ 4.3-4 ภูมิปัญญาที่สืบทอดกันมาต่อเนื่องกันมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

รายการความคิดเห็น/รายการตัวแปรปัจจัย	ความถี่ของการผู้แต่งความเห็น
- การทำงานอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอนอย่างคิดเห็น การศึกษา/การวิเคราะห์การใหม่mannayปัญหา หรือพัฒนางาน.....	58
- ความรู้มานะจังในการทำางาน รับผิดชอบ ทำางานหนัก.....	49
- การได้ทำางานที่คุณเห็นน่าพอใจสู่วิทยุงานซ่อมบำรุงการพิเศษ(อาจารย์3.....	42
- การทำางานที่คุณเห็นน่าสนใจมาก่อน ไม่ใช่การกุ่นโรงเรียน หรือหัวหน้ากลุ่มสาระ.....	42
- การได้รับเชิญเป็นวิทยากรหลังจากดำรงตำแหน่งอาจารย์ หรือครุภากนัน นำไปให้กิจกรรมนิสิต และพัฒนางานต่อเนื่อง.....	41
- การได้ทำางานที่ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบงานทางวิชาการ	36
- การได้ร่วมทีมพัฒนางานทางวิชาการกับผู้บริหารสถานศึกษา.....	30
- การพัฒนางานต่อเนื่องทั้งงานสำนักฯ ทางวิชาการและศักยภาพศักดิ์ปริญญา โภ.....	31
- การยกย่องการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาความสามารถศักยภาพของผู้เรียน/ การเผยแพร่ตัวเอง ก่ออาชญากรรม.....	25
- การมีพัฒนาวิชาการที่ดี ได้สอนตรงตามวิชาเอก.....	12
- การเข้าร่วมการอบรม เข้าร่วมสัมมนา อย่างต่อเนื่อง.....	8
- ความพยายามในการออกแบบและการใช้แบบบูรณาการ สร้างสรรค์	7

หากตารางที่ 4.3-4 ได้ชุดตระบูดเพื่อยกเว้นบัญชีสำหรับสิ่งของครุภัณฑ์ทางการค้าที่มีความสำคัญ ฯ ผู้ดูแลรายการสต็อกควรติดต่อผู้ดูแลบัญชีทางการค้าที่มีความสำคัญ ให้ดำเนินการเพิ่มเติมต่อไปยังฝ่ายบัญชีทางการค้าที่มีความสำคัญ ให้ดำเนินการเพิ่มเติมต่อไปยังฝ่ายบัญชีทางการค้าที่มีความสำคัญ ฯ วิธีการนี้เรียกว่า “การดำเนินการอย่างเป็นระบบ” ความเป็นคนจริงจัง รับผิดชอบ ทำางานหนัก กำไรได้ทำาหน้าที่วิทยากรให้ “สู่วิทยุนานาชาติ” ทางรายการพิเศษจะยังคงเดินหน้าต่อไป

ตารางที่ 4.3-5 ปัจจัยที่มีผลต่อขนาดของห้องน้ำที่ให้ค่าท่าน้ำ “ไม่สามารถเข้าถึงได้” หรือซื้อขายได้ยาก

รายการความคิดเห็น/รายการร่วมจัดที่ก่อให้เกิดภาวะน้ำดื้อ	ความต้องผ่านมาตรฐานพัฒนาที่ดี
- การมีค่าเฉลี่ยในการทำงานหนักและรับผิดชอบงาน	41
- การได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่คุณภณฑ์ หลังจากเข้าสู่ตำแหน่งครุยวานิชการพิเศษ(อาจาร์ 3)	38
- การได้รับแต้ว่าบ่าผู้จัดงานทางวิชาการระดับแขวงชั้นนำที่ภาคกลาง.....	36
- การได้มีโอกาสสร้างพื้นที่บนมาตรฐานทางวิชาการในโอลิมปิกส์ชั้นนำ ฯ เช่น กับครูเชี่ยวชาญ หรือกับอาจารย์ชั้นนำวิทยาลัย.....28	36
- การร่วมในการพัฒนาบริการของกลุ่มโรงเรียน หรือเขตพื้นที่.....	22
- การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการอย่างต่อเนื่องเป็นระยะๆ.....	18
- การได้ร่วมการอบรมให้สามารถออกแบบและการวิเคราะห์เชิงตัวตนศักยภาพของผู้เรียน.....	14
- การวางแผนและเตรียมความต่อเนื่น ฯ ตึงแต่เริ่มรับราชการ.....	13
- การกำกับดูแลนักเรียนตามความต้องการ.....	13
- ความมั่นใจ เอียงเพื่อแผ่แพร่พื่อนร่วมงาน การสอนงานแก่เพื่อนร่วมงาน.....	8
- การรับใช้หน้าที่ทางวิชาการในรอบปีภาคสถานศึกษา.....	8
- การกำหนดเงื่อนไขให้สนับสนุนผู้สอนทางวิชาการ ประจำรอบปีภาคสถานศึกษา.....	5
- การกำหนดเงื่อนไขให้สนับสนุนผู้สอนทางวิชาการ ประจำรอบปีภาคสถานศึกษา.....	3

จะต้องร่างที่ 4.3-5 “ได้รับสิ่งปลูกเรือนภัยซึ่งเป็นภัยต่อสุขภาพ ที่ทำให้เกิดอันตรายแก่ชีวิตและสุขภาพ หรือสิ่งปลูกเรือนภัยที่ไม่ดีในอนามัย กรณีมิถุนายนั้น การได้รับสิ่งปลูกเรือนภัยให้ทำหน้าที่คุ้มครองดำเนินการเพื่อป้องกันภัย หรือการดำเนินการทางานทางวิชาการที่หลากหลาย และการได้มีโอกาสต่อรวมพัฒนางานทางวิชาการ กับศูนย์เรียนราชภัฏ หรือสถาบันระดับอุดมศึกษา เป็นต้น

ตารางที่ 4.3-6 บทบาทหรือสิ่งที่สถานศึกษาควรดำเนินการ เพื่อต่อส่งเสริมให้คุณภาพสอนสามารถมาถึงผู้ใช้ชีวathanะครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ

ตามความเห็นของครูเชี่ยวชาญ

รายการความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

ความคิดเห็นผู้แต่งเอกสารมาที่นี่

- ควรรวมรวมตัวอย่างผลงานทางวิชาการเพื่อให้ครูศึกษาเรียนแบบอย่าง..... 58
- มอบหมายให้ทำหน้าที่คุรุ堪น์ หลังจากเข้าสู่ตำแหน่งครุรุ堪น์การพัฒนา(อาจารย์ 3) 37
- สนับสนุนงบประมาณเพื่อการวิจัยและพัฒนาผลงานวิชาการ 35
- สร้างเครือข่ายเพื่อร่วมประชุมทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง..... 35
- ปัจจุบันมีหลักสูตร-สาขาวิชาใหม่ที่ต้องการพัฒนาการวิชาชีพ หรือความก้าวหน้าในวิชาชีพแต่เนื่น ๆ 22
- ให้ระบบประเมินทักษะบุคคลนักเรียนที่ดีและให้เกียรติครูสอนที่ดีและในภารกิจงาน 13
- สร้างระบบบันทึกศักยภาพในให้คุณประชุมทางวิชาการเดือนละครั้ง และจัดให้มีการประชุมสัมมนาสอน ผดุงงานทางวิชาการ ในระยะปี..... 8
- ให้คุณยกนิวัฒนาเพื่อชุมนุมผลงานทางวิชาการครั้งต่อไปครั้งที่ 1 ที่เพื่อทำางาน(เตรียมเพื่อลงรายการวิชาตั้ง)..... 8
- จัดทำชุดโครงการพัฒนางานทางวิชาการ แล้วร่วมมือกันทำเป็นชุด ๑ โดยคัดเลือกครูผู้เข้าร่วมชุดโครงการ 6
- ต่อส่งเสริมให้ครุรุ堪น์ทำงานกับครุรุ堪น์เชี่ยวชาญและพัฒนาในระดับจังหวัด/เขตพื้นที่ หรืออุตุนิสัยเริ่มต้น..... 4

หากการ เที่ 4.3-6 ไม่ชัดเจนในส่วนใดส่วนหนึ่งขอสงวนสิทธิ์ที่สถาบันศึกษาคราวด้านการศึกษาฯ ฯ เช่น การรวมรวมครุรุ堪น์ทางวิชาการ ไว้เป็นแบบอย่างเพื่อการศึกษา ค้นคว้าของครุ กรรมของให้ทำหน้าที่คุรุ堪น์นำสังคมฯ สำหรับวิชาชีวานะรับผิดชอบและส่งเสริมให้สู่การประชุมทางวิชาการ เป็นต้น

ตารางที่ 4.3-7 แนวทางการรับสั่งที่เข้าพัฒนาที่การศึกษา หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องด้านการดำเนินการ เพื่อต่อรองรับให้ครุภัยด้านความมารถเข้าสู่วิธีชุมชน
ครุภัยทางชุมชน/เชิงชาติพัฒน์ ตามความเห็นของครุภัยของชาบู

รายการความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	รายงานถึงของผู้มีผลทางความเห็น
- การรวมรวมและจัดทำฐานข้อมูลที่มากันเดียวอย่างผสานทางวิชาการซึ่งมีคุณภาพ ให้ครุภัยในเนื้อที่นักศึกษา กันครัว..... 45	รายงานถึงของผู้มีผลทางความเห็น
- การสนับสนุนงบประมาณเพื่อการวิจัยและพัฒนาผลงานทางวิชาการ เป็นรายหัว รายปีเรียน..... 43	
- การจัดประชุมทางวิชาการ เตือนผู้ดูแลงานระดับเขตพื้นที่/ระดับจังหวัด หรือ ระดับ สถาบันฯ ประจำปี..... 38	
- การจัดประชุมทางวิชาการ ในรอบปี..... 35	
- บรรณาธิการให้ครุภัย-เข้าไปเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ หรือการถือห้องวิทยาศาสตร์นั้น ๆ ในตอนบรรรุ..... 18	
- สร้างระบบเครือข่ายนักวิจัยและพัฒนาในระดับเขตพื้นที่/จังหวัด..... 9	
- จัดทำฐาน بياناتการวิจัยสำคัญ ๆ ระดับเขตพื้นที่ และอัปเดตโดยสถานศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ..... 6	
- หรือเรื่องวิชาญี่ร่วมเป็นแกนนำในชุดโครงการวิจัย โดยจัดทำผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาที่หรือในจังหวัดมาเป็นที่ปรึกษา... 6	
- จัดสรรงบประมาณรายหัววัสดุการพัฒนาครุภัย..... 5	
- จัดทำโครงการพัฒนาวิชาการระดับเขตพื้นที่/ระดับสถาบันฯ แต่ให้ครุภัยงานวิชาการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ ดำเนินกันน้ำร่วมรับผิดชอบโครงการ..... 2	

ตารางที่ 4.3-7 ได้จำแนกไปตามภาระที่สำคัญ ๆ ของเขตพื้นที่ หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง เช่น การรวมรวมและจัดทำฐานข้อมูลที่เกี่ยวกับตัวอย่างผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ ให้ครุภัยในเนื้อที่นักศึกษา กันครัว การสนับสนุนงบประมาณเพื่อการวิจัยและพัฒนาทางวิชาการ เป็นรายหัว รายปีเรียน การจัดประชุมทางวิชาการ เตือนผู้ดูแลงานระดับเขตพื้นที่/จังหวัด หรือ ระดับ สถาบันฯ ประจำปี ประจำครุภัย ดำเนินการในรอบปี เป็นต้น

ตามตารางที่ 4-3-8 แนวปฏิบัติ หรือสิ่งที่ควรคำนึงในการเพื่อต่อต้านไม้ครุฑ์ยะราชย์หรือเชื้อยาภูพิเศษ สามารถปฏิบัติตามในฐานะครุภัณฑ์ในส่วนใดส่วนหนึ่ง

รายการความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	ความต้องการและความเหลือ
- การมอบหมายให้ทำหน้าที่รับเอกสารนำเสนอ หลังจากเข้าสู่ตำแหน่งจากผู้จัดการพัฒนาฯ	57
- ให้กำหนดภาระงานที่ชัดเจน
- ให้การประกันประเมินผลงานในฐานะครุย์เชล瓦ชาญ/เชลวชาญพิเศษ เป็นรายปี หรือเน้นให้ครุย์เชลวชาญชัดเจน	52
- สรุปผลงานของตนเองในรอบปี
- การแต่งตั้งให้รับผิดชอบโครงการพัฒนางานบริหารการของ โรงเรียน	44
- การมอบหมายให้แต่ละตามส่วนอ โกรงการพัฒนาครุย์ในครุย์สามารถหรือก่อตุ้มตนใน อย่างน้อย 1 โครงการต่อปี.....	42
- การแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นแกนนำในระบบภารกิจภายในห้อง โรงเรียน	37
- การจัดสรรงบประมาณต้นทุนให้ครุย์เชลวชาญหรือเชลวชาญพิเศษทำการศึกษา ศูนย์และพัฒนานวัตกรรม โดยมีครุย์ร้านภูกระดึงหรือครุย์ร้านนาขุการ หรือครุย์ทัวไป ร่วมเป็นสมาชิก ในการทดสอบ วิจัยตัวอย่าง	15
- การมอบหมายให้ทำหน้าที่หัวหน้าคณะในการพัฒนามาตรฐานดำเนินการผู้เรียนเป็นลำดับ ๗ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ให้ต่อการประกันคุณภาพภายในและการเลื่อนวิทยฐานะของครุย์ที่เข้าร่วมโครงการ	9
- เต็มที่จะพยายามการระดับประเทศที่ เพื่อประเมินคุณภาพของครุย์เชลวชาญพิเศษ เป็นระยะๆ ๓ ทุก 3-5 ปี.....	2

จากตารางที่ 4.3-8 “ได้รับการพัฒนาเพื่อส่งเสริมที่สำคัญ” คือ การกำหนดภาระงานของครูซึ่งมาจากยุค/เชิงมาตรฐานในฐานะครูสอนนำไปใช้ด้วย ไม่มีการประเมินผู้งานเป็นรายวิชา และการสอนหมายงานให้ปฏิบัติในฐานะครูสอนนำที่เป็นผู้นำรวม ในสังคมระดับ ๑

ตารางที่ 4.3-9 ความคิดเห็น ชื่อเต็มของ หัวใจเพื่อการพัฒนาครรุบำรุงวิทยาศาสตร์ภาษาไทย/เรียนภาษาไทย พัฒนาความต้องการให้เกิดความเข้าใจภาษาไทย

รายการความคิดเห็น/ชื่อเต็มของ	ความคิดเห็นของผู้แสดงความเห็น
- ควรส่งเสริมให้ครรุบำรุงพัฒนาตามองค์เพื่อรับราชการครุ	28
- ควรซักทำให้ครรุบำรุงพัฒนาครรุวิทยาศาสตร์ฯ ทุกวิถยานะ เพื่อพัฒนาศักยภาพครุเป็นระยะๆ ไม่ควรเน้นหลักสูตรเพื่อเข้าสู่วิทยาศาสตร์ฯ หรือใช้ภาษาพื้นถิ่น หรือใช้ภาษาไทย หรือใช้ภาษาอื่น	7
- ควรประเมิน/ตรวจสอบกรรมวิธีของครรุวิทยาศาสตร์เป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง(อาจทำซ้ำแล้วบูรณา)	24
- ควรจัดซัมมิวนิครุขัณฑ์ภาษาไทย/ชีววิทยาในระดับนานาชาติเพื่อส่งเสริมให้ทำหน้าที่ภูมิภาคและภูมิภาคต่างๆ รวมทั้งเป็นการสร้างโอกาสในการพัฒนาหรือเตรียมศักยภาพของตนของศักยภาพของภาระร่วมมือ ก้าวสู่ตลาดโลกในเชิงแข่งขันที่...	18
- ควรจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครุ อาทิ นำเสนอการจัดตั้งกลุ่มทุนในระดับต่ำให่องค์กร/ระดับบุคคลที่ร่วมหัวใจ 3	9
- สร้างระบบการพัฒนาครรุที่ผูกติดกับเมือง ให้ครุวิทยาศาสตร์ฯ ได้มาพร้อมกับการพัฒนาศึกษา ฝึกอาชีวศึกษา ให้สามารถดำเนินการตามกำหนดเป้าหมาย ในกรอบของการขอสืบท่อนวิชาฐานะ	1

หากตารางที่ 4.3-9 พบปัญหานอนแอนะที่สำคัญ ๆ เช่น ควรส่งเสริมให้ครรุวิทยาศาสตร์และครรุวิทยาศาสตร์ฯ จัดทำหลักสูตรพัฒนาครรุวิทยาศาสตร์ฯ ที่สามารถนำไปใช้ในภาคีฯ และเน้นการพัฒนาฯ/ประเมินตามมาตรฐานคุณย่างจริงจัง สร้างโถกส์ในการพัฒนาในกรอบของครรุวิทยาฯ เป็นต้น

4.4 การสังเคราะห์และประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูเข้าสู่วิทยฐานะ ครุชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ

จากการศึกษาแนวคิดเชิงทดลอง ความคาดหวังของวงวิชาชีพครูเกี่ยวกับบทบาทของครุชี่ยวชาญ ความคิดเห็นของครุชี่ยวชาญเกี่ยวกับเงื่อนไขวิทยฐานะครุชี่ยวชาญ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการส่งเสริมข้าราชการครูเข้าสู่วิทยฐานะครุชี่ยวชาญทั้งด้านการรับรู้ของครุชี่ยวชาญ และการสังเกตของศึกษานิเทศก์ ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดในการส่งเสริมครูเข้าสู่วิทยฐานะครุชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วนำไปสัมมนาเพื่อวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกรอบแนวคิดและแนวทางการส่งเสริม ซึ่งปรากฏข้อมูล ดังต่อไปนี้

กรอบความคิดและแนวทางการพัฒนาครูเข้าสู่วิทยฐานะครุชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ (ร่าง 1)

จุดมุ่งหมายของการพัฒนา

เพื่อส่งเสริม พัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา

ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สิ่งที่มุ่งพัฒนา

มุ่งส่งเสริม พัฒนา ให้ครู มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ จนสามารถเข้าสู่วิทยฐานะครุชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษได้

หลักการในการพัฒนา

- เน้นการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่เข้าสู่วิชาชีพครู
- เน้นกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการ สอดแทรกเข้าสู่ระบบงานปกติในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา
- ใช้กระบวนการพัฒนาที่เน้นครูเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง โดยมีสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

รายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งที่มุ่งพัฒนาและกระบวนการพัฒนา เพื่อร่วมรวมความคิดเห็นในการสนทนากลุ่ม ครั้งที่ 1

1. หน้าที่ ความรับผิดชอบของครูเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ

1. หน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนปฎิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคลากรในชุมชนและหน่วยงานประจำการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการและปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2. คุณภาพการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเข้าใจในสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบในระดับสูง มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ บริหารจัดการห้องเรียน โดยแสดงให้เห็นว่ามีการวิเคราะห์ สร้างสรรค์ คิดค้น วิจัย และนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับธรรมชาติของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบและความแตกต่างของผู้เรียน รวมทั้งมีการพัฒนาวัสดุรวมการจัดการเรียนรู้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ และ เป็นผู้มีวินัย ดุษธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดเหมือนกัน แต่เพิ่มความเข้มข้นในเรื่องคุณภาพการปฏิบัติงาน ในขณะที่ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ เน้นให้มีการวิเคราะห์ สร้างสรรค์ คิดค้น วิจัย และนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน หรือมีการพัฒนาวัสดุรวมการจัดการเรียนรู้ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีการพัฒนาวัสดุรวมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการ เป็นต้น

3. ด้านผลงานที่กิจดิษฐ์หน้าที่ คาดหวังว่า ครูเชี่ยวชาญจะต้องปราบภาระงานต่อนักเรียน ครู-อาจารย์และโรงเรียน อย่างชัดเจน ในขณะที่ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ให้กำหนดเงื่อนไข ผลงานที่ปราบภาระชุมชน และวงวิชาการ ด้วย พร้อมทั้งกำหนดเงื่อนไขผลงานทางวิชาการ ก่อ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการมีคุณภาพในระดับดี 2 รายการ เป็นผลงานวิจัย 1 รายการ และผลงานทางวิชาการอื่นอีก 1 รายการ ส่วนวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษกำหนดผลงานมีคุณภาพในระดับดีมาก 2 รายการ เป็นประเภทวิจัยและพัฒนา 1 รายการ และผลงานอื่นอีก 1 รายการ

จากความคาดหวังเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานและผลงาน จะเห็นว่า ครูเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษจะต้องปฏิบัติงานในลักษณะของครูแกนนำที่จะต้องปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อครู-อาจารย์ เพื่อร่วมงานหรือต่อโรงเรียน อย่างชัดเจน ดังนั้น ครูจะต้องมีสมรรถนะจำเป็นที่สำคัญ ๆ หลากหลาย รวมทั้งกระบวนการกำหนดเงื่อนไขการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นรูปธรรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจะมีระบบที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้ครูมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ

ภาระงาน 1 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ กับการเน้นให้ครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ มีบทบาทสำคัญในการเป็นแกนนำ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่ หรือต่อวงวิชาการในวงกว้าง

2. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ

- 1. นุ่งผลสัมฤทธิ์ :** ความนุ่งนั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ครบถ้วน สมบูรณ์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- 2. การบริการที่ดี :** มีความตั้งใจ พยายามให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ให้กับการวิชาการ และด้านอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3. การพัฒนาตนเอง :** ศักดิ์ศรีความรู้ ศักดิ์ศรีของคุณครูและภาคในโลกใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
- 4. การทำงานเป็นทีม :** การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อร่วมงานและการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ดำเนินการได้อย่างเหมาะสม
- 5. การแลงงานและใช้ข้อมูล สารสนเทศ :** การศึกษา ศักดิ์ศรี รวมรวมข้อมูลและนำสารสนเทศไปใช้เพื่อพัฒนางาน
- 6. การวิเคราะห์และซังหารายหัว :** ความสามารถในการทำความเข้าใจลึกลงต่างๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย ๆ ตามหลักการ หรือกฎหมายที่กำหนด รวมทั้งความสามารถในการรวมรวมลึกลงต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อกำปั้นหาและพัฒนางาน
- 7. การสื่อสารและสื่อสาร :** ความสามารถในการพูด การเขียนในโอกาสและสถานที่ต่าง ๆ และการสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ต ตลอดจนการซักถามในมั่นใจ ให้ผู้อื่นเห็นด้วยของรับ กล้อยทาน เพื่อบรรลุความต้องการ การสื่อสาร
- 8. การพัฒนาตักษะบุคลากร :** ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ที่ปรึกษา ร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติคนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาส ผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ
- 9. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง :** ความสามารถในการวิเคราะห์ คาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงภาวะแวดล้อมขององค์กร การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้ในการยกระดับหรือเพิ่มประสิทธิภาพของงาน การกระตุ้น ส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมกันปรับปรุง/พัฒนาระบบงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 10. การออกแบบการเรียนรู้ :** มีความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับบุคคลประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ หรือธรรมชาติของผู้เรียน
- 11. การพัฒนาผู้เรียน :** มีความนุ่งนั่นในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ทักษะชีวิตแก่ผู้เรียน ดูแลทั้งด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสร้างระบบคุณลักษณะที่มีประสิทธิภาพ
- 12. การบริหารจัดการชั้นเรียน :** สามารถสร้างบรรยายการสอน ทักษะชีวิตแก่ผู้เรียน ดูแลทั้งด้าน การบริหารชั้นเรียน และกำกับดูความก้าวหน้าของนักเรียนในชั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำอ่าน 2 สมรรถนะที่ควรจะมี สำหรับครูเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ ใน 12 ประการ ดังกล่าวข้างต้น ครอบคลุม และเพียงพอเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะครูแกนนำหรือไม่

3. แนวทางการส่งเสริมครูเข้าสู่วิทยฐานะเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ

การพัฒนา ส่งเสริมครูเข้าสู่วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ หรือครูเชี่ยวชาญพิเศษ ควรดำเนินการอย่าง เป็นระบบบันบัดดี้และการเรียนบรรจุครู การส่งเสริมและพัฒนาในระยะต้น การส่งเสริมและพัฒนาในระยะ การเข้าสู่วิทยฐานะชำนาญการ การส่งเสริมและพัฒนาในระยะเข้าสู่วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และการ ส่งเสริมพัฒนาต่อเนื่องในขณะปฏิบัติหน้าที่ครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ดังแนวทางด่อไปนี้

ค่าธรรม 3 แนวทางการส่งเสริมในแต่ละระยะต่อไปนี้ มีความหมายสนับหรือไม่ ควรปรับปรุง เพิ่มเติมในส่วนใดบ้าง

แนวทางการส่งเสริม พัฒนาครุภัสดุวัสดุทางศรีษะฯ ชุมชนที่อยู่อาศัยพิเศษ(ร่าง 1)

ระยะของการพัฒนา	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. ระยะแรกเริ่ม ปฏิบัติงาน	<p>1.1 สร้างความตระหนักรู้ให้ร่วมทราบเพื่อพัฒนา อบรมวิชาชีพชั้นปฐม ที่ด้วยองค์สหภาพมิตรภาพ ซึ่งมีภาระรับผิดชอบต่อสังคมที่ดี ที่จะสามารถพัฒนาความสามารถและสร้างประโยชน์ให้คนไข้ก้าวไปสู่สังคมต่อไป</p> <p>1.2 ประเมินหลักเรื่อง เตือนภัยวิชาชีพ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ</p> <p>1.3 จัดทำมาตรฐานของอาชีวศึกษา เช่น มาตรฐานของอาชีวศึกษา แต่ละหลักสูตร แนววิชา ด้วยตนเอง เช่น ความรู้ที่เกี่ยวกับพรมารย์ศึกษา เช่น กิจกรรมทางสังคม แนวภารกิจทางอาชีวศึกษา แต่ละหลักสูตร แนววิชา เกี่ยวกับภารกิจการเรียนการสอนตามหลักสูตร แนวปฏิบัติในการจัดผลประเมินผลตามหลักสูตร หลักการและ แนวปฏิบัติในการสอนภารกิจการเรียน กระบวนการพัฒนา การวัดและพัฒนาการเรียน กระบวนการประเมิน กระบวนการประเมิน ภารกิจ โครงการ ในความรับผิดชอบ ความรู้เรื่องวิชาชีพตามระยะและภารกิจที่ตนและพัฒนาภารกิจให้ได้รับว่า ดูดี เป็นต้น</p> <p>1.4 ทดสอบประเมินคุณภาพในด้านความรู้ที่ต้องมี ในการประเมิน ชั้นปฐม ให้ครุภัสดุของคนดูดีใน ระบบ ๆ จนสอบผ่านในทุกถ้วยรองค์ภารกิจ</p> <p>1.5 อบรมหมายให้ครุภัสดุเข้าใจแผนพัฒนาตามองค์ประกอบการบริหารทั่วไป ให้ครุภัสดุเข้าใจแผนพัฒนาตามองค์ประกอบ พัฒนาภารกิจและพัฒนาตนเพื่อยกระดับมาตรฐาน ที่เป็นมาตรฐาน</p>	<p>ชุด 1.1-1.4 ดำเนินการโดย สำนักงานฯทั้งที่ บริษัท สถานศึกษา ชุด 1.5 ดำเนินการโดย สถานศึกษา</p>

ระบบของภารติหน้า	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
2. ระบบปฏิบัติราชการ 1-5 ปีแรก	<p>2.1 ควรให้ความสำคัญกับระบบพื้นเสียง ในลักษณะของการทำงานร่วมกับครุชานาญการพัฒนาหรือศิริราช(สำนัก) ให้การสนับสนุนอย่างมากทำางานแบบปลัด(Ost the job training)</p> <p>2.2 ต้องเตรียมให้ร่วมสัมภาษณ์งานทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ใช้สักการะระดับคุณภาพการเรียนการสอน ร่วมกับครุพื้นเสียง หรือครุพื้นเสียงที่ร่วมมือ</p> <p>2.3 โรงเรียนหรือหน่วยงานที่ต้องทำฐานข้อมูลต่อสาธารณะทางวิชาการอย่างง่ายและด้วยมาตรฐานทางวิชาการให้เป็นผ่านการทดสอบของร่างเป็นระบบ ไม่เพื่อการเพิ่มเติมเพื่อยังและเลื่อนแบบ</p> <p>2.4 ทุกสิ่งที่ ครุวัฒน์ ศรีราชจะเป็นภารติหน้าเรียนและพัฒนาการของตนเอง(Learning & Growth) และยกระดับผลงานและจัดทำ รายงานผลการภารติหน้าในระบบเป็นขั้นตอนที่ดี ไม่ได้ไปเพื่อใช้ในการพัฒนางานต่อไป</p>	<p>ชื่อ 2.1-2.2 ดำเนินการในระดับ สถานศึกษา</p> <p>ชื่อ 2.3 ดำเนินการในระดับเขต ที่มีผู้</p> <p>ชื่อ 2.4 สถานศึกษาควรให้เป็น เสื่อไปในการประเมินความต้อง ความชอบในระบบ</p>
3. ระบบการก้าวสู่อาชีวศึกษา ฐานะครุพื้นเสียงการ	<p>3.1 มอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นเมืองน้ำในที่มีงานย่อยๆ เพื่อวางแผนและพัฒนาวัสดุกรรมการเรียนรู้ ภายใต้การนิเทศและประเมินของครุพื้นเสียง/ศรีราช หรือศรีราชฯที่เดียว</p> <p>3.2 ร่วมพัฒนานวัตกรรมกับครุพื้นเสียง/ศรีราชฯ/ศรีราชฯพิเศษ ต่อตระรุ่งให้ร่วมทำ การวิจัยและพัฒนาในรูปแบบของศูนย์โครงการวิจัยที่มีศรีราชฯ หรือศรีราชฯพิเศษ หรือศรีราชฯเป็นหัวหน้าชุด โครงการ ภายในให้การสนับสนุนที่อาจเป็นศูนย์ศึกษาฯที่มีศรีราชฯเป็นหัวหน้าชุด ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง หรือศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง</p> <p>3.3 ศรีราชฯ ควรตั้งบุคลากรพัฒนางานในระบบเป็นพื้นที่เด่น อบรมผู้ลงงานด้านการพัฒนางานวิชาการ พัฒนาผู้เรียน และผลที่ปรับตัวอยู่ต่อหน้ากิจเรียนให้ เป็นระบบ ชัดเจน</p> <p>3.4 ให้ทุนสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรทางวิชาการที่ออกตามมาตรฐานคุณภาพการพัฒ</p>	<p>ชื่อ 3.2 โรงเรียนอาจตั้งประชุม ทางวิชาการในรอบปี ใบ สัญญาประชุมผู้ร่วมคณะกรรมการ พิจารณาที่ผู้มาหาการเรียนและการ สอนและจัดทำชุดโครงการ หัวหน้าที่สำคัญ ๆ</p> <p>ชื่อ 3.4 โรงเรียนอาจทำาหน้าที่ เสื่อไปให้ทุนสำหรับผู้ที่ ปฏิบัติงานศึกษา แทนไว้ทุก ร่องรอย 10 ของครุ</p>

