

## บทที่ 2

### หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการอธิบายเกี่ยวกับสภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ และเพื่อการสังเคราะห์และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูให้มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือครูเชี่ยวชาญพิเศษ ในโอกาสต่อไป ทั้งนี้ ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำแนกเป็น 5 รายการ คือ 1) สภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพครู 3) บทบาทหน้าที่ครูและมาตรฐานวิทยฐานะครู 4) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ และ 5) แนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูและการพัฒนาครูให้เป็นครูเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ รายละเอียดแต่ละรายการเป็นดังนี้

#### 1. สภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เพื่อประโยชน์ในการอธิบายสภาพของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการทดสอบระดับชาติในโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างปี 2544-2549 ซึ่งปรากฏรายละเอียด ดังนี้

##### 1.1 สภาพการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลวิธีการสอนมีหลายวิธี ดังที่ สจจริต เพ็ชรชอบ และสายใจ อินทร์ทรัพย์ (2536 : 211-214) กล่าวว่า ครู อาจใช้วิธีสอนต่อไปนี้ เช่น การสอนแบบบรรยาย ซึ่งครูอาจจะใช้วิธีการต่าง ๆ หลาย ๆ วิธีช่วย อาทิ ใช้ภาพ เพลง แผนภูมิ การอภิปราย เทปบันทึกเสียง และให้นักเรียนได้มีโอกาสร่วมกิจกรรม การสอนแบบอนุমানวิธี คือ การสอนที่ครูให้คำจำกัดความ ให้หลักเกณฑ์ของเนื้อหาวิชาที่จะสอนก่อน แล้วจึงยกตัวอย่างประกอบ การสอนแบบนี้ดำเนินไปได้รวดเร็ว การสอนแบบอุปมานวิธี คือ การสอนจากตัวอย่างไปสู่กฎเกณฑ์ โดยให้ผู้เรียนศึกษา สังเกต ค้นคว้า ทดลอง เปรียบเทียบ ข้อมูลต่าง ๆ แล้วสรุปเป็นหลักการหรือกฎเกณฑ์ ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจ ได้ลึกซึ้งและจดจำ ได้แม่นยำ

เพราะเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงและเนื้อหาที่เรียนกว้างขวาง การสอน โดยวิธีอภิปราย การอภิปราย อาจเป็นการอภิปรายทั่ว ๆ ไป โดยมีครูเป็นผู้ดำเนินการอภิปราย หรือจะมีนักเรียนคนใดคนหนึ่งเป็นผู้ดำเนินการอภิปรายก็ได้ นอกจากนี้ครูอาจมอบหมายงานให้นักเรียนศึกษา ค้นคว้าเป็นกลุ่ม แล้วนักเรียนนำเสนอผลงาน อภิปรายเป็นคณะหรือปาฐกถาหมู่ มีผู้ดำเนินการอภิปรายซักถามทั่ว ๆ ไป การสอน โดยวิธีแบ่งหมู่ให้นักเรียนทำงาน วิธีนี้เป็นวิธีการที่จะให้นักเรียนศึกษาค้นคว้าหาความรู้ รู้จักรับผิดชอบและร่วมงานกันอย่างมีระเบียบแบบแผน การสอน โดยวิธีการแก้ปัญหา วิธีนี้เป็นวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่มีขั้นตอนชัดเจน คือ กำหนดปัญหา หาขอบเขตหรือรวบรวมข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา และขั้นสรุป การสอนภาษาไทยอาจใช้วิธีนี้ได้หากนักเรียนช่วยกันคิดหาวิธีแก้ปัญหา แม้จะต้องใช้ทุกขั้นตอนก็จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้นักเรียนได้ศึกษาหาความรู้ และมีวิธีการแก้ปัญหาได้ดีขึ้น เป็นต้น

ในการจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนควรมีความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการสอนที่มีประสิทธิภาพเพื่อช่วยส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ ความจำ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติ หรือการนำความรู้ต่าง ๆ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ สูงสุด พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 22 กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษา ต้องถือว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ฉะนั้น ครูผู้สอน และผู้จัดการศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทจากการเป็นผู้ชี้แนะ ผู้ถ่ายทอดความรู้ ไปเป็นผู้ช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียน ในการแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีกระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ใน หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 นอกจากนี้ การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐานยังมุ่งปลูกฝังด้านปัญญา พัฒนาความคิดให้มีความสามารถทางอารมณ์ โดยการปลูกฝังให้ ผู้เรียนเห็นคุณค่าของตนเอง เข้าใจตนเอง เห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งทางอารมณ์ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ทั้งนี้ผู้สอนต้องคำนึงถึงพัฒนาการทางด้านร่างกาย และสติปัญญา วิธีการ เรียนรู้ ความสนใจ และความสามารถของผู้เรียนเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งครูผู้สอนควรใช้รูปแบบ หรือ วิธีการที่หลากหลายเน้นการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ ร่วมกัน การเรียนรู้จากธรรมชาติ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการเรียนรู้แบบบูรณาการ การใช้ การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ การเรียนรู้คู่คุณธรรม ทั้งนี้ต้องพยายามนำกระบวนการ การจัดการ กระบวนการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม กระบวนการคิดและกระบวนการทาง วิทยาศาสตร์ไปสอดแทรกในการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ(กรมวิชาการ 2545 : 34-35 )

กรณีการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียน บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ ผู้สอนจะต้องศึกษาวิเคราะห์ จุดหมายของหลักสูตร สาระและ มาตรฐานการเรียนรู้ภาษาไทย รวมทั้งเอกสารประกอบหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผนการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ ในส่วนบทบาทของผู้สอน จะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากผู้บอกความรู้แก่

ผู้เรียนเป็นผู้สนับสนุนเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยดำเนินการดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ 2544 : 17-19)

1. เลือกรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้สอนต้องเลือกการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเหมาะสมกับผู้เรียน เช่น กิจกรรมการเรียนรู้แบบทดลอง แบบโครงงาน แบบศูนย์การเรียนรู้ แบบสืบสวนสอบสวน แบบอภิปราย แบบสำรวจ แบบร่วมมือ เป็นต้น
2. คิดค้นเทคนิคกลวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้สอนสามารถคิดค้นรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบอื่น ๆ และนำมาใช้ให้เหมาะสมกับปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถด้านเนื้อหา ความสนใจและวัยของผู้เรียน ความสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้แต่ละช่วงชั้น เวลา สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและชุมชน
3. จัดกระบวนการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้มีหลายรูปแบบ ผู้สอนสามารถเลือกนำมาใช้หรือปรับใช้ โดยคำนึงถึงสภาพและลักษณะของผู้เรียน เน้นให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติตามกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสุข เช่น *การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน* เป็นการจัดการประสบการณ์ตรงให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติเหมือนกับการทำงานในชีวิตจริง ให้รู้วิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ รู้จักวิธีการวางแผน คิดวิเคราะห์ ประเมินผลการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และฝึกการเป็นผู้นำและผู้ตาม *การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์* เป็นวิธีการหรือพฤติกรรม ที่จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นกลุ่มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ได้ผลงาน ความรู้สึกและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน *การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิด* มีวิธีการหลากหลาย วิธีการหนึ่งคือ การใช้คำถาม การตั้งคำถาม เพื่อให้คิดอย่างสร้างสรรค์ *การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร* ที่เน้นการใช้ภาษาในสถานการณ์จริง หรือเสมือนจริง *การพัฒนาการเรียนรู้หลักการ ใช้ภาษา* ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจธรรมชาติของภาษาและวัฒนธรรมการใช้ภาษาไทย เกิดความตระหนักว่าภาษามีความสำคัญและมีพลัง *การพัฒนาการเรียนรู้วรรณคดีและวรรณกรรม* เป็นการเรียนรู้เรื่องราวที่สะท้อนให้เห็นถึงชีวิตของคนไทยในยุคสมัยต่าง ๆ และเป็นการปลูกฝังให้ผู้เรียนเกิดความซาบซึ้งในสุนทรียภาพของภาษาไทยเพื่อประโยชน์ในการดำรงชีวิต *การพัฒนาการเรียนรู้ภูมิปัญญาทางภาษา* ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจวิถีชีวิตและศิลปะการใช้ภาษาของคนในท้องถิ่น เป็นต้น

ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ครูสามารถเลือกรูปแบบการสอนได้หลายรูปแบบและแม้แต่ในการสอนครั้งหนึ่ง ๆ สามารถนำรูปแบบการสอนหลายรูปแบบมาใช้ให้สอดคล้องกับแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งในปัจจุบัน พบว่า ครูภาษาไทยมีการพัฒนารูปแบบการสอน หรือทดลองวิจัยและพัฒนาวิธีสอนที่หลากหลาย ดังตัวอย่างจากการสุ่มศึกษา เช่น *ชวนพิศ อัครเนตร(2545)* ได้วิจัยและพัฒนา เรื่อง การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้วิชาภาษาไทยที่สอนโดยใช้หนังสือการ์ตูนเรื่อง กบ วิธีสอนแบบปกติ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ สร้างหนังสือประกอบการเรียนวิชาภาษาไทย ประเภทหนังสือการ์ตูนเรื่อง ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา

ภาษาไทยของนักเรียนที่เรียนโดยใช้หนังสือประกอบการเรียนประเภทหนังสือการ์ตูนเรื่องเป็นสื่อ กับกลุ่มที่สอนโดยวิธีสอนแบบปกติ และศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อวิธีสอนโดยใช้หนังสือประกอบการเรียนวิชาภาษาไทย ประเภทหนังสือการ์ตูน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสารสิทธิ์พิทยาลัย จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัย พบว่า หนังสือประกอบการเรียนวิชาภาษาไทยประเภทหนังสือการ์ตูนเรื่องมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยของนักเรียนที่สอนโดยใช้หนังสือประกอบการเรียนวิชาภาษาไทย ประเภทหนังสือการ์ตูนเรื่อง เป็นสื่อแตกต่างกับนักเรียนที่สอนโดยวิธีสอนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนกลุ่มทดลองพอใจต่อวิธีสอนโดยใช้หนังสือประกอบการเรียนวิชาภาษาไทย ประเภทหนังสือการ์ตูนเรื่อง ในระดับมากที่สุด รจนา จันทร์ทอง(2546) วิจัย เรื่อง การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนวิชาภาษาไทย โดยใช้กิจกรรม โครงการของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนวิชาภาษาไทย โดยใช้กิจกรรม โครงการ เพื่อพัฒนาการคิดแก้ปัญหา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านโชคเจริญ จังหวัดอุตรธานี จำนวน 20 คน โดยดำเนินการในลักษณะการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่เรียนตามรูปแบบการสอนกิจกรรม โครงการที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีคะแนนการคิดแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 71.25 ของคะแนนเต็ม นักเรียนร้อยละ 75 ได้คะแนนผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (กำหนดร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยของนักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม คิดเป็นร้อยละ 70.33 สมจิตร ศรีเมือง(2544) วิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา ท 031 นิทานพื้นบ้านของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา บ้านปงแดง จังหวัดมุกดาหาร ระหว่างกลุ่มที่เรียนโดยใช้นิทานที่เป็นภาษาไทยมาตรฐานและที่เรียนโดยใช้นิทานที่เป็นภาษาถิ่นอีสาน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2544 โรงเรียนบ้านปงแดง จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 54 คน ซึ่งสุ่มเป็นกลุ่มทดลอง 27 คน และกลุ่มควบคุม 27 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา ท 031 ก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา ท 031 หลังเรียน กลุ่มที่เรียนโดยใช้นิทานที่เป็นภาษาไทยมาตรฐาน กับ กลุ่มที่เรียนโดยใช้นิทานภาษาถิ่นอีสาน ไม่แตกต่างกันเป็นต้น อีกทั้ง จากการศึกษาของปริญญา เม็ดจำริญ(2550) เรื่อง การจัดกระบวนการเรียนรู้และรูปแบบการสอนของครูต้นแบบกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย จำแนกตามขนาด โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า ครูมีการเตรียมการสอนล่วงหน้า จัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามขั้นตอนที่วางไว้ ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย อาศัยเทคนิคการกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้หลายรูปแบบ หลังการสอน ครูมีการวิเคราะห์ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยบันทึกไว้ทำแผนการสอน และจากการศึกษารูปแบบการสอนของครู พบว่า ครูเลือกใช้รูปแบบการสอนจากเอกสารเสนอแนะทางวิชาการและจากการอบรมเครือข่ายครูดีเด่นที่เขตพื้นที่การศึกษาจัดขึ้น มี

การศึกษารูปแบบที่หลากหลายแล้วประยุกต์ใช้ในแบบของตนเองที่คำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียน รูปแบบการสอนที่ครูเลือกใช้ที่สำคัญ ๆ คือ การสอนแบบบูรณาการ รูปแบบการสอนแบบมุ่งประสบการณ์ทางภาษา และรูปแบบการสอนแบบโครงงาน

