

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้ ได้นำเสนอจำแนกเป็น 4 ตอน คือ 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและสภาพการปฏิบัติงานของครูเชี่ยวชาญ 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในโรงเรียนที่มีและไม่มีครูเชี่ยวชาญ และคุณภาพการปฏิบัติงานของครูเชี่ยวชาญในเชิงเปรียบเทียบกับครูทั่วไป 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเงื่อนไขการพัฒนาและแนวทางการพัฒนาครูให้มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ และ 4) ผลการสังเคราะห์และประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูเข้าสู่วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ โดยข้อมูลในตอนแรก จะช่วยให้เห็นภาพรวมเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของครูเชี่ยวชาญ ส่วน ตอนที่ 2 3 และ 4 เป็นการนำเสนอข้อมูลเพื่อหาข้อสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยตรง รายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละรายการ เป็นดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและสภาพการปฏิบัติงานของครูเชี่ยวชาญ

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

จากตารางที่ 4.1-1 พบว่า ครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ มากกว่าร้อยละ 75 เป็นเพศหญิง มีวุฒิปริญญาโทประมาณร้อยละ 40 ตอนตรงวิชาเอกประมาณร้อยละ 85 ร้อยละ 70 มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 25 ปี ส่วนใหญ่เข้าสู่วิทยฐานะเชี่ยวชาญมาแล้วเกิน 5 ปี มากกว่าร้อยละ 80 เข้าสู่วิทยฐานะเชี่ยวชาญเมื่ออายุมากกว่า 45 ปี

ตารางที่ 4.1-2 ภาระงานสอนในปัจจุบัน การพัฒนาตนเอง และพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

รายการ	ภาษาไทย(57 คน)		คณิตศาสตร์(14 คน)		วิทยาศาสตร์(72 คน)		รวม(143 คน)		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
จำนวนคาบสอนต่อสัปดาห์	มากกว่า 20 คาบ	6	10.52	4	28.57	14	19.44	24	16.80
	19-20 คาบ	45	78.95	8	57.14	42	58.33	95	66.40
	15-18 คาบ	3	5.26	2	14.29	13	18.06	18	12.60
	น้อยกว่า 15 คาบ	3	5.26	-	-	3	4.17	6	4.20
การพัฒนาตนเอง	มากกว่า 9 วัน/ปี	17	29.82	5	35.71	15	20.83	37	25.90
	6-9 วัน/ปี	35	61.40	7	50.00	44	61.11	86	60.10
	3-5 วัน/ปี	5	8.77	2	14.29	13	18.06	20	14.00
การพัฒนาร่วม/สัมมนา	น้อยกว่า 3 วัน/ปี	-	-	-	-	-	-	-	-
	มากกว่า 3 รายการ/ปี	31	54.39	2	14.29	28	38.89	61	42.70
	2-3 รายการ/ปี	24	42.11	9	64.29	35	48.61	68	47.50
ส่งเสริมการเรียนรู้	น้อยกว่า 2 รายการ/ปี	2	3.51	3	21.43	9	12.50	14	9.80

จากตารางที่ 4.1-2 พบว่า ครูเชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีคาบสอนระหว่าง 19-20 คาบ/สัปดาห์ มากกว่าร้อยละ 85 มีการเข้าร่วมอบรม/สัมมนาหรือพัฒนาตนเองมากกว่า 6 วันต่อปี และมากกว่าร้อยละ 80 มีการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้นับมากกว่า 2 รายการ ต่อปี

ตารางที่ 4.1-3 บทบาทหน้าที่ ภายหลังจากการเข้าสู่วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ(นับซ้ำ แต่ละคนตอบหลายลักษณะ)

ลักษณะ บทบาทหน้าที่	ภาษาไทย(57 คน)		คณิตศาสตร์(14 คน)		วิทยาศาสตร์(72 คน)		รวม(143 คน)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
รับผิดชอบงานบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน(เช่น นิเทศ กำกับติดตามงาน รับผิดชอบโครงการพัฒนาครู)	47	82.46	9	64.29	46	63.89	102	71.30
ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระ	41	71.93	5	35.71	48	66.67	94	65.70
ปฏิบัติหน้าที่สอนเป็นหลัก	34	59.65	5	35.71	34	47.22	73	51.04
ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับรายวิชาที่เชี่ยวชาญ	21	36.84	4	28.57	21	29.17	46	32.10