ระบบของการพัฒนา	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
4. ระบบการดำเนินการพัฒนาช่างนาสูญการพิเศษ	<p>4.1 โรงเรียนมอบหมายให้ก้าหน้าที่ศูนย์ฯดำเนินการตั้งแต่ระยะนี้สำหรับโครงการพัฒนาฯ ให้เป็นหัวหน้าที่ดำเนินการพัฒนา งานวิชาการและร่วมรับผิดชอบโดยรองการพัฒนาฯที่สำคัญฯ ฯ ของโรงเรียน ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าชุดโครงการวิจัยเพื่อพัฒนามากกว่าเดิมที่โรงเรียนฯ จัดที่มีงาน 3-5 คน/ภาคเรียนปี</p> <p>4.2 เผด็จพันธุ์ที่การศึกษา ควรจัดตั้งศูนย์ฯ โครงการและสถาบันที่ศูนย์ฯ เรียนรู้หรือสร้างเครือข่ายการพัฒนาศุล堪ภาพการศึกษา หรือเครือข่ายวิทยาการศึกษาระดับชั้นชั้นวัด หรือระดับเดียวกันที่</p> <p>4.3 โรงเรียนริบบันราบบันทึกขอตกลงเพื่อการพัฒนางาน(MOU) มาใช้ในการควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงาน</p> <p>4.4 ทุกสิ้นปี ศูนย์ฯ จัดตั้งศูนย์ฯ ราชการยานการพัฒนาฯ โดยต้องมาตรฐานผลงานที่บรรยายต่อหน้าครุයและค่อน โรงเรียน ที่รับผิดชอบ ซึ่ดกัน</p> <p>4.5 โรงเรียนใช้ผลการปฏิบัติงานในฐานะศูนย์ฯ นำเสนอในสื่อต่างๆ ในการพิจารณาความตื้นความชัดเจนของปี</p> <p>4.6 จัดหลักสูตรและริบบันกิจกรรมตามกำหนดฯ ศศ.3 หรือหลักสูตรและริบบันเพื่อการเดือนวิทยฐานะสู่ศูนย์ฯ</p> <p>4.7 โรงเรียนสนับสนุนให้ศูนย์ฯ ลงมุนและนำเสนองานพื่อขอรับอนุมัติ</p>	<p>โรงเรียนหารือเบ็ดเตล็ดที่ ชาจ จัดทิ้งกรุงเทพมหานคร หรือ หลักสูตรและริบบันรวม ระหว่างที่เป็นรูปธรรม ในทุกระดับ เช่น หลักสูตร การพัฒนาตนเองพัฒนาฯ เพื่อก้าวสู่ศูนย์ฯ ฯ</p> <p>สำหรับครุยบบบุญฯ หรือ ศศ. ศศ.1 หลักสูตรฯ พัฒนาตนเองพัฒนาฯ เพื่อเข้าสู่ศูนย์ฯ ฯ</p> <p>การพิเศษ สำหรับครุย ศศ.2</p>

จากการนำข้อสรุปเกี่ยวกับสมรรถนะครู ให้ผู้เข้าร่วมสัมนาภากลุ่ม ครั้งที่ 1 ซึ่งประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ ครุช่างนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 27 คน (จากเขตพื้นที่ การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1) ร่วมให้ข้อคิดเห็น ปรากฏข้อสรุปดังตารางที่ 4.4-1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4-1 ผลการประเมินความเหมาะสม ของกรอบแนวคิดและแนวทางการพัฒนา

ครูให้มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ใน การจัดสัมนาภากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิหรือ
ผู้เกี่ยวข้อง ครั้งที่ 1 ($n=27$ คน)

รายการเสนอเพื่อพิจารณา	ผลการตัดสิน ระดับการเห็นด้วย หรือ ระดับความเหมาะสม (คะแนนเต็ม 5.00)		ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	\bar{X}	SD	
คำอธิบาย 1 ทำให้เห็นถึงกับการเน้นให้ ครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ มี บทบาทสำคัญในการเป็นแกนนำเพื่อ พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ระดับ โรงเรียน ระดับเขตพื้นที่ หรือต่อวง วิชาการในวงกว้าง หรือไม่ เพียงได	4.05	0.97	- ถึงเวลา ใจว่าครูจะทิ้งนักเรียนที่ตอนเอง รับผิดชอบ แล้วไปเน้นทำหน้าที่ครุยกันน่า เพียงอย่างเดียว
คำอธิบาย 2 สมรรถนะที่ควรจะมี สำหรับครูเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญ พิเศษ ใน 12 ประการ ดังกล่าว ข้างต้น ครอบคลุม เพียงพอ และ เหมาะสมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ใน ฐานะครุยกันน่าหรือไม่ เพียงได	3.86	1.02	- ควรลดสมรรถนะให้น้อยลง เน้นเฉพาะที่ สำคัญ ๆ ทุ่มประเมินที่สำคัญ ๆ - ควรรวมสมรรถนะที่ 5 กับ 6 เข้าด้วยกัน
คำอธิบาย 3 แนวทางการส่งเสริมในแต่ ละระบบ ดังที่ได้นำเสนอ มีความ เหมาะสมหรือไม่ เพียงได หรือควร ปรับปรุง เพิ่มเติมในส่วนใดบ้าง			

รายการเสนอเพื่อพิจารณา	ผลการตัดสิน ระดับการเห็นด้วย หรือ ระดับความเหมาะสม (คะแนนเต็ม 5.00)		ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	\bar{X}	SD	
คำตาม 3 แนวทางการส่งเสริมในแต่ละระบบ ดังที่ได้นำเสนอ มีความเหมาะสมหรือไม่ เพียงใด หรือควรปรับปรุง เพิ่มเติมในส่วนใดบ้าง			
3.1 ระยะแรกรับเข้า ปฏิบัติราชการ	3.92	1.03	-การทดสอบความรู้ ควรทำในทันทีที่เดินทางมารายงานด้วย อาจจัดทำภายใต้สิ่งของศักดิ์ศรีของตัวเอง และควรเป็นบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่ โดยกลุ่มนิเทศ จะได้ทราบดุลยด้อนของครุศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ต่อการนิเทศ แนะนำต่อไป
3.2 ระยะปฏิบัติราชการ 1-5 ปีแรก	3.98	0.87	
3.3 ระยะการถ้าสู่วิทยฐานะครุ ชำนาญการ	3.84	0.94	-ครุชำนาญการอาจไม่สามารถเป็นภารกิจได้
3.4 ระยะการทำงานที่ครุชำนาญการ พิเศษ	4.07	0.86	-ควรเพิ่มระยะการเข้าสู่วิทยฐานะเชี่ยวชาญ มากกว่า ด้วย เพื่อความคุ้มให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

សម្រួល់ដីជាមួយនឹងបន្ទុកបានរាយក្រារទៅក្នុងបន្ទុកបានរាយក្រារ

512

รายการของการพัฒนา	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
5. ระบบการพัฒนาที่ต้องร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน	5.1 โรงเรียนขอหมายให้พัฒนาศักยภาพนักเรียนที่เป็นหัวหน้าทีมในการแข่งการพัฒนางานวิชาการที่สำคัญ ๆ ของโรงเรียน หรือทำหน้าที่เป็นหัวหน้าทีมโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ จัดทำงาน 10-15 คน/ภาคเรียน/ปี	
5.2 นำระบบบันทึกข้อมูลเพื่อการพัฒนางาน(MOU) มาใช้ในการรวมกลุ่มภาระปฏิบัติงานของครุชีวะฯ ซึ่งจะลดภาระ	5.3 ทุกครึ่งปี ครุชีวะฯ ศศ.4 จะต้องจัดทำรายงานผลพัฒนาเพื่อเสนอครุชีวะฯ เตือน	
	5.4 โรงเรียนได้ผลการประเมินบัณฑิตงานในฐานะครุชีวะฯ ถือเป็นส่วน "งดงาม" ใน การพัฒนาครุชีวะฯ ให้มีความคง派ในรอบปี	
	5.5 โรงเรียน ต้องเตรียม แบบคุณนักศึกษาชีวะฯ/นักศึกษาศิษย์เก่าที่เป็นแผนกว่าในระดับมหาวิทยาลัย หรือเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อประ大道์ให้กับสถาบันต่างๆ ในการรับ	
5.6 เผาไฟฟ้าที่การศึกษา สร้างสรรค์อย่างดีของครุชีวะฯ ให้เป็นที่ยอมรับในเชิงคุณภาพการศึกษาของชาติที่เป็น	5.6 โรงเรียน	

จากการนำเข้าของรัฐบาลว่าบ้านและสวน ให้ผู้ที่เข้าร่วม市场竞争กันคุ้มครอง รัชชที่ 2 จึงจะประับน้ำด้วยศักยานามิเทศก์ ศักยานามิภารพิเศษ ศักยานามิภารพิเศษ ศักยานามิภารพิเศษ และผู้บริหาร โรงพยาบาล จำนวน 30 คน (จากเดิมที่น้ำที่การศึกษา จังหวัดพะเยา 47 คน) รวมไปสู่อีกต้นเห็น ประมาณ 4.4-2 ต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.4-2 ผลการประเมินความเหมาะสม ของกรอบแนวคิดและแนวทางการพัฒนาครูใหม่
วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ใน การจัดสถานทnakลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิหรือ
ผู้เกี่ยวข้อง ครั้งที่ 2(n= 30 คน)**

รายการเสนอเพื่อพิจารณา	ผลการตัดสิน ระดับการเห็นด้วย หรือ ระดับความเหมาะสม (คะแนนเต็ม 5.00)		ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	\bar{X}	SD	
ค่าตาม 1 ท่านเห็นด้วยกับการเน้นให้ ครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ มี บทบาทสำคัญในการเป็นแกนนำเพื่อ พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ระดับ โรงเรียน ระดับเขตพื้นที่ หรือต่อรอง วิชาการในวงกว้าง หรือไม่ เพียงได	4.07	1.01	-ต้องกำหนดมาตรการการประเมินผลงาน ของครูเชี่ยวชาญที่เป็นรูปธรรม เพื่อไม่ให้ เน้นด้านการเป็นวิทยากรอย่างเดียว
ค่าตาม 2 สมรรถนะที่ควรจะมี สำหรับครูเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญ พิเศษ ใน 12 ประการ ดังกล่าว ข้างต้น ครอบคลุม เพียงพอ และ เหมาะสมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ใน ฐานะครูแกนนำหรือไม่ เพียงได	3.82	0.89	-ไม่ควรเกิน 10 สมรรถนะ เพื่อลดความ ยุ่งยากในการประเมิน
ค่าตาม 3 แนวทางการส่งเสริมในแต่ ละระยะ ดังที่ได้นำเสนอ มีความ เหมาะสมหรือไม่ เพียงได หรือควร ปรับปรุง เพิ่มเติมในส่วนใดบ้าง			

รายการเสนอเพื่อพิจารณา	ผลการตัดสิน ระดับการเห็นด้วย หรือ ระดับความเหมาะสม (คะแนนเต็ม 5.00)		ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	\bar{X}	SD	
คำอ่าน 3 แนวทางการส่งเสริมในแต่ละระยะ ดังที่ได้นำเสนอ มีความเหมาะสมหรือไม่ เพียงใด หรือควรปรับปรุง เพิ่มเติมในส่วนใดบ้าง			
3.1 ระบบกรันเข้าปฎิบัติราชการ	3.95	0.98	-การทดสอบความรู้ ภารท่าในทันทีที่เดินทางมา รายงานตัว อาจจัดทำก្នុមឹងให้ศึกษาด้วยตนเองด้วย และควรเป็นบทบาทของสำนักงานเขตที่ ໄດ້ ກຸ່ານີທັກ ຂະໄສການຊຸດອ່ອນຂອງຄູ້ຄ້າ ຍັນຈະເປັນ ປະໄຫຍ້ຕ່ອກຮັບຜົນດັບຕ່າງ -ກວດເມືອງຫຼາຍຫຼາຍພໍາເວັດໃຫຍ້ດ້ວຍ ຕົວເປັນ ສະຖານິກົມ
3.2 ระบบปฎิบัติราชการ 1-5 ปีแรก	4.03	0.89	-ກວດໄຫ້ຄວາມຕີຄວາມຂອນດັບຄູ້ພໍເສີ່ງດ້ວຍ ຕົວເປັນ ສະຖານິກົມ
3.3 ระบบการกำกຳວຽກຂຽນະຄຽງ ชໍານາຍຸການ	3.95	1.04	-ນັ້ນໄຫ້ຄູ້ກໍານົດເປົ້າມາຫາຄວາມສໍາເລົດຂອງທຸນແຈ ເປັນຮະບະ ၅ ຖຸນີ -ໄຫ້ຄວາມສໍາຄັງດັບຄູ້ກໍານົດເປົ້າມາຫາຄວາມສໍາເລົດ ພະຍານ -ນັ້ນໄຫ້ຄູ້ກໍານົດເປົ້າມາຫາຄວາມສໍາເລົດ
3.4 ระบบการทໍາหน้าที่ຄູ້ຂໍ້ນາຍຸການ ພຶດຍາ	4.02	0.94	-ກວດຕື່ອງຄະດີການກວດສະບັບສດານິກົມ ເພື່ອປະເມີນພລງານຂອງຄູ້ຂໍ້ນາຍຸການພຶດຍາໃນຮອບ ຢືນ -ກໍານົດເສັດສ່ວນຄະແນນຄວາມຕີຄວາມຂອນເກີ່ວັນ ຈານພັດນາເງື່ອນ ໄກສັດເອນ
3.5 ระบบการทໍາหน้าที่ຄູ້ເຂົ້າວ່າງ/ ເຂົ້າວ່າງພຶດຍາ	3.89	0.83	-ສ້ອງກໍານົດຄົກຕິກາກະແນນຄົກກວດປະເມີນກວດ ປົງປົງຕິດານຂອງຄູ້ເຂົ້າວ່າງ/ເຂົ້າວ່າງພຶດຍາໄຫ້ ຮັດເອນ ເພື່ອປົ້ອງກັນ ການທໍາหน้าທີ່ພັດນາເງື່ອນ ມີ ທໍາหน้าທີ່ວິກທາກເປັນຫຼັກ ອາງເກີດຜົດເສີບຕ່ອ ນັກເຮືອໄດ້

กรอบความคิดແຜນทางการพัฒนาด้วยฐานะภูมิปัญญาและเชี่ยวชาญที่มีอยู่ในท้องถิ่น

(ร่าง 3)

วัตถุประสงค์ของการพัฒนา คุณภาพชีวิต ลักษณะพื้นฐาน และแนวทางการพัฒนา คาดการณ์ที่ก่อไป ร่าง 2

หากการนำเข้าอุดรธานีโดยร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่น ให้ผู้เข้าร่วมพัฒนาภูมิปัญญา ครั้งที่ 3 ซึ่งประกอบด้วย ผู้นำงานวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 40 คน ร่วมกิจกรรมที่ก่อไปนี้

**ตารางที่ 4.4-3 ผลการประเมินความเหมาะสม ของกรอบแนวคิดและแนวทางการพัฒนา
ครุให้มีวิทยฐานะครุเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ใน การจัดสอนทนากรุ่นผู้ทรงคุณวุฒิหรือ^{ผู้เกี่ยวข้อง ครั้งที่ 3 (ที่ประชุมผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ๘=40 คน)}**

รายการเสนอเพื่อพิจารณา	ผลการตัดสิน ระดับการเห็นด้วย หรือ ระดับความเหมาะสม (คะแนนเต็ม 5.00)		ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	\bar{X}	SD	
คำถาม 1 ห้านันด้วยกันการเน้นให้ ครุเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ มี บทบาทสำคัญในการเป็นแกนนำเพื่อ ^{พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ระดับ โรงเรียน ระดับเขตพื้นที่ หรือต่อวง วิชาการในวงกว้าง หรือไม่ เพียงได}	4.11	0.89	-ต้องกำหนดมาตรการการประเมินผลงาน ของครุเชี่ยวชาญที่เป็นรูปธรรม เพื่อไม่ให้ เน้นด้านการเป็นวิทยกรอย่างเดียว
คำถาม 2 สมรรถนะที่ควรจะมี สำหรับครุเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญ พิเศษ ใน 12 ประการ ดังกล่าว ข้างต้น กรอบคุณ เพียงพอ และ เหมาะสมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ใน ฐานะครุภ肯ไม่เพียงได	4.02	0.91	-ไม่ควรเกิน 10 สมรรถนะ เพื่อลดความ ซับซ้อนในการประเมิน -เห็นด้วยในส่วนรวมสมรรถนะให้น้อยลง
คำถาม 3 แนวทางการส่งเสริมในแต่ ละระยะ ดังที่ได้นำเสนอ มีความ เหมาะสมหรือไม่ เพียงได หรือควร ปรับปรุง เพิ่มเติมในส่วนใดบ้าง			

รายการเสนอเพื่อพิจารณา	ผลการตัดสิน ระดับการเห็นด้วย หรือ ระดับความเหมาะสม (คะแนนเต็ม 5.00)		ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	\bar{X}	SD	
คำอาม 3 แนวทางการส่งเสริมในแต่ละระยะ ดังที่ได้นำเสนอ มีความเหมาะสมหรือไม่ เพียงใด หรือควรปรับปรุง เพิ่มเติมในส่วนใดบ้าง			
3.1 ระบบแรกรับเข้า ปฏิบัติราชการ	4.04	0.93	-ควรทำฐานข้อมูลทดสอบความรู้และเพื่อการเรียนรู้ ให้ที่สำนักงานเขตพื้นที่ หรืออาจใช้ระบบออนไลน์ -อาจใช้เป็นฐานข้อมูลเพื่อการทดสอบกันระหว่างของครุภัวไปด้วย
3.2 ระบบปฏิบัติราชการ 1-5 ปีแรก	4.01	0.88	-ควรให้ความคิดความชอบกับครุภัวเพื่อสืบสาน ถือเป็นผลงานสำคัญ -แต่ละโรงเรียนควรจัดทำบัญชีรายชื่อครุภัวคนนำ ครุภัวเด่น ไว้เพื่อการเป็นพื้นที่สืบสาน ผลงาน
3.3 ระบบการก้าวสู่วิทยุนานาชาติ ข้านำยุทธ์	3.98	1.01	-ควรกำหนดระดับความซับซ้อนของงานวิจัย สำหรับวิทยุนานาชาติ ๆ เพื่อการก้าวไปที่ระดับ (แบบหน้าเดียว หรือขั้นตอนขนาดใหญ่) -ให้ความสำคัญกับผลงานวิจัยในชั้นเรียน อาจใช้เป็นมาตรการบังคับสำหรับครุภุกคณ์ -ส่งเสริมให้เกิดนักวิจัยมือใหม่
3.4 ระบบการทำหน้าที่ครุภัวนำยุทธ์ พิเศษ	4.11	0.91	-ควรตั้งคณะกรรมการประเมินในสถานศึกษาเพื่อประเมินผลงานของครุภัวนำยุทธ์พิเศษในรอบปี -ควรตั้งกรรมการประเมินระดับเขตพื้นที่เพื่อควบคุมคุณภาพ โดยมีการประเมินทุก 3 ปี
3.5 ระบบการทำหน้าที่ครุภัวเชี่ยวชาญ/ เชี่ยวชาญพิเศษ	3.89	0.83	-ต้องกำหนดเกณฑ์ค่าคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานของครุภัวเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษให้ชัดเจน -เน้นให้ทำหน้าที่เป็นแกนนำเครือข่ายระดับเขตพื้นที่ หรือ ทางวิทยาเขต -ควรกำหนดแนวปฏิบัติกลาง ระดับนโยบายด้วย -ควรสรุปแยกบทบาทของโรงเรียนและเขตพื้นที่ให้ชัดเจน

**กรอบความคิดและแนวทางการพัฒนาครุเข้าสู่วิทยฐานะครุเขี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ
(ร่าง 4)**

จุดมุ่งหมายของการพัฒนา

เพื่อส่งเสริม พัฒนาครุ ในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน ให้มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ กลุ่มนี้เป้าหมายในการพัฒนา

ครุในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สิ่งที่มุ่งพัฒนา

มุ่งส่งเสริม พัฒนา ให้ครุ มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ จนสามารถเข้าสู่วิทยฐานะครุเขี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษได้

หลักการในการพัฒนา

1. เน้นการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครุอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่เข้าสู่วิชาชีพครุ
2. เน้นกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการ ตลอดแทรกเข้าสู่ระบบงานปกติในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา
3. ใช้กระบวนการพัฒนาที่เน้นครุเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมให้ครุพัฒนาตนเอง โดยมีสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

**รายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งที่มุ่งพัฒนาและกระบวนการพัฒนา
เพื่อร่วบรวมความคิดเห็นในการสนทนากลุ่ม ครั้งที่ 4**

1. หน้าที่ ความรับผิดชอบของครุเขี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ

1. หน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนปฎิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้บุคคลในชุมชนและหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบูรณาการสังคมศิ่นวิชาการและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2. คุณภาพการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเข้าใจในสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบในระดับสูง มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ บริหารจัดการชั้นเรียน โดยแยกให้เห็นว่ามีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดค้น วิจัย และนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับธรรมชาติของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบและความแตกต่างของผู้เรียน รวมทั้งมี

การพัฒนาวัดกรรมการจัดการเรียนรู้สามารถอพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ และ เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้มีวิทยานะครูเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดเหมือนกัน แต่เพิ่มความเข้มข้นในเรื่องคุณภาพการปฏิบัติงาน ในขณะที่ วิทยานะเชี่ยวชาญ เน้นให้มีการวิเคราะห์ ถึงเคราะห์ กิตติ์ วิจัย และนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน หรือมีการพัฒนาวัดกรรมการจัดการเรียนรู้ วิทยานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีการพัฒนาวัดกรรมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการ เป็นต้น

3. ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ คาดหวังว่า ครูเชี่ยวชาญจะต้องปราศจากผลงานต่อนักเรียน ครู-อาจารย์และโรงเรียน อ忙่าชัดเงิน ในขณะที่ วิทยานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ได้กำหนดเงื่อนไข ผลงานที่ปราศจากต่อชุมชน และวงวิชาการ ด้วย พร้อมทั้งกำหนดเงื่อนไขผลงานทางวิชาการ คือ วิทยานะครูเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการมีคุณภาพในระดับดี 2 รายการ เป็นผลงานวิจัย 1 รายการ และผลงานทางวิชาการอื่นอีก 1 รายการ ส่วนวิทยานะเชี่ยวชาญพิเศษกำหนดผลงานมีคุณภาพในระดับดีมาก 2 รายการ เป็นประเภทวิจัยและพัฒนา 1 รายการ และผลงานอื่นอีก 1 รายการ

จากความคาดหวังเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานและผลงาน จะเห็นว่า ครูเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษจะต้องปฏิบัติงานในลักษณะของครุยกนั่นที่จะต้องปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อครู-อาจารย์ เพื่อร่วมงานหรือต่อโรงเรียน อ忙่าชัดเงิน ดังนี้ ครุจะต้องมีสมรรถนะจำเป็นที่สำคัญ ๆ หลายประการ รวมทั้งควรจะมีการกำหนดเงื่อนไขการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นรูปธรรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจะมีระบบที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้ครูมีวิทยานะเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ

คำอ่าน 1 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ กับการเน้นให้ครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ มีบทบาทสำคัญในการเป็นแก่นนำ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่ หรือต่อวงวิชาการในวงกว้าง

2. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ

1. ผู้ผลลัพธ์ : ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ครบถ้วน สมบูรณ์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2. การบริการต่อ : มีความตั้งใจ พยายามให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ให้บริการวิชาการ และด้านอื่น ๆ อ忙่ามีประสิทธิภาพ

3. การพัฒนาตนเอง : ศึกษาความรู้ ศึกษาองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

4. การทำงานเป็นทีม : การให้ความร่วมนือ ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อร่วมงานและการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้คิด ได้อย่างเหมาะสม

5. การแสดงทางเพศใช้ชื่อชุด สารสนเทศ : การศึกษา ค้นคว้า รวบรวมข้อมูล และนำสารสนเทศไปใช้เพื่อพัฒนางาน

6. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ : ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ และแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย ๆ ตามหลักการ หรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งความสามารถในการรับรู้สิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนางาน

7. การสื่อสารและถ่ายทอด : ความสามารถในการพูด การเขียนในโอกาสและสถานที่ต่าง ๆ และการสื่อสารผ่านเครื่องข้อมูลคอมพิวเตอร์นี้ ตลอดจนการซักจุ่ง โน้มน้าว ให้ผู้อื่นเห็นด้วยของรับ กล้อขดาน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

8. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร : ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตามเป็นแบบอย่าง รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

9. การมีผู้นำในการเปลี่ยนแปลง : ความสามารถในการวิเคราะห์ คาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงภาวะแวดล้อมขององค์กร การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้ในการยกระดับหรือเพิ่มประสิทธิภาพของงาน การกระตุ้น ส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมกันปรับปรุง/พัฒนาระบบงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

10. การออกแบบการเรียนรู้ : มีความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ หรือธรรมชาติของผู้เรียน

11. การพัฒนาผู้เรียน : มีความมุ่งมั่นในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ทักษะชีวิตแก่ผู้เรียน ดูแลทั้งด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสร้างระบบดูแลนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ

12. ภาระวิชาการจัดการชั้นเรียน : สามารถสร้างบรรยายการเรียนรู้ รวมรวมสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารชั้นเรียน และกำกับติดตามงานของนักเรียนในชั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ค่าอ่าน 2 สมรรถนะที่ควรจะมี สำหรับครูเชี่ยวชาญพิเศษ ใน 12 ประการ ดังกล่าวข้างต้น ครอบคลุม และเพียงพอเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะครูแกนนำหรือไม่

3. แนวทางการส่งเสริมครูเชี่ยวชาญพิเศษ/เชี่ยวชาญพิเศษ

การส่งเสริมครูเชี่ยวชาญพิเศษ/เชี่ยวชาญพิเศษ คือการอ่ายोงเป็นระบบบันทึกแต่การเริ่มบรรจุครุ การส่งเสริมและพัฒนาในระยะต้น การส่งเสริมและพัฒนาในระยะการเข้าสู่วิทยฐานะชำนาญการ การส่งเสริมและพัฒนาในระยะเข้าสู่วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และการส่งเสริมพัฒนาต่อเนื่องในขณะปฏิบัติหน้าที่ครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ดังแนวทางต่อไปนี้

ค่าอ่าน 3 แนวทางการส่งเสริมในแต่ละระยะต่อไปนี้ มีความเหมาะสมหรือไม่ ควรปรับปรุงเพิ่มเติมในส่วนใดบ้าง

၁၄၂(မ) ရန်ကုန်မြို့၏ အဆင့်မြတ်ဆောင်ရွက်မှု ပုဂ္ဂန်များ

ผู้รับผิดชอบ	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. ระบุบุกรับผิดชอบ ปฏิบัติราชการ	<p>1.2 สร้างความตระหนักรู้เรื่องการแก้ไขรัฐธรรมนูญว่า ยาเสพติดเป็นวิธีชี้แจงที่ดีของชาติเพื่อให้การดูแลสังคมและเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน จึงจะสามารถลดภัยและความไม่สงบทางสังคมและสร้างประโยชน์ทางเศรษฐกิจให้กับประเทศอย่างมั่นคง</p> <p>1.2 ป韭มนิเทศต่อง เตือนทางวิธีราชการ ความก้าวหน้าในวิธีราชการ จัดอบรมวิชาชีวะครุภัณฑ์ เป็นส่วนราชการรับทราบปฏิบัติงานของกระทรวงอย่างซึ่งกันและกัน แต่ต้องจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ ด้วยตนเอง เช่น ความรู้เกี่ยวกับประชาราษฎร์คือการศึกษาตามที่ได้แนะนำ การศึกษาตามแหล่งที่มา แนวคิด ที่เคยมีการพัฒนาการสอนตามหลักสูตร แนวปฏิบัติในการจัดและประเมินผลตามหลักสูตร หลักการและแนวปฏิบัติในการสอนตามหลักสูตร ในการบริหารจัดการห้องเรียน たりจัดเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การประชุม งานนำเสนอโครงการ ในครัวเรือนหรือครอบครัว ความรู้เรื่องวิทยาศาสตร์เชิงทดลองและการทดลองพื้นฐานเพื่อเจาะลึก ฐานะ เป็นต้น</p> <p>1.4 ทดสอบสมรรถนะทางใจในด้านความรู้ค่าพัฒนา ฯ (ในท่อ 3) อย่างเป็นระบบ บริจัด บริโภคสิ่งของดูแลสุขภาพ ระบบฯ จนถอย่างในทุกด้านของศักยภาพ</p> <p>1.6 น้อมนำเข้าให้คู่สูญคนรับทำแผนพัฒนาตนของแต่ละแผนกวาระเรียนตัวเพื่อให้การวิเคราะห์และประเมินการพัฒนาตนเองเพื่อเข้าร่วมศูนย์กลาง ที่เป็นมาตรฐาน</p>	<p>ผู้อ. 1.1-1.4 อาจดำเนินการโดย สำนักงานเขตพื้นที่ หรือ สถานศึกษา</p> <p>ผู้อ. 1.5 ดำเนินการโดย สถานศึกษา</p>

ระยะของภาระหน้า	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
2. ระยะปรับตัวภาระ 1-5 ปีแรก	<p>2.1 ควรให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนา ในลักษณะของการทำงานร่วมทีมกับบุคลากรซึ่งสามารถรับใช้ภาระริบบิชชาราฐ(สำนัก) ได้ การนิเทศในและภายนอกโดย(Ot the job training)</p> <p>2.2 ต้องเตรียมให้ร่วมถึงผลงานทางวิชาการที่เป็นไปได้ เช่นผู้ต้องการของภาระต้องมีคุณภาพการเรียนการสอน ร่วมกับบุคลาครุพี่เสียง หรือครุร่วมกัน</p> <p>2.3 โรงเรียนฯรีบเน้นที่จะทำฐานข้อมูลด้วยการพัฒนางานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ให้เพื่อการพัฒนาศักยภาพและต่อยอดแบบ</p> <p>2.4 ทุกสิ่งที่ ครุภาระสูงเกี่ยวกับการเรียนรู้และพัฒนาการของตนเอง(Learning & Growth) และสร้างผลงานและขั้นตอนของภาระที่สำคัญในในรอบปี อย่างต่อเนื่อง รวมรวมผลผลงานติดตาม ไว้เพื่อใช้ในการประเมินงานต่อไป</p>	<p>ข้อ 2.1-2.2 ดำเนินการในระดับ สถานศึกษา</p> <p>ข้อ 2.3 ควรดำเนินการในระดับเหตุพักรักษาความปลอดภัย</p> <p>ข้อ 2.4 สถานศึกษาควรใช้ชื่อ เสื่อใบประกาศนียกาวน์ ในการประเมินความคิด ความชอบในรอบปี</p>
3. ระยะการดำเนินภาระ	<p>3.1 น้อมนำมายังให้ทำหน้าที่เป็นแก่น้ำในที่มีงานอยู่อย่าง เพื่อวางแผนและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ ภายใต้การนิเทศและประเมินภาระงานทางวิชาการพิเศษ/เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญที่ศึกษา</p> <p>3.2 ร่วมพัฒนานวัตกรรมกับบุคลากรนักวิชาการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ สองครั้งไม่ต่อตัวมา ทำการวิจัยและพัฒนาในรูปแบบของหุ่น โครงสร้างวิธีการวิจัยที่มีคุณค่าทางวิชาการ หรือคุณค่าเชี่ยวชาญ เป็นหน่วยงานที่ดูแล โครงการ ภายในส่วนรับผิดชอบที่อยู่จะต้องเป็นครุภาระเชี่ยวชาญพิเศษ หรืออาจารย์ในระดับคุณศึกษาในแต่ละหนึ่งที่ ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง หรือศักยานิเวศที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง</p> <p>3.3 ครุภาระ ควรสรุปผลการพัฒนางานในรอบปีที่ผ่านมา ยังคงดำเนินการพัฒนางานบริการ การพัฒนาผู้เรียน และผลต่อไปรักษาต่อนักเรียนให้ เป็นไปตาม จัดตั้ง</p> <p>3.4 ให้ทุนสนับสนุนการพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่วิทยาลัยและตรึมงานภาระพิเศษ</p>	<p>ข้อ 3.2 โรงเรียนอาจจัดประชุม ทางวิชาการในรอบปีใน ลักษณะประชุมบูรณาภิชั้นการเพื่อ วิเคราะห์ปัจจุบันการเรียนการ ต่องแวดวงครุภาระ ให้ทราบ พัฒนาที่สำคัญ ๆ</p> <p>ข้อ 3.4 โรงเรียนอาจกำกับดู ผู้คนให้กับทุนดำเนินรักษา ปฏิบัติงานต่อไป จัดตั้ง จัดตั้ง</p>