กรณี การจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ในสภาพทางปฏิบัติ พบว่า ครูผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์จำนวนมาก ได้พยายามพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ นอกเหนือจากการสอนแบบบรรยาย เช่น การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน การพัฒนาชุดฝึกทักษะการแก้โจทย์ปัญหา โจทย์ หรือการทดลองวิธีสอนรูปแบบต่าง ๆ ดังตัวอย่างงานวิจัย เช่น กิ่งกาญจน์ กัณนาง(2546) ศึกษาวิจัย เรื่อง การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่องรูปเรขาคณิต ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ระหว่างกลุ่มที่สอนโดยใช้วิธีสอนตามรูปแบบการสอนความคิดรวบยอด กับ กลุ่มที่เรียนโดยวิธีสอนปกติ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 12 จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อวิธีสอนของ นักเรียนที่เรียน โดยวิธีสอนตามรูปแบบการสอนความคิดรวบยอดสูงกว่ากลุ่มที่เรียนโดยวิธีสอนปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จริยา เกตุเผือก (2540) ศึกษา เรื่อง การใช้รูปแบบการสร้าง ความคิดรวบยอดในการสอนวิชาคณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 78 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ผลการวิจัย พบว่า นักเรียน กลุ่มทดลองที่ใช้รูปแบบการสร้างความคิดรวบยอดในการสอน กับ กลุ่มควบคุม ที่เรียนตามแบบปกติ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างกัน ขวัญตา พันธุ์บ้านแหลม(2546) ศึกษา เรื่องการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง กราฟและการประยุกต์กราฟของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยเน้น การสร้างบทเรียนเรื่องกราฟ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนศึกษานารีวิทยา กรุงเทพมหานคร จำนวน 45 คน ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนที่เรียนจากบทเรียนเรื่องกราฟมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทองระย้า นัยชิต(2550) ศึกษา เรื่อง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษา ที่เน้นการฝึก ทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์ตามลำดับขั้นการเรียนรู้ของครูผู้สอนคณิตศาสตร์ กลุ่มตัวอย่าง เป็น นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดถนน จังหวัดอ่างทอง เครื่องมือในการทดลอง คือ แบบฝึก ทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์ตามลำดับขั้นการเรียนรู้การแก้โจทย์ปัญหา ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนที่เรียน โดยใช้แบบฝึกทักษะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีความกระตือรือร้นในการ เรียนสูงขึ้น และเรียนรู้คณิตศาสตร์ได้อย่างมีความสุข จรุงญ แจบไรสง(2546) ศึกษา เรื่อง ผลการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ เรื่องเวกเตอร์ โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบ 4 MAT ร่วมกับ เทคนิคการเรียนแบบร่วมมือ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนปทุมคงคา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เรื่อง เวกเตอร์ หลังได้รับการสอน โดยรูปแบบการเรียนรู้แบบ 4 MAT ร่วมกับเทคนิควิธีการเรียนแบบร่วมมือ สูงกว่าก่อนเรียน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และ นักเรียนกลุ่มเก่งและกลุ่มอ่อนมีเจตคติต่อรูปแบบการเรียนรูแบบ 4 MAT ร่วมกับเทคนิคการเรียนแบบร่วมมือ ไม่แตกต่างกัน เป็นต้น ซึ่งจากงานวิจัยเกี่ยวกับการสอนวิชาคณิตศาสตร์ ดังตัวอย่างที่ศึกษาข้างต้น จะเห็นว่า ในด้านเทคนิควิธีสอนวิชาคณิตศาสตร์ ในปัจจุบันยังมีความจำกัดในเรื่องเทคนิคการสอนหรือวิธีสอนที่หลากหลาย กิจกรรมการเรียนการสอนส่วนใหญ่ยังเน้นการสร้างสื่อ ชุดฝึก หรือเน้นการสอนความคิดรวบยอดหรือมโนคติเป็นสำคัญ

*กรณี การจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์* กิจกรรมการเรียนการสอน หรือการพัฒนาการเรียนการสอนของครูวิทยาศาสตร์ในปัจจุบัน พบว่ามีความหลากหลายค่อนข้างมาก ดังตัวอย่างงานวิจัยและพัฒนาต่อไปนี้ เช่น ทองดี แยมสรวล (2541) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนวิชาฟิสิกส์ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยทดลองสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนคณะราษฎรบำรุง จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมีเจตคติที่ดีต่อกิจกรรมการเรียนการสอน อารีย์ ทวีลาภ(2546) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาแบบการเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่เรียนด้วยชุดกิจกรรมวิทยาศาสตร์ ตามระบบ 4 MAT โดยทดลองใช้ชุดกิจกรรมกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนปราสาทวิทยาคม จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 100 คน ผลการวิจัย พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังใช้ชุดกิจกรรมการเรียนตามระบบ 4 MAT สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นักเรียนที่มีแบบการเรียนแบบปรับปรุงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักเรียนที่เรียนแบบซึมซับ และ นักเรียนที่มีแบบการเรียนแบบคิดเองนัย มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าแบบซึมซับ วนิดา ฉัตรวิราคม(2546) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ที่เน้นผู้เรียนเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เรื่อง ระบบนิเวศ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการสอนวิทยาศาสตร์ที่เน้นผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ โดยทดลองกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียน โยธินบูรณะ จำนวน 162 คน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ ผลการเรียนสูง ปานกลาง และต่ำ กลุ่มละ 54 คน ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนทั้ง 3 กลุ่ม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นักเรียนที่มีผลการเรียนสูง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่านักเรียนกลุ่มปานกลางและต่ำ เจตคติต่อวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนทั้ง 3 กลุ่ม หลังเรียนสูงวก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ราชทัย เจนสุวรรณ(2547) ศึกษา เรื่อง การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์ เรื่องบรรยากาศ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้รูปแบบการสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ ทั้งนี้ได้ทดลองใช้กิจกรรมการเรีกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนธารทองพิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 43 คน ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนที่เรียนด้วยกิจกรรมการเรียนแบบร่วมมือและใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น นักเรียนมีพฤติกรรมการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีทักษะการจัดการ และมีผล

ต่อการพัฒนานักเรียนให้เกิดการพัฒนาแบบเต็มตามศักยภาพของตนเอง หรือจากงานงานวิจัยอื่น ๆ เช่น นิพนธ์ กงบางพระ (2542) ศึกษา เรื่อง การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการคิดพัฒนาสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน โดยการสอนด้วยชุดการเรียนวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม ประกอบการวิเคราะห์คุณค่าภูมิปัญญา ปาริชาติ แก่นสำโรง (2541) ศึกษา เรื่อง ผลของการสอนวิทยาศาสตร์ เรื่อง “หญิง และ ชาย” โดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนกับการสอนตามคู่มือครู ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเจตคติต่อการเรียนการสอนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. รุ่งชีวา สุชาติ (2531) ศึกษา เรื่อง การศึกษาผลการฝึกออกแบบการทดลองในการสอนวิทยาศาสตร์ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 วิชาญ เดิศจิต (2543) ศึกษา เรื่อง การเปรียบเทียบผลการเรียนรู้โดยวิธีจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบวัฏจักรการเรียนรู้และรูปแบบการผสมผสานระหว่างวัฏจักรการเรียนรู้ กับ สสวท. สมศรี จันทร์รุ่งมณีกุล (2539) ศึกษา เรื่อง การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหน่วย “สิ่งที่อยู่รอบตัวเรา”และเจตคติต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการสอนตามแนวคิดการพัฒนาแบบยั่งยืน วิมลศรี สุวรรณรัตน์(2550) เรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับประถมศึกษาด้วยการทำโครงการ จำเรียง ไชฉาย(2548) เรื่อง ผลการสอนวิชาวิทยาศาสตร์โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการนำเสนอผลงานทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ซึ่งผลการศึกษาในทุกเรื่องเหล่านี้ ปรากฏข้อสรุปว่า นวัตกรรม หรือวิธีการที่นำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน มีผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียน และจากลักษณะชื่อเรื่อง และนวัตกรรมที่นำมาใช้ จะเห็นว่า ในกรณีของวิชาวิทยาศาสตร์ จะมีการนำนวัตกรรมหรือทางเลือกใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนมาใช้อย่างหลากหลายและกว้างกว่าวิชาคณิตศาสตร์ กิจกรรมการเรียนรู้มีความหลากหลาย เน้นบทบาทของผู้เรียนได้เป็นผู้ลงมือปฏิบัติ ในด้านเนื้อหาสาระของวิชา ก็เปิดโอกาสให้ผู้สอนสามารถใช้กิจกรรมได้หลากหลายมากกว่าวิชาคณิตศาสตร์ และจากการศึกษาของ สมศักดิ์ เชื้อนงเหลืออม (2546) ซึ่ง ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถภาพของครูวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า สมรรถภาพของครูวิทยาศาสตร์โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีสมรรถภาพอยู่ในระดับสูง 4 ด้าน คือ ด้านเจตคติเชิงวิทยาศาสตร์ ด้านความรู้ในวิชาชีพครู ด้านทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และด้านความรู้เนื้อหาวิชาวิทยาศาสตร์ ส่วนด้านปฏิบัติการสอนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบสมรรถภาพของครูวิทยาศาสตร์เพศชายกับเพศหญิงจะไม่แตกต่างกัน สมรรถภาพของครูวิทยาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์จะมีสมรรถภาพสูงกว่าครูวิทยาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาอื่น และสมรรถภาพของครูวิทยาศาสตร์ที่มีประสบการณ์สอนมากกับประสบการณ์น้อยจะมีความแตกต่างกัน โดยครูวิทยาศาสตร์ที่มีประสบการณ์มากจะมีสมรรถภาพสูงกว่าครูวิทยาศาสตร์ที่มีประสบการณ์น้อยในด้านความรู้ใน

วิชาชีพ ด้านความรู้เนื้อหาวิชาวิทยาศาสตร์ ด้านทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และด้านปฏิบัติการสอน

## 1.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์

จากการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ระหว่างปี 2544-2549 ในโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ข้อสรุปที่สำคัญๆ 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 พบว่า จากคะแนนเต็มวิชาละ 40 คะแนน เฉพาะในรายวิชา ภาษาไทย 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 พบว่า 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 พบว่า ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เน้นทดสอบใน 4 รายวิชา คือ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และ ภาษาอังกฤษ เฉพาะในรายวิชาภาษาไทย 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 พบว่า ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 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 ปรากฏค่าเฉลี่ยรายวิชาภาษาไทย 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 พบว่า ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 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 ปรากฏค่าเฉลี่ยรายวิชาภาษาไทย 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 ส่วนวิชาวิทยาศาสตร์ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ค่าเฉลี่ยร้อยละ อยู่ระหว่าง 41.61-43.17 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้ค่าเฉลี่ยร้อยละระหว่าง 37.32-39.37 โดยนัยนี้ จะเห็นว่า คะแนนกลุ่มสาระภาษาไทย มีความแตกต่างระหว่างปีก่อนข้างสูง แนวโน้มของคะแนนผลสัมฤทธิ์ไม่มีทิศทางที่ชัดเจน รายวิชาคณิตศาสตร์ โดยเฉพาะใน 3 ปีหลัง คะแนนจะอยู่ระหว่างร้อยละ 31.15-34.99 ซึ่งมีแนวโน้มค่อนข้างคงที่หรือลดลงเล็กน้อย ส่วนรายวิชาวิทยาศาสตร์หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ใน 3 ปีหลัง คือ 2546 2547 และ 2549 ผลสัมฤทธิ์ค่อนข้างคงที่หรือมีแนวโน้มดีขึ้นเล็กน้อย

ในด้านความน่าเชื่อถือของเกรดผลการเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง คะแนนผลการทดสอบความถนัดทางการเรียน กับ เกรดเฉลี่ยของนักเรียน โดยใช้ เกรดผลการเรียน ปี 2544 ของโรงเรียน 2,506 โรงเรียน นักเรียนที่เข้าสอบ 298,044 คน ผลการวิเคราะห์ พบว่า (สำนักทดสอบทางการศึกษา; 2550) โรงเรียนมากกว่าร้อยละ 87.11 มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างเกรดผลการเรียนกับคะแนนทดสอบความถนัดทางการเรียน เกิน 0.40 หรือมีความน่าเชื่อถือของเกรดผลการเรียนในระดับยอมรับได้ อีกร้อยละ 12.89 หรือ 323 โรงเรียน ปรากฏน้ำหนักความสัมพันธ์ต่ำซึ่งสะท้อนถึงความไม่น่าเชื่อถือของเกรดผลการเรียน และจากผลการสอบในระยะ

หลัง เช่น ผลการสอบ O-Net ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2548 ก็พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ ปรากฏสหสัมพันธ์ระหว่างเกรดเฉลี่ยของนักเรียน กับคะแนนผลการสอบ O-Net มากกว่า 0.60 โดยมีโรงเรียนร้อยละ 3.90 ที่ปรากฏค่าสหสัมพันธ์ระหว่างเกรดเฉลี่ยกับคะแนนผลการสอบ O-Net ต่ำกว่า 0.60 หรือเป็นโรงเรียนที่เกรดผลการเรียนไม่น่าเชื่อถือ

## 2. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพครู

### วิชาชีพ กับ อาชีพ

วิชาชีพ (Profession) เป็นอาชีพให้บริการแก่สาธารณชนที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ เป็นการเฉพาะ ไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่น และมีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอก่อนที่จะประกอบวิชาชีพ ต่างกับอาชีพ (Career) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องทำให้สำเร็จ โดยมุ่งหวังค่าตอบแทนเพื่อการดำรงชีพเท่านั้น