ระบบของรัฐพัฒนา	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
5. ระบบการดำเนินการที่ส่งเสริมความต่อเนื่องทางด้านเศรษฐกิจและสังคมเชิงยั่งยืน	<p>5.1 โรงเรียนมอนามัยให้กำเนิดน้ำที่คุณภาพดีและดับคุณสมบัติทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เช่น การใช้ไฟฟ้าเพื่อหัวน้ำที่ไม่ในโครงสร้างพื้นฐาน หรือมลพิษทางอากาศ ให้เป็นหัวน้ำที่ไม่ในโครงสร้างพื้นฐาน สำหรับการใช้พลังงานไฟฟ้า ให้หัวน้ำที่ไม่ในหัวน้ำที่ไม่ในโครงสร้างพื้นฐาน การรับซื้อพลังงานไฟฟ้า ให้หัวน้ำที่ไม่ในหัวน้ำที่ไม่ในโครงสร้างพื้นฐาน 10-15 คน/วัน</p> <p>5.2 นำระบบบันทึกข้อมูลเพื่อการพัฒนางาน(MOU) มาใช้ในการตรวจสอบคุณภาพการปฏิบัติงานของครุภัณฑ์ช่วชาญหรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ</p> <p>5.3 ทุกเดือน ครุภัณฑ์ช่วชาญ คพ.4 จะต้องจัดทำรายงานการพัฒนาการพัฒนาการและพัฒนาการที่มีมาตรฐาน</p> <p>5.4 โรงเรียนให้ผลการปฏิบัติงานในช่วงเวลาเดือน สัปดาห์เดือน ไตรมาสเดือน ไตรมาสเดือน ไตรมาสเดือน ในรอบปี</p> <p>5.5 โรงเรียน ตั้งแต่เดือน ตั้งแต่เดือน ให้หัวน้ำที่เชี่ยวชาญพิเศษทำหน้าที่บันทึกแผนงานในระดับกลุ่มโรงเรียน/เขตวิชาชีพ</p> <p>5.6 เผาพื้นที่การศึกษา ตั้งแต่เดือน ตั้งแต่เดือน ให้หัวน้ำที่เชี่ยวชาญพิเศษต่อรวมพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่</p>	ดำเนินการ โดยสถานศึกษา

ရန်အမြတ်စွဲများ၊ ပုဂ္ဂန်များ၊ သနပိုင်များ၊ သနပိုင်များ၊

จากการนำเข้าของรัฐบาลไทยในช่วงต้นคริสต์ศตวรรษที่ 4 ทำให้ผู้ตั้งรัฐบาลต้องหันมาต่อต้านการค้าอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ไม่สามารถหยุดได้สำเร็จ จนกระทั่งในปี 1944 จึงได้มีการลงนามในสนธิสัญญาซึ่งกำหนดให้ประเทศไทยต้องยกเว้นภาษีอากรต่อไปเป็นระยะเวลา 10 ปี

ตารางที่ 4.4-4 ผลการประเมินความเหมาะสม ของกรอบแนวคิดและแนวทางการพัฒนา
ครุให้มีวิทยฐานะครุเรื่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ใน การประชุม
ผู้เกี่ยวข้อง ครั้งที่ 4 (ศึกษานิเทศก์และผู้บริหารสถานศึกษา n=65 คน)

รายการเสนอเพื่อพิจารณา	ผลการตัดสิน ระดับการเห็นด้วย หรือ ระดับความเหมาะสม (คะแนนเต็ม 5.00)		ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	\bar{X}	SD	
คำถาม 1 ท่านเห็นด้วยกับการเน้นให้ ครุเรื่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ มี บทบาทสำคัญในการเป็นแกนนำเพื่อ พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ระดับ โรงเรียน ระดับเขตที่นี่ หรือต่อไป วิชาการในวงกว้าง หรือไม่ เพียงได	4.25	0.87	-ต้องสร้างระบบประเมินการปฏิบัติงานที่ เป็นรูปธรรม -การประเมินต้องผูกติดกับคุณภาพ สถานศึกษา
คำถาม 2 สมรรถนะที่ควรจะมี สำหรับครุเรื่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญ พิเศษ ใน 12 ประการ ตั้งกล่าว ข้างต้น ครอบคลุม เพียงพอ และ เหมาะสมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ใน ฐานะครุยแกนนำหรือไม่ เพียงได	4.10	0.88	-เห็นด้วยให้บุบรวมสมรรถนะที่ 5 และ 6 เข้า ด้วยกัน หรืออาจรวม 8 กับ 9 เข้าด้วยกันก็ได้
คำถาม 3 แนวทางการส่งเสริมในแต่ ละระดับ ดังที่ได้นำเสนอ มีความ เหมาะสมหรือไม่ เพียงได หรือควร ปรับปรุง เพิ่มเติมในส่วนใดบ้าง			

รายการเสนอเพื่อพิจารณา	ผลการตัดสิน ระดับการเห็นด้วย หรือ ระดับความเหนาะสม (คะแนนเต็ม 5.00)		ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	\bar{X}	SD	
คำตอน 3 แนวทางการส่งเสริมในแต่ละระบบ ดังที่ได้นำเสนอ มีความเหนาะสมหรือไม่ เพียงใด หรือควรปรับปรุงเพิ่มเติมในส่วนใดบ้าง			
3.1 ระยะแรกรับเข้า ปฏิบัติราชการ	4.01	0.87	- ควรทำฐานข้อมูลทดสอบความรู้และเพื่อการเรียนรู้ ไว้ที่สำนักงานเขตพื้นที่ หรืออาจใช้ระบบออนไลน์ อาจใช้เป็นฐานข้อมูลเพื่อการทดสอบการณ์ระดับของครุฑ์ไปด้วย - ควรทดสอบให้ชัดเจนว่าองค์ความรู้ที่ควรมีก็อ ะไรบ้าง และใช้เป็นมาตรฐานกลางด้านกัน ไม่ต้องแยกเขตพื้นที่ - ควรจัดทำฐานข้อมูลผลการประเมินเพื่อทราบ ชุดอ่อนของครุฑ์ในการตรวจ เพื่อประโยชน์ของการนิเทศ - ทุกสายงานควรได้รับการทดสอบสมรรถนะเป็นระยะๆ
3.2 ระยะปฎิบัติราชการ 1-5 ปีแรก	4.13	1.04	- ควรได้รับการนิเทศด้วยทีมงานที่มีคุณภาพ เน้นการนิเทศแบบคลินิก
3.3 ระยะการก้าวสู่วิทยฐานะครุ ชำนาญการ	3.99	0.87	- ควรปฏิบัติในแนวเดียวกันนี้กับทุกสายงาน สายงานบริหารควรให้ความสำคัญกับการทดสอบสมรรถนะด้วย
3.4 ระยะการท่าน้ำที่ครุชำนาญการ พิเศษ	3.97	0.95	- ควรตั้งกรรมการประเมินระดับเขตพื้นที่เพื่อควบคุม คุณภาพ โดยมีการประเมินทุก 3-5 ปี
3.5 ระยะการท่าน้ำที่ครุเชี่ยวชาญ/ เชี่ยวชาญพิเศษ	3.89	0.83	- ห้องท่าน้ำทดลองติดตามและประเมินผลการประเมินของ ปฏิบัติงานให้ชัดเจน - เน้นให้ท่าน้ำที่เป็นแทนน้ำครือเข้ามารับบท พื้นที่ หรือ สาขาวิชาเฉพาะ
4. แนวปฎิบัติในระดับนโยบาย	4.03	1.12	- จะต้องเน้นการทดสอบน้ำร่องให้เป็นรูปธรรมก่อน - กำหนดจำนวนหัวครุน้ำจะไม่ต่ำกว่า 2500 นาที/ปี - เน้นให้องค์กรท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทร่วมในการพัฒนาศักยภาพครุ

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปกรอบความคิดและวิธีดำเนินการวิจัย

ความเป็นมาของปัญหา

ภายหลังจากมีการประกาศให้พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 โครงสร้างของตำแหน่งข้าราชการครูได้เปลี่ยนแปลงไป โดยได้จำแนกวิทยฐานะผู้สอน เป็น 4 วิทยฐานะ คือ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ ทั้งนี้ คาดหวังว่า เมื่อ ครูได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนระดับ หรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ย่อมหมายถึง ครูมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ มีทักษะและประสบการณ์สูงขึ้นตามลำดับ และจะส่งผลสู่นักเรียนและการจัดการเรียน การสอนในโรงเรียน ทุกโรงเรียน ในกรณี เพื่อเป็นการตรวจสอบว่า การที่สถานศึกษา มีครูที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ จะมีผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามที่คาดหวังหรือไม่ หากน้อยเพียงใด ครูเหล่านี้เป็นผู้ที่มีความสามารถดอย่างแท้จริง มีการพัฒนาผลงานของตนอย่างต่อเนื่องหรือไม่ ผลงานมีคุณภาพแตกต่างจากครูทั่วไปมากน้อยเพียงใด รวมทั้งเห็นว่าครรศึกษาแนว ทางการพัฒนาครูให้มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ เพื่อให้เกิดการพัฒนาครู อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง ด้วยเหตุผลดังกล่าว นี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะองค์กรกลางบริหารงาน บุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงได้วางแผนการศึกษาครั้งนี้ ขึ้น โดยในที่นี้ เน้น ศึกษาเฉพาะในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่โรงเรียนต้องใช้เป็นหลักในการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้คาดหวังว่า การศึกษาครั้งนี้จะทำให้ทราบผล ทางตรงจากการที่สถานศึกษามีครูที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ทราบประสิทธิภาพการสอนของครูวิทยฐานะ เชี่ยวชาญ รวมทั้งได้ข้อสรุปเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูให้มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญ พิเศษที่เหมาะสม ในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- เพื่อศึกษาผลลัพธ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนที่มีครูมีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ กับโรงเรียนที่ไม่มีครูวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ เฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และ วิทยาศาสตร์ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- เพื่อสังเคราะห์และเสนอแนวทางในการพัฒนาครูให้มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ หรือ วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ สำหรับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. เป้าหมายของการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนที่มีครุวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และศึกษาแนวทางการพัฒนาครูให้มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ในโอกาสต่อไป ทั้งนี้ เน้นศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในปีการศึกษา 2549 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. แหล่งข้อมูลผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ที่สำคัญ ๆ ประกอบด้วย
 - 1) สถานศึกษาที่มีครุวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และสถานศึกษาที่ไม่มีครุวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ที่มีภาวะแวดล้อมเทียบเท่ากัน
 - 2) ครูที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์
 - 3) นักเรียนที่เรียนกับครูที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และเรียนกับครูทั่วไป
 - 4) เอกสาร/หลักฐานเกี่ยวกับผลการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนที่ครูมีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและโรงเรียนคู่เปรียบเทียบ
 - 5) ผลการประเมินคุณภาพระดับชาติ(NT) ปี 2549 ของโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
 - 6) นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาช้าราชการครู

3. ตัวแปรในการวิจัย ประกอบด้วย

- 1) ตัวแปรอิสระ/ตัวแปรต้น ในการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนที่ครูที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ เน้นศึกษาเชิงบรรยายและเปรียบเทียบกับโรงเรียนที่ไม่มีครุวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ โดยกำหนดตัวตัวแปรอิสระ ได้แก่ สภาพการมีครุวิทยฐานะเชี่ยวชาญอยู่ในโรงเรียน การได้รับการสอนโดยตรงจากครูเชี่ยวชาญ วุฒิการศึกษาของครู ประสบการณ์การศึกษาอบรมหลังเข้าสู่วิทยฐานะ การพัฒนางานเชิงวิชาการหลังจากเข้าสู่วิทยฐานะ และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในวิทยฐานะ
- 2) ตัวแปรตาม ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย (1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ (2) สภาพการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนของครุวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ (3) ตักษณ์การปฏิบัติงานและปฏิบัติตนที่ควรจะเป็นในฐานะครูที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและครูเชี่ยวชาญพิเศษ และ(4) แนวทางการพัฒนาช้าราชการครูให้มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ที่เหมาะสม เพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

ขั้นตอน/วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์เอกสาร/หลักฐาน/กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของครู บทบาทที่ควรจะเป็นหรือความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทเฉพาะของครูที่มีวิทยฐานะต่าง ๆ

2. สังเคราะห์มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นในบทบาทของครูที่มีวิทยฐานะครู เชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ จัดทำกรอบแบบประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงาน พร้อมทั้ง สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการสำรวจ และการสัมภาษณ์ หรือสังเกต ณ สถานศึกษา

3. สำรวจข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม สอบถามครูที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ที่ประจำการ ในปี 2549 จากทั้งหมด 183 คน ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลได้จริงจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 78.14 ของ กลุ่มเป้าหมาย

4. ศูนย์ตรวจสอบในเชิงประจักษ์ร้อยละ 40 ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด โดยทีมตรวจสอบคือ คณะศึกษานิเทศก์และคณะผู้วิจัยที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ผู้ตรวจเยี่ยมสถานศึกษาละ 2 คน เก็บรวบรวมข้อมูลได้จริง ประกอบด้วย ครูที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ จำนวน 68 คน และครูที่ไม่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเดียวกัน กลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันเพื่อเป็นคู่เปรียบเทียบ จำนวน 68 คน โดยผู้ตรวจเยี่ยมทำการประเมิน ตามรزنนคุณภาพเชี่ยวชาญและครูกุ่นคุ่นเปรียบเทียบทุกคน และ ให้นักเรียนประเมินสมรรถนะของครู ทั้งนี้ ครู 1 คน จะถูกประเมินโดยนักเรียน 15 คน รวมนักเรียนที่ให้ข้อมูล 2,040 คน

5. เปิดเว็บไซด์และประสานงานให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็นใน ประเด็นที่กำหนด กิจกรรมนี้ ทำควบคู่ไปกับกิจกรรมที่ 3 ผ่าน <http://www.thaievaluator.com> ซึ่ง ปรากฏว่า มีเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น รวม 128 คน/ครั้ง

6. จัดสัมมนาหารือสนทนากลุ่ม เพื่อตรวจสอบข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากครูชานาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เกี่ยวข้อง รวม 3 ครั้ง ผู้เข้าร่วมสัมมนาครั้งละ 27-30 และ 40 คน ตามลำดับ

7. จัดสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 65 คน เพื่อตรวจสอบ ความ เหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำข้อสรุปเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูให้มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ ไปสู่การปฏิบัติในโอกาสต่อไป และรวบรวมข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม

8. สรุปผลและจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

5.2 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยที่สำคัญ ๆ สรุปได้ดังนี้

1.1 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มโรงเรียนที่มีครุเชี่ยวชาญ กับ กลุ่มที่ไม่มีครุเชี่ยวชาญ หรือ การที่นักเรียนได้เรียนกับครุเชี่ยวชาญโดยตรง กับเรียนกับ กลุ่มครุทั่วไป หรือ การได้เรียนกับครุเชี่ยวชาญพิเศษที่มีภูมิหลังต่างกัน ได้ข้อสรุปที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1) เมื่อพิจารณาคะแนนผลการประเมินระดับชาติ ระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 ในกลุ่มสาระ การเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ พนว่า

(1) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มโรงเรียนที่มีครุเชี่ยวชาญ ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ เท่ากับ 43.18 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.43 กลุ่มโรงเรียนคู่เปรียบที่ยัง ได้ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ เท่ากับ 39.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.04 เมื่อเปรียบเทียบความแตก พนว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มโรงเรียนที่มีครุ เชี่ยวชาญ ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ เท่ากับ 45.52 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.11 กลุ่มโรงเรียนคู่เปรียบที่ยัง ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ เท่ากับ 40.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.94 ซึ่งพนว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนั้น สรุปได้ว่า ในรายวิชาภาษาไทย กลุ่มโรงเรียนที่มีครุเชี่ยวชาญ มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่า กลุ่มโรงเรียนที่ไม่มีครุเชี่ยวชาญ

(2) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มโรงเรียนที่มีครุ เชี่ยวชาญ ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ เท่ากับ 38.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.18 กลุ่มโรงเรียนคู่ เปรียบที่ยัง ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ เท่ากับ 37.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.07 เมื่อเปรียบเทียบทางสถิติ พนว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนในระดับชั้nmัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มโรงเรียนที่มีครุเชี่ยวชาญ ได้คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ เท่ากับ 32.46 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.71 กลุ่มโรงเรียนคู่เปรียบที่ยัง ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ เท่ากับ 31.44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.97 เมื่อเปรียบเทียบทางสถิติ พนว่า ไม่แตกต่างกัน โดยนั้น สรุปได้ว่า ในรายวิชาคณิตศาสตร์ กลุ่มโรงเรียนที่มีครุเชี่ยวชาญ กับ โรงเรียนคู่เปรียบที่ไม่มีครุ เชี่ยวชาญ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ไม่แตกต่างกัน

(3) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มโรงเรียนที่มีครุ เชี่ยวชาญ ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ เท่ากับ 44.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.22 กลุ่มโรงเรียนคู่เปรียบที่ยัง ที่ไม่มีครุเชี่ยวชาญ ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ เท่ากับ 38.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.17 ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน 4.64 ซึ่งพนว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับชั้nmัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มโรงเรียนที่มีครุเชี่ยวชาญ ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ เท่ากับ 43.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.95 กลุ่ม โรงเรียนคู่เปรียบที่ยัง ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ เท่ากับ 39.63 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.73 ซึ่งพนว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนั้น สรุปได้ว่า ในรายวิชาวิทยาศาสตร์ กลุ่ม โรงเรียนที่มีครุเชี่ยวชาญ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่า กลุ่มโรงเรียนที่ไม่มีครุเชี่ยวชาญ

2) เมื่อพิจารณาระดับผลการเรียน ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ โดยเทียบสัดส่วนร้อยละของนักเรียนที่ได้ผลการเรียนระดับ 3-4 ระหว่างกลุ่มโรงเรียนที่มีครุเชี่ยวชาญ กับกลุ่มโรงเรียนคู่เปรียบที่ไม่มีครุเชี่ยวชาญ พบร้า นักเรียนที่ได้ผลการเรียนระดับ 3-4 ในรายวิชาภาษาไทย ทั้ง 2 กลุ่ม มีสัดส่วน ที่ใกล้เคียงกัน คือร้อยละ 56.47 และ 51.71 ซึ่งเมื่อทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติทดสอบ ໄค สแควร์ พบร้า ไม่แตกต่างกัน

ในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มโรงเรียนที่มีครุเชี่ยวชาญ และกลุ่มคู่เปรียบที่ไม่มีครุเชี่ยวชาญ ปรากฏสัดส่วนนักเรียนที่ได้ผลการเรียนระดับ 3-4 คิดเป็นร้อยละ 27.13 และ 25.78 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติทดสอบ ໄค สแควร์ พบร้า ไม่แตกต่างกัน

ในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กลุ่มโรงเรียนที่มีครุเชี่ยวชาญ และกลุ่มคู่เปรียบที่ไม่มีครุเชี่ยวชาญ ปรากฏสัดส่วนนักเรียนที่ได้ผลการเรียนระดับ 3-4 คิดเป็นร้อยละ 55.14 และ 53.89 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติทดสอบ ໄค สแควร์ พบร้า ไม่แตกต่างกัน

โดยสรุป เมื่อพิจารณาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยตรวจสอบสัดส่วนร้อยละของนักเรียนที่ได้ผลการเรียนระดับ 3-4 ระหว่างกลุ่มโรงเรียนที่มีครุเชี่ยวชาญ กับ กลุ่มคู่เปรียบที่ไม่มีครุเชี่ยวชาญ พบร้า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างกัน

3) เมื่อพิจารณาระดับผลการเรียนในเชิงเปรียบเทียบระหว่างนักเรียนที่สอนโดยครุเชี่ยวชาญ กับ นักเรียนที่สอนโดยครุหัวใจที่เป็นคู่เปรียบที่ยัง ซึ่งอยู่ในโรงเรียนเดียวกัน พบร้า กลุ่มนักเรียนที่สอนโดยครุเชี่ยวชาญ ได้ผลการเรียนระดับ 3-4 ในสัดส่วนที่สูงกว่า กลุ่มที่สอนโดยครุหัวใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4) เมื่อพิจารณาระดับผลการเรียนในเชิงเปรียบเทียบระหว่างนักเรียนที่สอนโดยครุเชี่ยวชาญ ที่มีปัจจัยภูมิหลังต่างกัน คือ มีวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การศึกษาอบรมหลังเข้าสู่วิทยฐานะ การพัฒนางานเชิงวิชาการหลังจากเข้าสู่วิทยฐานะ และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในวิทยฐานะ แตกต่างกัน พบร้า การพัฒนางานเชิงวิชาการหลังเข้าสู่วิทยฐานะ มีความสัมพันธ์กับ ผลการเรียนของนักเรียน กล่าวคือ นักเรียนที่เรียนกับกลุ่มครุเชี่ยวชาญที่มีการพัฒนาผลงานทางวิชาการต่อเนื่อง (พัฒนาผลงานทางวิชาการ เท่ากับหรือมากกว่า 2 รายการ/ปี) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่า นักเรียนที่เรียนกับกลุ่มครุเชี่ยวชาญที่มีผลงานทางวิชาการ 0-1 รายการต่อปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนๆ ทางการศึกษา ประสบการณ์การอบรมหลังเข้าสู่วิทยฐานะ และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในวิทยฐานะ ไม่สัมพันธ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

1.2 ผลการศึกษาเชิงประเมินสมรรถนะของครุเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ได้ข้อสรุปที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1) คุณเชี่ยวชาญ ประเมินสมรรถนะของตนเอง ปราชญ์ค่าเฉลี่ยในระดับมากถึงมากที่สุดทุกสมรรถนะ โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.78 - 3.51 ค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 (จากระบบคะแนนเต็ม 4.00)

2) นักเรียนประเมินสมรรถนะคุณเชี่ยวชาญ ปราชญ์คะแนนคุณภาพในระดับมาก ถึงมากที่สุด ทุกรายการสมรรถนะ โดยมีค่าเฉลี่ย ระหว่าง 2.91 – 3.68 ค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.36 ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.61 (จากระบบคะแนนเต็ม 4.00) ส่วนคะแนนผลการประเมินกลุ่มครุภัวไป พบว่า มีค่าเฉลี่ย ในระดับปานกลาง ถึงมาก โดยมีค่าระหว่าง 2.13 – 3.27 ค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 2.92 ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.71 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างทางสถิติ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

3) ผลการประเมินสมรรถนะคุณเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ เปรียบเทียบเทียบกับ กลุ่มครุภัวไป โดยทำการประเมินในขณะตรวจเยี่ยม โดยคณะกรรมการฯ และคณะกรรมการที่ปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มครุภัวเชี่ยวชาญวิชาภาษาไทย(24 คน) กลุ่มครุภัวเชี่ยวชาญคณิตศาสตร์(13 คน) และกลุ่มครุภัวเชี่ยวชาญวิทยาศาสตร์(30 คน) ได้คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะเท่ากับ 3.41 3.29 และ 3.38 ตามลำดับ มี ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 0.71 และ 0.76 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มครุภัวไปที่สุ่มประเมินเพื่อเป็นคู่ เปรียบเทียบ พบว่า ได้คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะเท่ากับ 2.84 2.91 และ 3.01 ตามลำดับ มีค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน เท่ากับ 0.58 0.73 และ 0.64 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทดสอบความแตกต่างทางสถิติ พบว่า คุณเชี่ยวชาญทั้ง 3 กลุ่มวิชา มีคะแนนสมรรถนะสูงกว่ากลุ่มครุภัวไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

1.3 กระบวนการคิดและแนวทางการพัฒนาครุภัวเชี่ยวชาญ พิเศษเชี่ยวชาญพิเศษ ใน โอกาสต่อไป ได้ข้อสรุปที่สำคัญๆ ดังนี้

1) ด้านหน้าที่ ความรับผิดชอบและผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ และสมรรถนะของครุภัวเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ

หน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริม การเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสาน ความร่วมมือกับผู้ปกครองบุคคลในชุมชนและหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การ บริการสังคมด้านวิชาการ จะต้องปฏิบัติงานในลักษณะของครุภะแก่น้ำให้เกิดประโยชน์ต่อครุ-อาจารย์ เพื่อนร่วมงานหรือต่อโรงเรียนอย่างชัดเจน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ในด้านสัดส่วนบูรณาการรับผิดชอบ เห็นว่า ครุภัวเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ควรรับผิดชอบงานสอน ระหว่าง 12-15 คาน ต่อสัปดาห์ ทำหน้าที่นักเทคโนหรือประชุมสัมมนาในบทบาทของครุภะแก่น้ำใน โรงเรียน ระหว่าง 3-5 คาน ต่อสัปดาห์ รับผิดชอบโครงการพัฒนาครุภัวในโรงเรียนที่สังกัดอย่างน้อย 1 โครงการ ต่อภาคเรียน และรับผิดชอบพัฒนาครุภะที่เป็นที่นิยมงานในโรงเรียนอย่างน้อย 10-15 คน ต่อภาค

เรียน/ปี และร่วมเป็นกรรมการหรือแทนน้ำในการพัฒนาครุในเขตพื้นที่การศึกษาหรือกลุ่มโรงเรียน อย่างน้อย 1 โครงการ/ปี

คุณภาพการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเข้าใจในสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบในระดับสูง มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ บริหารจัดการชั้นเรียน มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดค้น วิจัย และนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน หรือมีการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ในกรณีของครุเที่ยวราชพิเศษ จะต้องเป็นนวัตกรรมที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการในวงกว้าง และมีการพัฒนาคนเองและพัฒนาวิชาชีพมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับชาร์มชาติของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบและความต้องของผู้เรียน และ เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และบรรยานบรรยายวิชาชีพ

ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ คาดหวังว่า ครุเที่ยวราชจะต้องปรากฏผลงานต่อนักเรียน ครุ-อาจารย์และโรงเรียน อย่างชัดเจน ในขณะที่ วิทยฐานะครุเที่ยวราชพิเศษ ได้กำหนดเงื่อนไข ผลงานที่ปรากฏต่อชุมชนและวงวิชาการ ด้วย พร้อมทั้งกำหนดเงื่อนไขผลงานทางวิชาการ คือ วิทยฐานะครุเที่ยวราช ต้องมีผลงานทางวิชาการมีคุณภาพในระดับดี 2 รายการ เป็นผลงานวิจัย 1 รายการ และผลงานทางวิชาการอื่นอีก 1 รายการ ส่วนวิทยฐานะเที่ยวราชพิเศษกำหนดผลงานมีคุณภาพในระดับดีมาก 2 รายการ เป็นประเภทวิจัยและพัฒนา 1 รายการ และผลงานอื่นอีก 1 รายการ

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครุเที่ยวราชพิเศษ ควรมีสมรรถนะที่สำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

(1) **บุ่งผลสัมฤทธิ์ :** ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ครบถ้วน สมบูรณ์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

(2) **การบริการที่ดี :** มีความตั้งใจ พยายามให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ให้บริการวิชาการ และด้านอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) **การพัฒนาตนเอง :** ศึกษาความรู้ ศึกษาองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการ และวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

(4) **การทำงานเป็นทีม :** การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อ完ร่วมงานและการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม

(5) **การวิเคราะห์และสังเคราะห์ :** ความสามารถในการศึกษา ค้นคว้า ทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย ๆ ตามหลักการ หรือกฎหมายที่กำหนด รวมทั้งความสามารถในการรวบรวมข้อมูลหรือสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนางาน

(6) **การสื่อสารและสูงไว :** ความสามารถในการพูด การเขียน ในโอกาสและสถานที่ต่าง ๆ และ การสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ต สามารถซักซ้อมโน้มน้าว ให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับ กลั่นอุดาม เพื่อบรรลุความมุ่งหมายของการสื่อสาร ตลอดจน สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงาน

(7) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง : ความสามารถในการวิเคราะห์ คาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงภาวะ แวดล้อมขององค์กร การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ๆ มาใช้ในการยกระดับหรือเพิ่มประสิทธิภาพของงาน การพัฒนาที่่อนร่วมงาน กระตุ้น ส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมกันปรับปรุง พัฒนาระบบงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(8) การออกแบบการเรียนรู้ : มีความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับทุกประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ หรือธรรมชาติของผู้เรียน

(9) การพัฒนาผู้เรียน : มีความมุ่งมั่นในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ทักษะชีวิตแก่ผู้เรียน ดูแลทั้งด้านสุขภาพกาย สุขภาพใจ และสร้างระบบดูแลนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ

(10) การบริหารจัดการชั้นเรียน : สามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ รวมรวมสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารชั้นเรียน และกำกับติดตามงานของนักเรียน ในชั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) แนวทางการพัฒนาหรือส่งเสริมให้ครูมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษในอนาคต ควรส่งเสริมหรือดำเนินการดังนี้

ระยะแรกรับเข้าปีภูมิตรากการ ควร 1) ปั้นมนต์ทางวิชาชีพครู 3) จัดหมวดหมู่ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน และอาจจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการวัด และประเมินผล การออกแบบการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การประเมินงานหรือโครงการในความรับผิดชอบ ความรู้เรื่องวิทยฐานะครูและการเตรียมตัวและพัฒนางานเพื่อเข้าสู่วิทยฐานะ เป็นต้น 3) ทดสอบสมรรถนะครู ในด้านความรู้ที่สำคัญๆ ในข้อ 2) อย่างจริงจัง หรือให้ครูทดสอบตนเองเป็นระยะๆ จนสอบผ่านในทุกสาระองค์ความรู้ และ 4) ให้ครูทุกคนจัดทำแผนพัฒนาตนเองและแผนการเตรียมตัวเพื่อก้าวสู่วิทยฐานะ โดยระบุปฏิทินการพัฒนางานและพัฒนาตนเพื่อเข้าสู่วิทยฐานะ ที่เป็นรูปธรรม

ระยะปัจจุบันตั้งแต่ปี 1-5 แรก ควรให้ความสำคัญกับระบบพี่เลี้ยง ในลักษณะของการทำงานร่วมกับครูชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ(ดำเนิน) ใช้การนิเทศในขณะทำงานตามปกติ(On the job training) และร่วมสร้างผลงานทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน ร่วมกับครูพี่เลี้ยงหรือครูที่ร่วมทีม ทั้งนี้ โรงเรียนหรือเขตพื้นที่ควรจัดทำฐานข้อมูลตัวอย่างการพัฒนา งานทางวิชาการอย่างง่าย และตัวอย่างผลงานทางวิชาการที่ผ่านการทดลองอย่างเป็นระบบ ไว้เพื่อการเทียบเคียงและเลียนแบบ ทุกสิ้นปี ครุภาระสรุปเกี่ยวกับการเรียนรู้และพัฒนาการของตนเอง(Learning & Growth) และสรุปผลงานในรอบปีอย่างชัดเจน รวมรวมผลงานที่เด่น ไว้เพื่อใช้ในการพัฒนางานต่อไป

ระยะการก้าวสู่วิทยฐานะครูชำนาญการ ควรได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นแกนนำในทีมงาน ข้อยๆ เพื่อวางแผนและพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้ ภายใต้การนิเทศและนำของครูชำนาญการพิเศษ/

เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ และร่วมพัฒนานวัตกรรมกับครุภัณฑ์ การร่วมทำการวิจัยและพัฒนา ในรูปแบบของชุด โครงการวิจัยที่มีคุณสำนักงานเชี่ยวชาญพิเศษ หรือครุเชี่ยวชาญเป็นหัวหน้าชุด โครงการ ภายใต้การ มีที่ปรึกษาที่อาจจะเป็นครุเชี่ยวชาญพิเศษ หรืออาจารย์ในระดับอุดมศึกษาในเขตพื้นที่ ที่มีความเชี่ยวชาญ เลพะทาง หรือศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง โดยครุทุกคน ควรสรุปผลการพัฒนางานใน รอบปีที่ผ่านมา

ระยะเวลาดำเนินการพิเศษ โรงเรียนควรอบรมให้หัวหน้าที่ครุภัณฑ์รับผิดชอบ โครงการพัฒนาที่ กลุ่มสาระ มอบหมายให้เป็นหัวหน้าที่มีในการพัฒนางานวิชาการและร่วมรับผิดชอบ โครงการพัฒนาที่ สำคัญ ๆ ของโรงเรียน ดำเนินการที่เป็นหัวหน้าชุด โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ จัดทีมงาน 3-5 คน/ ภาคเรียน/ปี ภายใต้ระบบແລກປේญเรียนรู้หรือเครือข่ายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือเครือข่ายวิจัย ทางการศึกษาระดับจังหวัด หรือระดับเขตพื้นที่ ทั้งนี้ โรงเรียนนำระบบบันทึกข้อตกลงเพื่อการพัฒนา งาน(MOU) มาใช้ในการควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงาน

ในทางปฏิบัติ โรงเรียนหรือเขตพื้นที่ อาจจัดกิจกรรมเสริม หรือหลักสูตรเสริมสนับสนุนฯ ที่ เป็นรูปธรรม ในทุกระดับ เช่น หลักสูตร การพัฒนาตนและพัฒนางานเพื่อก้าวสู่ครุภัณฑ์เชี่ยวชาญการพิเศษ ศึกษาดูร่องรอย หรือ ครุ คศ.1 หลักสูตรการพัฒนาตนและพัฒนางานเพื่อเข้าสู่วิทยฐานะเชี่ยวชาญการพิเศษ สำหรับครุ คศ.2 และ หลักสูตรการพัฒนาตนและพัฒนางานเพื่อเข้าสู่วิทยฐานะครุเชี่ยวชาญ สำหรับครุ คศ.3 เป็นต้น ทั้งนี้ ควรจัดทำเป็นหลักสูตรปกติที่ครุทุกคนควรผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งอาจทำ เป็นฐานความรู้ที่การเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองได้

แนวปฏิบัติในระดับนโยบาย ควรกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและผลงานของครุในรอบปี อย่างเป็นรูปธรรม เป็นที่รับทราบคงกัน โดยเฉพาะวิทยฐานะเชี่ยวชาญการพิเศษ เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญ พิเศษ ให้ความสำคัญกับการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานในบทบาทครุเชี่ยวชาญหรือครุ เชี่ยวชาญพิเศษ ที่เป็นรูปธรรม กำหนดเงื่อนไข ทุกด้านปี ครุเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องจัดทำ รายงานการพัฒนางานในรอบปี ที่เป็นรูปธรรม หรือมีการประเมินเพื่อรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานด้านสังกัดหรือ ก.ศ.ศ.อย่างจริงจัง เป็นระยะ ๆ ทุก 3-5 ปี และให้ถือเป็นเงื่อนไขพอกันใน การตอบแทนความคิดความชอบในรอบปี การตอบแทนในส่วนพิเศษ หรือการตอบแทนค่าวิทยฐานะ ใน ขณะเดียวกัน ควรกำหนดเงื่อนไขการช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อพัฒนาครุ เช่น ค่าใช้จ่ายในการพัฒนา ตนเองในรอบปีของครุเป็นรายบุคคล ค่าใช้จ่ายสำหรับครุเชี่ยวชาญการพิเศษเพื่อการพัฒนาทีมงาน 3-5 คนต่อปี หรือ ค่าใช้จ่ายสำหรับครุเชี่ยวชาญหรือครุเชี่ยวชาญพิเศษ เพื่อการพัฒนาทีมงานหรือครุใน โรงเรียนจำนวน 10-15 คน/ปี ทั้งนี้ ผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่มเห็นว่า ค่ากลางที่เหมาะสมกับค่าใช้จ่ายราย หัวในการพัฒนาทีมงานภายใต้สถานการณ์ภาวะแวดล้อมและเศรษฐกิจปัจจุบัน คือ หัวละ 2,500-3,000 บาท ต่อคน/ปี

5.3 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยในครั้งนี้ มีประเด็นที่เป็นข้อสังเกตที่สำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

5.3.1 จากการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่ม โรงเรียนที่มีครุเชี่ยวชาญ กับ กลุ่มที่ไม่มีครุเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาจากคะแนนผลการประเมินระดับชาติ ระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 และ มัธยมศึกษาปีที่ 3 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ พบว่า (1) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่ม โรงเรียนที่มีครุเชี่ยวชาญ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่า กลุ่ม โรงเรียนที่ไม่มีครุเชี่ยวชาญ (2) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่ม โรงเรียนที่มีครุเชี่ยวชาญ กับ โรงเรียนคู่เปรียบเทียบที่ไม่มีครุเชี่ยวชาญ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ไม่แตกต่างกัน และ (3) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กลุ่ม โรงเรียนที่มีครุเชี่ยวชาญ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่า กลุ่ม โรงเรียนที่ไม่มีครุเชี่ยวชาญ ในประเด็นนี้ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนของครูในระยะที่ผ่านมา จะเห็นว่า รูปแบบ หรือวิธีการ หรือนวัตกรรมที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครุวิทยาฯ และครุวิทยาศาสตร์ มีพัฒนาการที่หลากหลาย เช่น หัววิชา หรือสาระการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ผู้สอนสามารถนำวิธีการ หรือนวัตกรรมมาใช้สนับสนุนการสอนได้หลากหลายรูปแบบหรือหลากหลายกว่าวิชาคณิตศาสตร์ สำหรับครุผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์ เทคนิคการสอน หรือนวัตกรรมยังปรากฏในรูปแบบที่จำกัด เช่น การพัฒนาชุดฝึกทักษะ การสอนหรือใช้วิธีการสร้างความคิดรวบยอด ซึ่งวิธีสอนเหล่านี้ หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้ที่เป็นนามธรรม กิจกรรมการเรียนการสอน แม้จะเน้นให้ผู้เรียนสามารถหาข้อสรุปด้วยตนเอง แต่ความนำเสนอในเรื่องของการสอนเรียนจะแตกต่างจากการสอนวิชาภาษาไทย หรือวิทยาศาสตร์ ด้วยแนวคิดนี้ อาจมีผลทำให้การสอนไม่ว่าจะสอนโดยครุเชี่ยวชาญ หรือครุทั่วไป ลักษณะ หรือวิธีสอนก็ไม่แตกต่างกันมากนัก จึงมีผลสืบเนื่องทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่ปรากฏความแตกต่างที่เด่นชัดระหว่าง โรงเรียนที่มีกับไม่มีครุเชี่ยวชาญ

5.3.2 เมื่อพิจารณาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้ระดับผลการเรียนในรายวิชา ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และ วิทยาศาสตร์ เป็นเกณฑ์ในการตัดสิน โดยเทียบสัดส่วนร้อยละของนักเรียนที่ได้ผลการเรียนระดับ 3-4 ระหว่างกลุ่ม โรงเรียนที่มีครุเชี่ยวชาญ กับ กลุ่ม โรงเรียนคู่เปรียบเทียบที่ไม่มีครุเชี่ยวชาญ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างกันทั้ง 3 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่เป็นเข้มนี้ น่าจะเป็น เพราะว่า ในปัจจุบัน การตัดสินให้ระดับผลการเรียน ดำเนินการโดยโรงเรียนเอง อีกทั้ง ในการประเมินมาตรฐาน โรงเรียนโดยองค์กรภายนอก คือ สมศ. ได้ใช้ตัวชี้วัดในเรื่องร้อยละของนักเรียนที่ได้ผลการเรียนระดับ 3-4 เป็นตัวชี้วัดคุณภาพผลสัมฤทธิ์ตามหลักสูตรค่าวิช ในการนี้ จึงน่าจะมีผลทำให้โรงเรียนโดยทั่วไป มีการปล่อยเกรด หรือให้ระดับผลการเรียนในลักษณะที่ปล่อยคะแนนมากกว่าที่เป็นจริงในบางส่วนและมีการปฏิบัติในลักษณะเดียวกัน ที่ปรากฏทั่วไป ดังนั้น เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม

โรงเรียนที่มี กับ ไม่มีครุเที่ยวชากลุ่มเชี่ยวชาญ โดยใช้ตัวชี้วัด คือ ร้อยละของนักเรียนที่ได้ผลการเรียนระดับ 3-4 จึงพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

5.3.3 เมื่อพิจารณาระดับผลการเรียนในเชิงเปรียบเทียบระหว่างนักเรียนที่สอนโดยครุเที่ยวชากลุ่ม กับ นักเรียนที่สอนโดยครุทั่วไปที่เป็นคู่เปรียบเทียบ ซึ่งอยู่ในโรงเรียนเดียวกัน พบร่วมกัน กลุ่มนักเรียนที่สอนโดยครุเที่ยวชากลุ่ม เชี่ยวชาญ ได้ผลการเรียนระดับ 3-4 ในสัดส่วนที่สูงกว่า กลุ่มนักเรียนโดยครุทั่วไป อายุนี้ นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในประเด็นนี้ ถือว่าเป็นคุณภาพการสอนที่เป็นไปตามความคาดหวังของระบบวิทยฐานะครุ ที่คาดหวังว่า ครุเที่ยวชากลุ่ม เชี่ยวชาญ น่าจะปฏิบัติงานที่ส่งผลให้เกิดคุณภาพการเรียนรู้ในระดับที่สูงกว่ากลุ่มครุโดยทั่วไป อีกทั้ง จากการศึกษาครั้งนี้ ยังพบว่า กลุ่มครุเที่ยวชากลุ่มเชี่ยวชาญทั้ง 3 รายวิชา มีการพัฒนาวัดกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในสัดส่วนที่สูงกว่าครุทั่วไป ซึ่งน่าจะเป็นตัวแปรที่มีผลต่อ ความสำเร็จในการสอนของครุกลุ่มนี้

5.3.4 ผลการศึกษาเชิงประมินสมรรถนะของครุเที่ยวชากลุ่ม กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ซึ่งได้ข้อสรุปว่า (1) ครุเที่ยวชากลุ่ม ประมินสมรรถนะของตนเอง ประกอบด้วยลักษณะมากที่สุดทุกสมรรถนะ (2) นักเรียนประมินสมรรถนะครุเที่ยวชากลุ่ม ประกูล คะแนนคุณภาพในระดับมาก ถึงมากที่สุดทุกรายการสมรรถนะ โดยปรากฏผลการประมินสูงกว่าผล การประมินกลุ่มครุทั่วไป อายุนี้นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) จากการประมินการปฏิบัติงาน ในขณะตรวจสอบสถานศึกษาในเชิงประจักษ์ของคณะศึกษานิเทศก์และผู้วิจัย ก็ปรากฏคะแนนผลการ ประมินในกลุ่มครุเที่ยวชากลุ่ม สูงกว่า กลุ่มครุทั่วไปอย่างนัยสำคัญทางสถิติ ในประเด็นนี้ ถือเป็นข้อมูล ที่สอดคล้องกัน ซึ่งส่วนหนึ่งน่าจะเป็นผลมาจากการที่ครุเที่ยวชากลุ่ม มีการพัฒนาวัดกรรมการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉลี่ยมากกว่า 2 รายการต่อปี

5.3.5 เกี่ยวกับเงื่อนไขบทบาทหน้าที่และการงาน คุณภาพการปฏิบัติงาน และสมรรถนะของ ครุที่มีวิทยฐานะครุเที่ยวชากลุ่ม หรือเที่ยวชากลุ่มพิเศษ ในโอกาสต่อไป มีประเด็นข้อสังเกต ดังนี้

1) ในด้านบทบาทหน้าที่ เห็นว่า ครุเที่ยวชากลุ่มควรมีบทบาทที่สำคัญ คือ การจัดการ เรียนการสอนในวิชาของตนให้เป็นแบบอย่างแก่ครุทั่วไป การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่ครบถ้วน สมบูรณ์ทุกด้านทั้งด้านความรู้ ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การทำ หน้าที่เป็นครุແганນนำในการพัฒนาวัดกรรมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพครุใน สถานศึกษา และ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นการสอดแทรกหรือบูรณาการความรู้สู่การปฏิบัติในชีวิต จริง และสอดแทรกความรู้สู่ผู้เรียนเพื่อการพัฒนาชุมชน/สังคม ในเขตพื้นที่ และ การทำหน้าที่เป็นครุ ແганนนำในลักษณะการบริการทางวิชาการหรือการนิเทศเพื่อพัฒนาศักยภาพของครุในเขตพื้นที่หรือกลุ่ม โรงเรียน ในประเด็นนี้ จะเห็นว่า เป็นเงื่อนไขที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะครุของ สำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน(2550) และข้อเสนอของ สำนักงานปฏิรูปการศึกษา(2545)

2) ในด้านสัดส่วนปริมาณงานรับผิดชอบ เห็นว่า ครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ควรรับผิดชอบงานสอน ระหว่าง 12-15 คาบ ต่อสัปดาห์ ทำหน้าที่นิเทศหรือประชุมสัมมนาในบทบาทของครูแกนนำในโรงเรียน ระหว่าง 3-5 คาบ ต่อสัปดาห์ รับผิดชอบโครงการพัฒนาครูในโรงเรียนที่สังกัดอย่างน้อย 1 โครงการ ต่อภาคเรียน และรับผิดชอบพัฒนาครูที่เป็นพื้นที่ทำงานในโรงเรียนอย่างน้อย 10-15 คน ต่อภาคเรียน/ปี และร่วมเป็นกรรมการหรือแกนนำในการพัฒนาครูในเขตพื้นที่การศึกษาหรือกลุ่มโรงเรียน อย่างน้อย 1 โครงการ/ปี ในประเด็นนี้ จะเห็นว่า ภายใต้บทบาทหน้าที่ของครูแกนนำในสถานศึกษา หากมีการลดภาระงานสอนปกติให้อよด้วยในสัดส่วนที่ไม่สูงมากนัก จะช่วยให้ครูเชี่ยวชาญสามารถทำหน้าที่ครูแกนนำในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้มากขึ้น และมีความเป็นไปได้ที่จะทำหน้าที่ในฐานะครุแกนนำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ที่เห็นว่าควรมีสมรรถนะที่สำคัญ ๆ คือ มุ่งผลลัพธ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และสังเคราะห์(รวมสมรรถนะในด้าน การแสวงหาและใช้สารสนเทศ) การสื่อสารและยุ情ใจ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง(รวมสมรรถนะด้าน การพัฒนานักศึกษา) การออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน โดยนัยนี้ จะเห็นว่า มีการเพิ่มสมรรถนะที่นอกเหนือไปจากเพื่อนไปปกติในการประเมินเพื่อเข้าสู่วิทยุและในปัจจุบัน 2 รายครร คือ การสื่อสารและยุ情ใจ และ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทั้งสองรายการนี้ เป็นรายการสมรรถนะที่สอดคล้องกับรายการสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับข้าราชการครุภัณฑ์สูงหรือระดับบริหารของ ก.พ. และเป็นเพื่อน ไขข้อเป็นที่จะส่งเสริมให้ครูเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะครุแกนนำ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4) เกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพเพื่อให้ครูที่มีวิทยุและครุเชี่ยวชาญหรือครูเชี่ยวชาญพิเศษ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้ข้อสรุปว่า โรงเรียน หรือเขตพื้นที่การศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานในบทบาทครู เชี่ยวชาญหรือครูเชี่ยวชาญพิเศษ ที่เป็นรูปธรรม ทุกสิ้นปี ครูเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องจัดทำรายงานการพัฒนางานในรอบปี ที่เป็นรูปธรรม หรือนมีการประเมินเพื่อรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงาน ทุก 3-5 ปี ในประเด็นนี้ จะเห็นว่า ข้อเสนอจากกลุ่มครุเชี่ยวชาญเอง และผลจากการสนทนากลุ่มในกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีความสอดคล้องกัน ดังนั้น จึงมีความเป็นไปได้และเป็นที่ยอมรับได้ หากมีการดำเนินการในเพื่อน ไขนี้ อย่างเป็นระบบและจริงจัง

5.3.6 เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาหรือส่งเสริมให้ครูมีวิทยุและครุเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ ในอนาคต มีข้อสังเกตเกี่ยวกับความเหมาะสมสมและเป็นไปได้ของข้อสรุป ดังนี้

1) ระยะแรกรับเข้าปฏิบัติราชการ เห็นว่าควร (1) ปัจุบันนี้เกิดในเรื่องสืบสานทางวิชาชีพครู (2) จัดหน่วยความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน และอาจจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง (3) ทดสอบสมรรถนะครูในค้านความรู้ที่สำคัญ ๆ อย่างจริงจัง หรือให้ครูทดสอบตนเองเป็นระยะ ๆ จนสอบผ่านในทุกระยะ ฯ จนสอบผ่านในทุกระยะ ฯ และ (4) ให้ครูทุกคนจัดทำแผนพัฒนาตนเองและแผนการเรียนตัวเพื่อก้าวสู่วิทยฐานะ โดยระบุปฏิทินการพัฒนางานและพัฒนาตนเพื่อเข้าสู่วิทยฐานะที่เป็นรูปธรรม ในประเด็นนี้ สถาณถ้องกับแนวคิดในการบริหารงานบุคคล และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ดังต่อไปนี้ ที่พบเห็นในปัจจุบัน พนวจ หลายเขตพื้นที่การศึกษาได้จัดทำฐานข้อมูลเว็บไซต์ ที่มีเนื้อหาสาระที่เป็นความรู้สำหรับครูมากที่สุด ดังเช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ลพบุรีเขต 1 เป็นต้น

2) ระยะปฏิบัติราชการ 1-5 ปีแรก ระยะการก้าวสู่วิทยฐานะครุชำนาญการ และระยะการทำงานหน้าที่ครุชำนาญการพิเศษ ที่เห็นว่า ควรให้ความสำคัญกับระบบพัฒนาเดียว ในลักษณะของการทำงานร่วมทีมระหว่างครูบรรจุใหม่ หรือ ครู คศ.1 กับครุชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ(ダメ) ใช้การนิเทศในขณะทำงานตามปกติ(On the job training) และร่วมสร้างผลงานทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน ร่วมกับครูพัฒนาเดียวหรือครูที่ร่วมทีม ซึ่งการปฏิบัติในลักษณะนี้ จะช่วยสร้างโอกาสที่สำหรับครูบรรจุใหม่ และครุชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ ในการเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญไปในตัวด้วย จะเพิ่มโอกาสการเข้าสู่วิทยฐานะเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษที่เป็นรูปธรรมได้ในที่สุด

3) แนวปฏิบัติในระดับนโยบาย ที่เห็นว่า ควรกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและผลงานของครูในรอบปีอย่างมีนัยสำคัญ เป็นที่รับทราบตรงกัน โดยเฉพาะวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ และมีการประเมินเพื่อรับรองวิทยฐานะ โดยหน่วยงานต้นสังกัดหรือ ก.ค.ศ.อย่างจริงจัง มีน้ำหนัก ฯ และให้ถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการตอบแทนความต้องการในรอบปี การตอบแทนในนี้ต้องเป็นการตอบแทนค่าวิทยฐานะ ในขณะเดียวกัน ควรกำหนดเงื่อนไขในการช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อพัฒนาครู เช่น ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเองในรอบปีของครูเป็นรายบุคคล ค่าใช้จ่ายสำหรับครุชำนาญการพิเศษเพื่อการพัฒนาทีมงาน 3-5 คนต่อปี หรือ ค่าใช้จ่ายสำหรับครูเชี่ยวชาญหรือครูเชี่ยวชาญพิเศษ เพื่อการพัฒนาทีมงานหรือครูในโรงเรียนจำนวน 10-15 คน/ปี ทั้งนี้ ผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่มเห็นว่า ค่ากลางที่เหมาะสมสมเกียวกับค่าใช้จ่ายรายหัวในการพัฒนาทีมงานภายใต้สถานการณ์ภาวะด้อนและเศรษฐกิจปัจจุบัน คือ หัวละ 2,500-3,000 บาท ต่อคน/ปี ในประเด็นนี้ จะเห็นว่า เป็นการดำเนินงานในลักษณะของการกำกับ ติดตาม หรือควบคุมคุณภาพครูที่เป็นไปตามแนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลทั่วไป แต่ได้เพิ่มเงื่อนไขการสนับสนุนที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเพิ่มโอกาสความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ อีกทั้งสามารถควบคุมคุณภาพได้อย่างจริงจังมากขึ้น หากมีการสนับสนุนงบประมาณที่เป็นรูปธรรม ก็ตามคือ เมื่อมีการสนับสนุนงบประมาณและมีกิจกรรมที่ระบุใน

แผนปฏิบัติการอย่างชัดเจน ที่จะง่ายต่อการกำกับติดตาม ตรวจสอบ หรือกำหนดเงื่อนไขให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน

5.4 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะที่สำคัญ ๆ ดังนี้

5.4.1 ในการส่งเสริมครูให้มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ จากการวิจัยครั้งนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาแนวปฏิบัติที่สำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

1) กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบและผลงานที่เกิดจากภาระปฏิบัติหน้าที่ และสมรรถนะของครู เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ชัดเจน ดังนี้

หน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริม การเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสาน ความร่วมมือกับผู้ปกครองบุคคลในชุมชนและหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การ บริการสังคมด้านวิชาการ จะต้องปฏิบัติงานในลักษณะของครูแกนนำให้เกิดประโยชน์ต่อครู-อาจารย์ เพื่อสร้างแรงจูงใจ ให้เกิดประโยชน์ต่อ โรงเรียนอย่างชัดเจน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ในด้านสัดส่วนปริมาณงานรับผิดชอบ ให้ครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ รับผิดชอบงานสอน ระหว่าง 12-15 คาบ ต่อสัปดาห์ ทำหน้าที่นิเทศหรือประชุมสัมมนาในบทบาทของครูแกนนำใน โรงเรียน ระหว่าง 3-5 คาบ ต่อสัปดาห์ รับผิดชอบโครงการพัฒนาครูในโรงเรียนที่สังกัดอยู่ 1 โครงการ ต่อภาคเรียน และรับผิดชอบพัฒนาครูที่เป็นที่นิยมในโรงเรียน อย่างน้อย 10-15 คน ต่อภาค เรียน/ปี และร่วมเป็นกรรมการหรือแกนนำในการพัฒนาครูในเขตพื้นที่การศึกษาหรือกลุ่ม โรงเรียน อย่าง น้อย 1 โครงการ/ปี

คุณภาพการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเข้าใจในสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบใน ระดับสูง มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ บริหารจัดการห้องเรียน มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดค้น วิจัย และนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน หรือมีการพัฒนาวัสดุการจัดการ เรียนรู้ ในกรณีของครูเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องเป็นนักวิชาการที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อวง วิชาการในวงกว้าง และมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับ ธรรมชาติของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบและความแตกต่างของผู้เรียน และ เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ คาดหวังว่า ครูเชี่ยวชาญจะต้องปราบภูมิปัญญาต่อนักเรียน ครู-อาจารย์และ โรงเรียน อย่างชัดเจน ในขณะที่ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ได้กำหนดเงื่อนไข ผลงาน ที่ปราบภูมิปัญญาและวางแผนวิชาการ ด้วย พร้อมทั้งกำหนดเงื่อนไขผลงานทางวิชาการ คือ วิทยฐานะครู เชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการมีคุณภาพในระดับตี 2 รายการ เป็นผลงานวิจัย 1 รายการ และ

ผลงานทางวิชาการอื่นอีก 1 รายการ สำนักวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษกำหนดผลงานมีคุณภาพในระดับดี มาก 2 รายการ

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครุภัชราและเชี่ยวชาญพิเศษ ความมีสมรรถนะที่สำคัญ ๆ ดังด่อไปนี้

(1) บุ่งผลลัพธ์ : ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ครบถ้วน สมบูรณ์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

(2) การบริการที่ดี : มีความตั้งใจ พยายามให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ให้บริการวิชาการ และด้านอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) การพัฒนาตนเอง : ศึกษาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการ และวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

(4) การทำงานเป็นทีม : การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม

(5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ : ความสามารถในการศึกษา ค้นคว้า ทำความเข้าใจลึกลงไป แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย ๆ ตามหลักการ หรือกฎหมายที่กำหนด รวมทั้งความสามารถในการรวบรวมข้อมูลหรือลิستต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนางาน

(6) การสื่อสารและชูโรง : ความสามารถในการพูด การเขียนในโอกาสและสถานที่ต่าง ๆ และการสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สามารถซักซ้อมโน้มน้าว ให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับ คัดเลือกตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร ตลอดจน สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ เพื่อนร่วมงาน

(7) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง : ความสามารถในการวิเคราะห์ คาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงภาวะ แวดล้อมขององค์กร การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้ในการยกระดับหรือเพิ่มประสิทธิภาพของงาน การพัฒนาเพื่อนร่วมงาน กระตุ้น ส่งเสริม ให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมกันปรับปรุง/พัฒนาระบบงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(8) การออกแบบการเรียนรู้ : มีความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับชุดประสงค์การเรียนรู้ เมื่อทำสาระ หรือธรรมชาติของผู้เรียน

(9) การพัฒนาผู้เรียน : มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติฝึกอบรม จริยธรรม ทักษะชีวิตแก่ผู้เรียน ดูแลทั้งด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสร้างระบบคุณภาพเด่นแก่ผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ

(10) การบริหารจัดการชั้นเรียน : สามารถสร้างบรรยายการเรียนรู้ รวบรวมสารสนเทศที่ เป็นประโยชน์ต่อการบริหารชั้นเรียน และกำกับดูแลงานของนักเรียนในชั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) พัฒนาหรือส่งเสริมให้ครุภัชราและเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษในอนาคต โดยอาจมีด้วยวิธีดังนี้

ระยะแพร่รับเข้าปฎิบัติราชการ ควร 1) ปั้นนิเทศในเรื่องสันทางวิชาชีพครู 3) จัดหมวดหมู่ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน และอาจจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการวัด และประเมินผล การออกแบบการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การประเมินงานหรือโครงการในความรับผิดชอบ ความรู้เรื่องวิทยฐานะครุและ การเตรียมตัวและพัฒนางานเพื่อเข้าสู่วิทยฐานะ เป็นต้น 3) ทดสอบสมรรถนะครุในด้านความรู้ที่สำคัญ ๆ ในข้อ 2) อย่างจริงจัง หรือให้ครุททดสอบตนเองเป็นระยะ ๆ จนสอบผ่านในทุกสาระองค์ความรู้ และ 4) ให้ครุทุกคนจัดทำแผนพัฒนาตนเองและแผนการเรียนตัวเพื่อก้าวสู่วิทยฐานะ โดยระบุปฏิทินการพัฒนางานและพัฒนาตนเพื่อเข้าสู่วิทยฐานะ ที่เป็นรูปธรรม

ระยะปฎิบัติราชการ 1-5 ปีแรก ควรให้ความสำคัญกับระบบพี้เดี้ยง ในลักษณะของการทำงานร่วมกับครุชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ(ถ้ามี) ใช้การนิเทศในขณะทำงานตามปกติ(On the job training) และร่วมสร้างผลงานทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนร่วมกับครุพี้เดี้ยงหรือครุที่ร่วมทีม ทั้งนี้ โรงเรียนหรือเขตพื้นที่ควรจัดทำฐานข้อมูลด้วยข้อมูลห้องการพัฒนา งานทางวิชาการอย่างง่าย และด้วยช่องทางที่ผ่านการทดลองอย่างเป็นระบบ ไว้เพื่อการเทียบเคียงและเลียนแบบ ทุกสิ้นปี ครุควรสรุปเกี่ยวกับการเรียนรู้และพัฒนาการของตนเอง(Leaming & Growth) และสรุปผลงานในรอบปีอย่างชัดเจน รวบรวมผลงานดีเด่นไว้เพื่อใช้ในการพัฒนางานต่อไป

ระยะการก้าวสู่วิทยฐานะครุชำนาญการ ควรได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นแกนนำในทีมงานช่วย ๆ เพื่อวางแผนและพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้ ภายใต้การนิเทศแนะนำของครุชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ และร่วมพัฒนาวัตกรรมกับครุแกนนำ การร่วมทำการวิจัยและพัฒนาในรูปแบบของชุดโครงการวิจัยที่มีครุชำนาญพิเศษ หรือครุเชี่ยวชาญเป็นหัวหน้าชุดโครงการ ภายใต้การมีที่ปรึกษาที่อาจจะเป็นครุเชี่ยวชาญพิเศษ หรืออาจารย์ในระดับอุดมศึกษาในเขตพื้นที่ ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง หรือศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง โดยครุทุกคน ควรสรุปผลการพัฒนางานในรอบปีที่ชัดเจน

ระยะการทำหน้าที่ครุชำนาญการพิเศษ โรงเรียนควรมอบหมายให้ทำหน้าที่ครุแกนนำระดับกลุ่มสาระ มอบหมายให้เป็นหัวหน้าทีมในการพัฒนางานวิชาการและร่วมรับผิดชอบโครงการพัฒนาที่สำคัญ ๆ ของโรงเรียน ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าชุด โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ จัดทีมงาน 3-5 คน/ภาคเรียน/ปี ภายใต้ระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือเครือข่ายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือเครือข่ายวิจัยทางการศึกษาระดับจังหวัด หรือระดับเขตพื้นที่ ทั้งนี้ โรงอาจเริ่มน้ำระบบบันทึกข้อตกลงเพื่อการพัฒนางาน(MOU) มาใช้ในการควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงาน

ในทางปฏิบัติ โรงเรียนหรือเขตพื้นที่ อาจจัดกิจกรรมเสริม หรือหลักสูตรเสริมสมรรถนะครุที่เป็นรูปธรรม ในทุกระดับ เช่น หลักสูตร การพัฒนาตนและพัฒนางานเพื่อก้าวสู่ครุชำนาญการ สำหรับครุบรรจุใหม่ หรือ ครุ คศ.1 หลักสูตรการพัฒนาตนและพัฒนางานเพื่อเข้าสู่วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

สำหรับครุ คศ.2 และ หลักสูตรการพัฒนาตนและพัฒนางานเพื่อเข้าสู่วิทยานะครุเชี่ยวชาญ สำหรับครุ คศ.3 เป็นต้น ทั้งนี้ควรจัดทำเป็นหลักสูตรปกติที่ครุทุกคนควรผ่านประสมการผลการเรียนรู้ ซึ่งอาจจัดทำเป็นฐานความรู้ที่ควรเพื่อการเรียนรู้ค่าวัฒนธรรมได้

แนวปฏิบัติในระดับนโยบาย ควรกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและผลงานของครุในรอบปี อย่างเป็นรูปธรรม เป็นที่รับทราบตรงกัน โดยเฉพาะวิทยานะช้านาญการพิเศษ เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ความสำคัญกับการจัดทำบันทึกข้อคิดถึงการปฏิบัติงานในบทบาทครุเชี่ยวชาญหรือครุเชี่ยวชาญพิเศษ ที่เป็นรูปธรรม กำหนดเงื่อนไข ทุกสิ้นปี ครุเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องจัดทำรายงานการพัฒนางานในรอบปี ที่เป็นรูปธรรม หรือมีการประเมินเพื่อรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานด้านสังกัดหรือ ก.ค.ศ.อย่างจริงจัง เป็นระยะ ๆ ทุก 3-5 ปี และให้ถือเป็นเงื่อนไขผูกพันในการตอบแทนความดีความชอบในรอบปี การตอบแทนโดยสภาพเดิม หรือการตอบแทนค่าวิทยานะ ในขณะเดียวกัน ควรกำหนดเงื่อนไขการช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อพัฒนาครุ เช่น ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเองในรอบปีของครุเป็นรายบุคคล ค่าใช้จ่ายสำหรับครุช้านาญการพิเศษเพื่อการพัฒนาที่มีงาน 3-5 คนต่อปี หรือ ค่าใช้จ่ายสำหรับครุเชี่ยวชาญหรือครุเชี่ยวชาญพิเศษ เพื่อการพัฒนาที่มีงานหรือครุในโรงเรียนจำนวน 10-15 คนปี ทั้งนี้ ผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่มเห็นว่า ค่ากลางที่เหมาะสมกับค่าใช้จ่ายรายหัวในการพัฒนาที่มีงานภายใต้สถานการณ์ภาวะแวดล้อมและเศรษฐกิจปัจจุบัน คือ หัวละ 2,500-3,000 บาท ต่อคน/ปี

- 5.4.2 สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรจัดทำการอบรมแนวคิดและแนวปฏิบัติในการส่งเสริมครุเพื่อก้าวสู่ วิทยานะที่เป็นรูปธรรม ที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดหรือแนวทางที่ได้จากการวิจัย ดังที่เสนอในข้อ 5.4.1 เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาซึ่งถือเป็น แนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและสอดคล้องกันทั่วประเทศ เป็นการให้ความสำคัญกับ มาตรการในการส่งเสริม ควบคู่ไปกับ มาตรการในการประเมินเพื่อเข้าสู่วิทยานะ
- 5.4.3 ควรมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในวิทยานะเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ ที่ เป็นรูปธรรม และสร้างระบบในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ หรือรับรองมาตรฐานการ ปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ เพื่อให้ครุเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ ปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง
- 5.4.4 เพื่อให้การดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครุในระดับเขตพื้นที่การศึกษา มี ประสิทธิภาพ ควรทำการศึกษา วิจัย และประเมินศักยภาพของเขตพื้นที่การศึกษาใน การส่งเสริมและพัฒนาครุ เป็นระยะ ๆ หรืออาจใช้ระบบกลไกปกติในการให้เขตพื้นที่ การศึกษาสรุป ประเมินตนเองและรายงานผลการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพครุเพื่อเข้าสู่วิทยานะ อย่างต่อเนื่องทุกปี

บรรณานุกรม

กลั่นแกล้ว ประชุมແດງ (2544) “การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ภาษาไทย เรื่อง บ้าดี น้ำอุดม ระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 3 โดย โครงการ” ปริญญาณิพนธ์การศึกษาหน้าบัณฑิต มหาวิทยาลัย มหาสารคาม

กิ่งทอง ใบหยก (2544) การทำโครงการวิทยาศาสตร์ระดับประถมศึกษา หลักการและการดำเนินงาน กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กยมา เพชรภิญโญ (2546) “การพัฒนาความต้องการที่ข้ากับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทุราวดี สังกัดสำนักงานการประถม ศึกษกรุงเทพมหานคร” ปริญญาณิพนธ์การศึกษาหน้าบัณฑิตบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์กรุงเทพฯ

ขวัญตา พันธุ์น้านແຄນ (2546) “การศึกษาผลลัพธ์ทั่วไปของการเรียนเรื่อง графและกราฟและการประยุกต์ของ กราฟ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4” ปริญญาณิพนธ์การศึกษาหน้าบัณฑิต(คณิตศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์กรุงเทพฯ

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน (2542) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

กรุงเทพมหานคร : บริษัทวนกราฟพีค

_____ . (2545) “รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์และชุดเรียนรู้ที่วัยเด็กแห่งสำหรับการพัฒนา สมรรถนะทาง วิชาชีพครู โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน” กรุงเทพมหานคร : วีทีซี คอมมิวนิเคشن

_____ .(2542) หลักทดลองวิธีสอนของครุต้นแบบ 2541 วิชาภาษาไทย กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บริษัทพิมพ์ดี จำกัด

_____ .(2542) หลักทดลองวิธีสอนของครุต้นแบบ 2541 วิชาภาษาศาสตร์ กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บริษัทพิมพ์ดี จำกัด

_____ .(2542) หลักทดลองวิธีสอนของครุต้นแบบ 2541 วิชาคณิตศาสตร์ กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บริษัทพิมพ์ดี จำกัด

_____ .(2543) ปฏิรูปการเรียนรู้สู่เรียนสำคัญที่สุด กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว

_____ .(2540) รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยและเชิง

_____ .(2540) รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยเชิงด้าน

- _____ . (2540) รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยปัจจุบัน
- _____ . (2540) รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยสาระวิชาภาษาไทย
- _____ . (2540) รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยนิวเคลียร์
- _____ . (2540) รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยอสเตรเลีย
- _____ . (2540) รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยสหราชอาณาจักร

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา,สำนักงาน(2549) “รายงานการพัฒนาแบบประเมินเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน” (เอกสารอัծสานา)

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน,สำนักงาน(2548) คำจำกัดความและรายละเอียดสมรรถนะ (Competency)สำหรับตำแหน่งในราชการพลเรือน (เอกสารอัծสานา)

จันทร์เพ็ญ เรืองพาณิช (2542) “ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครุวิทยาศาสตร์และครุคณิตศาสตร์ที่พัฒนาสู่มาตรฐานสากล” รายงานการวิจัย ม.ป.ก.

จุ้ย แวงไชสง (2546) “ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนคณิตศาสตร์เรื่อง เวกเตอร์ โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบ 4 MAT ร่วมกับเทคนิควิธีการเรียนแบบร่วมนือ” ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ชวนผ่องค์ ชั้นจันทร์ (2546) “การพัฒนาสมรรถนะและตัวบ่งชี้สมรรถนะอาจารย์วิชาทหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์บัณฑิต บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ชวนพิศ อัตน์เนตร (2545) “การปรับเปลี่ยนผลสัมฤทธิ์การเรียนวิชาภาษาไทยที่สอนโดยใช้หนังสือ การศึกษาเรื่อง กับ วิธีสอนแบบปกติ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์บัณฑิต ภาควิชา หลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ณรงค์วิทย์ แสนทอง(2546) เทคนิคการจัดทำ Job Description บนพื้นฐานของ Competency และ KPI
กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์

บุญศรี พรหมมาพันธุ์ (2547) “การพัฒนาครึ่งชีวิตรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคล ส่วนห้องอื่น” รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

ประวิภา นิลนาล(2541) “ผลของการใช้รูปแบบการสอนตามกรอบความคิดผู้เรียนสร้างความรู้เอง ที่มีต่อผลลัพธ์จากการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1” วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์บัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปริญญา เนิดจำเริญ(2550) “การจัดกระบวนการเรียนรู้และรูปแบบการสอนของครูด้วยแบบ กรุ่นสาระ การเรียนรู้ภาษาไทย จำแนกตามขนาดโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ปฏิรูปการศึกษา, สำนักงาน (2545) มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะครุ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา กรุงเทพมหานคร : บริษัท แอด. ที. เพรส จำกัด

ปริญญา เนิดจำเริญ (2550) “การจัดกระบวนการเรียนรู้และรูปแบบการสอนของครูด้วยแบบกรุ่นสาระ การเรียนรู้ภาษาไทย จำแนกตามขนาดโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มุสตี รุนาคม (2542) การประเมินการปฏิบัติงาน *PERFORMANCE APPRAISAL* คณะพาณิชศาสตร์ และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พรพิพิพ ศิริสมบูรณ์เวช (2547) “การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนวรรณคดีไทยตามทฤษฎีการตอบสนองของผู้อ่านเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการตอบสนองต่อวรรณคดี การอ่านเพื่อความเข้าใจ และการคิด ไตร่ตรอง ของนิสิตระดับปริญญาบัณฑิต” วิทยานิพนธ์หลักสูตร ครุศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รัตคара มงคลี (2545) “ผลของการใช้รูปแบบการสอนตามกรอบแนวคิดผู้เรียนสร้างความรู้เอง ในการเรียนวรรณคดีไทย ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

รัชการณ์ สุราเตศ (2545) “การพัฒนาหัวบ่ังชี้รวมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนประถมศึกษา” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหานักบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ราชทัช เจนสุวรรณ (2547) “การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์ เรื่อง บรรยายกาศ สำหรับ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้รูปแบบการสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้” ปริญญาในพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เลขาธิการคุรุสภา,สำนักงาน(2540) แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพครุ พ.ศ.2539
กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายวิชาชีพ กองวิชาชีพครุ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

เลขาธิการคุรุสภา,สำนักงาน(2548) มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา
กรุงเทพมหานคร : สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

สัตคा ภู่เกียรติ (2544) โครงการเพื่อการเรียนรู้ หลักการและแนวทางการจัดกิจกรรม กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วนิดา พัตรวิรากุล (2546) “การพัฒนาฐานรูปแบบการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างความรู้ ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เรื่อง ระบบนิเวศ” ปริญญาในพนธ์ การศึกษาดูยถูบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยศรีนครินทร์กรุงเทพฯ

วิชาการ, กรม(2544) หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกศักราช 2544 พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์บริษัทอักษรเจริญพัฒนา จำกัด

ศิริพัฒน์ ชุมพูรัตน์(2542) “การใช้การประเมินจากสภาพจริงและแฟ้มสะสมงานในกิจกรรมทักษะ คณิตศาสตร์ ระดับประถมศึกษา” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหานักบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สุจาริต เพียรชอน และ สายใจ อินทรัมพรรย (2538) วิธีสอนภาษาไทยระดับมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุนเมนาท สุตตะบุตร และคณะ(2549) “รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพของศูนย์ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา” : กรณีศึกษา โรงเรียนพิชญศึกษา จังหวัดนนทบุรี” (อัคเดมี)

อดีศร ดวงศรี (2540) “ผลลัพธ์จากการเรียนวิชาภาษาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ที่ได้รับการสอนตามรูปแบบการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ความรู้” วิทยานิพนธ์ปริญญา

ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อุทุมพร วรรษัติศิลป์(2542) “ผลการใช้แบบฝึกการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการทำโครงการ

วิชาภาษาศาสตร์สิ่งแวดล้อม” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อรุวรรณ อินทิรา (2542) “การพัฒนาเกณฑ์ประเมินคุณลักษณะครุวิชาศาสตร์ระดับ

มัธยมศึกษา” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชและประเมินผล

การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Katz,Lilian G. and Chard C. Sylvia.(1994). *Engaging Children Mind : The Project Approach.*
New Jersey : Ablex Publishing.

Cord, John B.(1999) *Project-Based Learning.* New York : Holt, Rinehart and Winston

Campbell Andrew & Sommers Luchs, Kathleen. *Core Competency-Based Strategy.*
London UK T.J. International Ltd., 1997

Prahalad. C.K.and Hamel,Gary, “The Core Competence of the Corporation” Harvard Business
Review, May-June 1990, pp. 79-91. quoted in Campbell, Andrew& Sommers Luchs,
Kathleen. *Core Competency-Based Strategy.* London UK: T.J. international Ltd., 1997

<http://www.onec.go.th>, 2007)

ภาคผนวก

- ก. รายชื่อ โรงเรียนที่มีครุเชี่ยวชาญ
- ข. แบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์ สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล
- ค. รายงานนماสู่กรุงศุภุมิที่ร่วมสนับสนุนอยู่เพื่อร่วมให้ความเห็นร่วมวิเคราะห์ข้อสรุปในการวิจัย

ภาคผนวก ก

รายชื่อสถานศึกษาที่มีครุวิทยฐานะครุรุ่นเยาวชน

**สถานศึกษาที่มีครุชีวायุ
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย**

สถานศึกษา	เขตพื้นที่การศึกษา	จำนวนครุชีวायุ
โรงเรียนบางป่ามา "สูงสุมาพรดุลวิทย์"	สพท.สุพรรณบุรี เขต 1	1
โรงเรียนอนุบาลสุพรรณบุรี	สพท.สุพรรณบุรี เขต 1	1
โรงเรียนสุพรรณบุรี	สพท.สุพรรณบุรี เขต 1	2
โรงเรียนกรรณาสูตรศึกษาลับ	สพท.สุพรรณบุรี เขต 1	1
โรงเรียนวัดสะตือ	สพท.พระนครศรีอยุธยา เขต 1	1
โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคณ	สพท.สระบุรี เขต 1	1
โรงเรียนปราจีนบกฯ	สพท.ปราจีนบุรี	3
โรงเรียนครรนาภิกวิทยาคณ	สพท.นครนายก	1
โรงเรียนวัดรายภูร์ศรีทราทำ	สพท.ฉะเชิงเทรา เขต 1	1
โรงเรียนวัดสามัชล ณ รังสี	สพท.ฉะเชิงเทรา เขต 1	1
โรงเรียนอนุบาลจันทบุรี	สพท.จันทบุรี เขต 1	1
โรงเรียนศรีราษฎร์	สพท.จันทบุรี เขต 1	2
โรงเรียนท่าใหม่ "ชุมชนสวัสดิ์"	สพท.จันทบุรี เขต 1	1
โรงเรียนชุมรัชดาภิเษก	สพท.จันทบุรี เขต 2	1
โรงเรียนอนุบาลบ้านหนองฯ	สพท.สระบุรี เขต 1	1
โรงเรียนอนุบาลวิทยาลัย	สพท.เชียงใหม่ เขต 1	1
โรงเรียนวัดแม่แก้วน้อย	สพท.เชียงใหม่ เขต 2	1
โรงเรียนบ้านสันกอง	สพท.เชียงราย เขต 3	1
โรงเรียนอนุบาลแม่ล้านอ้อ	สพท.แม่ส่องสอน เขต 2	1
โรงเรียนจักรคำคณฑ์	สพท.ลำปูน เขต 1	2
โรงเรียนป่าชาง	สพท.ลำปูน เขต 1	1
โรงเรียนท่าวังผาพิทยาคณ	สพท.น่าน เขต 2	1
โรงเรียนบุญวากษ์วิทยาลัย	สพท.ลำปูน เขต 1	1
โรงเรียนคำป่างกัลยาณี	สพท.ลำปูน เขต 1	1
โรงเรียนบ้านปงหางคอก	สพท.ลำปูน เขต 1	1
โรงเรียนชุมชนบ้านท่าแพ	สพท.ลำปูน เขต 2	2
โรงเรียนอนุบาลสนป่าวน	สพท.ลำปูน เขต 2	1
โรงเรียนนารีรัตน์จังหวัดเพชรบุรี	สพท.เพชรบุรี เขต 1	1

สถานศึกษา	เขตพื้นที่การศึกษา	จำนวนครุภัณฑ์ฯลฯ
โรงเรียนร่องกวางอนุสรณ์	สพท.แพร่ เขต 1	1
โรงเรียนมูลนิธิคศรีอุบลรัตนาราม	สพท.อุบลราชธานี เขต 1	1
โรงเรียนนาเรนทร์	สพท.อุบลราชธานี เขต 1	2
โรงเรียนป่าต้างหนองน้ำทึ่ง	สพท.อำนาจเจริญ	1
โรงเรียนอนุบาลลือชานาจ	สพท.อำนาจเจริญ	1
โรงเรียนสันติธรรม	สพท.สันติธรรม เขต 1	1
โรงเรียนสุราษฎร์ธานี	สพท.สุราษฎร์ธานี เขต 1	1
โรงเรียนวัดกวนวิเศษ	สพท.ตั้ง เขต 1	1
โรงเรียนพัทลุง	สพท.พัทลุง	1
โรงเรียนหารเทารังสีประชาสรรค์	สพท.พัทลุง	1
โรงเรียนกรุงราษฎร์รังสฤษฎิ์	สพท.ราชบุรี เขต 1	1
โรงเรียนสามปีญาภารังสิต	สพท.ปัตตานี เขต 1	1
โรงเรียนเทพศิรินทร์	สพท.กรุงเทพมหานคร เขต 1	2
โรงเรียนบางกะปิ	สพท.กรุงเทพมหานครเขต 2	1
โรงเรียนสครวิทยา 2	สพท.กรุงเทพมหานครเขต 2	1
โรงเรียนมัธยมวัดมีงทองหลาง	สพท.กรุงเทพมหานครเขต 2	1
โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	สพท.กรุงเทพมหานครเขต 2	1
โรงเรียนเบญจมบุรีทวี	สพท.เพชรบุรี เขต 1	1
โรงเรียนบ้านหนองพ้อบ	สพท.เพชรบุรี เขต 1	1
โรงเรียนวังไกลกังวลด	สพท.ประจวบคีรีขันธ์เขต 2	1
โรงเรียนวัดราชธิวัช	สพท.กรุงเทพมหานครเขต 1	1
โรงเรียนสครวิชาชัยกิจ	สพท.อุตรธานี เขต 1	1
โรงเรียนท้าวแฉลุยย่างวิทยาการ	สพท.กาฬสินธุ์ เขต 1	1
โรงเรียนสมเด็จพิทักษณ์	สพท.กาฬสินธุ์ เขต 3	1
โรงเรียนแรยุนควรวิทยานุกูล	สพท.นครพนม เขต 1	1
โรงเรียนราชสีมาวิทยาลัย 2	สพท.นครราชสีมา เขต 1	1
โรงเรียนชัยภูมิภักดีชุมพล	สพท.ชัยภูมิ เขต 1	1
โรงเรียนนางรอง	สพท.บุรีรัมย์ เขต 3	1
โรงเรียนบ้านนาฝ่ายเหนือ	สพท.ขอนแก่น เขต 4	1
โรงเรียนพิมพ์โลกพิทยาคม	สพท.พิมพ์โลก เขต 1	1
โรงเรียนเฉลิมชัยภูมิสตรี	สพท.พิมพ์โลก เขต 1	1
โรงเรียนพัฒนารักษ์ตั้งตรงอิกร 12	สพท.พิมพ์โลก เขต 2	1

สถานศึกษา	เขตพื้นที่การศึกษา	จำนวนครูเชี่ยวชาญ
โรงเรียนบ้านกระชัง	สพท.สุไหทัย เขต 1	1
โรงเรียนสุไหทัยวิทยาคม	สพท.สุไหทัย เขต 1	1
โรงเรียนวัดบ้านแมกะ	สพท.อุดรคิตติ์ เขต 1	1
โรงเรียนอุดรคิตติ์	สพท.อุดรคิตติ์ เขต 1	1
โรงเรียนบ้านท่าสัก	สพท.อุดรคิตติ์ เขต 1	1

**สถานศึกษาที่มีครูเชี่ยวชาญ
กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์**

สถานศึกษา	เขตพื้นที่การศึกษา	จำนวนครูเชี่ยวชาญ
โรงเรียนวัดประคุก	สพท.สิงหนคร	1
โรงเรียนวัดบ้านทึง	สพท.สุพรรณบุรี เขต 3	1
โรงเรียนปราจิณราษฎร์ย่อรุ่ง	สพท.ปราจีนบุรี	1
โรงเรียนเขื่องในพิทยาการ	สพท.อุบลราชธานีเขต 1	1
โรงเรียนคอมมัคแองวิทยาคม	สพท.อุบลราชธานี เขต 1	1
โรงเรียนอํานาจเฉริญ	สพท.อํานาจเฉริญ	1
โรงเรียนบ้านนาบอน	สพท.ภูเก็ต	1
โรงเรียนบ้านแพลงกะเจา	สพท.นครปฐม เขต 1	1
โรงเรียนชานนาเวสวิทยาคม	สพท.กรุงเทพมหานครเขต 1	1
โรงเรียนชุมพลไก่นพิเต็ช	สพท.หนองคาย เขต 2	1
อุหารณ์ราชวิทยาลัยพิษณุโลก	สพท.พิษณุโลก เขต 1	1
โรงเรียนบ้านสวนวิทยาคม	สพท.สุไหทัย เขต 1	1
โรงเรียนพิจิตรพิทยาคม	สพท.พิจิตร เขต 1	1
โรงเรียนอุดรคิตติ์คุณี	สพท.อุดรคิตติ์ เขต 1	1
โรงเรียนชุมชนเมืองปาก闪	สพท.อุดรคิตติ์ เขต 1	1

**สถานศึกษาที่มีครุภาระช่วย
กดดุนสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์**

สถานศึกษา	งบค้างพื้นที่การศึกษา	จำนวนครุภาระช่วย
โรงเรียนสังวนพญาสิง	สพท.สุพรรณบุรี เขต 1	1
โรงเรียนเมืองเหล็กวิทยา	สพท.สระบุรี เขต 2	1
โรงเรียนโพธิ์ทอง "จินดามณี"	สพท.อ่างทอง	1
โรงเรียนอ่างทองปักหมุดโรงนวิทยาศาสตร์	สพท.อ่างทอง	2
โรงเรียนมหาราช "ประชานิมิต"	สพท.พระนครศรีอยุธยา เขต 1	1
โรงเรียนเตนาฯ เสน่ห์ประดิษฐ์	สพท.พระนครศรีอยุธยา เขต 2	1
โรงเรียนปราจีนบกอุทยานวิทยาลัย	สพท.ปราจีนบุรี	3
โรงเรียนปากพลีวิทยาครร	สพท.นครนายก	1
โรงเรียนวัดท่าแก้วบิน(สีขุนทิค)	สพท.ฉะเชิงเทรา เขต 2	1
โรงเรียนวัดวงศ์เงิน	สพท.ฉะเชิงเทรา เขต 2	1
โรงเรียนศรีบ้านบูรณะ	สพท.ฉันทบุรี เขต 1	2
โรงเรียนเนนอยุ่งราษฎร์	สพท.ฉันทบุรี เขต 1	1
โรงเรียนทำใหม่ "ศูลสวัสดิ์"	สพท.ฉันทบุรี เขต 1	1
โรงเรียนอ่างทองปักหมุดโรงนวิทยาศาสตร์	สพท.อ่างทอง	1
โรงเรียนปราจีนราษฎร์บูรุจ	สพท.ปราจีนบุรี	2
โรงเรียนประจันตราษฎร์บูรุจ	สพท.ปราจีนบุรี	1
โรงเรียนบ้านนา "นาขอกพิทักษ์"	สพท.นครนายก	1
โรงเรียนอุปราชวิทยาลัย	สพท.เชียงใหม่ เขต 1	1
โรงเรียนแม่ริมนวิทยาศาสตร์	สพท.เชียงใหม่ เขต 2	1
โรงเรียนไชยปราการ	สพท.เชียงใหม่ เขต 3	1
โรงเรียนแม่จันวิทยาศาสตร์	สพท.เชียงราย เขต 3	1
โรงเรียนสันทราย(พระมหาปฏิมา)	สพท.เชียงราย เขต 3	1
โรงเรียนบุญญาภิวัฒนาลัย	สพท.ลำปาง เขต 1	1
โรงเรียนสเด็จวนช่างค์กุลวิทยา	สพท.ลำปาง เขต 1	1
โรงเรียนบ้านป่าดันกุมเมือง	สพท.ลำปาง เขต 1	1
โรงเรียนอนุบาลอุบลราชธานี	สพท.อุบลราชธานี เขต 1	1
โรงเรียนป่าบุนพิทยาศาสตร์	สพท.อุบลราชธานี เขต 1	1
โรงเรียนเดชอุดม	สพท.อุบลราชธานี เขต 5	1
โรงเรียนอนุบาลศรีสะเกษ	ศรีสะเกษ เขต 1	1
โรงเรียนปลาด่างหนองน้ำเพียง	สพท.อำนาจเจริญ	1

สถานศึกษา	เขตพื้นที่การศึกษา	จำนวนครุเชี่ยวชาญ
โรงเรียนโภนทองพัฒนาวิทยา	สพท.ร้อยเอ็ด เขต 3	1
โรงเรียนสิรินทร์	สพท.อุบลราชธานี เขต 1	1
โรงเรียนวัดประทุมทักษาราม	สพท.นครศรีธรรมราช เขต 4	1
โรงเรียนวัดนานาหมอดวี	สพท.สงขลา เขต 3	1
โรงเรียนเมืองปัตตานี	สพท.ปัตตานี เขต 1	1
โรงเรียนเคาะปีดถนนมุกุล	สพท.ปัตตานี เขต 1	1
โรงเรียนเบตง "วีระราษฎร์ประสาณ"	สพท.ยะลา เขต 2	1
โรงเรียนบ้านจอมบึง(วานีพร้อมประชาศึกษา)	ราชบุรี เขต 2	1
โรงเรียนมัชฌิมฐานะบินกำแพงแสน	สพท.นครปฐม เขต 1	1
โรงเรียนศรีวิชัยวิทยา	สพท.นครปฐม เขต 1	1
โรงเรียนนวมินทร์ราชบุรี หอวัง นนทบุรี	สพท.นนทบุรี เขต 2	1
โรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาคาร	สพท.ปทุมธานี เขต 2	1
โรงเรียนชานนาวนวศิววิทยาลัย	สพท.กรุงเทพมหานคร เขต 1	2
โรงเรียนเทพศิรินทร์	สพท.กรุงเทพมหานคร เขต 1	1
โรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร	สพท.กรุงเทพมหานคร เขต 1	1
โรงเรียนนวมินทร์ราชบุรีพิเศษ เครือข่ายคุณศึกษาน้อมเกล้า	สพท.กรุงเทพมหานคร เขต 2	1
โรงเรียนบดินทรเดชา(สิงห์ สิงหนาท)	สพท.กรุงเทพมหานคร เขต 2	2
โรงเรียนสครีวิทยา 2	สพท.กรุงเทพมหานคร เขต 2	2
โรงเรียนเทพลีลา	สพท.กรุงเทพมหานคร เขต 2	1
โรงเรียนคอนเมืองชาตรีจันดา	สพท.กรุงเทพมหานคร เขต 2	3
โรงเรียนวังไกอักจําล	สพท.ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2	1
โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย	สพท.กรุงเทพมหานคร เขต 2	1
โรงเรียนเครื่องดูบุตรบัวเตี้ย	สพท.กรุงเทพมหานคร เขต 2	1
โรงเรียนหอวัง	สพท.กรุงเทพมหานคร เขต 2	2
โรงเรียนทุ่งมหาเมฆ	สพท.กรุงเทพมหานคร เขต 1	1
โรงเรียนบ้านหนองชุ่นเหล่าหลักวิทยา	สพท.อุตรดิตถ์ เขต 1	1
โรงเรียนสตรีราชบุรีพิทักษ์	สพท.อุตรดิตถ์ เขต 1	1
โรงเรียนบางคลาคิวทิยาคาร	สพท.กาฬสินธุ์ เขต 2	1
โรงเรียนบ้านม่วงกุล	สพท.กาฬสินธุ์ เขต 3	1
โรงเรียนนาแก	สพท.นครพนม เขต 1	1
โรงเรียนบุญเหลือวิทยานุสรณ์	สพท.นครราชสีมา เขต 1	2
โรงเรียนราชสีมาวิทยาลัย	สพท.นครราชสีมา เขต 1	1
โรงเรียนอนุบาลแคนดง	สพท.บุรีรัมย์ เขต 4	1

สถานศึกษา	เขตที่นักเรียนศึกษา	จำนวนครุภาระ
โรงเรียนจันกรอง	สพท.พิษณุโลก เขต 1	1
โรงเรียนอนุบาลสุโขทัย	สพท.สุโขทัย เขต 1	1
โรงเรียนอุดมครุณี	สพท.สุโขทัย เขต 1	1
โรงเรียนเมืองเชียง	สพท.สุโขทัย เขต 2	1
โรงเรียนวัดดึงชั้น	สพท.สุโขทัย เขต 2	1
โรงเรียนหากพิทยาคม	สพท.ตาก เขต 1	2
โรงเรียนวิทยานุกูลนารี	สพท.เพชรบูรณ์ เขต 1	1
โรงเรียนนครสวรรค์	สพท.นครสวรรค์ เขต 1	3
โรงเรียนนานมินทรารามพิมพิณ	สพท.นครสวรรค์ เขต 1	2
โรงเรียนสตรีนกรสวรรค์	สพท.นครสวรรค์ เขต 1	1
โรงเรียนป่าทุมเทพรัตน์	สพท.หนองคาย เขต 1	1
โรงเรียนเมืองกาฬสินธุ์	สพท.กาฬสินธุ์ เขต 1	1
โรงเรียนสมเด็จพิทยาคม	สพท.กาฬสินธุ์ เขต 3	1
โรงเรียนชุมแพศึกษา	สพท.ขอนแก่น เขต 5	1
อุหารน์ราชวิทยาลัยพิษณุโลก	สพท.พิษณุโลก เขต 1	1

ภาคผนวก ฯ
เกริ่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

**แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ หรือ วิทยาศาสตร์
ที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ หรือครูเชี่ยวชาญพิเศษ**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ หรือ วิทยาศาสตร์ ที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ หรือครูเชี่ยวชาญพิเศษ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอน หรือการส่งเสริมครูเข้าสู่วิทยฐานะ ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในโอกาสต่อไป
2. สาระในแบบสอบถาม มี 4 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ
 - ตอนที่ 2 สภาพการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าสู่วิทยฐานะและการปฏิบัติงานในบทบาทของครูเชี่ยวชาญหรือครูเชี่ยวชาญพิเศษ
 - ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อการพัฒนาครูเข้าสู่วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ หรือครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อมูลจากทุกท่าน เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่งต่อการศึกษาครั้งนี้ ข้อมูลที่ครบถ้วน สมบูรณ์ ตรงตามสภาพความเป็นจริง จะทำให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ จะนำไปสู่การวางแผน ส่งเสริม หรือพัฒนาวิชาชีพครู ในอนาคต ข้อมูลที่ไม่ตรงตามสภาพที่เป็นจริง อาจนำไปสู่ความผิดพลาดในการวางแผนพัฒนาและเกิดการสูญเปล่าได้ ดังนั้นขอความร่วมมือจากทุกท่าน ได้ตอบแบบสอบถามให้ครอบคลุมทุกประเด็น และตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่สุด

ขอบคุณในความร่วมมืออย่างดียิ่งของทุกท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนและผู้ตอบ

ชื่อโรงเรียน..... จังหวัด.....

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ

โปรดให้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่าน ในแต่ละประเด็นต่อไปนี้ โดยการเครื่องหมาย / ในช่อง () หรือ
เติมข้อความในช่องว่าง

- 1.1 เพศ ()ชาย ()หญิง

1.2 วุฒิการศึกษา ()ปริญญาตรี วิชาเอก.....
()ปริญญาโท หรือสูงกว่า วิชาเอก.....
()อื่นๆ คือ.....

1.3 ประสบการณ์การสอน/ทำงาน.....ปี

1.4 ตำแหน่ง/หน้าที่ในปัจจุบัน
 ()ครูผู้สอน วิชา.....
 ()ตำแหน่ง/หน้าที่อื่นๆ.....

1.5 จำนวนคนสอน ต่อสัปดาห์คน

1.6 การเข้าสู่วิทยฐานะครุเที่ยวชาญ(นับตั้งแต่การเข้าสู่ตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 9)
- เข้าสู่วิทยฐานะครุเที่ยวชาญ/อาจารย์ 3 ระดับ 9 มาแล้ว.....ปี.....เดือน
- อายุตัว นับถึงวันได้รับแต่งตั้งเป็นครุเที่ยวชาญปี

1.7 การอบรม สัมมนา ที่กماคุณงานหรือประชุมทางวิชาการ ในปี 2548-2549 ที่ผ่านมา
- ได้เข้ารับการอบรม ร่วมสัมมนาฯ รวม.....ครั้ง นับวัน รวม.....วัน

1.8 การพัฒนานวัตกรรม/สื่อการเรียนการสอน/ทดลองวิธีสอน หรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่สำเร็จ
ในปี 2548-2549 ที่ผ่านมา
รวม.....รายการ คงทืออย่าง เช่น

ตอนที่ 2 สภากาการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

2.1 ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม

ให้ท่านพิจารณาว่า ตัวท่านเองมีคุณลักษณะ มีคุณภาพ ในแต่ละประเด็นต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด
(ระดับคุณภาพเป็นดังนี้ 4... ดีมาก 3.....ดี 2.....ปานกลาง/พอใช้ 1.....ควรปรับปรุง)

รายการที่ให้ประเมิน	ผลการตัดสินระดับคุณภาพ (วงศ์คละอ่อนรrobตัวเลข)
1. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ได้ผลงานที่มี คุณภาพ สมบูรณ์	4 3 2 1
2. มีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4 3 2 1
3. มีความตั้งใจ พยายามให้คำ แนะนำช่วยเหลือ ให้บริการวิชาการและด้านอื่น ๆ แก่นักเรียน อย่างจริงจัง และมีประสิทธิภาพ	4 3 2 1
4. ศักดิ์ศรีและความเชื่อในโอลิมปิกฯ เพื่อพัฒนาตนและพัฒนางาน สม่ำเสมอ	4 3 2 1
5. ศึกษา ค้นคว้า รวบรวม จัดระบบข้อมูล และนำสารสนเทศไปใช้เพื่อพัฒนางาน	4 3 2 1
6. สามารถวินิจฉัย ทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกประเด็น ตามหลักการ หรือ กฎหมายที่กำหนด รวมทั้ง สามารถวางแผนแก้ปัญหาใด ๆ อย่างเป็นระบบ	4 3 2 1
7. มีความสามารถในการพูด การเขียนในโอกาสและสถานที่ต่าง ๆ และสามารถ สื่อสารผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ต	4 3 2 1
8. สามารถสื่อสาร ชักจูง ให้นักเรียนให้สู้อื่นเพื่อศักดิ์ศรี ของรัฐ คล้องชื่น กีฬา ให้อ่อน懦 จุดมุ่งหมายที่ต้องการ	4 3 2 1
9. นำนวัตกรรม/วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4 3 2 1
10. มีความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบุคคลประสัตถ์การ เรียนรู้ น่องหาสาระ หรือธรรมชาติของผู้เรียน	4 3 2 1
11. ให้ความสำคัญ หรือจริงจังกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันดี ประสงค์แก่ผู้เรียน	4 3 2 1
12. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะชีวิต ส่งเสริมสุขภาพกาย และ สุขภาพจิตของผู้เรียน	4 3 2 1
13. จัดระบบและคุณภาพ ช่วยเหลือนักเรียน ด้วยความมุ่งมั่น	4 3 2 1
14. จัดบรรยากาศการเรียนการสอน และมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม	4 3 2 1
15. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของห้องเรียนหรือรายวิชา อย่างเป็นระบบ	4 3 2 1
16. กำกับ คุ้มครองนักเรียน ในฐานะอาจารย์ประจำชั้น หรือ ในฐานะผู้สอน ให้เป็นอย่างดี	4 3 2 1

2.2 บทบาทหน้าที่ การได้รับมอบหมายงานพิเศษจากโรงเรียน หลังจากการเข้าสู่
วิทยฐานะครุเชี่ยวชาญ(รวมการดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3 ระดับ 9) สรุป
ย้อนหลัง เฉพาะ ระหว่างปี 2547-2549

2.3 ผลงานที่ทำงานประทับใจ/ภูมิใจ ภายหลังจากการเข้าสู่วิทยุสถานะครรชี่วชาญ

.....

**ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าสู่วิทยานะและการปฏิบัติงานในบทบาทครุเชี่ยวชาญ
หรือ เชี่ยวชาญพิเศษ**

3.1 เนพาะในส่วนของตัวทำน ทำนคิดว่า ปัจจัยใด ที่สำคัญที่สุด ที่ทำให้ทำนประสบความสำเร็จ
สามารถเข้าสู่วิทยานะเรียนชั้นปีที่สามได้

.....

3.2 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่า ปัจจัยหรือตัวแปรใดบ้าง ที่เป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้ครูสามารถเข้าสู่วิทยานะเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษได้

.....
.....
.....
.....

3.3 บทนาทสำคัญในสถานศึกษาที่ควรจะเป็น สำหรับครูที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ คือ
อะไรบ้าง(ควรมีบทนาทอะไรบ้าง อ่านง่าย)

.....
.....
.....
.....

3.4 หากต้องการให้ครูที่มีวิทยฐานะเรื่องภาษาไทย/เรื่องภาษาไทยพิเศษ ทำหน้าที่เป็นแกนนำในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษา ควรมีภาระงานอย่างไร

- 1) จำนวนคานสอนที่รับผิดชอบที่พ่อหนาฯ เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ครุภัณฑ์ได้
ประมาณ.....คาน/สัปดาห์
 - 2) สัดส่วนครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ต่อครูทั่วไป เพื่อทำหน้าที่เก็บน้ำพัฒนาคุณภาพ
(ครุภัณฑ์ที่ต้องทำหน้าที่จัดประชุม ต้มมนنا นิเทศ สนับสนุน ช่วยเหลือ อย่างต่อเนื่อง)
สัดส่วนที่พ่อหนาฯ คือ
 - ครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ 1 คน ต่อครูทั่วไปที่เข้าร่วมทีมคน
 - 3) งบประมาณ ค่าใช้จ่ายที่พ่อหนาฯ ในการพัฒนาครูในรอบปี หรือเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการ
พัฒนาครูทั่วไป

ควรจัดสรรงบประมาณรายหัว คนละ.....ต่อปี
3.5 ท่านคิดว่า สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ควรดำเนินการหรือมีแนวปฏิบัติ
ที่สำคัญ ๆ อย่างไรบ้าง เพื่อส่งเสริมให้ครุภู่สอนสามารถเข้าสู่วิทยฐานะเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญ
พิเศษ

3.6 ทำอย่างไร จึงจะทำให้ครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ สามารถปฏิบัติงานในฐานะครุภัณฑ์ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

.....
.....
.....
.....

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อการพัฒนาครุเข้าสู่วิทยุชุมชนฯครุเชี่ยวชาญหรือ
ครุเชี่ยวชาญพิเศษ

ขอขอบคุณอีกครั้งหนึ่ง ในความร่วมมืออย่างดีเยี่ยมของทุกท่าน

ขอเชิญทุกท่านเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมให้ครูเข้าสู่วิทยฐานะ
เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษเพิ่มเติมที่

**แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ
ครุผู้สอนวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ หรือ วิทยาศาสตร์**

ข้อมูลเกี่ยวกับครุที่เป็นเป้าหมายของการรายงาน

เป็นครุผู้สอน วิชา.....	ระดับชั้น.....
ชื่อสถานศึกษา.....	จังหวัด.....

คำนี้ແຈ່ງ

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรับร่วมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครุผู้สอนวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ หรือ วิทยาศาสตร์ ตามการรับรู้ของนักเรียน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป
2. การตัดสินคุณภาพการปฏิบัติงานของครุตามแบบสอบถามนี้ ตัดสินเป็นรายข้อ โดยกำหนดความหมายคะแนนคุณภาพดังนี้
 - 4—ดีมาก..... หมายถึง นักเรียนเห็นว่า ครุมีคุณลักษณะที่สะท้อนถึงคุณภาพในระดับมากที่สุด ชัดเจนที่สุด หรือนักเรียนพอ ใจ ในระดับมากที่สุด
 - 3—ดี..... หมายถึง นักเรียนเห็นว่า ครุมีคุณลักษณะที่สะท้อนถึงคุณภาพในระดับมาก ชัดเจนมาก หรือนักเรียนพอ ใจ ในระดับมาก
 - 2—ปานกลาง...หมายถึง นักเรียนเห็นว่า ครุมีคุณลักษณะที่สะท้อนถึงคุณภาพในระดับปานกลาง ค่อนข้างชัดเจน หรือนักเรียนพอ ใจ ในระดับปานกลาง
 - 1—ควรปรับปรุง..หมายถึง นักเรียนเห็นว่า ไม่ถูกประยุกต์คุณลักษณะ หรือปรากฏพฤติกรรมไม่ชัดเจน หรือเกิดขึ้นน้อย หรือนักเรียนพอ ใจน้อย

ข้อมูลจากนักเรียนทุกคน เป็นสิ่งที่มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ โดยข้อมูลจะถูกนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม จะไม่มีผลกระทบค่อนข้างนักเรียนหรือโรงเรียนแต่ประการใด หากแต่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาวิชาชีพครุและคุณภาพการจัดการศึกษา ในอนาคต

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู

ให้นักเรียนพิจารณาว่า อาจารย์ท่านนี้ มีคุณลักษณะ มีคุณภาพ ในแต่ละประเด็นคือใบนี้ มากน้อยเพียงใด

รายการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู	ผลการตัดสินระดับคุณภาพ (วงศ์ต้มรอบตัวเลข)
1. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ สมบูรณ์	4 3 2 1
2. มีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพเพิ่มนากขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4 3 2 1
3. มีความตั้งใจ พยายามให้คำแนะนำช่วยเหลือ ให้นักวิชาการและค้านอื่นๆ แก่นักเรียน อ忙่าจริงจัง และมีประสิทธิภาพ	4 3 2 1
4. ศักดิ์ศรี และเกียรติในโอลิมปิกฯ เพื่อพัฒนาตนและพัฒนางาน สม่ำเสมอ	4 3 2 1
5. ศึกษา ศักดิ์ศรี รวมรวม ขั้นตอนข้อมูล และนำสารสนเทศไปใช้เพื่อพัฒนางาน	4 3 2 1
6. สามารถตรวจสอบ ทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน แล้วแยกประเด็น ตามหลักการ หรือ กฎเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้ง สามารถวางแผนแก้ปัญหาใดๆ อย่างเป็นระบบ	4 3 2 1
7. มีความสามารถในการพูด การเขียนในโอกาสและสถานที่ต่างๆ และสามารถ สื่อสารผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ต	4 3 2 1
8. สามารถสื่อสาร ชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นพึ่งด้วย ข้อมูล คล้อขตาม เพื่อบรรกรุ ชุมชนหมู่บ้านที่ต้องการ	4 3 2 1
9. นำนักศึกษา/นักเรียนในการจัดการเรียนการสอน	4 3 2 1
10. มีความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ หรือชาร์ตของผู้เรียน	4 3 2 1
11. ให้ความสำคัญ หรือจริงจังกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันดี ประพฤติแก่ผู้เรียน	4 3 2 1
12. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะชีวิต สร้างเสริมทุกภาพภาษ และ ทุกภาษาจิตของผู้เรียน	4 3 2 1
13. จัดระบบและคูณล ช่วยเหลือนักเรียน ด้วยความมุ่งมั่น	4 3 2 1
14. จัดบริษัทการเรียนการสอน และมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน ให้อย่างเหมาะสม	4 3 2 1
15. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของห้องเรียนหรือราชวิชา อย่างเป็นระบบ	4 3 2 1
16. กำกับ คุ้มครองนักเรียน ในฐานะอาจารย์ประจำชั้น หรือในฐานะผู้สอน ให้เป็นอย่างดี	4 3 2 1

2. สิ่งที่ประทับใจเกี่ยวกับอาจารย์ท่านนี้

การบูรณะและซ่อมแซมในคราฟต์วิชันนิกส์ จึงเป็นภาระที่สำคัญมาก แต่ก็ไม่ใช่ภาระที่ใหญ่เท่าไร

<p>ชื่อ-นามสกุล</p> <p>ชื่อ-นามสกุลเดิม</p> <p>ชื่อ-นามสกุลที่ใช้รับการ呈現ใน</p>	<p><input type="checkbox"/> บริษัทฯ ให้หรือสูงกว่า <input type="checkbox"/> อื่นๆ</p> <p><input type="checkbox"/> สำนักงานที่ปรึกษา <input type="checkbox"/> เสียราชบุรี <input type="checkbox"/> เนื้อง惶ทางพิเศษ</p> <p>วิชาที่สอน..... และคันทรี่</p>	<p><input type="checkbox"/> บริษัทฯ ให้หรือสูงกว่า <input type="checkbox"/> อื่นๆ</p> <p><input type="checkbox"/> สำนักงานที่ปรึกษา <input type="checkbox"/> เสียราชบุรี <input type="checkbox"/> เนื้อง惶ทางพิเศษ</p> <p>วิชาที่สอน..... และคันทรี่</p>
<p>ชื่อ-นามสกุล</p> <p>ชื่อ-นามสกุลเดิม</p> <p>ชื่อ-นามสกุลที่ใช้รับการ呈现ใน</p>	<p><input type="checkbox"/> บริษัทฯ ให้หรือสูงกว่า <input type="checkbox"/> อื่นๆ</p> <p><input type="checkbox"/> สำนักงานที่ปรึกษา <input type="checkbox"/> เสียราชบุรี <input type="checkbox"/> เนื้อง惶ทางพิเศษ</p> <p>วิชาที่สอน..... และคันทรี่</p>	<p><input type="checkbox"/> บริษัทฯ ให้หรือสูงกว่า <input type="checkbox"/> อื่นๆ</p> <p><input type="checkbox"/> สำนักงานที่ปรึกษา <input type="checkbox"/> เสียราชบุรี <input type="checkbox"/> เนื้อง惶ทางพิเศษ</p> <p>วิชาที่สอน..... และคันทรี่</p>

尼山子集

အမြတ်အမောင်မြန်မာရုပ်ပိုင် အသစ်ပိုင်ဆွဲမှုပြုခြင်း၊ အသစ်ပိုင်ဆွဲမှုပြုခြင်း

สมรรถนะที่ 1 น้ำหนักตัวน้ำหนัก : ความสูงที่น้ำในภาชนะต้องมีเพื่อให้แรงโน้มถ่วงที่ต้องรับน้ำเท่ากับแรงโน้มถ่วงของโลก

หัวข้อ	หัวข้อ	บันทึกของครุยศภาพ	ผลการตัดสินใจระดับภูมิภาค (ของกรมชลประทาน)
1.1 คุณภาพงานด้านความถูกต้อง สมบูรณ์	ตรวจสอบความถูกต้องของทางการเงินของแต่ละรายที่ได้รับผิดชอบ	ตรวจสอบความถูกต้องของแต่ละรายที่ได้รับผิดชอบ ตามมาตรา 4-ผู้จัดการน้ำความถูกต้องของแต่ละรายที่ได้รับผิดชอบให้รับผิดชอบและเป็นหนาแน่นอย่างไร	4-ผู้จัดการน้ำความถูกต้องของแต่ละรายที่ได้รับผิดชอบให้รับผิดชอบและเป็นหนาแน่นอย่างไร
1.2 การพัฒนาผลกระทบ	อย่างทั่วไป	ตรวจสอบความถูกต้องของทางการเงินที่ได้รับมอบหมาย ณ ประจำปีงบประมาณที่ผ่านมา ที่จะมีผลก่อผลกระทบต่อสังคม ทางเศรษฐกิจ ภูมิศาสตร์ ฯลฯ ที่อาจส่งผลกระทบต่อสังคม ทางเศรษฐกิจ ภูมิศาสตร์ ฯลฯ ที่อาจส่งผลกระทบต่อสังคม ทางเศรษฐกิจ ภูมิศาสตร์ ฯลฯ	3-มีความถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย ที่จะมีผลกระทบต่อสังคม ทางเศรษฐกิจ ภูมิศาสตร์ ฯลฯ ที่อาจส่งผลกระทบต่อสังคม ทางเศรษฐกิจ ภูมิศาสตร์ ฯลฯ

การบริการที่ดี : มีความพึงพอใจมาก แต่ไม่รู้สึกตื่นเต้น ให้บริการด้วยความตั้งใจ อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ดูแล	บันทึกเรื่องร้อยภัยภاط (ระบุเอกสารที่ได้รับจากผู้ดูแลในส่วนภาระเดียวกัน)	ผลการติดต่อและตั้งคุณภาพ (วงกตติดต่อรอบทั่วไป)
ผู้ดูแล	บันทึกเรื่องร้อยภัยภاط (ระบุเอกสารที่ได้รับจากผู้ดูแลในส่วนภาระเดียวกัน)	<p>4-บริการด้วยชั้นยาปฏิปัต្រ ศักยภาพตามที่องค์กรที่ให้บริการ “ดูแล” ดำเนินมา และครอบคลุมด้านความปลอดภัย แต่ไม่ซื้อขายมา ปรับเปลี่ยน และพัฒนาการให้เป็นบริการอย่างต่อเนื่อง สำหรับลูกค้า 3-บริการด้วยชั้นยาปฏิปัต្រ “ดูแล” อย่างต่อเนื่อง สำหรับลูกค้า แก้ไขหากได้ต้องระวังเรื่อง 2-สอนตามปัญญา ความต้องการของผู้รับบริการ พัฒาราบบ ปรับปรุงการให้บริการ 1-บริการให้คำแนะนำด้วยชั้นยาปฏิปัต្រ ไม่ต้องมีอิสระตาม ห้องเรียน</p>
ผู้ดูแล	บันทึกเรื่องร้อยภัยภاط (ระบุเอกสารที่ได้รับจากผู้ดูแลในส่วนภาระเดียวกัน)	<p>4-ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ ระดับมาก ร้อยละ 80 ขึ้นไป 3-ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ ระดับมาก ร้อยละ 70-79 2-ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ ระดับมาก ร้อยละ 60-69 1-ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ ระดับมาก ไม่ต้องมาก 60</p>

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตามเมือง : ศัลนาควรจะรู้ ศิลามองค์ความรู้และภาคภูมิปัญญา ในการใช้การและวิชาชีพที่พร้อมพัฒนาคนและสร้างผู้ผลิต

ตัวบ่งชี้	บันทึกว่องรองรับความคาดหวัง (ระบุสถานที่หลักฐาน/ข้อมูลจากการสอบถามผู้รับการสอนต่อไป และผู้ที่ยังคงอยู่)	ผลการตัดสินใจน้อมรับตัวเอง
3.1 ศักยภาพในการคำนวณด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ สำหรับระบบ ประเมิน สำนวน สำนักงาน ห้องวิเคราะห์ การอ่าน	4-มีรู้ในส่วนไม่เกี่ยวกับ 20 ชั่วโมงที่ศึกษาศิริษา ศักยภาพและศักยภาพทางอาชญากรรมที่ไม่ใช่ของตนเองให้เป็นประโยชน์ได้ แต่ไม่ใช่ของตน 2 รายการ 3-มีรู้ในส่วนไม่เกี่ยวกับ 20 ชั่วโมงที่ศึกษาศิริษา ศักยภาพและศักยภาพทางอาชญากรรมที่ไม่ใช่ของตน แต่ไม่ใช่ของศิริษา ศักยภาพและศักยภาพทางอาชญากรรมที่ไม่ใช่ของตน 1 รายการ 2-มีรู้ในส่วนไม่เกี่ยวกับ 20-30 ชั่วโมงที่ศึกษาศิริษา ศักยภาพและศักยภาพทางอาชญากรรมที่ไม่ใช่ของตน แต่ไม่ใช่ของศิริษา ศักยภาพและศักยภาพทางอาชญากรรมที่ไม่ใช่ของตน แต่ไม่ใช่ของศิริษา แต่ใช่ของตน 2 รายการ 1-มีรู้ในส่วนไม่เกี่ยวกับ 20 ชั่วโมงที่ศึกษาศิริษา ศักยภาพและศักยภาพทางอาชญากรรมที่ไม่ใช่ของตน แต่ไม่ใช่ของศิริษา ศักยภาพและศักยภาพทางอาชญากรรมที่ไม่ใช่ของตน แต่ไม่ใช่ของศิริษา แต่ใช่ของตน 1 รายการ	4-มีรู้ในส่วนไม่เกี่ยวกับ 20 ชั่วโมงที่ศึกษาศิริษา ศักยภาพและศักยภาพทางอาชญากรรมที่ไม่ใช่ของตน แต่ไม่ใช่ของศิริษา ศักยภาพและศักยภาพทางอาชญากรรมที่ไม่ใช่ของตน แต่ไม่ใช่ของศิริษา แต่ใช่ของตน 2 รายการ 3-มีรู้ในส่วนไม่เกี่ยวกับ 20 ชั่วโมงที่ศึกษาศิริษา ศักยภาพและศักยภาพทางอาชญากรรมที่ไม่ใช่ของตน แต่ไม่ใช่ของศิริษา ศักยภาพและศักยภาพทางอาชญากรรมที่ไม่ใช่ของตน 1 รายการ 2-มีรู้ในส่วนไม่เกี่ยวกับ 20-30 ชั่วโมงที่ศึกษาศิริษา ศักยภาพและศักยภาพทางอาชญากรรมที่ไม่ใช่ของตน แต่ไม่ใช่ของศิริษา ศักยภาพและศักยภาพทางอาชญากรรมที่ไม่ใช่ของตน แต่ไม่ใช่ของศิริษา แต่ใช่ของตน 2 รายการ 1-มีรู้ในส่วนไม่เกี่ยวกับ 20 ชั่วโมงที่ศึกษาศิริษา ศักยภาพและศักยภาพทางอาชญากรรมที่ไม่ใช่ของตน แต่ไม่ใช่ของศิริษา ศักยภาพและศักยภาพทางอาชญากรรมที่ไม่ใช่ของตน แต่ไม่ใช่ของศิริษา แต่ใช่ของตน 1 รายการ
3.2 การเลือกปฏิเสธ ความคิดเห็นต่างๆ วิชาการในหมู่ เพื่อนร่วมงาน	4-เข้าใจระบบทุกแบบที่เป็นรูปแบบทางภาษาต่างๆ ของ จีน ญี่ปุ่น กิจกรรมที่ศักยภาพและศักยภาพทางอาชญากรรมที่ไม่ใช่ของตน 2 รายการ ต่อไป 3-เข้าใจระบบทุกแบบที่เป็นรูปแบบทางภาษาไทยในหน่วยงาน ชีวจด 70-79 ของ จีน ญี่ปุ่น กิจกรรมที่ศักยภาพและศักยภาพทางอาชญากรรมที่ไม่ใช่ของตน 1 รายการ ต่อไป 2-เข้าใจระบบทุกแบบที่เป็นรูปแบบทางภาษาไทยในหน่วยงาน ชีวจด 60-69 ของ กิจกรรมที่ศักยภาพและศักยภาพทางอาชญากรรมที่ไม่ใช่ของตน 1-เข้าใจระบบทุกแบบที่เป็นรูปแบบทางภาษาไทยในหน่วยงาน ชีวจด 60-69 ของ กิจกรรมที่ศักยภาพและศักยภาพทางอาชญากรรมที่ไม่ใช่ของตน	4-เข้าใจระบบทุกแบบที่เป็นรูปแบบทางภาษาต่างๆ ของ จีน ญี่ปุ่น กิจกรรมที่ศักยภาพและศักยภาพทางอาชญากรรมที่ไม่ใช่ของตน 2 รายการ ต่อไป 3-เข้าใจระบบทุกแบบที่เป็นรูปแบบทางภาษาไทยในหน่วยงาน ชีวจด 70-79 ของ จีน ญี่ปุ่น กิจกรรมที่ศักยภาพและศักยภาพทางอาชญากรรมที่ไม่ใช่ของตน 1 รายการ ต่อไป 2-เข้าใจระบบทุกแบบที่เป็นรูปแบบทางภาษาไทยในหน่วยงาน ชีวจด 60-69 ของ กิจกรรมที่ศักยภาพและศักยภาพทางอาชญากรรมที่ไม่ใช่ของตน 1-เข้าใจระบบทุกแบบที่เป็นรูปแบบทางภาษาไทยในหน่วยงาน ชีวจด 60-69 ของ กิจกรรมที่ศักยภาพและศักยภาพทางอาชญากรรมที่ไม่ใช่ของตน

ถึงระดับที่ 4 ภาระทำงานเป็นทุน : การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ทางอาชญากรรมที่ดีต่อผู้มาเยือน

ตัวบ่งชี้	เป้าที่กรองรายละเอียด (ระบุมาตรฐาน/หลักสูตรการสอนตาม-ตั้งภารณฑ์ตัว และผู้ที่ช่วย)	ผลการติดตามระดับคุณภาพ (ออกผลลัพธ์ของนักเรียน)
4.1 การให้ความร่วมมือ ในการสนับสนุน ช่วยเหลือ เพื่อย่นร่วมงาน	บันทึกว่องร้อยภูมิภาค (ระบุมาตรฐาน/หลักสูตรการสอนตาม-ตั้งภารณฑ์ตัว และผู้ที่ช่วย)	4-ร่วมมือ สนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อย่นร่วมงาน ตามภาระที่ได้รับ 3-ร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือเพื่อย่นร่วมงาน ปีนี้ยังไม่เคย 2-ร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือเพื่อย่นร่วมงาน ปีนี้ยังครึ่ง 1-ร่วมมือยากให้สุดน้ำใจ / สถานการณ์ที่ห้ามจัดทำภาระ
4.2 การแสดงงบประมาณ หรือผู้คนไม่ต้องบัง หมายต้ม	บันทึกว่องร้อยภูมิภาค (ระบุมาตรฐาน/หลักสูตรการสอนตาม-ตั้งภารณฑ์ตัว และผู้ที่ช่วย)	4-แสดงงบประมาณผู้นำ / ผู้นำในกรุงเทพฯ ทำภารกิจตั้งแต่ต่างประเทศ ไม่เกินหกเดือนครั้ง / หุ้นส่วนตั้งแต่ต่างประเทศ 3-แสดงงบประมาณผู้นำ / ผู้นำในกรุงเทพฯ ทำภารกิจตั้งแต่ต่างประเทศกับประเทศไทย สถานการณ์ ปีนี้ยังไม่เคย 2-แสดงงบประมาณผู้นำ / ผู้นำในกรุงเทพฯ ทำภารกิจตั้งแต่ต่างประเทศ ในกรุงเทพฯ / บางจังหวัดตั้งแต่ต่างประเทศ 1-ไม่แสดงงบประมาณผู้นำ / ผู้นำในกรุงเทพฯ ทำภารกิจตั้งแต่ต่างประเทศ

ตัวบ่งชี้	บันทึกเรื่องราวของพยานภาพ (ระบุเอกสาร/พัสดุภายในชั้นชุดทางการสอบสวน-ถ้ามีภัยคุกคามเพิ่มเติม ให้แนบมาด้วย)	ผลการตัดสินใจระดับบัญชาการ (ระบุกรณีด้อมรอบตัวเอง)
5.1 การศึกษา ศูนย์ว่า รวมรวมซึ่งมุมที่ได้เป็น [*] • ระบุฯ	(ระบุเอกสาร/พัสดุภายในชั้นชุดทางการสอบสวน-ถ้ามีภัยคุกคามเพิ่มเติม ให้แนบมาด้วย)	4-นักการศึกษา ผู้คนกราเวรวน และเด็กกระโดมหึ่งญาในระบบ นักศึกษาจะนิยมให้เชียร์น้ำหน้าตีกันซ้อมกุ๊ดให้เชียร์สาวเครื่อง คอก็อฟฟ์ว่า 3-นักการศึกษา ผู้คนกราเวรวนซ้อมกุ๊ดให้เชียร์สาวญี่ปุ่นระบุชุมชนอเมริกา และ นักการศึกษารับประทานให้กับนักศึกษาครั้งเดียว 2-นักการศึกษา ผู้คนกราเวรวนซ้อมกุ๊ดให้กับน้ำหน้าตีกันในระบบของการ นักการศึกษารับประทานให้กับนักศึกษาครั้งเดียว 1-นักการศึกษา ผู้คนกราเวรวนซ้อมกุ๊ดให้เชียร์สาวญี่ปุ่นระบุชุมชนอเมริกา 4-เป็นผู้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจเช่าห้องพัสดุ ในการวางแผน ใช้บ้านซ้อมกุ๊ดของหน่วยงาน 3-เป็นผู้ร่วมคิด ร่วมทำในการวางแผนชุมชนซ้อมกุ๊ดของหน่วยงาน 2-เป็นผู้กำหนด/ให้ความรับผิดชอบ ให้เชือดระบบฐานห้องซ้อมห้องหน่วยงาน 1-เป็นผู้ร่วมบัน្ត และรับผิดชอบฐานห้องซ้อมห้องหน่วยงาน
5.2 การนิ่งส่วนร่วมในการ พัฒนาระบบฐานซ้อมกุ๊ด		
5.3 การใช้ชื่อชื่อภูมิ แต่งแต่ง ตั้งรัฐบุณฑ์เพื่อพัฒนา งาน		4-ช่างชิงทางการซ้อมกุ๊ดที่หลอกลวงในการหักเงินงาน ที่รับผิดชอบ โดยตนเข้าเชิงผลการบริหารฯ / รัชช 3-ช่างชิงทางการซ้อมกุ๊ดที่หลอกลวงในการหักเงินงาน ที่รับผิดชอบ 2-ช่างชิงทางการซ้อมกุ๊ดหลอกลวงและในกระบวนการพัฒนางาน เป็น ห้องซ้อมชุมชน แนวความคิด ไม่ใช่ผลการบริหารฯ / รัชช 1-ใช้แนวคิดสร้างมุกขอกันในการพัฒนางาน โดยไม่ร่างจึงแม่ลังซ้อม

แผนรับรองที่ 6 ภัยธรรมชาติและอุบัติเหตุ : ความสามารถในการกำหนดความซับซ้อนต่างๆ ให้เหมาะสมกับศักดิ์ศรีของฯ ตามลักษณะ หรือภัยธรรมชาติที่กำกับดูแล รวมทั้ง

ความสามารถในการรับรองว่ามีโครงสร้างที่ต้องดูแลอย่างเข้มแข็งเพื่อรักษาและฟื้นฟูได้ทันท่วงทัน

ตัวชี้วัด	มูลค่าของภัยธรรมชาติ (ระบุตัวเลข/หลักฐานชี้ชัดของการดูแลตามลักษณะที่ต้องดูแลอย่างเข้มแข็ง)	ผลการติดตามและติดตามเชิงภาพ (จัดกลุ่มด้วยลักษณะที่ต้องดูแล)
6.1 วิศวกรรมที่ดีงามที่สุดในประเทศไทย ปัญหา ของงาน เทศ สถานที่ตั้งกรุงรัตน มหาวิทยาลัยนัก แห่ง ปัญหางาน ในความรับผิดชอบ	(ระบุตัวเลข/หลักฐานชี้ชัดของการดูแลตามลักษณะที่ต้องดูแลอย่างเข้มแข็ง)	<p>4-ระบุภัยธรรมชาติที่มีปัญหานำมาทางภัยธรรมชาติ เช่น ภัยไฟที่หลอกหลอน และภัยไฟฟ้าโดยภัยธรรมชาติให้เป็นแหล่งกำเนิด</p> <p>3-ระบุภัยธรรมชาติที่มีปัญหานำมาทางภัยไฟฟ้าที่หลอกหลอน โดย ภัยไฟฟ้าที่ให้เป็นแหล่งกำเนิด</p> <p>2-ระบุภัยธรรมชาติที่มีปัญหานำมาทางภัยไฟฟ้าที่หลอกหลอน เช่น ภัยไฟฟ้า โดยภัยไฟฟ้าที่ให้เป็นแหล่งกำเนิด</p> <p>1-ระบุภัยธรรมชาติที่มีปัญหานำมาทางภัยไฟฟ้าที่ให้เป็นแหล่งกำเนิด เช่น ภัยไฟฟ้า</p>
6.2 ความคิดเห็นระบบในการ แก้ไขภัยธรรมชาติที่ดีที่สุด	แก้ไขภัยธรรมชาติที่ดีที่สุด	<p>4-มีการติดตามเชิงภาพภัยธรรมชาติที่ดีที่สุด วิธีการแก้ไขภัยธรรมชาติที่ดีที่สุด คำแนะนำดีๆ ของรัฐ</p> <p>และประเมินผลกระทบภัยธรรมชาติที่ดีที่สุด ตาม ให้เมืองน้ำดีภัยธรรมชาติประเมิน ไปใช้ใน การติดตามเชิงภาพที่ดีที่สุด</p> <p>3-มีการติดตามเชิงภาพภัยธรรมชาติที่ดีที่สุด วิธีการแก้ไขภัยธรรมชาติที่ดีที่สุด คำแนะนำดีๆ ของรัฐ และประเมินผลกระทบภัยธรรมชาติที่ดีที่สุด ตาม ให้เมืองน้ำดีภัยธรรมชาติประเมิน ไปใช้ใน การติดตามเชิงภาพที่ดีที่สุด</p> <p>2-มีการติดตามเชิงภาพภัยธรรมชาติที่ดีที่สุด วิธีการแก้ไขภัยธรรมชาติที่ดีที่สุด คำแนะนำดีๆ ของรัฐ และประเมินผลกระทบภัยธรรมชาติที่ดีที่สุด ตาม ให้เมืองน้ำดีภัยธรรมชาติประเมิน กิจกรรม การแก้ไขภัยธรรมชาติที่ดีที่สุด</p> <p>1-มีการติดตามเชิงภาพภัยธรรมชาติที่ดีที่สุด วิธีการแก้ไขภัยธรรมชาติที่ดีที่สุด คำแนะนำดีๆ ของรัฐ</p>

ก้าวสู่การเป็นนักธุรกิจ : ความสำเร็จในวงการ การซื้อขายของคนที่คิด ฯ และการสร้างงานใหม่ๆ ตลอดจนการซื้อขายหุ้น