วิชาชีพซึ่งได้รับยกย่องให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบวิชาชีพย่อมต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูงตามมา เพราะมีผลกระทบต่อผู้รับบริการและสาธารณชน จึงต้องมีการควบคุมการประกอบวิชาชีพเป็นพิเศษ เพื่อให้เกิดความมั่นใจต่อผู้รับบริการและสาธารณชน โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องประกอบวิชาชีพด้วยวิธีการแห่งปัญญา (Intellectual Method) ได้รับการศึกษาอบรมอย่างเพียงพอ (Long Period of Training) มีอิสระในการใช้วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ (Professional Autonomy) และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ (Professional Ethics) รวมทั้งต้องมีสถาบันวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพ (Professional Organization) เป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์จรรยาวิชาชีพ(สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2548 : 1)

### วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม

วิชาชีพทางการศึกษา เป็นวิชาชีพชั้นสูงประเภทหนึ่งเช่นเดียวกับวิชาชีพชั้นสูงอื่น ๆ เช่น แพทย์ วิศวกร สถาปนิก ทนายความ พยาบาล สัตว์แพทย์ ฯลฯ ซึ่งนอกจากจะเป็นวิชาชีพเพื่อบริการต่อสาธารณชน ตามบริบทของวิชาชีพ แล้ว ยังมีบทบาทสำคัญต่อสังคมและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ กล่าวคือ มีบทบาทสำคัญดังต่อไปนี้

- 1) สร้างพลเมืองดีของประเทศ โดยให้การศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะทำให้ประชาชนเป็นพลเมืองดีตามที่ประเทศชาติต้องการ
- 2) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนองตอบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
- 3) สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของชาติ จากคนรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่ง ให้มีการรักษาความเป็นชาติไว้อย่างมั่นคงยาวนาน

จากบทบาทและความสำคัญดังกล่าว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงกำหนดแนวทางในการดำเนินงานกำกับดูแลรักษาและพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา โดยกำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ให้มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษา กำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม ประกอบด้วย

1. วิชาชีพครู
2. วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
3. วิชาชีพผู้บริหารการศึกษา
4. วิชาชีพควบคุมอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

การกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม จะเป็นการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น

#### การประกอบวิชาชีพควบคุม

ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ที่กฎกระทรวงกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุม ต้องประกอบวิชาชีพภายใต้บังคับแห่งข้อจำกัดและเงื่อนไขของคุรุสภา ดังนี้(สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2548 : 3)

1) ต้องได้รับใบอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพ โดยยื่นขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่คุรุสภากำหนด ผู้ไม่ได้รับใบอนุญาตเข้าประกอบวิชาชีพควบคุมในสถานศึกษา จะได้รับโทษตามกฎหมาย

2) ต้องประพฤติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ และความชำนาญการตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ

3) บุคคลผู้ได้รับความเสียหายจากการประพฤติดิจจรยาบรรณของวิชาชีพ มีสิทธิกล่าวหา หรือกรรมการคุรุสภา กรรมการมาตรฐานวิชาชีพ และบุคคลอื่น มีสิทธิกล่าวโทษผู้ประกอบวิชาชีพที่ประพฤติดิจจรยาบรรณได้

4) เมื่อมีการกล่าวหาหรือกล่าวโทษ คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพอาจวินิจฉัยชี้ขาดให้ยกข้อกล่าวหา/กล่าวโทษ ตักเตือน ภาคทัณฑ์ พักใช้ใบอนุญาต หรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้ และผู้ถูกพักใช้ หรือเพิกถอนใบอนุญาต ไม่สามารถประกอบวิชาชีพต่อไปได้

การกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม นับเป็นความก้าวหน้าของวิชาชีพทางการศึกษา และเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อผู้รับบริการทาง

การศึกษาที่จะได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐานที่สูงขึ้นด้วยซึ่งจะทำให้วิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้รับความเชื่อถือ ศรัทธา มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม

### ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตน เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพ ได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสังคมได้ว่าการที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ

ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่ จะเข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้
- 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพ ให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ เพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นก็คือการกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุก ๆ 5 ปี
- 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์แห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรม ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภาจะกำหนดเป็นข้อบังคับต่อไป หากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพทำให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่นจนได้รับการร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้ว ผู้นั้นอาจถูกคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพวินิจฉัยชี้ขาดอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ (1) ยกข้อกล่าวหา (2) ตักเตือน (3) ภาคทัณฑ์ (4) พักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควร แต่ไม่เกิน 5 ปี (5) เพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (มาตรา 54)

### มาตรฐานวิชาชีพครู

คุรุสภา ในฐานะองค์กรวิชาชีพ ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู โดยกำหนดมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

## ก. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

มาตรฐานความรู้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่  
คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

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

สาระความรู้ และสมรรถนะของครู ในแต่ละมาตรฐานความรู้ ได้กำหนดสาระความรู้และ  
สมรรถนะ ดังต่อไปนี้

### 1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

#### สาระความรู้

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

#### สมรรถนะ

- 1) สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อ  
ความหมายได้อย่างถูกต้อง
- 2) สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการ  
สื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง
- 3) สามารถใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐาน

### 2. การพัฒนาหลักสูตร

#### สาระความรู้

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

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

#### **สมรรถนะ**

- 1) สามารถวิเคราะห์หลักสูตร
- 2) สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย
- 3) สามารถประเมินหลักสูตรได้ ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร
- 4) สามารถจัดทำหลักสูตร

### **3. การจัดการเรียนรู้**

#### **สาระความรู้**

- 1) ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน
- 2) รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน
- 3) การออกแบบและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
- 4) การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 5) การบูรณาการเรียนรู้อย่างบูรณาการ
- 6) เทคนิคและวิทยาการจัดการเรียนรู้
- 7) การใช้และการผลิตสื่อและการพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้
- 8) การจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 9) การประเมินผลการเรียนรู้

#### **สมรรถนะ**

- 1) สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาคและตลอดภาค
- 2) สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน
- 3) สามารถเลือกใช้ พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 4) สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

#### 4. จิตวิทยาสำหรับครู

##### สาระความรู้

- 1) จิตวิทยาพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการมนุษย์
- 2) จิตวิทยาการศึกษา
- 3) จิตวิทยาแนะแนวและให้คำปรึกษา

##### สมรรถนะ

- 1) เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน
- 2) สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของคน
- 3) สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- 4) สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

#### 5. การวัดและประเมินผลการศึกษา

##### สาระความรู้

- 1) หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา
- 2) การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา
- 3) การประเมินตามสภาพจริง
- 4) การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน
- 5) การประเมินภาคปฏิบัติ
- 6) การประเมินผลแบบย่อยและแบบรวม

##### สมรรถนะ

- 1) สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง
- 2) สามารถนำผลการประเมิน ไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

#### 6. การบริหารจัดการในห้องเรียน

##### สาระความรู้

- 1) ทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการ
- 2) ภาวะผู้นำทางการศึกษา
- 3) การคิดอย่างเป็นระบบ
- 4) การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร
- 5) มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร
- 6) การติดต่อสื่อสารในองค์กร
- 7) การบริหารจัดการชั้นเรียน

- 8) การประกันคุณภาพการศึกษา
- 9) การทำงานเป็นทีม
- 10) การจัดทำโครงการทางวิชาการ
- 11) การจัด โครงการฝึกอาชีพ
- 12) การจัด โครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนา
- 13) การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
- 14) การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน

#### **สมรรถนะ**

- 1) มีภาวะผู้นำ
- 2) สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน
- 3) สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ
- 4) สามารถในการประสานประโยชน์
- 5) สามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้การการบริหารจัดการ

### **7. การวิจัยทางการศึกษา**

#### **สาระความรู้**

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

#### **สมรรถนะ**

- 1) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- 2) สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน



## 8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

### สาระความรู้

1) แนวคิด ทฤษฎี เทคโนโลยี และนวัตกรรมการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

- 2) เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 3) การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ
- 4) แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้
- 5) การออกแบบ การสร้าง การนำไปใช้ การประเมินและปรับปรุงนวัตกรรม

### สมรรถนะ

- 1) สามารถเลือกใช้ 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) อุดมและรับผิดชอบ
- 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 สัมภาษณ์ รวบรวมข้อมูลและ

นำเสนอผลการศึกษา

- 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) การจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนที่ชี้ชัดผู้เรียนเป็นสำคัญ

- 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 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ**

การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

**มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน**

การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

**มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ**

การมุ่งพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิมรวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

**มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง**

พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

**มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ**

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

**มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน**

การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการ ปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็น บุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

**มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ**

รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนา ผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่ เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

- 1) ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้อง ได้รับการพัฒนาและเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน
- 2) เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของ ผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้น ๆ
- 3) ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด ที่เกิดกับผู้เรียน
- 4) ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

**มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน**

ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติใน ด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่าง สม่าเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

**มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์**

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

**มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์**

ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟัง ความคิดเห็น ขอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อ

พัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

**มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา**

แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

**มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์**

สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นการพัฒนาดัง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่าง ๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ถ้าเผชิญปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่าง ๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่ลบแบบตัว ครูสามารถมองหามุมในทุกโอกาส มองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

**ก. มาตรฐานการปฏิบัติตน**

**จรรยาบรรณต่อตนเอง**

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

**จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ**

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อวิชาชีพ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

**จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ**

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงและสมอบภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

**จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ**

8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

**จรรยาบรรณต่อสังคม**

9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนร่วมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

**การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับลักษณะครูดีในประเทศไทย**

จากการศึกษางานวิจัย และค้นคว้าของท่านพุทธทาสภิกขุ (2524), สุนน อมรวิวัฒน์ (2536), ย้ำไพ สุจริตกุล(2536), ท.กลัยไม้ ณ อรุยา(2537), ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2537,) ประกอบ คุปรัตน์ (2539) และสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา(2537) ผู้วิจัยพบว่าครูที่ดีควรมีคุณลักษณะที่จำเป็น 3 ด้านต่อไปนี้

**1. ด้านคุณลักษณะ**

1) มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และพร้อมที่จะพัฒนาวิชาชีพของตนอยู่เสมอ  
 2) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้เรียน ทั้งด้านศีลธรรม วัฒนธรรม กิจนิสัย สุชนิสัย และอุปนิสัย ตลอดจนมีความเป็นประชาธิปไตย

3) ใฝ่รู้และพัฒนาอยู่เสมอ

4) มีความเมตตาแก่ศิษย์ และเห็นคุณค่าของศิษย์

5) มีสุขภาพสมบูรณ์

6) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาการ และสามารถใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาดังๆ ได้

7) มีบทบาทในการพัฒนาชุมชน และสามารถเป็นผู้นำชุมชนได้

8) สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ภาษาและวิจัยเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง

9) สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ในระบบสากลได้คือ

(1) เป็นครูที่เน้นความหลากหลายเพื่อตอบสนองต่อผู้เรียนเป็นหลัก เน้นนำผู้เรียนสามารถพัฒนาเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพและสร้างสรรค์ และให้ข้อมูลสะท้อนกลับผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง

(2) รั่ววิทยาการด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น เพราะการศึกษายุคใหม่เป็นการศึกษาผ่านอิเล็กทรอนิกส์มากขึ้น

(3) เป็นครูที่ต้องไปหานักเรียนมากขึ้น เข้าเยี่ยมชุมชนได้มากขึ้น

## 2. ด้านความรู้ของครู

1) มีความรู้ในวิชาชีพที่สอนอย่างแท้จริง สามารถเชื่อมโยงทฤษฎีในศาสตร์ความรู้มาสู่การปฏิบัติได้ ทั้งการปฏิบัติในระดับสากลและในระดับท้องถิ่น

2) มีความรู้ด้านการวิจัย วิทยาการคอมพิวเตอร์และภาษาเพื่อเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้

3) มีความรู้ด้านเทคนิคการสอน จิตวิทยา การวัดและประเมินผล และสามารถประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4) รู้ข้อมูลข่าวสารรอบตัว และเรื่องราวในท้องถิ่น เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และฝึกให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์วิจารณ์ได้

### 1. ด้านการถ่ายทอดความรู้

1) สามารถประยุกต์ใช้เทคนิคการสอนต่างๆ เพื่อจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่น่าสนใจ และผู้เรียนเกิดความเข้าใจเนื้อหาวิชาที่เรียน ตลอดจนสามารถเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ หรือใช้ในการเรียนรู้ต่อไป

2) สามารถอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีศีลธรรม วัฒนธรรม กิจนิสัย สุขนิสัย และอุปนิสัย รวมทั้งรักในความเป็นประชาธิปไตย เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างปกติสุข

3) สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนไม่รู้ และก้าวทันเทคโนโลยี ตลอดจนสามารถใช้ภาษาสื่อสารกัน ได้ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ และสามารถใช้อุปกรณ์ต่างๆ ในการแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

4) สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนมองกว้างต่างๆ ของชุมชน สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาชุมชน และแก้ปัญหาต่างๆ ในชุมชนได้

5) พัฒนาให้ผู้เรียนเรียนรู้เรื่องราวต่างๆ ของชุมชน สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาชุมชน และแก้ปัญหาต่างๆ ในชุมชนได้