卷之三

ตัวชี้วัด	บันทึกของหมายเหตุ	ผลการติดตามและตั้งคุณภาพ
7.1 ความสามารถในการสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	(ระบุขอบเขต/หลักฐานที่บ่งชี้ถูกต้องของการสอนตามตั้งค่าและผู้ที่จะใช้งาน)	<p>4—นักเรียนใช้ e-mail และโทรศัพท์สื่อสารกับครุภัณฑ์เชิงบินทางเครื่องบินทางอากาศ มีการแลกเปลี่ยนเรื่องราวทางการเดินทางและจังหวะเดินทางที่บินทางอากาศที่บินด้วยสายการบิน e-mail และโทรศัพท์สื่อสารกับครุภัณฑ์เชิงบินทางอากาศ ให้ร่องไว</p> <p>3—นักเรียนใช้ e-mail และโทรศัพท์สื่อสารกับครุภัณฑ์เชิงบินทางเครื่องบินทางอากาศ แต่ยังไม่สามารถสื่อสารกับครุภัณฑ์เชิงบินทางอากาศได้ดีมาก</p> <p>2—นักเรียนใช้ e-mail และโทรศัพท์สื่อสารกับครุภัณฑ์เชิงบินทางเครื่องบินทางอากาศ ให้ร่องไว แต่ยังไม่สามารถสื่อสารกับครุภัณฑ์เชิงบินทางอากาศได้ดีมาก</p> <p>1—นักเรียนใช้ e-mail หรือโทรศัพท์สื่อสารกับครุภัณฑ์เชิงบินทางเครื่องบินทางอากาศ แต่ใช้สื่อสารไม่ค่อยดี ห้องเรียนขาดการสื่อสารกับครุภัณฑ์เชิงบินทางอากาศ</p>
7.2 ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ให้ผู้อื่นนำไปใช้ได้สู่สิ่นมาศ ศึกษาดูงานรับรู้ ประเมิน คัดเลือก ตามเพื่อบรรลุ จุดมุ่งหมายของการศึกษา		<p>4—สามารถถ่ายทอดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและแนวโน้ม ให้ผู้อื่นนำไปใช้ได้สู่สิ่นมาศ ศึกษาดูงานรับรู้ ประเมิน คัดเลือก ตามแผนการศึกษา ของครุภัณฑ์ทางการบินฯ แต่ยังไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและแนวโน้ม ให้ผู้อื่นนำไปใช้ได้สู่สิ่นมาศ ศึกษาดูงานรับรู้ ประเมิน คัดเลือก ตามแผนการศึกษา ของครุภัณฑ์ทางการบินฯ ได้ดีมาก</p> <p>3—สามารถถ่ายทอดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและแนวโน้ม ให้ผู้อื่นนำไปใช้ได้สู่สิ่นมาศ ศึกษาดูงานรับรู้ ประเมิน คัดเลือก ตามแผนการศึกษา ของครุภัณฑ์ทางการบินฯ แต่ยังไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและแนวโน้ม ให้ผู้อื่นนำไปใช้ได้สู่สิ่นมาศ ศึกษาดูงานรับรู้ ประเมิน คัดเลือก ตามแผนการศึกษา ของครุภัณฑ์ทางการบินฯ ได้ดีมาก</p> <p>2—สามารถถ่ายทอดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและแนวโน้ม ให้ผู้อื่นนำไปใช้ได้สู่สิ่นมาศ ศึกษาดูงานรับรู้ ประเมิน คัดเลือก ตามแผนการศึกษา ของครุภัณฑ์ทางการบินฯ แต่ยังไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและแนวโน้ม ให้ผู้อื่นนำไปใช้ได้สู่สิ่นมาศ ศึกษาดูงานรับรู้ ประเมิน คัดเลือก ตามแผนการศึกษา ของครุภัณฑ์ทางการบินฯ ได้ดีมาก</p> <p>1—ยังไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและแนวโน้ม ให้ผู้อื่นนำไปใช้ได้สู่สิ่นมาศ ศึกษาดูงานรับรู้ ประเมิน คัดเลือก ตามแผนการศึกษา ของครุภัณฑ์ทางการบินฯ ได้ดีมาก</p>

ପ୍ରମାଣନ୍ଦିତ ୮

ก็ต้องการให้เป็นไปตามที่ต้องการ แต่ก็ต้องยอมรับว่าในความต้องการนั้นๆ ไม่ใช่เรื่องที่ดี

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/กรอบด้านเชิงยุทธศาสตร์	เป้าหมาย/กรอบด้านเชิงยุทธศาสตร์	เป้าหมาย/กรอบด้านเชิงยุทธศาสตร์
8.3 ตารางต่อไปนี้มีเป้าหมาย และให้โอกาสผู้ร่วมงาน ได้พัฒนาในรูปแบบ ต่างๆ	(ระบุมาตรการหลักที่ส่งเสริมการสอนตามสังคมยุคใหม่ ด้วยวิธีการ และสื่อที่หลากหลาย)	4.—จัดกิจกรรม/โครงงานที่ไม่ใช่สอนร่วมงาน ไม่มีวิธีการ พัฒนาทักษะทางเดียวเท่านั้น 3.—จัดกิจกรรม/โครงงานที่บูรณาภรณ์ ให้ผู้สอนร่วมงาน ไม่มีวิธีการ พัฒนาทักษะทางเดียวเท่านั้น 2.—จัดกิจกรรม/โครงงาน ให้ผู้สอนร่วมงาน ได้มีโอกาสพัฒนาทักษะทาง บางส่วนขณะได้มาสัมผัส 1.—จัดกิจกรรม/โครงงานที่พัฒนาทักษะทางเดียวทั่วไปของนักเรียน ไม่มีกำหนดที่ต้องสอน	4.—จัดกิจกรรม/โครงงานที่ไม่ใช่สอนร่วมงาน ไม่มีวิธีการ พัฒนาทักษะทางเดียวเท่านั้น 3.—จัดกิจกรรม/โครงงานที่บูรณาภรณ์ ให้ผู้สอนร่วมงาน ไม่มีวิธีการ พัฒนาทักษะทางเดียวเท่านั้น 2.—จัดกิจกรรม/โครงงาน ให้ผู้สอนร่วมงาน ได้มีโอกาสพัฒนาทักษะทาง บางส่วนขณะได้มาสัมผัส 1.—จัดกิจกรรม/โครงงานที่พัฒนาทักษะทางเดียวทั่วไปของนักเรียน ไม่มีกำหนดที่ต้องสอน
9.1 ความสามารถในการ วิเคราะห์ผลตี ผลลัพธ์และ คาดการณ์ผลของภารกิจ เบ็ดเตล็ดทางวิชาการ ขององค์กร	(ระบุมาตรการหลักที่ส่งเสริมการสอนตามสังคมยุคใหม่ ด้วยวิธีการ และสื่อที่หลากหลาย)	4.—ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ ฐานสัมมูลศึกษา ที่ต้องใช้ ภาษาที่ใช้ในสถาน ที่รับผิดชอบ เป็นระบบฯ ตลอด 3 ปีของหนังสือ 3.—ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติที่ภาคี ฐานสัมมูลศึกษา ที่ต้องใช้ ภาษาที่ใช้ในสถาน ที่รับผิดชอบ ในระบบที่ก่อนหน้า อย่างน้อย 1 ปี 2.—ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติที่ภาคี ฐานสัมมูลศึกษา ที่ต้องใช้ ภาษาที่ใช้ในสถาน ที่รับผิดชอบ ไม่ใช้ภาษาไทย ให้ใหม่เมื่อถึงคราว หลักฐาน 1.—ประเมินผลและห้องเรียนที่ต้องการพัฒนาเพิ่มขึ้น-ปรับปรุงองค์กร	4.—ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ ฐานสัมมูลศึกษา ที่ต้องใช้ ภาษาที่ใช้ในสถาน ที่รับผิดชอบ ในระบบฯ ตลอด 3 ปีของหนังสือ 3.—ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติที่ภาคี ฐานสัมมูลศึกษา ที่ต้องใช้ ภาษาที่ใช้ในสถาน ที่รับผิดชอบ ในระบบที่ก่อนหน้า อย่างน้อย 1 ปี 2.—ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติที่ภาคี ฐานสัมมูลศึกษา ที่ต้องใช้ ภาษาที่ใช้ในสถาน ที่รับผิดชอบ ไม่ใช้ภาษาไทย ให้ใหม่เมื่อถึงคราว หลักฐาน 1.—ประเมินผลและห้องเรียนที่ต้องการพัฒนาเพิ่มขึ้น-ปรับปรุงองค์กร

ตามวรรคหนังสือ 9 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง : ความสามารถในการวิเคราะห์ คาดเดื่อขององค์กร การนักวิเคราะห์ความทางเลือก กรณี จ ภัยในการ
ยกระดับมาตรฐานให้กับผู้เรียน

11. การพัฒนาผู้เรียน : ฝึกงานผู้ช่วย : ฝึกงานผู้ช่วย : ฝึกงานผู้ช่วย

หัวข้อ	ตัวอย่าง	บันทึกการร่องรอยตามภาระของตน-ผู้คนที่ยอมรับได้	ผู้ต้องคิดเห็นและบุคคล (ยกตัวอย่างของตัวเอง)
11.3 การจัดระเบียบ ช่วยเหลือผู้รีียน	(ระบุเอกสารที่มีความซับซ้อนต้องมีการทำภาระของตน-ผู้คนที่ยอมรับได้ แต่ผู้ที่ยอมรับ)	<p>4-จัดทำตัวอยู่ที่เรียนเป็นรายบุคคล ใช้ช่วงเวลาส่วนตัวในการเรียนตามแบบ ประเมินคิดกระบวนการ มิจดกระบวนการเป็นก้าวหน้าไปสู่ความสามารถพิเศษ แต่จะเรียนให้สำเร็จ ปฏิบัติกันไม่ทราบจะสอน ฝึกอบรมโดยรวมแล้วว่าดี ท่านอาจารย์</p> <p>3-จัดทำตัวอยู่ที่เรียนเป็นรายบุคคล ใช้ช่วงเวลาส่วนตัวเรียนเข้ากับภาระของตน รับรู้บทบาทคิดกระบวนการ มิจดกระบวนการเป็นก้าวหน้าไปสู่ความสามารถพิเศษ แต่จะเรียนให้สำเร็จ ปฏิบัติกันให้ทราบจะสอน</p> <p>2-จัดทำตัวอยู่ที่เรียนเป็นรายบุคคล นำไปใช้ในช่วงเวลาเดียวกับผู้เรียนตัวผู้สอน รับรู้บทบาทคิดกระบวนการ มิจดกระบวนการเป็นก้าวหน้าไปสู่ความสามารถพิเศษ</p> <p>1-จัดทำตัวอยู่ที่เรียนในภาระรวม เพื่อใช้ช่วงเวลาเดียวกับผู้เรียนในภาระตัวผู้สอน</p>	<p>ผู้ต้องคิดเห็นและบุคคล (ยกตัวอย่างของตัวเอง)</p> <p>ผู้ต้องคิดเห็นและบุคคล (ยกตัวอย่างของตัวเอง)</p> <p>ผู้ต้องคิดเห็นและบุคคล (ยกตัวอย่างของตัวเอง)</p> <p>ผู้ต้องคิดเห็นและบุคคล (ยกตัวอย่างของตัวเอง)</p>

12. กิจกรรมที่นักศึกษาต้องทำ : สามารถถ่ายรูปภาพมาใส่ใน

หัวข้อ	วัสดุที่ใช้และวิธีการผลิต	ผลลัพธ์ที่ได้
12.1 การจัดบริหารการจัดการความรับภาระและผู้ดูแล การจัดการเรียนการสอน	(ระบุแหล่งมา/ที่ต้องการ/ชื่อผู้ติดต่อ/รายละเอียดตัวตน) น้ำทึบรองรองกระดาษ ผลการติดต่อและตั้งคุณภาพ	<p>1-มีใบอนุญาต สื่อการเรียน หรือบุคลากร ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับไว้</p> <p>2-มีใบอนุญาต สื่อการเรียน หรือบุคลากร ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับไว้</p> <p>3-มีใบอนุญาต สื่อการเรียน หรือบุคลากร ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับไว้</p> <p>4-มีใบอนุญาต สื่อการเรียน หรือบุคลากร ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับไว้</p>

แบบประเมินคุณภาพการจัดการและพัฒนาศักยภาพบุคลากร			
ตัวปัจจัย	วัตถุประสงค์ของรายละเอียด	วิธีการติดตามและประเมินผล	ผลการติดตามและประเมินผล
12.2 การเข้าทำข้อมูล สารสนเทศและเอกสาร ประจำนักเรียน/ประจำวิชา	(ระบุมาตรฐาน/หลักฐาน/ข้อมูลเอกสารและมาตรการที่มีอยู่แล้ว)	1-งานนำเสนอแนะนําให้บุคลากรเข้าใจแนวทางการประเมินคุณภาพบุคลากร 2-งานนำเสนอแนะนําให้บุคลากรเข้าใจแนวทางการประเมินคุณภาพบุคลากร 3-งานนำเสนอแนะนําให้บุคลากรเข้าใจแนวทางการประเมินคุณภาพบุคลากร 4-งานนำเสนอแนะนําให้บุคลากรเข้าใจแนวทางการประเมินคุณภาพบุคลากร	4-งานนำเสนอแนะนําให้บุคลากรเข้าใจแนวทางการประเมินคุณภาพบุคลากร 3-งานนำเสนอแนะนําให้บุคลากรเข้าใจแนวทางการประเมินคุณภาพบุคลากร 2-งานนำเสนอแนะนําให้บุคลากรเข้าใจแนวทางการประเมินคุณภาพบุคลากร 1-งานนำเสนอแนะนําให้บุคลากรเข้าใจแนวทางการประเมินคุณภาพบุคลากร
12.3 การกำกับนักเรียน/ ประจำวิชา			1-มีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและมีวัตถุประสงค์ชัดเจน 2-มีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและมีวัตถุประสงค์ชัดเจน 3-มีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและมีวัตถุประสงค์ชัดเจน 4-มีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและมีวัตถุประสงค์ชัดเจน

ข้ออธิบาย

กรณีที่ผู้รับการประชุมมีความต้องการทราบรายละเอียดเพิ่มเติมของผู้อ้อนหานี้ที่หน่วยงานนั้นดำเนินการที่ทำให้ได้รับการเลื่อนวิทยากรเป็นครั้งที่สองตามที่ระบุไว้ในจดหมาย

กรณีที่ผู้รับการประชุมมีความต้องการทราบรายละเอียดเพิ่มเติมของผู้อ้อนหานี้ที่หน่วยงานนั้นดำเนินการที่ทำให้ผู้อ้อนหานี้ได้รับการเลื่อนวิทยากรเป็นครั้งที่สองตามที่ระบุไว้ในจดหมาย โปรดระมัดระวังว่าหากผู้อ้อนหานี้ได้รับการเลื่อนวิทยากรเป็นครั้งที่สองแล้ว ไม่สามารถเลื่อนวิทยากรเป็นครั้งที่สามได้อีก

สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติมของผู้อ้อนหานี้ที่หน่วยงานนั้นดำเนินการที่ทำให้ได้รับการเลื่อนวิทยากรเป็นครั้งที่สอง ให้สอบถามผู้อ้อนหานี้โดยตรง

ผู้รับประชุมรายบุคคล/ผู้แทนรายบุคคล
วันที่.....เดือน.....ปี.....
()

กรอบคำอ่านในการจัดสอนภาษาถิ่น

1. ชี้แจงความเป็นมาของภารกิจ แนะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในเชิงเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนที่มีและไม่มีครุวิทยฐานะเชี่ยวชาญ แล้วให้ผู้เข้าสัมมนาแสดงความคิดเห็นทั่วไป
2. นำเสนอความคิดเห็นของครุเชี่ยวชาญเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่วิทยฐานะครุเชี่ยวชาญ แล้วให้สามารถร่วมแสดงความคิดเห็นทั่วไป
3. สอบถาม/สัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครุให้เข้าสู่วิทยฐานะครุเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษในอนาคต ดังกรอบคำอ่านต่อไปนี้

คำอ่านเกริ่นนำ : บทบาท หน้าที่ครุ ถ้าจะอธิบายด้วยกรอบหน้าที่ 4 ประการหลัก ๆ เท่านะส่วนหรือไม่ กรอบคุณหรือไม่

1. สอน.....ปฎิบัติการสอนนั้นผู้เรียนเป็นสำคัญ วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ พัฒนาและประเมินผลลัพธ์การ
2. อบรม แก้ปัญหา พัฒนาผู้เรียน.....อบรม บันนิสช์ ช่วยเหลือครุและแก้ปัญหา พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนที่สมบูรณ์
3. พัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาวิชาชีพ...ศึกษา ค้น ค่าว่า หาความรู้ นำแนวคิด วิธีการใหม่ๆ มาใช้ เข้าร่วมในกิจกรรมทางวิชาชีพ
4. ร่วมมือกับบุคลากร/ประสานงานชุมชนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้....ให้แหล่งเรียนรู้ท้องถิ่น ร่วมมือกับผู้ประกอบ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก สร้างเสริมความรู้ผ่านนักเรียนต่ochุมชน

คำอ่าน 1 : หน้าที่ ความรับผิดชอบของครุเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ(ดังปรากฏในเอกสารที่แจก)

1. หน้าที่ของความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตามองค์กรและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ประกอบบุคคลในชุมชนและหน่วยงานประจำการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2. คุณภาพการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเข้าใจในสาระที่รับผิดชอบอย่างลึกซึ้ง มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ บริหารจัดการชั้นเรียน โดยแตกต่างให้เห็นว่ามีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดกัน วิจัย และนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และมีการพัฒนาตามองค์กรและพัฒนาวิชาชีพมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับธรรมชาติของสาระที่รับผิดชอบและความแตกต่างของผู้เรียน รวมทั้งมีการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของสาระ หรือกุ่มสาระการเรียนรู้ และ เป็นผู้มีวิ见识 คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้มีวิทยฐานะครุเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดเหมือนกัน แต่เพิ่มความเข้มข้นในเรื่องคุณภาพการปฏิบัติงาน ในขณะที่ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ เน้นให้มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดกัน วิจัย และนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน หรือมีการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ วิทยฐานะครุเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการ เป็นต้น

3. ตัวบทผลงานที่เกิดจากภารกิจปฏิบัติหน้าที่ คาดหวังว่า ครุเชี่ยวชาญจะต้องปรากฏผลงานต่อนักเรียน ครุอาจารย์และโรงเรียน อย่างชัดเจน ในขณะที่ วิทยฐานะครุเชี่ยวชาญพิเศษ ได้กำหนดเพื่อนำไปผลงานที่ปรากฏต่อ

ชุมชนและวิชาการ หัวข้อ พร้อมทั้งกำหนดเงื่อนไขผลงานทางวิชาการ คือ วิทยฐานะครุเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการมีคุณภาพในระดับคี 2 รายการ เป็นผลงานวิจัย 1 รายการ และผลงานทางวิชาการอื่นอีก 1 รายการ ส่วนวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษกำหนดผลงานมีคุณภาพในระดับคีมาก 2 รายการ เป็นประเภทวิจัยและพัฒนา 1 รายการ และผลงานอื่นอีก 1 รายการ

ประเด็นค่าตอบแทน : ท่านผู้นัดหน้าหรือไม่ กับการเน้นให้ครุเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญทักษะ มีภารกิจสำคัญในการปฏิบัติงานนี้เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ระดับโรงเรียน ระดับบุคคลที่นี้ หรือต่อรองวิชาการในวงกว้าง

ภาระงาน 2 : สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครุเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ

จากความคาดหวังที่เกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานและผลงาน จะเห็นว่า ครุเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องปฏิบัติงานในลักษณะของครุยกน้ำที่จะต้องปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อครุ-อาชาร์ เพื่อร่วมงานหรือต่อโรงเรียนอย่างชัดเจน ดังนั้น ครุจะต้องมีสมรรถนะจำเป็นที่สำคัญ ๆ หลาຍประการ โดยในที่นี้เห็นว่าควรมี สมรรถนะดังต่อไปนี้(ปรากฏรายละเอียดในเอกสารที่แนก)

1. **มุ่งผลสัมฤทธิ์ :** ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ครบถ้วน ตามบูรณา และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
2. **ทราบบริการที่ดี :** มีความตั้งใจ พยายามให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ให้บริการวิชาการ และค้านอื่น ๆ อช่างมี ประสิทธิภาพ
3. **การพัฒนาตนเอง :** ศึกษาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
4. **การทำงานเป็นทีม :** การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อร่วมงานและการแสดงบทบาทผู้นำ หรือผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม
5. **การเผยแพร่และใช้ข้อมูล สารสนเทศ :** การศึกษา ศึกษา รวมรวมข้อมูลและนำสารสนเทศ ไปใช้เพื่อพัฒนางาน
6. **การวิเคราะห์และสังเคราะห์ :** ความสามารถในการที่ทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็น ส่วนย่อย ๆ ความหลักการ หรือกฎหมายที่กำหนด รวมทั้งความสามารถในการรับร่วมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหา และพัฒนางาน
7. **การสื่อสารและถ่ายทอด :** ความสามารถในการทูด การเขียนในโอกาสและสถานที่ต่าง ๆ และการสื่อสาร ผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ต ตลอดจนการซักซูงโน้มน้าว ให้ผู้อื่นเห็นด้วยของรับ กลั่นอุดตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของ การสื่อสาร
8. **การพัฒนาศักยภาพบุคลากร :** ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตามเป็นแบบอย่าง รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาส ผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

9. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง : ความสามารถในการวิเคราะห์ คาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงภาวะแวดล้อมขององค์กร การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้ในการตัดสินใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน การกระตุ้น ส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมกันปรับปรุง/พัฒนาระบบงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

10. การออกแบบการเรียนรู้ : มีความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับชุดประสงค์ การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ หรือธรรมชาติของผู้เรียน

11. การพัฒนาผู้เรียน : มีความมุ่งมั่นในการปูอุปกรณ์ดูแลรักษา จริยธรรม ทักษะชีวิตแก่ผู้เรียน อย่างดีด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสร้างระบบดูแลสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ

12. การบริหารจัดการชั้นเรียน : สามารถสร้างบรรยายการเรียนรู้ รวมรวมสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ ด้วยการบริหารชั้นเรียน และกำกับดูคล่องงานของนักเรียนในชั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นค่าอ่าน : ถนนมะที่ควรจะมี สำหรับครูเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ ใน 12 ประการ ดังกล่าว ข้างต้น ครอบคลุม และเพียงพอที่ของการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะครุยุกนี้หรือไม่

ค่าตาม 3 : แนวทางการส่งเสริมครูเข้าสู่วิทยฐานะเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ

การส่งเสริมครูเข้าสู่วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ นับตั้งแต่การเริ่มนับรุกครู การส่งเสริมและพัฒนาในระยะต้น การส่งเสริมและพัฒนาในระยะการเข้าสู่วิทยฐานะชำนาญการ การส่งเสริมและพัฒนาในระยะเข้าสู่วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และการส่งเสริมพัฒนาต่อเนื่องในขณะปฏิบัติหน้าที่ครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ดังแนวทางที่ปรากฏในเอกสารที่แนก

ประเด็นค่าอ่าน : แนวทางการส่งเสริมในแต่ละระยะต่อไปนี้ มีความเหมาะสมหรือไม่ ควรปรับปรุง เพิ่มเติมในส่วนใดบ้าง

(ตามที่จะระบุ นับตั้งแต่ระยะแรกเริ่มเข้าปฏิบัติราชการ)

ค่าตาม 4 : โปรดให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ในการส่งเสริม /พัฒนาครู ให้มีความเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ

ผู้เกี่ยวข้องผู้ที่ดูแล ฯ ควรดำเนินการอย่างไรบ้าง

ค่าตาม 5 : โปรดให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ อื่น ๆ เพื่อการพัฒนาครู ให้มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ หรือ เชี่ยวชาญพิเศษ ในอนาคต

(ร่าง 1)

กรอบแนวคิดและแนวทางการพัฒนาครุภัณฑ์วิทยาศาสตร์เชิงวิชาชีพ หรือเชิงวิชาชีพพิเศษ

1. หน้าที่ ความรับผิดชอบของครุเชิงวิชาชีพและเชิงวิชาชีพพิเศษ

1. หน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนและหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2. คุณภาพการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเข้าใจในสาระหรือกุญแจสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบในระดับสูง มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ บริหารจัดการชั้นเรียน โดยแสดงให้เห็นว่ามีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดค้น วิจัย และนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับธรรมชาติของสาระหรือกุญแจสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบและความต้องของผู้เรียน รวมทั้งมีการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพด้านมาตรฐานการเรียนรู้ของสาระหรือกุญแจสาระการเรียนรู้ และ เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้มีวิทยาศาสตร์เชิงวิชาชีพและเชิงวิชาชีพพิเศษ กำหนดเหมือนกัน แต่เพิ่มความเข้มข้นในเรื่องคุณภาพการปฏิบัติงาน ในขณะที่ วิทยาศาสตร์เชิงวิชาชีพ เน้นให้มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดค้น วิจัย และนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน หรือมีการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์เชิงวิชาชีพพิเศษ กำหนดให้มีการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการ เป็นต้น

3. ตัวอย่างงานที่มีคุณภาพการปฏิบัติหน้าที่ คาดหวังว่า ครุเชิงวิชาชีพจะต้องปราศจากผลงานท่อนักเรียน ครุ-อาจารย์และโรงเรียน อย่างชัดเจน ในขณะที่ วิทยาศาสตร์เชิงวิชาชีพพิเศษ ได้กำหนดเงื่อนไข ผลงานที่ปราศจากต่องุนช์ และวงวิชาการ ด้วย พร้อมทั้งกำหนดเงื่อนไขผลงานทางวิชาการ คือ วิทยาศาสตร์เชิงวิชาชีพ ต้องมีผลงานทางวิชาการมีคุณภาพในระดับคี 2 รายการ เป็นผลงานวิจัย 1 รายการ และผลงานทางวิชาการอีก 1 รายการ ส่วนวิทยุ拿出 เชิงวิชาชีพพิเศษกำหนดผลงานมีคุณภาพในระดับคี 2 รายการ เป็นประเภทวิจัยและพัฒนา 1 รายการ และผลงานอีก 1 รายการ

จากการคาดหวังเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานและผลงาน จะเห็นว่า ครุเชิงวิชาชีพและเชิงวิชาชีพพิเศษจะต้องปฏิบัติงานในลักษณะของครุภัณฑ์ที่จะต้องปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อครุ-อาจารย์ เพื่อนร่วมงานหรือต่อโรงเรียน อย่างชัดเจน ดังนั้น ครุจะต้องมีสมรรถนะจำเป็นที่สำคัญ ๆ หลาบประการ รวมทั้งควรจะมีการกำหนดเงื่อนไขการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นรูปธรรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจะมีระบบที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้ครุมีวิทยาศาสตร์เชิงวิชาชีพหรือเชิงวิชาชีพพิเศษ

ประเด็นคำถาม 1 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ กับการเน้นให้ครุเชิงวิชาชีพ/เชิงวิชาชีพพิเศษ มีบทบาทสำคัญในการเป็นแกนนำเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่ หรือค่าวงวิชาการในวงกว้าง

2. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครุภัชราษฎร์/เชี่ยวชาญพิเศษ

- 1. มุ่งผลสัมฤทธิ์:** ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ครบถ้วน สมบูรณ์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
- 2. การบริการที่ดี:** มีความตั้งใจ พยายามให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ให้บริการวิชาการ และด้านอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3. การพัฒนาตนเอง :** ค้นหาความรู้ ศึกษาองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
- 4. การทำงานเป็นทีม :** การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ดูแลให้อย่างเหมาะสม
- 5. การตรวจสอบและใช้ข้อมูล สารสนเทศ :** การศึกษา ศึกษา รวมรวมจัดระบบข้อมูล และนำสารสนเทศไปใช้เพื่อพัฒนางาน
- 6. การวิเคราะห์และซังเคราะห์ :** ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย ๆ ตามหลักการ หรือกฎหมายที่กำหนด รวมทั้งความสามารถในการรับรู้ความลึกซึ้งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนางาน
- 7. การสื่อสารและจูงใจ :** ความสามารถในการชี้แจง การอธิบายในโอกาสและสถานที่ต่าง ๆ และการสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตลอดจนการซักขูงในมั่นใจ ให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับ ถือข้อดี เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของ การสื่อสาร
- 8. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร :** ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้ที่สนใจร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตามเป็นแบบอย่าง รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ
- 9. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง :** ความสามารถในการวิเคราะห์ คาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงภาวะแวดล้อมขององค์กร การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้ในการช่วยลดภาระ หรือเพิ่มประสิทธิภาพของงาน การกระตุ้น สร้างเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมกันปรับปรุง/พัฒนาระบบงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 10. การออกแบบการเรียนรู้ :** มีความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ หรือธรรมชาติของผู้เรียน
- 11. การพัฒนาผู้เรียน :** มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติฝึกอบรม จัดอบรม ทักษะชีวิตแก่ผู้เรียน คุ้มครองด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสร้างระบบคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ
- 12. การบริหารจัดการชั้นเรียน :** สามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ รวมรวมสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารชั้นเรียน และกำกับดูความงานของนักเรียนในชั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นค่าอ่อน 2 สมรรถนะที่ควรจะมี สำหรับครุภัชราษฎร์ เชี่ยวชาญพิเศษ ใน 12 ประการ ดังกล่าว ข้างต้น ครอบคลุม และเพียงพอเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะครุภัชราษฎร์/เชี่ยวชาญพิเศษ

3. แนวทางการส่งเสริมครุเข้าสู่วิทยฐานะเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ

การส่งเสริมครุเข้าสู่วิทยฐานะควรดำเนินการอย่างเป็นระบบนับตั้งแต่การเริ่มบรรจุครุ การส่งเสริมและพัฒนาในระยะต้น การส่งเสริมและพัฒนาในระยะการเข้าสู่วิทยฐานะชำนาญการ การส่งเสริมและพัฒนาในระยะเข้าสู่วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และการส่งเสริมพัฒนาต่อเนื่องในระยะปฏิบัติหน้าที่ครุเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ดังแนวทางด่อไปนี้

บริเวณคำยาน 3 แนวทางการส่งเสริมในแต่ละระยะต่อไปนี้ มีความเห็นชอบหรือไม่ ควรปรับปรุง เพิ่มเติมในส่วนใดบ้าง

แนวทางการส่งเสริม พัฒนาศรัทธาสู่วิทยานะครีบีญาณารือเรี่ยวชาญพิษณุ(ร่าง 1)

ระยะของภาระผ่านมา	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. ระยะแรกเริ่ม ปฏิบัติราชการ	<p>1.1 สร้างความตระหนักให้รับทราบเพื่อวินิจฉัยชั้นปฐง ที่ต้องอาศัยพัฒนาศรัทธาเชิงวิชาการ ด้วยมีความรับผิดชอบอย่างมาก ภาคติดตามอย่างเข้มงวด จัดระบบงานพัฒนาเชิงวิชาชีวะและต่อไปจะใช้ตนให้กับประเทศไทยอย่างแท้จริง</p> <p>1.2 ประเมินผลเรื่อง เส้นทางวิชาชีว์ทุก 5 วันทำางานน้ำในวิชาชีพ</p> <p>1.3 จัดหมวดหมู่ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของครุช่างชั้นต้น และอาจจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อการประเมิน ด้วยตนเอง เช่น ความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์การศึกษาแห่งชาติ และการศึกษาเพื่อหลักสูตร แนวคิด ที่ใช้กับการเรียนการสอนตามหลักสูตร แนวโน้มที่ไม่ควรลืมไปและมีผลต่อความหลังคุณ หลักการและแนวปฏิบัติในการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การประเมิน ภาระหรือโภรจากการในความรับผิดชอบ ความรู้สู่องค์วิทยาชุมชนและภาระเชิงค่านะพัฒนาตามที่องค์กรกำหนด</p> <p>1.4 ทดสอบสมรรถนะในด้านความรู้ที่สำคัญ ๆ ในรุ่ง 3) อย่างเป็นระบบ จริงจัง หรือให้ครุชดสอบตนเองเป็นระยะ ๆ จนตลอดผ่านในภาคการของครุวิทย์</p> <p>1.5 มอบหมายให้ครุชุดนี้ดำเนินแผนพัฒนาตามองค์ความรู้และแผนการเตรียมตัวเพื่อก้าวสู่วิทยานะ ให้ระบบปฏิบัติการ พัฒนาและพัฒนาตนเพื่อเข้าสู่วิทยานะ ที่เป็นมาตรฐาน</p>	<p>ผู้ 1.1-1.4 อาจดำเนินการได้ ดำเนินงานเบื้องต้นที่ หรือ สถานศึกษา</p> <p>ผู้ 1.5 ดำเนินการโดย สถานศึกษา</p>

ระยะของการพัฒนา	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
2. ระยะปฏิริหาริการ 1-5 ปีแรก	<p>2.1 ควรให้ความสำคัญกับกระบวนการที่เสื่ง ในลักษณะของการทำงานร่วมกันทั่วงานอย่างต่อเนื่อง(On the job training)</p> <p>2.2 ส่งเสริมให้ร่วมสร้างผลงานทางวิชาการที่เป็นไปได้ ใช้เป้าหมายต่อการบรรลุเป้าหมายการเรียนการสอน ร่วมกับบุคลากรที่เชี่ยวชาญ</p> <p>2.3 โรงเรียนหรือเขตพื้นที่ทั่วไปที่สามารถดำเนินการพัฒนาทางวิชาการอย่างง่าย และตัวอย่างผลงานทางวิชาการที่ผ่านการทดสอบที่เชื่อมั่นได้</p> <p>2.4 หลักสูตร คุณครูจะรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาการของตนเอง(Learning & Growth) และสร้างผลงานและจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานในรอบปี ซึ่งต้องได้รับการพัฒนาตามต้อง</p>	<p>ผู้ด 2.1-2.2 ดำเนินการในระดับสถานศึกษา</p> <p>ผู้ด 2.3 ควรดำเนินการในระดับเขตพื้นที่</p> <p>ผู้ด 2.4 สถานศึกษาควรใช้เป็นเครื่องไม้เครื่องมือในการประเมินความต้องการของบุคคลากรในรอบปี</p>
3. ระยะการดำเนินการ ฐานะครุภัณฑ์ทางวิชาการ	<p>3.1 มองหาแหล่งให้ท่านดำเนินกิจกรรมนี้อยู่ฯ เพื่อวางแผนและพัฒนาวัสดุกรรมการเรียนรู้</p> <p>ภายในห้องเรียนของครุภัณฑ์ทางวิชาการพิเศษ/เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ</p> <p>3.2 ร่วมพัฒนาวัสดุกรรมกิจกรรมน้ำครุภัณฑ์ทางวิชาการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ท่องเที่ยวตามที่มา การวิจัยและพัฒนานิรภัยแบบชุด โครงการวิถีชีวิตริมแม่น้ำเจ้าพระยา ท่องเที่ยวชุมชนท่องเที่ยวเชิงการค้า ภายใต้การบริการที่สะอาดและปลอดภัย เชี่ยวชาญพิเศษ หรือครุภัณฑ์ทางวิชาการ เป็นหัวหน้าชุด ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง หรือศักยภาพในการพัฒนาเชี่ยวชาญเฉพาะทาง</p> <p>3.3 ครุภัณฑ์ ควรตระหนักราชการพัฒนาในเรื่องที่ต้องเดิน บริษัทและงานด้านการพัฒนางานวิชาการ การพัฒนาผู้เรียน และผลิตภัณฑ์เช่นเดิม ที่เป็นไปได้ ที่ดี</p> <p>3.4 ให้ทุกคนสนับสนุนการพัฒนาผ่านการเพื่อการเข้าสู่วิทยาฐานะครุภัณฑ์ทางวิชาการพิเศษ</p>	<p>ผู้ด 3.2 โรงเรียนอาจจัดประชุมหารือการดำเนินการในรอบปีในสังคมประชุมปฏิบัติการที่ต้องการดำเนินการเชิงกายภาพการเรียนการสอนและจัดทำแผนกิจกรรมที่ทำด้วยมือและการเรียนการสอนและจัดทำด้วยมือ ให้กับบุคคลากรในรอบปี</p> <p>ผู้ด 3.4 โรงเรียนอาจทำแผนกิจกรรมที่ต้องการดำเนินการในรอบปี ให้กับบุคคลากรในรอบปี</p>

ระบบของการพัฒนา	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
4. ระบบการทำหน้าที่ครุภัณฑ์ภายใน	<p>4.1 โรงเรียนอนุญาตให้ดำเนินการซ่อมแซมด้วยตนเองตามที่ได้รับสั่งแต่ครุภัณฑ์ ของโรงเรียน ให้ดำเนินการทันที ภายใต้การรับรองโดยร่วมรับผิดชอบไม่ใช่การพัฒนาที่สำคัญ ๆ ของโรงเรียน ให้ดำเนินการทันที</p> <p>4.2 เมื่อพิจารณาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ จัดที่มีงาน 3-5 คน/ภาคเรียน/ปี</p> <p>4.3 ตรวจสอบการศึกษา ควรจัดกิจกรรม/สร้างโอกาสการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือสร้างเครือข่ายการพัฒนา คุณภาพการศึกษา หรือเครือข่ายวิชาช่างการศึกษาระดับปัจจุบัน หรือระดับแขวงที่ 4.4 โรงเรียนริบบิ่นประเมินทักษะที่ยกมาเพื่อการพัฒนางาน(MOB) มาใช้ในการควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงาน</p> <p>4.5 โรงเรียนใช้ผลการประเมินดังในฐานะครุภัณฑ์ เป็นเงื่อนไขสำคัญในการพิจารณาความต้องการในรอบปี</p> <p>4.6 ให้ตัวผู้ทรงเครื่องทักษะครุภัณฑ์ ศศ.3 หรืออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อการติดตามวิทยฐานะสู่ศักยภาพ</p> <p>4.7 โรงเรียนดำเนินการทุกอย่างและดำเนินการเพื่อขอต่ออายุนัดหมายตามกำหนดเวลา</p>	<p>โรงเรียนหรือเขตพื้นที่ อาจจัดกิจกรรมเดริม หรือ หลักสูตรอบรมตามร่องรอย ครรภ์ที่เป็นรูปธรรม ในทุก ระดับ เช่น หลักสูตร การพัฒนาตนและพัฒนางาน เพื่อก้าวสู่ผู้เชี่ยวชาญการ สำหรับครุภัณฑ์ใหม่ หรือ กศ.ศศ.1 หลักสูตรร่าง พัฒนาตนและพัฒนางาน เพื่อเข้าสู่วิทยฐานะชำนาญ ศศ.ศศ.2 การพิเศษ สำหรับครุภัณฑ์</p>

សម្រាប់រឿងនៃក្រសួងពិភពលោក និងក្រសួងពិភពលោក និងក្រសួងពិភពលោក

๕๗๙

การอนความคิดและแนวทางการพัฒนาครุภาร์สู่วิทยาและครุเรียนฯวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ (ร่าง 4)

จุดมุ่งหมายของการพัฒนา

เพื่อส่งเสริม พัฒนาครุในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานให้มีวิทยานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา

ครุในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขึ้นพื้นฐาน
สิ่งที่มุ่งพัฒนา

บุคลากร พัฒนา ให้ครุ มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ จนสามารถเข้าสู่วิทยานะครุเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษได้

หลักการในการพัฒนา

1. เน้นการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครุอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่เข้าสู่วิชาชีพครุ
2. เน้นกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการ สถาดแทรกเข้าสู่ระบบงานปกติในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา
3. ใช้กระบวนการพัฒนาที่เน้นครุเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมให้ครุพัฒนาตนเอง โดยมีสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

รายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งที่มุ่งพัฒนาและกระบวนการพัฒนา

เพื่อร่วบรวมความคิดเห็นในการเสนอทางกลุ่ม ครั้งที่ 4

1. หน้าที่ ความรับผิดชอบของครุเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ

1. หน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนปฎิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนและหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการและปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2. คุณภาพการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเข้าใจในสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบในระดับสูง มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ บริหารจัดการห้องเรียน โดยแสดงให้เห็นว่ามีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดค้น วิจัย และนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับธุรชาติของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบและความแตกต่างของผู้เรียน รวมทั้งมี

การพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้สามารถอพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ และ เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้มีวิทยาและฐานรากเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดเหมือนกัน แต่เพิ่มความเข้มข้นในเรื่องคุณภาพการปฏิบัติงาน ในขณะที่ วิทยาและฐานรากเชี่ยวชาญ เน้นให้มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดค้น วิจัย และนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน หรือมีการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ วิทยาและฐานรากเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีการพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการ เป็นต้น

3. ตัวผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ คาดหวังว่า ครุภัณฑ์เชี่ยวชาญจะต้องประกอบผลงานด้านนักเรียน ครุ-อาจารย์และโรงเรียน อย่างชัดเจน ในขณะที่ วิทยาและฐานรากเชี่ยวชาญพิเศษ ได้กำหนดเงื่อนไข ผลงานที่ประกอบด้วย ผลงานที่ประยุกต์อุปกรณ์ และงานวิชาการ ด้วย พัฒนาทักษะการคิด คือ วิทยาและฐานรากเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ มีคุณภาพในระดับดี 2 รายการ เป็นผลงานวิจัย 1 รายการ และผลงานทางวิชาการอื่นอีก 1 รายการ ส่วนวิทยาและฐานรากเชี่ยวชาญพิเศษกำหนดผลงานมีคุณภาพในระดับค่อนข้าง 2 รายการ เป็นประเภทวิจัยและพัฒนา 1 รายการ และผลงานอื่นอีก 1 รายการ

จากความคาดหวังเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานและผลงาน จะเห็นว่า ครุภัณฑ์เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษจะต้องปฏิบัติงานในลักษณะของครุภัณฑ์ที่จะต้องปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อครุ-อาจารย์ เพื่อร่วมงานหรือต่อโรงเรียน อย่างชัดเจน ดังนั้น ครุภัณฑ์จะต้องมีสมรรถนะจำเป็นที่สำคัญ ๆ หลักประการ รวมทั้งควรจะมีการกำหนดเงื่อนไขการปฏิบัติงานในด้านแห่งที่เป็นปัจจัย ผลกระทบ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจะมีระบบที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้ครุภัณฑ์เชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ

ประเด็นคำถาม 1 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ กับการเน้นให้ครุภัณฑ์เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ มีบทบาทสำคัญในการเป็นแกนนำเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่ หรือต่อวงวิชาการในวงกว้าง

2. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครุภัณฑ์เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ

1. มุ่งผลสัมฤทธิ์ : ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพครบถ้วน สมบูรณ์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2. การบริการที่ดี : มีความตั้งใจ พยายามให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ให้บริการวิชาการ และด้านอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การพัฒนาตนเอง : ศึกษาความรู้ ศึกษาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

4. การทำงานเป็นทีม : การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อร่วมงานและการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ดูแล ได้อย่างเหมาะสม

5. การแสดงงานและใช้ข้อมูล สารสนเทศ : การศึกษา ศึกษา รวบรวมข้อมูล และนำสารสนเทศไปใช้เพื่อพัฒนางาน

6. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ : ความสามารถในการทำความเห็นใจสิ่งต่างๆ และแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย ๆ ตามหลักการ หรือกฎหมายที่กำหนด รวมทั้งความสามารถในการร่วมร่วนสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนางาน

7. การสื่อสารและสูงใจ : ความสามารถในการชี้ชัด การเขียนในโอกาสและสถานที่ต่าง ๆ และการสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ต ตลอดจนการซักถามไข้มั่นใจ ให้ผู้อื่นเห็นด้วยของตน กล้อขำตาม เพื่อบรรดุจดุลผู้นำของ การตีอีสาร

8. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร : ความสามารถในการให้คำ ปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติดูเป็นแบบอย่าง รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

9. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง : ความสามารถในการวิเคราะห์ คาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงภาวะแวดล้อมขององค์กร การนำน้ำดื่มกรรม/ทางเดิมใหม่ ๆ มาใช้ในการยกระดับหรือเพิ่มประสิทธิภาพของงาน การกระตุ้น ส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมกันปรับปรุง/พัฒนาระบบงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

10. การออกแบบการเรียนรู้ : มีความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เมื่อทางสาระ หรือธรรมชาติของผู้เรียน

11. การพัฒนาผู้เรียน : มีความมุ่งมั่นในการปูกอกฝักดูดธรรม จริยธรรม ทักษะชีวิตแก่ผู้เรียน ถูกและดีด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสร้างระบบคุณลักษณะที่มีประสิทธิภาพ

12. การบริหารจัดการชั้นเรียน : สามารถสร้างบรรยายการการเรียนรู้ รวมรวมสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารชั้นเรียน และกำกับดูความงามของนักเรียนในชั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นค่าอ่อน 2 สมรรถนะที่ควรจะมี สำหรับครูเรี่ยวราชย หรือเรี่ยวราชยพิเศษ ใน 12 ประการ ดังกล่าว ข้างต้น ครอบคลุม และเพียงพอเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะครูสอนนำหัวอื่นไม่

3. แนวทางการส่งเสริมครูเข้าสู่วิทยฐานะเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ

การส่งเสริมครูเข้าสู่วิทยฐานะครุคำเนินการอย่างเป็นระบบบันบัด激起การเริ่มนรุกครู การส่งเสริมและพัฒนาในระยะต้น การส่งเสริมและพัฒนาในระยะการเข้าสู่วิทยฐานะชำนาญการ การส่งเสริมและพัฒนาในระยะเข้าสู่วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และการส่งเสริมพัฒนาต่อเนื่องในขณะปฏิบัติหน้าที่ครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ดังแนวทางดังไปนี้

ประเด็นค่าอ่อน 3 แนวทางการส่งเสริมในแต่ละระยะต่อไปนี้ มีความเหมาะสมหรือไม่ ควรปรับปรุง เพิ่มเติมในส่วนใดบ้าง

四百九十五(四)新編藏經卷之三

ระยะชุดการพัฒนา	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. ระยะแรกรุ่มเริ่ม ปฏิบัติราชการ	<p>1.2 สร้างความตระหนักรู้ในรัฐบาลและหน่วยงานวิชาชีพที่ดีของอาชีวศึกษานักเรียนสูง ที่ดีของอาชีวศึกษานักเรียนเพื่อใช้ในการต่อไป สำหรับการพัฒนาอาชีวศึกษา ต้องมีความรับผิดชอบสูงเป็นอย่างมาก ทุกคนต้องหางานหนัก จัดระบบงานเพื่อสนับสนุนภาระและตั้งเป้าหมาย ให้เข้าใจให้กับประเทศไทยที่หัวใจ สถาบันศึกษา</p> <p>1.2 ประเมินภาระเรื่อง เติมนาทางวิชาชีพทาง กวามก้าวหน้าในวิชาชีพ</p> <p>1.3 จัดหมวดหมู่ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของครุภัณฑ์ เช่นชั้นเรียน และอาจจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ ผู้สอนเอง เช่น ความรู้ที่เกี่ยวกับพัฒนาชีวิตและการศึกษาเพื่อชาติ เพื่อการศึกษาเพื่ออาชีวศึกษา ติดตามและหลักสูตร แนวคิด เพื่อยกับนักการเรียนและการสอนตามหลักสูตร แนวปฏิบัติในการจัดผลประเมินผลตามหลักสูตร หลักการและแนวปฏิบัติในการออกแบบการเรียนรู้ การบริหารจัดการห้องเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การประยุกต์ การประยุกต์ งานหรือ โครงการ ในความรับผิดชอบ ความรู้เรื่องวิทยาศาสตร์และภาษาต่างประเทศตามตัวบันดาลใจของครุภัณฑ์ สถาบัน เป็นต้น</p> <p>1.4 ภาคเรียนสองครั้งจะนำไปศึกษาความรู้สำคัญ ๆ ในชื่อ 3) ย่างเป็นระบบ จริงจัง หรือให้ครุภัณฑ์สอนบทอนลงเป็นระบบ ๆ จนถอยหลังไม่ทันครั้งละครั้ง</p> <p>1.6 ผลงานงานออกแบบชั้นนำตามที่เคยเข้าร่วมแข่งขันเพื่อเข้าสู่วิชาชีพ ให้เป็นไปตามที่ตั้งไว้</p>	<p>ห้อง 1.1-1.4 ดำเนินการโดย สังกัดสถาบันฯทั้งหมดที่ หัวใจ สถาบันศึกษา</p> <p>ห้อง 1.5 ดำเนินการโดย สถาบันศึกษา</p>

ระยะของภาระพัฒนา	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
2. ระยะปฏิปรัชญาการ 1-5 ปีแรก	<p>2.1 ควรให้ความสำคัญกับกระบวนการเพื่อเชิง ในลักษณะของการพัฒนาร่วมที่มีปัจจัยร่วมในการพัฒนาอย่างร่วมมือเชิงรุก (On the job training)</p> <p>2.2 สร้างเสริมให้ร่วมแสดงออกทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ให้แก่บุคลากรระดับชุมชนภาคการเรียนการสอน ร่วมกับศูนย์เชิง หรือองค์กรที่ร่วมกัน</p> <p>2.3 โรงเรียนหรือเขตที่ต้องการส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาการของบุรุษและ女士ทั้งสองกลุ่มนักเรียน ผ่านการทดลองอย่างเป็นระบบ ใช้พักรถที่นิยมเดินทางแบบเดินแบบ</p> <p>2.4 หลักสูตร ครุศาสตร์ที่เข้ากับการเรียนรู้และพัฒนาการของตนเอง (Learning & Growth) และสร้างผลงานและจัดทำ ราชานิพนภานปัจจุบันในรอบปีอย่างต่อเนื่อง รวมรวมผลงานศึกษาที่ได้มาที่ได้ใช้ในการพัฒนางานต่อไป</p>	<p>ห้อง 2.1-2.2 ดำเนินการในระดับ สถานศึกษา</p> <p>ห้อง 2.3 ควรดำเนินการใน ระดับเขตที่ต้องการสืบสาน ห้อง 2.4 สถานศึกษาควรใช้เป็น เงื่อนไขในการประเมินความต้อง^{การณ์} ความซ้อมในรอบปี</p>
3. ระยะการสร้างมาตรฐาน มาตรฐานคุณภาพ	<p>3.1 นอยด์หมายให้ท่านผู้ที่เป็นแทนน้ำในที่มีงานยื่อย ๆ เพื่อวางแผนและพัฒนาการวัดคุณภาพการเรียนรู้ ภายใต้การนิเทศและนำเสนอองค์กรรัฐวิสาหกิจ/ศรีวราษฎร์ หรือศรีวราษฎร์พิทยา ร่วมพัฒนานวัตกรรมกับครุศาสตร์น้ำ/ครุศาสตร์น้ำภูมิศาสตร์//ศรีวราษฎร์/ศรีวราษฎร์พิทยา ต่อตัวตนให้ร่วมทำ การวิจัยและพัฒนาในรูปแบบของชุด โครงการวิจัยที่มีศักยภาพ โครงการวิจัยที่มีศักยภาพ หรือคุณสมบัติของวิชาชีพ โครงการ ภายใต้การนี้ที่ปรึกษาที่ทางจะเป็นศูนย์เชิงรุก หรือศูนย์เชิงรุก หรือรายการในระดับชุมชนศึกษาในเขตที่นี้ ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง หรือศูนย์นักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง</p> <p>3.2 ร่วมพัฒนานวัตกรรมกับครุศาสตร์น้ำ/ครุศาสตร์น้ำภูมิศาสตร์//ศรีวราษฎร์/ศรีวราษฎร์พิทยา ต่อตัวตนให้ร่วมทำ การวิจัยและพัฒนาในรูปแบบของชุด โครงการวิจัยที่มีศักยภาพ หรือคุณสมบัติของวิชาชีพ เป็นหัวหน้าชุด โครงการ ภายใต้การนี้ที่ปรึกษาที่ทางจะเป็นศูนย์เชิงรุก หรือศูนย์เชิงรุก หรือรายการในระดับชุมชนศึกษาในเขตที่นี้ ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง หรือศูนย์นักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง</p> <p>3.3 ครุศาสตร์ គรรษากน គรรษากน ควรตั้งเป้าหมายผู้ดูแลงานต้านการพัฒนางานวิชาการ การ พัฒนาผู้เรียน และผลักดันให้การเรียนให้เป็นรูปธรรม ชัดเจน</p> <p>3.4 ให้ทุกคนมีส่วนในการพัฒนาผู้ดูแลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ภูมิฐานะครั้งขั้นมาของภาระพัฒนา</p>	<p>ห้อง 3.2 โรงเรียนอาจจัดโครงสร้าง ทางวิชาการในรอบปีใน ลักษณะประชุมบุคลากรเพื่อ วิเคราะห์ทิศทางการเรียนทาง ครุศาสตร์ จัดทำโครงการ พัฒนาที่ดำเนินการ</p> <p>ห้อง 3.4 โรงเรียนอาจจัดทำ เงื่อนไขให้ทุกคนดำเนินรับผู้ที่ ปฏิบัติงานต้านการพัฒนา ร้อยละ 10</p>

ระยะของภาระหน้าที่ครู ชั้นเรียนการพิเศษ	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
4. ระยะภาระหน้าที่ครู ชั้นเรียนการพิเศษ	<p>4.1 โรงเรียนมอนามัยให้ทำหน้าที่ครูสอนนำร่องดับคุณสมาระ มอบหมายให้เป็นผู้ดูแลห้องเรียน ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าห้อง โครงการฯ ให้เพื่อพัฒนาโครงการพิเศษฯ ของโรงเรียน ปัจจุบัน 3-5 คน/ภาคเรียน/ปี</p> <p>4.2 เขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดกิจกรรม/ตัวร่างให้กับสถานศึกษาและเด็กในเรียนเข้าร่วงประชุม ในทุกๆ ครั้งของการศึกษา หรือครึ่งปี ซึ่งวิธีทางการศึกษาระดับสังคม หรือระดับเขตพื้นที่</p> <p>4.3 โรงเรียนรั่มน้ำรับบูรณะที่ก่อตั้งเพื่อการพัฒนา(MOUP) มาใช้ในการควบคุมดูแลภาระ ภัยบังคับ</p> <p>4.4 ทุกเดือน ครุภัณฑ์ ภาค.3 จะต้องจัดทำรายงานการพัฒนา โดยต้องสรุปผังงานที่ประธานที่ห้องครัว และต่อ โรงเรียน ที่เป็นรูปแบบรัชกาล</p> <p>4.5 โรงเรียนใช้ผลการประเมินติดตามในฐานะครุภัณฑ์ เป็นเงื่อนไขสำคัญในการพิจารณาความชอบ ในรอบปี</p> <p>4.6 จัดทำสัญญาพิเศษกับครุภัณฑ์ ภาค.3 หรือจัดตั้งครุภัณฑ์รับมือตัวเพื่อการเตือนวิทยุฐานะสูง เช่นว่าฯ</p> <p>4.7 โรงเรียนต้นแบบนี้ให้เตรียมตัวอยู่และนำเสนอเสนอผลงานเพื่อขอรับรองวิทยุฐานะตามสื่อในงบประมาณปี</p>	<p>โรงเรียนหรือเขตพื้นที่ อาจ จัดกิจกรรมต่อรับ หรือ หลักสูตรเสริมตามรัฐสนับ คุ้มที่เป็นรูปแบบรัฐฯ จะดับ เตือน หลักสูตร การ พัฒนาตนและพัฒนางาน เพื่อก้าวสู่ครุภัณฑ์การ ดำเนินรูปแบบใหม่ หรือ คงคติ.1 หลักสูตรการ พัฒนาตนและพัฒนางาน เพื่อเป้าหมายของสำนัก การพิเศษ สำหรับครุภัณฑ์ ภาค.2</p>

ရန်ကုန်မြို့၏ အဆင့်မြင့်ဆုံး ပေါ်လုပ်မှုတွေ၏ စာတမ်းများ

ภาคผนวก ค

รายชื่อครุและบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมสนับสนุนก่อตั้ง
เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ
ของแนวทางการพัฒนาครูเข้าสู่วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ

ราชบุรีและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมสนับสนุนกิจกรรมครั้งที่ 1

วันที่ 16 พฤษภาคม 2550 ณ โรงเรียนครัง กรุงเทพมหานคร

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	ตำแหน่ง/สังกัด ร.ร.	หมายเหตุ
1	นายวิโรจน์ วรรษวดีสอน	ผอ.โรงเรียนสามัคคีพิพิธ	
2	นายวิโรจน์ วรรษวดีสอน	ผอ.โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย	
3	นายประภากิตติ์ อังคง	ผอ.โรงเรียนเทพศิรินทร์	
4	นางอัตนี พะนอง	ผอ.โรงเรียนศึกษาการพิพิฒน์	
5	นายบุญธรรม พิมพารณ์	ผอ.โรงเรียนเจ้าพระยาวิทยาคน	1
6	นายจงชัย เกนห์ตถกรกิจ	ครู คศ.3 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา	
7	นางรัตยา กิติกุล	ครู คศ.3 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา	
8	นาง索ภา พงศ์เทพปัฒน์	ครู คศ.3 โรงเรียนนวัชธรรมศาสตร์	
9	นายบัณฑิต แก่นพิทักษ์	ศน.คศ.3 สพท.กทม. เขต 1	
10	นายชาลี ฤทธิประดิษฐ์	ศน.คศ.3 สพท.กทม. เขต 1	
11	นางสุมนรัตน์ อัศศรุกุล	ผอ.โรงเรียนทุ่งรัจการวิทยา	
12	นางสาววรรณษา ชูช่วย	ครูโรงเรียนปทุมคงคา	
13	นางกรศิริ พรบจรงกิจกุล	ครู คศ.3 โรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร	
14	นายวรากร ใจดี	ครู คศ.3 โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย	
15	นางสาวกัญญา จิรอนันต์	ครู คศ.3 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา	
16	นางยุวดี อุทัยเสน	ครู คศ.3 โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย	
17	นางวิยะดา บัวประโคน	ครู คศ.3 โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย	
18	นางสาวรัตนา เชื้อรุ่น	ครู คศ.3 โรงเรียนสามย่านปัญญา	
19	นางสาวอมรรัตน์สุทธิพินิจธรรม	ครู คศ.3 โรงเรียนวัดสุทธิวราราม	
20	นางเอมอร์ ภานเนตร	ครู คศ.3 โรงเรียนวัดสุทธิวราราม	
21	นางมนัสันต์ ทองทา	ครู คศ.3 โรงเรียนวัดสุทธิวราราม	
22	ว่าที่ รต.ปกรณ์ ปานรอด	ครู คศ.3 โรงเรียนวัดสุทธิวราราม	
23	นางสาวจินดา ห่อค้ำจำนาญ	ครู คศ.3 โรงเรียนวัดสุทธิวราราม	
24	นางสาวฤกานทร์ เรืองศิลกรัตน์	ครู คศ.3 โรงเรียนเบญจมราชวิถี	
25	นางสาวนันดา มณีวรรณ	ครู คศ.3 โรงเรียนสามัคคีสีสัง	
26	นางเพ็ญศรี พันธุ์จันดารักษ์	ครู คศ.3 โรงเรียนสามัคคีสีสัง	
27	นางสาวนันดา เพรษสุนงค์เดช	ครู คศ.3 โรงเรียนปทุมคงคา	

รายชื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมสนับสนุนกิจกรรมครั้งที่ 2

วันที่ 25 พฤษภาคม 2550 ณ โรงเรียนแม่กษา กรุงเทพมหานคร

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	วุฒิ/วิชาเอก	ตำแหน่ง/สังกัด ร.ร.	หมายเหตุ
1	นางพิพัฒ์ เด่นคำรงวิทย์	ค.ม./บริหารการศึกษา	ผอ.ร.ร./มัธยมวัดบึงทองหลาง	
2	นายสมาน ชื่นอัม	กศ.ม./บริหารการศึกษา	ผอ.ร.ร./พระยาประเสริฐฯ	
3	นายไกศล พลสะกลາ	ป.บัณฑิต/บริหารการศึกษา	ผอ.ร.ร./เทพศิรินทร์รัมเกล้า	
4	นางสาวอรุณรัตน์ ประดับหยิ่ง	ค.ม./ประถมศึกษา	ครู/พระยาประเสริฐสุนทรารัตน์	
5	นางสุมายลี วันวน	กศ.บ./ชีววิทยา	ครู/คอมมูนิเคชั่นฯ	
6	นางสุภาภรณ์ อุทัยสาร	ค.บ./ภาษาไทย	ครู/คอมมูนิเคชั่นฯ	
7	นางสาวอุษณีย์ แสงขลา	วท.บ./วิทยาศาสตร์ทั่วไป	ครู/มัธยมวัดบึงทองหลาง	
8	นางสาวสุริยา พลโพธิ์	ค.ม./การสอนคณิตศาสตร์	ครู/สตรีเครญชูบุตรบำเพ็ญ	
9	นางสาวพัชรินทร์ ศุภะสนบดี	ศย.ม./การบริหารการศึกษา	ครู/สตรีเครญชูบุตรบำเพ็ญ	
10	นายธนนท์ ใจสิตสมิต	ศย.ม./การบริหารการศึกษา	ครู/สตรีเครญชูบุตรบำเพ็ญ	
11	นายกำธร ศรีรัตนานันท์	ศย.ม./หลักสูตรและการสอน	ครู/สตรีเครญชูบุตรบำเพ็ญ	
12	นางกุลจิรา เหมือนสุกชิวงศ์	กศ.บ./สังคมศึกษา	ครู/สตรีเครญชูบุตรบำเพ็ญ	
13	นางสาวสุชาดา ชาดิษฐ์	กศ.บ./คหกรรม	ครู/เครญชูบุตรบำเพ็ญ	
14	นางสาวทีศานาพร กันพรม	ค.ม./การศึกษาวิทยาศาสตร์(ฟิสิกส์)	ครู/เครย์มนุคศึกษาพัฒนาการ	
15	นางชื่นจิตต์ น้อยขาว	กศ.บ./ภาษาไทย	ครู/ลาคลาเดี้ยวพิทยาคม	
16	นางรัตนา ปะตั้งขอบ	กศ.บ./ภาษาไทย	ครู/บางกะปิ	
17	นางมัลลิกา ด้วงดี	กศ.บ./ภาษาไทย	ครู/บางกะปิ	
18	นางชูชีพ สุริยะ ไฟศาลา	ค.บ./ภาษาไทย	ครู/บางกะปิ	
19	นางนานิศา เกศรา努วัฒน์	วท.บ./พยาบาล	ครู/บางกะปิ	
20	นางวีระวรรณ วรรณาโภ	ศศ.ม./บริหารการศึกษา	ครู/บางกะปิ	
21	นางสาวปริศนา พุทธสุวรรณ	ศศ.ม./การสอนภาษาไทย	ครู/หอวัง	
22	นางอุพร บุญวนิช	กศ.บ./ฟิสิกส์	ครู/หอวัง	
23	นายสมพร วัชนาเวคิน	วท.ม./การสอนฟิสิกส์	ครู/หอวัง	
24	นางกาญจนा คุปต์พิชิต	กศ.บ./ฟิสิกส์	ครู/ศรีพฤฒ	
25	นางณัฏฐินี บุญช่วยดี	ศย.บ./คณิตศาสตร์-ชีววิทยา	ครู/เทพศิริลักษณ์	
26	นางธลินา พลดยพาณิช	ศศ.บ./ภาษาไทย	ครู/เครย์มนุคศึกษาน้อมเกล้า	
27	นางนุตรา แก้วไทรเทียน	ศย.บ./ภาษาไทย	ครู/ฤทธิยะวรรณาลัย	

รายชื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมสนับสนุนกิจกรรมครั้งที่ 2

วันที่ 25 พฤษภาคม 2550 ณ โรงแรมแมกซ์ กรุงเทพมหานคร

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	อัตลักษณ์/วิชาเอก	ตำแหน่ง/สังกัด ร.ร.	หมายเหตุ
28	นางชนพร อิมพัฒน์	ค.บ./สังคมศึกษา	ครู/ฤทธิยะวรรณาลัย	
29	นางสาวกานต์มณี จริงสุนทร	ศศ.บ./สังคมศึกษา	ครู/ฤทธิยะวรรณาลัย	
30	นางสาวประไทรศรี ศิริวงศ์	ศศ.บ.ภาษาอังกฤษและการสอนภาษาไทย	ครู/บศินทร์เดชา	