## 3. บทบาทหน้าที่ครูและมาตรฐานวิทยฐานะครู

## บทบาทของครูตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

ในการประกอบวิชาชีพครู นอกจากจะมีมาตรฐานวิชาชีพครู เป็นแนวทางการดำเนินงานแล้ว พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดแนวทางการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของผู้มีหน้าที่ จัดกระบวนการเรียนรู้ไว้ด้วย ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติ เช่นเดียวกัน ซึ่งมีสาระที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. จัดการเรียนรู้การสอน โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด รวมถึงจะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตาม ธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ (ม.22)

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

1) ความรู้เกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของคนกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ สังคมโลก รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของสังคมไทย และระบบ การเมือง การปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2) ความรู้และทักษะ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ ความเข้าใจและ ประสบการณ์ เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการ ประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

4) ความรู้ และทักษะด้านคณิตศาสตร์ ด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

5) ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

3. จัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (ม.24 (1))

4. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้ มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา (ม.24(2))

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

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

7. จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและวิทยาการประเภทต่างๆ (ม.24(5))



8. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ที่มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคลากรในชุมชน ทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาการเรียนตามศักยภาพ (ม.24(6))

9. จัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ควรประพุดิ สังเกต พฤติกรรม การเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา(ม.26)

10. จัดทำสาระของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชน และสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นรวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ โดยสาระของหลักสูตร ทั้งที่เป็นวิชาการและวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคน ให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม (ม.27,28)

11. ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษา อบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชน ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ การพัฒนา ระหว่างชุมชน (ม.29)

12. พัฒนาระบวนการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพ และดำเนินการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อันเหมาะสมกับผู้เรียน แต่ละระดับการศึกษา (ม.30)

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

14. ปฏิบัติงาน และประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู (ม.53) การดำเนินงานจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ขึ้นกับผู้เรียนและชุมชนตามแนวทางที่กล่าวมาแล้วเป็น บทบาทของครู ซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรหลักในการปฏิรูปการศึกษา สามารถจะดำเนินได้โดยตลอดเวลา โดยไม่ต้องรอคำสั่งหรือทิศทางจากกระทรวง หรือหน่วยงานต้นสังกัดแต่อย่างใด เนื่องจากสิ่งที่ปรากฏเป็นแนวทางจัดการศึกษาอยู่ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ส่วนเป็นหลักวิชาครู ผู้ ประกอบวิชาชีพ หรือ ครูมืออาชีพ ได้ศึกษาเล่าเรียน และฝึกอบรมแล้วทั้งสิ้น ถ้าครู ได้เริ่มต้น เปลี่ยนแปลงหรือปฏิรูป การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนเสียแต่บัดนี้ก็จะเป็นการเรียน “ความ เป็นมืออาชีพ” ของครูกลับคืนมา คุณภาพและมาตรฐานการประกอบอาชีพของครูก็จะสูงขึ้น ทำให้ครู มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับนับถือและไว้ วางใจจากสาธารณชน โดยทั่วกัน

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา(2545) ได้เสนอมาตรฐานสมรรถนะการปฏิบัติงานตามวิทยฐานะของครู ซึ่งในขณะนั้น มีแนวโน้มกำหนดเป็น 4 วิทยฐานะ คือ ครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ โดยได้เสนอหน้าที่ครู 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการแนะแนว แก้ปัญหาและส่งเสริม พัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน และด้านการสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน โดย ด้านการจัดการเรียนการสอน ได้กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพการทำงานในลักษณะเดียวกันทุกวิทยฐานะ ยกเว้นกรณีของครูเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ จะเน้นบทบาทในเรื่องการมีส่วนร่วมในการประเมินหลักสูตรและเป็นแกนนำในการประเมินหลักสูตร ตามลำดับ และในเรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครูเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และมีการอ้างอิงในวงกว้าง ตามลำดับ ในเรื่องความสามารถในการเป็นผู้นำ ในขณะที่ครูเชี่ยวชาญต้องมีผลงานริเริ่ม สร้างสรรค์ มีการนำไปใช้และเผยแพร่แล้ว ในระดับเชี่ยวชาญพิเศษจะต้องมีผลงานในลักษณะบุกเบิกและเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ ด้านบทบาทหน้าที่ในการดูแลนักเรียน ครูทุกวิทยฐานะต้องดูแลนักเรียนในความรับผิดชอบของตนเอง โดยครูเชี่ยวชาญจะต้องมีผลงานในฐานะช่วยเหลือเพื่อนครูในเรื่องนี้ด้วย ในขณะที่ครูเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องมีผลงานคิดค้นนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนด้วย ในด้านการประสานชุมชนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครูทุกวิทยฐานะต้องร่วมมือ/ส่งเสริมให้ผู้ปกครองหรือชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน โดยครูเชี่ยวชาญจะต้องมีส่วนร่วมหรือส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในชุมชน ในขณะที่ครูเชี่ยวชาญพิเศษจะต้องเพิ่มในเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมหรือมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน

ในด้านผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู จากการศึกษาของ รังสี เหล็กกล้า (2546) ศึกษาความพร้อมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร พบว่าผู้บริหารและครู สายผู้สอนมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 11 มาตรฐาน คือ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง พัฒนาคือการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา สร้างโอกาสในการพัฒนาผู้เรียนได้ทุกสถานการณ์ อยู่ในระดับมาก ด้านการปฏิบัติกิจกรรม วิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ความพร้อมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยจำแนกตามตำแหน่งอายุ และวุฒิทางการศึกษา ครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ไม่แตกต่างกัน

ต่างกัน มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมแตกต่างกัน ครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีความพร้อมมากกว่า ครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป และข้าราชการครูที่มีวุฒิทางการศึกษา ต่างกันมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมแตกต่างกัน

#### มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะครู

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

ชื่อตำแหน่ง

ครูผู้ช่วย

ครู

ชื่อวิทยฐานะ

ครูชำนาญการ

ครูชำนาญการพิเศษ

ครูเชี่ยวชาญ

ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

เพื่อให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ก.ค.ศ. ในฐานะองค์กรที่มีหน้าที่หลักในการบริหารงานบุคคล จึงได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ ตามหนังสือ ก.ค.ศ.ที่ ศร 0206.3/ ว17(ลงวันที่ 21 ตุลาคม 2548) เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังตัวอย่างต่อไปนี้

มาตรฐานตำแหน่งประเภท ผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา สายงาน การสอน

ลักษณะงานโดยทั่วไป มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงาม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ชื่อตำแหน่ง ครู

หน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนการส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพนำเสนอความ

ร่วมมือกับผู้ปกครองบุคคลในชุมชนและหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาเรียนรู้ การบริการ  
สังคมด้านวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### **ลักษณะงานเพื่อปฏิบัติ**

1. ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่  
หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
3. ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา
4. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
5. ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตาม  
ศักยภาพ
6. ทำนุ บำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น
7. ศึกษา วิเคราะห์วิจัย และประเมินพัฒนาการของผู้เรียนเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน
8. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### **มาตรฐานวิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ**

**หน้าที่และความรับผิดชอบ :** ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การ  
ส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ  
ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองบุคคลในชุมชนหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน  
การบริการสังคมด้านวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

**คุณภาพการปฏิบัติงาน** มีความรู้ ความเข้าใจในสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่  
รับผิดชอบในระดับพื้นฐานมีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ บริหารจัดการชั้นเรียน พัฒนา  
ผู้เรียน โดยแสดงให้เห็นว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการปรับประยุกต์จากแนวทางที่หลักสูตร  
กำหนดและการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมีทักษะการจัดการเรียนรู้และประเมินผลที่เหมาะสมกับ  
สาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบและความแตกต่างของผู้เรียนสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มี  
คุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้

### **เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ**

### **มาตรฐานวิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ**

**หน้าที่และความรับผิดชอบ** ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การ  
ส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองบุคคลในชุมชนและหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนา ผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

**คุณภาพการปฏิบัติงาน** มีความรู้ ความเข้าใจในสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ ในระดับสูง มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ บริหารจัดการชั้นเรียน โดยแสดงให้เห็นว่ามี การวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดค้น วิจัย และนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และมีการ พัฒนาดตนเองและพัฒนางานวิชาชีพมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับธรรมชาติของสาระหรือกลุ่ม สาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบและความแตกต่างของผู้เรียน รวมทั้งมีการพัฒนานวัตกรรมการจัดการ เรียนรู้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้

**เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ**

**มาตรฐานวิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ**

**หน้าที่และความรับผิดชอบ** ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การ ส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาดตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองบุคคลในชุมชนและหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนา ผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

**คุณภาพการปฏิบัติงาน** มีความรู้ ความเข้าใจในสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่รับผิดชอบในระดับสูงยิ่ง มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย บริหารจัดการชั้น เรียนอย่างเป็นระบบ โดยแสดงให้เห็นว่ามี การวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดค้น วิจัยและพัฒนาที่ สร้างสรรค์ สามารถนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการ พัฒนาดตนเองและพัฒนางานวิชาชีพมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับธรรมชาติของสาระหรือกลุ่ม สาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบและความแตกต่างของผู้เรียน รวมทั้งมีการพัฒนานวัตกรรมการจัดการ เรียนรู้ที่เป็นระบบ เป็นแบบอย่าง และเป็นประ โยชน์ต่อวงวิชาการ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้

**เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ**

จากตัวอย่าง จะเห็นว่า การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้มีวิทยฐานะแต่ละวิทยฐานะ จะเหมือนกัน แต่เพิ่มความเข้มข้นในเรื่องคุณภาพการปฏิบัติงาน เช่น วิทยฐานะเชี่ยวชาญ จะต้องมีการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดค้น วิจัย และนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน หรือมีการ พัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น ซึ่งไม่ได้ระบุไว้ในคุณภาพการปฏิบัติงานของวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หรือในกรณีของวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีการพัฒนานวัตกรรมการ เรียนรู้ที่สร้างสรรค์และเป็นประ โยชน์ต่อวงวิชาการ เป็นต้น

## หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะ

โดยที่มาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 บัญญัติว่า การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใด และการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใด ต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะ ตามมาตรา 42 ซึ่งต้องผ่านการประเมิน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพประสบการณ์ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียน การสอน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดังนั้น ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ดังแนวปฏิบัติที่เลือกมาเป็นตัวอย่างดังนี้

### การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

#### หลักเกณฑ์

1. ผู้ที่จะขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ต้องมีคุณสมบัติ ต่อไปนี้
  - 1.1 ดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่าอย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปีหรือดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปีนับถึงวันที่ยื่นคำขอ
    - 1.2 ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ คศ.4
    - 1.3 ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นย้อนหลัง 2 ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ
2. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน ดังนี้
  - 2.1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยพิจารณาจาก
    - 2.1.1 การมีวินัย
    - 2.1.2 การประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
    - 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 ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียน 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 ดังกล่าวข้างต้น ทุกวิทยฐานะจะถูกประเมินใน 3 ด้านเหมือนกัน แต่จะแตกต่างกันในเรื่องระดับความเข้มข้นของคุณภาพ เช่น กำหนดเกณฑ์ผ่าน ต้อง ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65 70 75 และ 80 สำหรับวิทยฐานะชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ตามลำดับ อีกทั้งรายการประเมินในด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่จะแตกต่างกัน เช่น ในการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน ในระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ สมรรถนะประจำสายงาน ไม่มีการประเมินด้าน ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ในขณะที่ วิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ ได้กำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะด้านนี้ด้วย 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 ซึ่งเป็นผลที่กว้างขึ้น ในวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ อีกทั้งจำนวนและลักษณะจำนวนผลงานทางวิชาการก็แตกต่างกันด้วย ซึ่งโดยนัยนี้ จะเห็นว่า ระบบประเมินคาดหวังให้ครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ มีคุณภาพผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นกว่า และปรากฏผลงานในฐานะแกนนำในสถานศึกษา หรือในชุมชน ในระดับที่มากกว่า

จากการวิเคราะห์ข้อเสนอของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา ซึ่งพบว่า ได้เน้นบทบาทครูเชี่ยวชาญในฐานะครูแกนนำที่มีผลงานสร้างสรรค์ เกิดประโยชน์คือ โรงเรียนและเพื่อนครูอย่างชัดเจน ในขณะที่คุณภาพการปฏิบัติงาน ในวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ได้เพิ่มดัชนีชี้วัดคุณภาพผลงานที่

สร้างสรรค์ นุกเบิก และเกิดประ โยชน์ต่อผู้ปกครอง/ชุมชน หรือวงวิชาการในวงกว้าง ซึ่งโดยนัยนี้จะเห็นว่าแนวปฏิบัติที่ ก.ค.ศ.กำหนดในการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูเข้าสู่วิทยฐานะเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน(2550) ก็สอดคล้องกับเจตนาใจซ่อนน้อมอยู่แล้ว

ในด้านสมรรถนะหรือคุณภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ จากการศึกษาในเรื่องสมรรถนะข้าราชการ ของสำนักงาน ก.พ. (2543) พบว่า ก.พ. ได้ศึกษาระบบจำแนกตำแหน่งและคำตอบแทนใหม่ เพื่อรวบรวมหน้าที่หลักของตำแหน่งงานต่าง 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. ได้วิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะที่สำคัญ ๆ ของกลุ่มงานต่าง ๆ ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังต่อไปนี้

**สมรรถนะหลัก** คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
2. การบริการที่ดี (Service Mind)
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (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. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)
14. ภาวะผู้นำ (Leadership)
15. คุณทริยภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
16. วิสัยทัศน์ (Visioning)
17. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
18. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
19. การควบคุมตนเอง (Self Control)
20. การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others)

จากการศึกษาแนวปฏิบัติของ ก.ค.ศ. ในการประเมินข้าราชการครูในสายงานการสอนเพื่อเข้า วิทยฐานะเชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ พบว่า ได้กำหนดสมรรถนะที่สำคัญ 8 ประการ ดังที่ได้ กล่าวข้างต้นแล้วนั้น ในขณะเดียวกัน จากการศึกษารายการสมรรถนะที่กำหนด ในกรณีของสายงาน บริหารการศึกษา หรือสายงานนิเทศการศึกษา ซึ่งได้กำหนดสมรรถนะประจำสายงานที่แตกต่างจาก สายครูผู้สอน โดยกำหนดสมรรถนะที่สำคัญ คือ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและ การจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 4) การมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้โดยเห็นว่ากลุ่มบุคคลกลุ่มนี้ ได้ทำหน้าที่ในการนิเทศ แนะนำ พัฒนาผู้อื่น หรือเป็นผู้นำในการจัดการศึกษา ซึ่ง เมื่อพิจารณา บทบาทที่คาดหวังของสายงานการสอน โดยเฉพาะ ในวิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ ก็ คาดหวังบทบาทในฐานะแกนนำ หรือผู้นำในการพัฒนางานทางวิชาการเช่นกัน ในการนี้ จึงควร พิจารณาสมรรถนะที่เกี่ยวข้องที่จะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพในฐานะครูแกนนำด้วย ทั้งนี้ หลังจาก ศึกษาลักษณะสมรรถนะข้าราชการ ตามผลการศึกษาของ ก.พ. และรายงานการพัฒนาแบบประเมิน สมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของ ก.ค.ศ. (สำนักงาน ก.ค. ศ., 2549) ซึ่งในขั้นต้น ได้เลือกสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูที่สำคัญ ๆ ประกอบด้วย 8 สมรรถนะ คือ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพ บุคลากร 4) การมีวิสัยทัศน์ 5) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 6) การออกแบบการเรียนรู้ 7) การ พัฒนาผู้เรียน และ 8) การบริหารจัดการชั้นเรียน ในที่นี้ผู้วิจัยจึงได้เลือกและกำหนดสมรรถนะประจำ สายงานที่เห็นว่าจำเป็นเพื่อให้ครูเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษสามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมสมรรถนะต่อไปนี้ คือ

1. มุ่งผลสัมฤทธิ์ : ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้ได้ ผลงานที่มีคุณภาพ ครบถ้วน สมบูรณ์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
2. การบริการที่ดี : มีความตั้งใจ หยาตามให้คำ แนะนำช่วยเหลือ ให้บริการวิชาการและด้านอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ
3. การพัฒนาตนเอง : ค้นหาความรู้ คิดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน
4. การทำงานเป็นทีม : การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่าง เหมาะสม
5. การแสวงหาและใช้ข้อมูล สารสนเทศ : การศึกษา ค้นคว้า รวบรวมจัดระบบข้อมูล และนำสารสนเทศไปใช้เพื่อพัฒนา งาน
6. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ : ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย ๆ ตามหลักการ หรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งความสามารถในการรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนางาน
7. การสื่อสารและจูงใจ : ความสามารถในการพูด การเขียนในโอกาสและสถานที่ต่าง ๆ และการสื่อสารผ่านเครือข่าย อินเทอร์เน็ต ตลอดจนการชักจูงโน้มน้าว ให้ผู้อื่นเห็นด้วย ขอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร
8. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร : ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วม ในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ
9. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง : ความสามารถในการวิเคราะห์ คาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงภาวะแวดล้อมของ องค์กร การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้ในการยกระดับหรือเพิ่มประสิทธิภาพของงาน การกระตุ้น ส่งเสริมให้ผู้อื่นเกี่ยวข้อง ร่วมกันปรับปรุงพัฒนากระบวนการ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

10. การออกแบบการเรียนรู้ : มีความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ หรือธรรมชาติของผู้เรียน

11. การพัฒนาผู้เรียน : ความมุ่งมั่นในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ทักษะชีวิตแก่ผู้เรียน ดูแลทั้งด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสร้างระบบดูแลนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ

12. การบริหารจัดการชั้นเรียน : สามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ รวบรวมสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารชั้นเรียน และกำกับติดตามงานของนักเรียนในชั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ

**การพัฒนาอาชีพ : ความหมายและคุณประโยชน์**

โดยทั่วไป อาชีพ (career) หมายถึง สิ่งที่คุณคลุกระทำการเพื่อการดำรงชีวิตโดยใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถของคนที่ได้รับจากการศึกษาและฝึกอบรมเช่น อาชีพแพทย์ พยาบาล นักวิทยาศาสตร์ ช่างไฟฟ้า ช่างไม้ เป็นต้น แต่ในที่นี้จะให้ความหมายของวิชาชีพว่าคือ “ลำดับขั้นของตำแหน่งงาน ซึ่งบุคคลดำรงอยู่ภายในช่วงชีวิตของเขา” (De Cenzo & Robbins, 1994) ดังนั้นบุคคลทุกคนที่ทำงานโดยได้รับหรือไม่ได้รับค่าตอบแทน จะถือว่าเป็นบุคคลที่มีอาชีพทั้งสิ้น

การพัฒนาอาชีพ (career development) จึงหมายถึง กระบวนการซึ่งองค์การจัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือบุคลากรในการจัดการกับอาชีพของตนเอง (De Cenzo & Robbins, 1994) ซึ่งอาจจะได้แก่ การประเมินศักยภาพของบุคคล กำหนดเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม วางแผน และฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน (ปกาวดี ประจักษ์ศุภนิติ และกิ่งพร ทองใบ, 2531)

การพัฒนาอาชีพของบุคลากร มีความสำคัญและก่อให้เกิดคุณประโยชน์แก่องค์กรหลายประการ ดังต่อไปนี้คือ

1. ช่วยรับประกันว่าบุคลากรที่มีความสามารถจะอยู่กับองค์กรต่อไป บุคลากรที่มีความสามารถและประสิทธิภาพ ย่อมต้องเป็นที่ต้องการขององค์กรทุกแห่งและบุคคลเหล่านี้สามารถที่จะหางานใหม่ได้อย่างรวดเร็วและง่ายดาย หากพวกเขาารู้ดีกว่าองค์กรไม่ได้ให้ความสำคัญแก่พวกเขา และไม่ได้มีนโยบายหรือมาตรการใดๆ ที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของพวกเขาแล้ว โอกาสที่พวกเขาจะลาออกจากงานก็มีสูงอย่างยิ่ง ดังนั้น โครงการด้านการพัฒนาอาชีพจะเป็นสิ่งเหนี่ยวนำให้มีบุคลากรที่มีความสามารถเหล่านี้ออกจากองค์กรไป

2. ช่วยให้้องค์การสามารถดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถสูงเข้ามาทำงานได้มากขึ้น บุคคลที่มีความสามารถสูงมักจะพิจารณาเลือกทำงานกับองค์กร ซึ่งให้ความสำคัญต่ออนาคตและความก้าวหน้าของบุคลากร ดังนั้น หากองค์กรใดที่มีโครงการด้านการพัฒนาอาชีพ ก็ย่อมจะมีความได้เปรียบในการดึงดูดบุคคลเหล่านั้นให้เข้ามาทำงานกับตน

3. ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร องค์กรที่ให้ความสำคัญและความสนใจแก่อนาคตและความก้าวหน้าของบุคลากร ย่อมจะทำให้ทั้งบุคลากรภายในองค์กรและบุคคลภายนอกขององค์กรนั้นด้วยความรู้สึกที่ดี ซึ่งจะช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์และชื่อเสียงให้องค์กรเป็นอย่างดี

4. ช่วยให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและลดความล้าสมัย การทำงานในตำแหน่งหนึ่ง เป็นเวลานาน ย่อมทำให้เกิดความซ้ำซาก จำเจ และไม่ได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ อันอาจทำให้บุคลากรล้าหลังต่อความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ดังนั้น การพัฒนาอาชีพจะช่วยให้บุคลากรที่การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ เพราะบุคลากรเหล่านั้นจำเป็นต้องเพิ่มพูนความรู้และความสามารถต่างๆ ที่จำเป็นก่อนที่จะสามารถก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งงานอื่นๆ

#### การดำเนินงานเพื่อพัฒนาอาชีพโดยองค์กร

การพัฒนาอาชีพ คือ การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรเพื่อให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้น การดำเนินงานจะประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ หลายขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ค้นหาและระบุความต้องการขององค์กร ในขั้นตอนแรกนี้ องค์กรจะต้องค้นหาและระบุความต้องการและเป้าหมายของโครงการพัฒนาอาชีพให้เด่นชัด โดยพิจารณาจากเป้าหมายปรัชญา และนโยบายการดำเนินงานขององค์กร ตัวอย่างเช่น องค์กรที่มีเป้าหมายในการขยายงาน ไม่ว่าจะเป็นในด้านการเพิ่มส่วนแบ่งการตลาด ขยายสาขา หรือขยายขอบเขตการดำเนินงานไปสู่กิจกรรมประเภทใหม่ๆ จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรด้านต่างๆ เพิ่มขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีการวางแผนกำลังคนและการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินงานในอนาคต แผนกำลังคนจะทำให้องค์กรทราบว่า ในระยะเวลาข้างหน้า ไม่ว่าจะเป็นหนึ่งปี ห้าปี หรือสิบปี บุคลากรด้านต่างๆ ควรจะมีปริมาณและคุณภาพอย่างไร ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้ทราบว่าโครงการการพัฒนาอาชีพจะดำเนินไปในทิศทางใด

2. พัฒนากลยุทธ์และวิธีการพัฒนาอาชีพ เมื่อองค์กรทราบเป้าหมายและทิศทางของการพัฒนาอาชีพแล้ว ขั้นตอนต่อมาคือการสร้างและพัฒนากลยุทธ์และวิธีการพัฒนาอาชีพ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

3. เตรียมสิ่งต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการจัดโครงการพัฒนาอาชีพ ซึ่งอาจจะครอบคลุมสิ่งต่างๆ เช่น คณะกรรมการ งบประมาณ อุปกรณ์ และวัสดุเครื่องมือหรือแบบประเมินต่างๆ ที่ใช้ในการประเมินบุคคล เป็นต้น

4. ประชาสัมพันธ์และดำเนินงานตามโครงการ เพื่อให้โครงการการพัฒนาอาชีพเป็นที่ยอมรับและได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกระดับชั้น องค์กรจะต้องมีการประชาสัมพันธ์โครงการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมาย นโยบาย และวิธีการดำเนินงานของโครงการ จากนั้นจึงเริ่มดำเนินงานตามแผนการที่ได้กำหนดไว้

5. ประเมินและติดตามผล หลังจากที่ได้มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาชีพหนึ่งๆ เสร็จสิ้นไป ควรจะได้มีการประเมินและติดตามผลทุกครั้ง เพื่อตรวจสอบว่ากิจกรรมเหล่านั้นได้ก่อให้เกิด

ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์หรือไม่ นอกจากนั้นยังควรที่จะได้ประเมินและติดตามผลโครงการการพัฒนาอาชีพ โดยรวมทั้งโครงการอีกด้วย

การพัฒนาอาชีพที่ประสบความสำเร็จ จะช่วยลดความไม่สอดคล้องกันระหว่างความคาดหวังของบุคลากรกับนโยบายและการปฏิบัติขององค์กร อันเป็นผลให้บุคลากรขององค์กรมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น และมีความก้าวหน้าในอาชีพดีขึ้น

#### วิธีการพัฒนาอาชีพโดยองค์กร

การพัฒนาอาชีพโดยองค์กร สามารถกระทำได้ในหลายรูปแบบและวิธีการ ทั้งนี้เพื่อให้เหมาะสมกับระดับชั้น ตำแหน่งงาน และอายุการทำงานของบุคลากร ในที่นี้จะเสนอวิธีการพัฒนาอาชีพที่ได้รับความนิยม ดังต่อไปนี้

1) การให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานตามความเป็นจริง (realistic job preview) คือ กิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานตามความเป็นจริงแก่ผู้สมัครงาน ในระหว่างการสรรหาบุคลากร โดยกิจกรรมนี้อาจประกอบด้วย การพบปะสนทนา การฉายภาพยนตร์/วิดีโอ การแจกเอกสาร และการเยี่ยมชมสถานที่ทำงาน (Schneider & Schmitt, 1986) การวิจัยได้ชี้ว่าผู้สมัครงานอาจสร้างความคาดหวังที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงเกี่ยวกับองค์กรและงานที่ตนสนใจและจะรู้สึกผิดหวังอย่างรุนแรงได้ เมื่อความคาดหวังนั้นมิได้ปรากฏเป็นจริง อันจะนำไปสู่ความไม่พอใจและลาออกจากราชการไปในที่สุด (Cummings & Huse, 1989) ดังนั้น การให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานตามความเป็นจริงในระหว่างการสรรหา จะช่วยลดการสร้าง ความคาดหวังที่ไม่เป็นจริงของบุคคลได้ และทำให้ผู้สมัครงานมองเห็นภาพที่แท้จริง ข้อดี/ข้อเสียของงานและอาชีพ รวมทั้งองค์กรที่ตนมีความสนใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้สมัครงานซึ่งเพิ่งสำเร็จการศึกษา และเริ่มก้าวเข้าสู่โลกแห่งการทำงานเป็นครั้งแรก มักจะวาดภาพงานและองค์กรไว้ค่อนข้างสวยหรู จึงมักจะพบว่าสิ่งที่ตนวาดหวังไว้นั้น ค่อนข้างห่างไกลจากความเป็นจริง การให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานตามความเป็นจริง จะทำให้บุคคลสามารถประเมินได้อย่างถูกต้องว่าองค์กรและงานนั้นๆ เหมาะสมกับการประกอบอาชีพของตนหรือไม่ สำหรับผู้ที่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับงานอย่างถูกต้อง เมื่อได้เข้ามาทำงานแล้วก็มักจะมี ความพึงพอใจในงาน มีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความภักดีต่อองค์กร และไม่ลาออกจากราชการไปอย่างง่าย ๆ (Wanous, 1973) กล่าวโดยสรุป การให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานตามความเป็นจริง จึงเป็นวิธีการที่องค์กรสมควรจะกระทำในระยะที่บุคคลกำลังอยู่ในขั้นค้นหา (exploration) เพื่อที่ทั้งองค์กรและบุคคลจะได้สิ่งที่ตนต้องการอย่างแท้จริง

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

(1) การวิเคราะห์แบบแผนการเลื่อนตำแหน่งในอดีต (historical patterns of movement) คือ

การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรที่เคยเกิดขึ้นในอดีต เพื่อนำมาจัดทำเส้นทางอาชีพสำหรับบุคลากรใหม่ ตัวอย่างเช่น เส้นทางอาชีพของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงหนึ่ง ซึ่งเริ่มต้นทำงานในตำแหน่งนักวิชาการ จากนั้นจะมีการเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก หัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการกอง รองอธิบดี อธิบดี จนกระทั่งเป็นปลัดกระทรวง

อย่างไรก็ตาม มิได้หมายความว่าบุคลากรทุกคนจะได้การเลื่อนตำแหน่งตามเส้นทางอาชีพนั้นทุกคน เพราะขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล แต่เส้นทางอาชีพจะบอกให้ทราบว่าบุคคลสามารถจะเริ่มต้นการทำงาน ณ จุดใด และจุดสูงสุดที่สามารถจะก้าวไปถึงคือตำแหน่งอะไร

(2) การวิเคราะห์หมวดหมู่งาน การจัดทำเส้นทางอาชีพด้วยวิธีการนี้ เป็นการจัดทำโดยการคัดเลือกงานต่างๆ ที่อยู่หมวดหมู่งาน (job family) เดียวกันและจัดวางเป็นลำดับขั้น โดยทำงานในลำดับขั้นแรกๆ จะเป็นงานที่ง่ายกว่างานในลำดับขั้นสูง และเป็นงานที่ช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ ก่อนที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

การจัดทำเส้นทางอาชีพ เป็นวิธีการที่มีประโยชน์มากสำหรับบุคลากรซึ่งกำลังอยู่ในขั้นวางรากฐาน (establishment) และมีความต้องการที่จะพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถในการทำงานของตน ภูมูแจสำคัญที่จะช่วยให้การจัดทำเส้นทางอาชีพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพก็คือ การตรวจสอบและกำหนดว่าบุคคลจะต้องมีความรู้ ทักษะ และความสามารถอะไรสำหรับงานหนึ่งๆ จากนั้นจึงจัดวางลำดับขั้นของตำแหน่งซึ่งจะช่วยให้บุคคลได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้สิ่งเหล่านั้น ข้อที่ควรคำนึงก็คือ ตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่งควรจะมี ความยากและความท้าทายมากพอที่จะทำให้บุคคลได้ทุ่มเทความพยายามของตน แต่ก็ไม่ควรที่จะเป็นงานที่ยากเกินไป จนทำให้บุคคลประสบความล้มเหลวอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้บุคคลหนึ่งๆ ก็ไม่ควรจะดำรงตำแหน่งหนึ่งๆ นานเกินไป จนทำให้เกิดความเฉื่อยชา และไม่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพิ่มเติม

3) การมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ (challenging assignments) การวิจัยได้บ่งชี้ว่าบุคคลที่ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ ตั้งแต่เริ่มต้นการทำงานใหม่ๆ จะปฏิบัติงานได้ดีขึ้นและประสบความสำเร็จในการทำงานระยะต่อมา (Hammer & Schmidt, 1977) การมอบหมายงานดังกล่าวอาจจะกระทำโดยการมอบหมายให้บุคคลทำงานชนิดใหม่ หลังจากที่เขาได้ประสบผลสำเร็จในการทำงานชิ้นหนึ่งๆ ไปแล้ว ตัวอย่างเช่น การมอบหมายให้รับผิดชอบการขายและการตลาดของสินค้าตัวใหม่ที่เพิ่งผลิตหรือนำเข้าจากต่างประเทศ หลังจากทีประสบความสำเร็จในการขายสินค้าประเภทอื่นมาแล้ว เป็นต้น

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

5) การแจ้งผลการปฏิบัติงานและการสอนแนะ (performance feedback and coaching) โดยทั่วไปแล้ว บุคลากรทุกคนมีความต้องการที่จะได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตน รวมทั้งการสอนแนะจากผู้บังคับบัญชา พวกเขาต้องการทราบว่าควรจะทำอย่างไร ผลการทำงานที่ผ่านมาเป็นไปตามความต้องการทราบว่าควรจะทำอย่างไร ผลการทำงานที่ผ่านมาเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กรหรือไม่ และพวกเขามีทักษะ ความสามารถที่มากพอสำหรับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรจะได้แจ้งผลการปฏิบัติงานและให้การสอนแนะแก่บุคลากรของตนเป็นระยะๆ การทำเช่นนี้จะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้บรรลุผลตามเป้าหมาย อีกทั้งสามารถพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ อีกด้วย อย่างไรก็ตาม องค์กรควรจะได้จัดการฝึกอบรมให้แก่หัวหน้างาน เพื่อให้ความรู้ด้านการแจ้งผลการปฏิบัติงานและการสอนแนะที่ถูกต้องและควรจะได้กำหนดเป็นนโยบายของการจัดการอย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติในเรื่องนี้เป็นไปอย่างถูกต้องและได้มาตรฐานทุกหน่วยงาน

6) การปรึกษาเชิงจิตวิทยาด้านอาชีพ (career counseling) คือการช่วยเหลือบุคคลในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางและค้นหาวิธีการที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ

7) การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาอาชีพ (career development workshop) ผู้บริหารขององค์กร ควรจะได้จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาอาชีพแก่บุคลากรทุกระดับชั้น การประชุมเชิงปฏิบัติการนี้จะทำให้พนักงาน หัวหน้างาน และผู้บริหารได้ร่วมกันอภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและความเข้าใจผิดต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การแก้ไขที่เหมาะสมในที่สุด การประชุมเช่นนี้สามารถจัดขึ้นโดยอาจแบ่งออกเป็นการประชุม 3 ระดับดังนี้คือ (De Cenzo & Robbins, 1994) (1) การประชุมเชิงปฏิบัติการบุคลากรชั้นเริ่มต้น (entry workshop) การประชุมนี้เป็นสิ่งที่อาจจัดต่อเนื่องมาจากการให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานตามความเป็นจริง และการปฐมนิเทศที่ได้กล่าวถึงมาแล้ว (2) การประชุมเชิงปฏิบัติการบุคลากรชั้นกลาง (mid-career workshops) การประชุม

เชิงปฏิบัติการนี้อาจจัดให้แก่บุคลากรซึ่งมีภูมิลำเนาและอายุการทำงานใกล้เคียงกัน เพื่อประเมินความก้าวหน้าในอาชีพ (3) การลาเพิ่มพูนความรู้ (sabbaticals) หมายถึง การให้บุคลากรมีสิทธิลาหยุดงานชั่วคราวเพื่อไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยที่ยังได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากองค์กร

### วิธีการพัฒนาอาชีพด้วยตนเอง (Individual's Career Development)

การพัฒนาอาชีพนอกจากจะกระทำโดยองค์การแล้ว บุคคลแต่ละคนก็ยังสามารถจะกระทำได้ด้วยตนเอง การพัฒนาอาชีพด้วยตนเองดังกล่าวประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้ (Peterson & Tracy, 1979)

1. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การประเมินภูมิลำเนา ประสบการณ์ ความสนใจ ความต้องการและความสามารถของตนเอง โดยอาจใช้แบบประเมินตนเองสำหรับการพัฒนาอาชีพก็ได้
2. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้า ความเป็นไปได้ในการเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งภายในองค์กรที่ตั้งกักอยู่หรือองค์กรอื่นๆ
3. กำหนดเป้าหมายอาชีพ
4. กำหนดวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย
5. ลงมือกระทำตามแผนการ
6. ประเมินผลการปฏิบัติ โดยมีการพิจารณาข้อมูลใหม่ๆ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงแผนการให้ดีขึ้น

จากข้อมูล ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ โดยทั่วไป ได้ข้อสรุปที่สำคัญ ๆ คือ ในการพัฒนาวิชาชีพ องค์กรจะต้องค้นหาและระบุความต้องการและเป้าหมายของโครงการพัฒนาอาชีพให้เด่นชัด แล้วพัฒนากลยุทธ์และวิธีการพัฒนาอาชีพ เมื่อองค์กรทราบเป้าหมายและทิศทางของการพัฒนาอาชีพแล้ว เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ในส่วนของวิธีการดำเนินงาน จะต้องส่งเสริมให้มีการดำเนินงานทั้งในระดับองค์กรและระดับรายบุคคล ในระดับองค์กร เช่น การเตรียมสิ่งต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการจัด โครงการพัฒนาอาชีพ ประชาสัมพันธ์และดำเนินงานตามแผน หรือ โครงการ และประเมินและติดตามผล หลังจากที่ได้มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาชีพหนึ่งๆ เสร็จสิ้นไป วิธีการพัฒนาอาชีพที่ได้รับความนิยม คือ 1) การให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานตามความเป็นจริง (realistic job preview) ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถประเมินได้อย่างถูกต้องว่าองค์กรและงานนั้นๆ เหมาะสมกับการประกอบอาชีพของตนหรือไม่ สำหรับผู้ที่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับงานอย่างถูกต้อง เมื่อได้เข้ามาทำงานแล้วก็มักจะมี ความพึงพอใจในงาน มีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความภักดีต่อองค์กร 2) การจัดทำเส้นทางอาชีพ (career path) ตัวอย่างเช่น เส้นทางอาชีพของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงหนึ่ง ซึ่งเริ่มต้นทำงานในตำแหน่งนักวิชาการ จากนั้นจะมีการเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้า



แผนก หัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการกอง รองอธิบดี อธิบดี จนกระทั่งเป็นปลัดกระทรวง เป็นต้น การจัดทำเส้นทางอาชีพ เป็นวิธีการที่มีประโยชน์มากสำหรับบุคลากรซึ่งกำลังอยู่ในขั้นวางรากฐาน (establishment) และมีความต้องการที่จะพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถในการทำงานของคน ญญาแจสำคัญที่จะช่วยให้การจัดทำเส้นทางอาชีพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพก็คือ การตรวจสอบและ กำหนดว่าบุคคลจะต้องมีความรู้ ทักษะ และความสามารถอะไรสำหรับงานหนึ่งๆ 3) การมอบหมาย งานที่ท้าทายความสามารถ (challenging assignments) 4) การหมุนเวียนงาน (job rotation) คือ การ จัดให้บุคลากร ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างจากงานเดิม โดยงานใหม่นี้เป็น งานที่ต้องอาศัยทักษะ ความรู้ และความสามารถ ที่แตกต่างไปจากเดิม 5) การแจ้งผลการปฏิบัติงาน และการสอนแนะ (performance feedback and coaching) 6) การปรึกษาเชิงจิตวิทยาด้านอาชีพ (career counseling) 7) การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาอาชีพ (career development workshop) ซึ่งควรจะ ได้จัด ให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ ในทุกระดับชั้นตำแหน่ง หรืออาจใช้วิธีให้ ลานพักผ่อนความรู้ (sabbaticals) หมายถึง การให้บุคลากรมีสิทธิ์ลาหยุดงานชั่วคราวเพื่อ ไปศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติม โดยที่ยังได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากองค์กร ในขณะเดียวกัน ในระดับรายบุคคล ควรส่งเสริมให้มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง โดยอาจใช้แบบประเมินตนเองสำหรับการพัฒนา อาชีพก็ได้ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ โอกาสความก้าวหน้า ความเป็นไปได้ในการเลื่อนขั้น ไปสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น กำหนดเป้าหมายอาชีพ กำหนดวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ลงมือกระทำตามแผนการ และ การประเมินผลการปฏิบัติ โดยมีการพิจารณาข้อมูลใหม่ ๆ (Best Practice) เพื่อ ใช้ประกอบการ ปรับปรุงแผนการให้ดีขึ้น

## 5. แนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูและการพัฒนาครูให้เป็นครูเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ

### 5.1 การพัฒนาบุคลากรในกระบวนการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล บางที่เรียกว่าการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Administration) หน้าที่ของการบริหารงานบุคคลในระบบก็คือ การจ้าง การรักษา การพัฒนา การ ส่งเสริมบุคลากรเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โรงเรียน และช่วยให้สมาชิกแต่ละคนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและประสบผลสำเร็จในอาชีพ (Rebore, 2001, p.11)

ริบอร์ กล่าวว่า หน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยกำหนดความต้องการบุคลากรทั้งระยะสั้น และระยะยาว โดยคำนึงถึงหลักสูตรและกระบวนการวางแผนการเงิน
2. การสรรหาบุคลากร บุคคลที่มีคุณภาพเป็นสิ่งจำเป็นที่จะนำไปสู่การบริหารทางการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพแก่นักเรียนและผู้ปกครอง

3. การคัดเลือกบุคลากร ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวเป็นการนำไปสู่เทคนิคและกระบวนการคัดเลือกบุคคล
4. การมอบหมายหน้าที่ การมอบหมายหน้าที่บุคลากรใหม่ตามเป้าหมาย
5. การพัฒนาบุคลากร เป็นการจัด โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนแต่ละคนมีโอกาสพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพของตน
6. การประเมินบุคลากร กระบวนการและเทคนิคการประเมินจะช่วยให้บุคลากรแต่ละคนได้พัฒนาวิชาชีพ และช่วยให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์
7. การตอบแทนบุคลากร ควรมีการจัด โปรแกรมให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากร
8. การจัดการประชุม กระบวนการประชุมเป็นกระบวนการที่ให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในสภาพการณ์ต่างๆ อันจะมีผลต่องานด้านวิชาชีพและส่วนคน

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

1. การสรรหา (Recruitment) ทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกท้องถิ่นที่เป็นผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ ซึ่งโรงเรียนจะสรรหาตามความต้องการบุคลากรของโรงเรียนการสรรหาจะมีการวิเคราะห์งานและการกำหนดงาน โดยกำหนดหน้าที่ของงาน ความรับผิดชอบ เป้าหมายของงาน การมอบหมายงาน ความสัมพันธ์และอำนาจหน้าที่ จากนั้นกำหนดรายละเอียดของงาน เช่น ลักษณะของบุคคลที่ต้องการ เช่น การศึกษาประสบการณ์ ความรู้ ทักษะความสามารถ ความคิดริเริ่ม และลักษณะส่วนบุคคล

การดำเนินการสรรหาตามกฎระเบียบทางกฎหมายโดยยึดหลัก โอกาสการจ้างเท่าเทียมกัน โดยกำหนดค่าจ้าง เงินเดือน ชั่วโมงการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน การมอบหมายงาน การส่งเสริมความก้าวหน้า การพัฒนาบุคลากร และการประเมินการปฏิบัติจะต้องกำหนดให้ชัดเจน

การประกาศรับสมัครยังแหล่งบุคลากร เช่น ทางอินเทอร์เน็ต มหาวิทยาลัย หน่วยงานต่างๆ การโฆษณาทางวิทยุ หนังสือพิมพ์

2. การคัดเลือก (Selection) เป็นกระบวนการตัดสินใจเลือกผู้มาสมัครกระบวนการคัดเลือกอาจใช้วิธีการพิจารณา (1) หลักฐาน เช่น หนังสือรับรอง หลักฐานอ้างอิง (2) การสัมภาษณ์ (3) การทดสอบ (4) การตรวจสอบบุคคลที่อ้างอิง (5) การสัมภาษณ์เชิงลึก (6) การตรวจร่างกาย (7) การตัดสินใจจ้างเมื่อคัดเลือกบุคคลได้แล้ว จึงทำสัญญาว่าจ้างและการบรรจุแต่งตั้ง จัดทำทะเบียนประวัติ จัดทำข้อมูลระบบบุคลากร การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ

3. การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) เมื่อโรงเรียนสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้แล้ว จะต้องมีการบำรุงรักษา การจัดสวัสดิการ และมีการฝึกอบรมและพัฒนา ดังนี้คือ

- 1) มีการประเมินความต้องการในการพัฒนา เพื่อทราบความต้องการในการพัฒนาว่า ครูขาดประสิทธิภาพหรือทักษะการสอนเพื่อจัดโครงการพัฒนาครู การประเมินความต้องการอาจใช้ การประเมินวัดความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐาน หรือการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของโรงเรียนหรือ สอบถามครู
- 2) การตั้งคณะกรรมการฝึกรอบรม อาจเป็นการให้ความรู้ การเปลี่ยนเจตคติ หรือการพัฒนาทักษะ
- 3) การกำหนดวิธีการฝึกรอบรมตามวัตถุประสงค์
- 4) การประเมินโปรแกรมการฝึกรอบรม โดยดูจากปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการอบรม การ เรียนรู้ พฤติกรรม ผลจากการฝึกรอบรม การพัฒนาบุคลากรอาจจัดทำได้หลายประการ นอกจากการ ฝึกรอบรมดังกล่าวแล้ว อาจใช้กิจกรรมต่อไปนี้เป็นคือ การปฐมนิเทศครูใหม่ การลาศึกษาต่อ การ ฝึกรอบรม การส่งเสริมระเบียบวินัยด้วยการเชิญวิทยากรมาอบรมการจัดทำคู่มือ เป็นต้น

4. การประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) การประเมิน การปฏิบัติงาน เป็น กระบวนการบริหารบุคลากรที่โรงเรียนจะต้องประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อการ พัฒนาผู้ปฏิบัติงานและยังใช้ในการฝึกรอบรมและการพัฒนาบุคลากรและสื่อสารให้บุคลากรได้ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การประเมินการปฏิบัติงานของครูเพื่อพิจารณาความดีความชอบและการ ขอใบประกอบวิชาชีพครู

วิธีการบริหารจัดการงานบุคลากรตามแนวคิดการฟื้นฟูมะม่วง 9 วิธี ที่ปรากฏในพระราช นิพนธ์เรื่อง “พระมหาชนก” พระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช มีนัยสำคัญแสดงสาระการบริหารจัดการ โดยวิเคราะห์ว่า บุคคล พฤติกรรม วัตถุประสงค์ มีความ เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ลักษณะการบริหารจัดการองค์การที่มีคนเป็นปัจจัยสำคัญ จะต้องพิจารณา เทียบเคียงกับวิธีฟื้นฟูมะม่วง ซึ่งต้องพิจารณาตามความเหมาะสมแก่กรณีและสภาพการณ์ทั้ง 9 วิธี มี จุดเด่น คือ อิงความเป็นปัจเจก (Individual) และอิงการรวมหมู่ รวมเหล่า (Group) ผู้บริหารเป็นผู้ ตัดสินใจใช้วิธีการตามแต่พิจารณาเห็นสมควร ซึ่งแต่ละวิธีมี รายละเอียดดังนี้ (พิศิษฐ์ วรอุไร, 2541)

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

1. เพาะเมล็ดมะม่วง (Culturing the seeds) แนวความคิดคือ การสรรหาบุคคลที่มีคุณลักษณะ พิเศษสมควรที่จะ ได้รับ โอกาสให้เป็นผู้นำ หรือเป็นแบบอย่าง แก่คนอื่น เพื่อที่ว่าคนอื่น ๆ จะ ได้รับ ประโยชน์จากผู้นั้น โดยค่านึงว่าบุคคลผู้ได้รับการพิจารณานั้น ต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษ ตั้งแต่เขาเริ่มปฏิบัติงาน จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดผล ไม่เลือกบริบทที่จะเป็นอุปสรรค
2. ถนอมราก (Nursing the roots) เป็นวิธีการ เพื่อบริหารจัดการบุคลากรกลุ่มที่ปฏิบัติงาน ไม่ได้มีประสิทธิภาพตามเดิม หรือตามมาตรฐานโรงเรียน ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการเป็นผู้สูงวัย หรือ เป็นกลุ่มบุคคลที่ไม่เห็นคุณค่าของตน บุคคลกลุ่มที่เคยมีตำแหน่งหน้าที่แต่ถูกโยกย้าย ปรับเปลี่ยน

ในการสอนงาน หรือทำงานร่วมกัน ซึ่งความสามารถ หรือคุณธรรม จากอีกฝ่ายหนึ่งเป็นประโยชน์ กับอีกฝ่ายหนึ่ง กำหนดเงื่อนไข กติกาคุณภาพการทำงานและผลงานที่ชัดเจน รวมทั้งให้ความสำคัญ กับการวิเคราะห์ศักยภาพของบุคคลเป็นรายคน วิธีการนี้แม้จะทำได้กับคนที่ละคน แต่มีความเป็นไปได้สูงที่จะเกิดผลดีอย่างถาวร

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

สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ญี่ปุ่น เกาหลี มาเลเซีย และเวียดนามประสบปัญหา เกี่ยวกับการผลิต การใช้ การพัฒนา และการส่งเสริมครูและวิชาชีพครูคล้ายๆ กับประเทศไทย ปัญหา เกี่ยวกับวิชาชีพครูที่ประเทศเหล่านี้ประสบอาจสรุปได้เป็น 6 กลุ่มดังนี้

1. ปัญหาที่ทุกประเทศประสบคล้ายๆ กันคือ คนเก่งส่วนใหญ่ไม่เข้าเรียนครู
2. มีการผลิตครูเกินความต้องการ ในบางสาขาวิชาและขาดแคลนในบางสาขาวิชา โดยเฉพาะครูด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เช่น ในประเทศสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย เกาหลี และเวียดนาม คุณภาพบัณฑิตครูยังไม่เป็นที่พอใจของผู้ใช้ครูและสังคมเท่าที่ควร เช่นในประเทศ สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย ญี่ปุ่น เกาหลี และเวียดนาม
3. ครูเก่งครูดีไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีบทบาทในสังคมเท่าที่ควร และมีแนวโน้มจะออก จาก วิชาชีพครูมากขึ้น เช่น ในประเทศสหรัฐอเมริกา นิวซีแลนด์ ออสเตรเลีย ญี่ปุ่น เกาหลี และ มาเลเซีย
4. ครูขาดคุณภาพ จริยธรรม จรรยาบรรณครู เช่น ในประเทศสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น เกาหลี และมาเลเซีย
5. ครูไม่พัฒนาตนเอง เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในทุกประเทศที่ระบุข้างต้น

เพื่อขจัดปัญหาดังกล่าวแต่ละประเทศได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการเพื่อ แก้ปัญหา ดังนี้

**แนวทางการแก้ปัญหาหรือพัฒนาวิชาชีพครูที่ได้ดำเนินการในต่างประเทศ**

**ประเทศสหรัฐอเมริกา** พบปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครู ทั้ง 6 ประการข้างต้น จึงได้วางแนว ทางแก้ไขปัญหาวินิจฉัยครูอย่างเป็นระบบดังนี้

1. รื้อปรับระบบการศึกษาของประเทศและเน้นการกระจายอำนาจทางการศึกษาให้ท้องถิ่น โดยมตรัฐต่างๆ ดูแลครู รวมทั้ง กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครูว่าในปี ค.ศ. 2000 คณะครูผู้สอน ของชาติทุกคนต้อง ได้รับการปรับปรุงทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่องมีโอกาสได้รับความรู้และทักษะที่ จำเป็นต่อการสอน และครูจะเป็นผู้เตรียมนักเรียนอเมริกันทั้งหมดเข้าสู่คริสต์ศตวรรษหน้า นอกจากนี้

ยังมีการรื้อปรับโครงสร้าง (restructuring) การบริหารจัดการ โดยโรงเรียนเป็นฐาน (School- Based Management) เพื่อสร้างความเป็นครูมืออาชีพในระดับท้องถิ่น โดยให้พ่อแม่ ผู้ปกครองนักเรียน ตลอดจนชุมชนได้เข้ามาเป็นหุ้นส่วน (partners) ในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างใกล้ชิดมากขึ้น ประเทศสหรัฐอเมริกา เชื่อว่าเป็นการคืนความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้กับผู้มีประโยชน์พึงได้ทีใกล้ชิดกับเด็กมากที่สุดคือครู ครูใหญ่ ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน เพราะอยู่บนพื้นฐานของความต้องการประชาชน และเป็นการสร้างภาวะความเป็นผู้นำ (leadership) ให้แก่ท้องถิ่นและ โรงเรียนมากขึ้น ให้บทบาทครูผู้นำ ทำหน้าที่เป็นหัวอกของการปฏิรูปการรื้อปรับระบบ โครงสร้าง และสร้างสรรค์แนวทางเพื่อการพัฒนาครู หน้าที่ของครูผู้นำมีทั้งในฐานะผู้นำทางการศึกษา รวมทั้งหน้าที่การสนับสนุนทางวิชาการให้แก่ผู้ร่วมงานของตนด้วย

2. การให้บทบาทครูใหญ่ในฐานะผู้อำนวยการความสะดวกให้เกิดการจัดองค์กรและการบริหาร จัดการ โรงเรียนให้เกิดครูมืออาชีพให้แก่สถานศึกษาของตน โดยวางรูปแบบการทำงานระหว่างครูและครูใหญ่ ให้ครูในโรงเรียนมีฐานะเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการจัดการองค์กรและบริหารจัดการ โรงเรียนและเน้นให้วางรูปแบบการทำงานระหว่างครูกับนักเรียนในด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทำให้เกิดการสอนเพื่อความ เข้าใจของนักเรียน นอกจากนี้รัฐยังกำหนดให้การจัดสรรงบประมาณ ซึ่งเป็นเงินอุดหนุนของมลรัฐ ให้สถานศึกษาเพื่อดำเนินการตามแผนของ โรงเรียนและท้องถิ่น

3. การตรวจสอบคุณภาพครู ให้มีสภามาตรฐานและการปรับปรุงการศึกษาแห่งชาติที่ต้องชี้ให้เห็นว่าครูมีความสามารถทางการสอนและสอน ได้คุณภาพตามความต้องการการเรียนรู้ที่หลากหลายในแต่ละสาขาวิชาแก่นักเรียนทุกคน การตรวจสอบคุณภาพครูนี้จะควบคู่ไปกับการวางระบบให้ครู ครูใหญ่ และผู้บริหาร เข้าสู่กระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องมีความรู้ด้านการสอน การเรียน และการปรับปรุงโรงเรียนอย่างคิที่สุด

### ประเทศออสเตรเลีย

ปัญหาที่ประเทศออสเตรเลียประสบคือ สถานภาพทางสังคมของครูที่ต่ำลงกว่าเดิม การผลิตครูไม่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ซึ่งต้องการครูที่หลากหลายและครูแบบใหม่ ประกอบกับมาตรฐานในการเรียนการสอนของครู ไม่เท่าเทียมกันในระหว่าง โรงเรียน เป็นผลจากการกระจายอำนาจในการบริหารงานการจัดการศึกษาไปยัง โรงเรียน แต่ไม่มีมาตรฐานกลางในการควบคุม

ประเทศออสเตรเลียแก้ปัญหาดังกล่าว โดยปฏิรูปการฝึกหัดครูทั้งระบบดังนี้

1. ปรับหลักสูตรการฝึกหัดครู โดยให้มีหลักสูตรการฝึกหัดครูเป็นสองหลักสูตร คือ หลักสูตรที่ได้ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู หรือปริญญาเกี่ยวกับวิชาชีพครู โดยตรง กับหลักสูตรที่เรียนวิชาการด้านอื่นในช่วงสามปีแรก และในปีสุดท้ายเป็นการเรียนวิชาชีพและการฝึกปฏิบัติการสอนตามหลักสูตรวิชาชีพศึกษาศาสตร์บัณฑิต (Graduate Diploma)

2. จัดให้มีมาตรฐานการศึกษากลางของชาติ โดยส่วนกลางจัดกรอบทิศทางของงานและให้การสนับสนุนงาน โรงเรียน ให้บทบาทของครูใหญ่เป็นผู้นำและผู้รับผิดชอบการศึกษา แนวทางการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูของประเทศออสเตรเลียมุ่งไปที่ 3 ประเด็นใหญ่คือ การปรับหลักสูตรการฝึกหัดครู การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และเน้นความเป็นผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนา

3. เตรียมการเพื่อให้บุคคลคงอยู่ในอาชีพการสอนตลอดชีวิต โดยพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านมโนทัศน์และโครงสร้างพัฒนาวิชาชีพ โดยการผสมผสานเนื้อหาเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการจำเป็นที่หลากหลายในอาชีพ การสอน ให้เป็นผู้ทันต่อเหตุการณ์ขณะเดียวกันก็สร้างความมั่นคงให้กับ โรงเรียน และมีหลักสูตรที่แน่นอนตามสภาพความเป็นจริงภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงมีการพัฒนาหลักสูตรตลอดเวลา

4. ให้บทบาทครูใหญ่เป็นผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนา เริ่มด้วยการจัดตั้งศูนย์ ครูใหญ่ ออสเตรเลียในรูปของบริษัที่มีอิสระในการดำเนินงาน เพื่อให้บริการและพัฒนาวิชาชีพครูใหญ่ การพัฒนา รูปแบบการประเมินและการจัดหลักสูตรแต่ละระดับจะดำเนินการควบคู่กันไปกับกระบวนการวางแผนความเติบโตในอาชีพ นอกจากนี้ยังมีศูนย์ภาวะผู้นำเพื่อให้การสนับสนุนแก่ครูใหญ่โดยตรง

#### ประเทศนิวซีแลนด์

มีปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครู อันเนื่องมาจากกรจัดการศึกษาซึ่งรวมศูนย์อำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง และมีหลากหลายองค์กรรับผิดชอบ ก่อให้เกิดความสับสนในบทบาทของตนเองในกลุ่มครู ประเทศนิวซีแลนด์แก้ไขปัญหาดังกล่าวโดย

1. การให้ความสำคัญในการดูแลครูดีเพื่อให้ครูคงอยู่ในอาชีพ และได้รับการยอมรับจากสังคมสูง ประเทศนิวซีแลนด์กำหนดให้ครูทุกคนต้องได้รับการจดทะเบียนครู โดยคณะกรรมการทะเบียนครู ทำหน้าที่เป็นผู้แทนภาครัฐ มีเกณฑ์ในการสรรหาครูไว้ในระบบ รวมทั้ง การคัดครูออกจากทะเบียนครูเนื่องจากการ ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์ที่กำหนดด้วย ครูในประเทศนิวซีแลนด์จะทราบข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพของตัวเอง

2. มีระบบของการติดตามตรวจสอบและการพัฒนาครูที่ชัดเจน ครูมีหน้าที่ที่จะต้องนำความรู้ มาสู่เด็กเท่าที่ความสามารถของครูจะทำได้ โดยรูปแบบการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษานั้นประเมิน โดยผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนครูและนักเรียน

#### ประเทศญี่ปุ่น

ประสบปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครูที่สั่งสมมาเป็นระยะเวลาานาน ครูในประเทศญี่ปุ่นเคยเป็นผู้มีบทบาทสูงในสังคมแต่มีคุณค่าและรายได้น้อย ซึ่งในปัจจุบันรายได้ของครูยังไม่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้คนสมัยใหม่ที่มีความรู้ความสามารถสูง ไม่อยากเป็นครูและคุณภาพของครูก็ต่ำลง ประเทศญี่ปุ่นแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดย

1. ออกกฎหมายเกี่ยวกับครู 2 ฉบับ คือกฎหมายพิเศษเกี่ยวกับเรื่องเงินค่าตอบแทนแก่ครูในโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ เพื่อแยกระบบเงินเดือนของครูให้สูงกว่าเงินเดือนของข้าราชการประเภทอื่น และกฎหมายว่าด้วยมาตรการพิเศษเพื่อคุ้มครองบุคลากรด้านการศึกษาที่มีความสามารถที่สังกัด โรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ

2. มีมาตรการเสริมเพื่อให้ภูมิปัญญาของท้องถิ่นและผู้ที่มีความสามารถหลากหลายเข้ามาเป็นครูได้ โดยการออกประกาศนียบัตรวิชาชีพครูหลายประเภท ทั้งประเภทสามัญ ประเภทพิเศษ และประเภทชั่วคราว และจัดให้มีระบบผู้บรรยายพิเศษ

3. มีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นสามารถจัดหาครูได้ตามที่ต้องการ

4. มีการประกันคุณภาพการผลิตครูเพื่อให้ได้ครูที่ตรงกับความต้องการของสังคมด้วยประเทศเกาหลี

ประสบปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครูคล้ายกับในหลายประเทศ เนื่องจาก โครงการสร้างการบริหารการศึกษาเป็นแบบรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง ทำให้ครู ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขาดความเป็นอิสระและความคิด ริ เริ่มสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษา ทำให้การจัดการศึกษาไม่สามารถตอบสนองความต้องการใหม่ๆ ของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ได้ประเทศเกาหลีแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดย

1. การปฏิรูปหลักสูตรการผลิตครู เพื่อจัดเนื้อหาที่เรียนให้ตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้นจริงเพื่อให้ครูมีความรู้กว้างขึ้นและได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปการฝึกหัดครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู ปรับระบบการคัดเลือกครู โดยเน้นให้ครูแสดงความสามารถในการสอน

2. ปรับให้มีการอบรมครูมีคุณภาพให้ครูทุกคนได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง และผู้โยกกับการพัฒนาวิชาชีพเปิดโอกาสให้ครูมีสิทธิที่จะเลือกหลักสูตรและสถาบันฝึกอบรมได้

3. การเพิ่มงบประมาณทางการศึกษาให้ถึง 5% ของ GNP ในปี 1998 กระตุ้นให้ภาคเอกชนและรัฐบาลท้องถิ่นเพิ่มการมีส่วนร่วมในการลงทุนเพื่อการศึกษา

4. กระจายอำนาจทางการศึกษา โดยกำหนดให้ครูเป็นกลไกสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา และมีส่วนร่วมกับการปฏิรูปการศึกษา

5. กำหนดให้มีมาตรการรองรับ โดยกำหนดให้ครูมีใบรับรองวิชาชีพเพื่อเป็นเครื่องมือในการประกันคุณภาพ

#### ประเทศมาเลเซีย

ค่านิยมของคนมาเลเซียที่มีต่อวิชาชีพครูค่า และผู้ประกอบวิชาชีพครูได้รับค่าตอบแทนต่ำ มาเลเซีย ขาดแคลนครูในบางสาขาวิชา และยังพบปัญหาความค้ำอญคุณภาพของครูในระบบด้วยประเทศมาเลเซีย แก้ปัญหาโดย

1. กำหนดเป็นนโยบายด้านการผลิตครู และการเพิ่มคุณภาพครู โดยเฉพาะในสาขาขาดแคลนไว้เป็นเป้าหมายของชาติว่าในปี ค.ศ. 2000 จะเพิ่มปริมาณการผลิตครูทั้งในระดับปริญญาและ

ต่ำกว่าให้ได้จำนวน 99,900 คน และเพิ่มจำนวนครูที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษ

2. มีมาตรการเสริมต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพครูทั้งการจัดสวัสดิการเรื่องบ้านพัก และออกกฎหมายกำหนดค่าตอบแทนให้วิชาชีพครูเป็นอาชีพที่น่าสนใจ และการให้รางวัลครูดีที่อุทิศตนในด้านการศึกษาด้วย

### ประเทศเวียดนาม

ประสบปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครูทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้ประกอบวิชาชีพครูได้เงินเดือนน้อยไม่เพียงพอกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นตามระบบเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ยังพบว่าการผลิตครูไม่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ประเทศเวียดนามได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวโดย

1. กำหนดให้มีนโยบายหลักของรัฐในการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อสร้างและจูงใจให้มีคนเก่งคนดี เข้ามาเป็นครู โดยหาทางเพิ่มรายได้และมาตรการเสริมต่างๆ รวมทั้งการเลื่อนขั้นด้วยการจัดฝึกอบรมและเพิ่มทักษะใหม่ๆ ให้กับครูอย่างกว้างขวาง
2. จัดให้มีการประกันคุณภาพครูในด้านต่างๆ
3. รื้อปรับระบบการผลิตครูเพื่อให้สามารถผลิตกำลังคนได้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมโดยรวมหน่วยงานการผลิตครูไว้ภายใต้หน่วยงานเดียวกัน เพื่อให้มีเอกภาพเชิงนโยบายและผลิตครูหลายระดับให้เพียงพอับความต้องการครูในประเทศ
4. ปรับบทบาทของคณะศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยแห่งชาติให้มีทั้งหน้าที่ในการผลิตครูและการฝึกอบรมครู

จากข้อมูล การแก้ปัญหา หรือพัฒนาวิชาชีพครูของประเทศต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าทุกประเทศได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบและกระบวนการผลิตครู หรือปฏิรูปกระบวนการผลิตครู ปรับบทบาทของคณะศึกษาศาสตร์ให้มีหน้าที่ในการผลิตครูและการฝึกอบรมครู เมื่อครูเข้าประจำการ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ครูได้รับการปรับปรุงทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่องมีโอกาสได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการสอน ส่งเสริมให้พ่อแม่ ผู้ปกครองนักเรียน ตลอดจนชุมชนได้เข้ามาเป็นหุ้นส่วน (partners) ในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างใกล้ชิดมากขึ้น เป็นการคืนความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้กับผู้มีประโยชน์พึงได้ทีใกล้ชิดกับเด็กมากที่สุดคือครู ครูใหญ่ ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน ให้ความสำคัญกับบทบาทครูผู้นำ ทำหน้าที่เป็นหัวหอกของการปฏิรูปการรื้อปรับระบบ โครงสร้างและสร้างสรรค์แนวทางเพื่อการพัฒนาครู หน้าที่ของครูผู้นำมีทั้งในฐานะผู้นำทางการศึกษา รวมทั้งหน้าที่การสนับสนุนทางวิชาการให้แก่ผู้ร่วมงานของตนด้วย ให้ความสำคัญกับการตรวจสอบคุณภาพครู เตรียมการเพื่อให้นुकคณคงอยู่ในอาชีพการสอนตลอดชีวิต โดยพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญในการดูแล



ครูดีเพื่อให้ครูคงอยู่ในอาชีพ และได้รับการยอมรับจากสังคมสูง สร้างโอกาสให้ครูทราบข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพของตัวเอง มีระบบของการติดตามตรวจสอบและการพัฒนาครูที่ชัดเจน รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการประเมินและให้รางวัลครูดีที่อุทิศตนในด้านการศึกษา จัดให้มีการประกันคุณภาพครูในด้านต่างๆ