จากตารางที่ 4.1-3 พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ มากกว่าร้อยละ 65.70 ได้ทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ร้อยละ 71.30 รายงานว่า ได้ทำหน้าที่แนะนำในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน

ตารางที่ 4.1-4 ผลงานที่ภาคภูมิใจ ภายหลังจากการเข้าสู่วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ(นับซ้ำ แต่ละคนตอบได้หลายลักษณะ)

ลักษณะ บทบาทหน้าที่	ภาษาไทย(57 คน)		คณิตศาสตร์(14 คน)		วิทยาศาสตร์(72 คน)		รวม(143 คน)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การได้ทำหน้าที่วิทยากร/ครูแกนนำระดับเขตพื้นที่จังหวัด	49	85.96	8	57.14	54	75.00	111	77.60
การได้ทำหน้าที่ครูแกนนำเพื่อนิเทศเพื่อนครู/เป็นผู้นำการพัฒนาในโรงเรียน	51	89.47	11	78.57	58	80.56	120	83.90
การได้ทำหน้าที่ในสายงานบริหาร/ลักษณะงานบริหาร	32	56.14	4	28.57	24	33.33	60	41.90
การได้มีโอกาสศึกษา ค้นคว้า วิจัยและพัฒนานวัตกรรมต่อเนื่องทุกปี	46	80.70	9	64.29	61	84.72	116	81.10
การพัฒนา นวัตกรรมจนสามารถสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน/กลุ่มสาระ	41	71.93	2	14.29	12	16.67	55	38.50

จากตารางที่ 4.1-4 พบว่า สิ่งทีครูเชี่ยวชาญมีความภูมิใจหรือพึงพอใจมากที่สุด คือ การ ได้ทำหน้าที่ครูแกนนำระดับจังหวัดหรือเขตพื้นที่ และในระดับโรงเรียน และการ ได้มีโอกาสศึกษา ค้นคว้า วิจัยและพัฒนา นวัตกรรมอย่างต่อเนื่องทุกปี

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในโรงเรียนที่มีและไม่มีครูเชี่ยวชาญ

ผลการวิเคราะห์คุณภาพการปฏิบัติงานในที่นี้ ส่วนหนึ่งจะเป็นการวิเคราะห์สมรรถนะครูเชี่ยวชาญ โดยการประเมินตนเอง ประเมิน โดยนักเรียน และประเมิน โดยผู้ปกครอง การไปตรวจเยี่ยมสถานศึกษา นำเสนอในเชิงเปรียบเทียบกับผลการประเมินครูทั่วไปที่สอนในรายวิชาเดียวกัน อีกส่วนหนึ่งจะเป็นการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนซึ่งในที่นี้ ใช้คะแนนผลการสอบระดับชาติ และเกรดผลการเรียนของโรงเรียนเป็นตัวแปรในการอธิบายผลสัมฤทธิ์ โดยวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบระหว่าง โรงเรียนที่มีกับ ไม่มีครูวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และระหว่างกลุ่มนักเรียนที่เรียนที่เรียนกับครูทั่วไป วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญกับครูทั่วไป รายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏดังตารางที่ 4.2-1 ถึง 4.2-10 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2-1 ผลการประเมินสมรรถนะตนเองของครูเชี่ยวชาญ

(ตัดสินว่าตนเองมีคุณลักษณะ/สมรรถนะ มากน้อยเพียงใด โดยกำหนด 4... ดีมาก 3.....ดี 2.....ปานกลาง/พอใช้ 1.....ควรปรับปรุง)

รายการที่ให้ประเมิน	ภาษาไทย		คณิตศาสตร์		วิทยาศาสตร์		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ได้ ผลงานที่มีคุณภาพ สมบูรณ์	3.36	0.61	3.34	0.71	3.38	0.73	3.36	0.69
2. มีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพที่มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3.29	0.72	3.24	0.88	3.31	0.78	3.27	0.81
3. มีความตั้งใจ พยายามให้คำ แนะนำช่วยเหลือ ให้บริการวิชาการและคำอื่น ๆ แก่นักเรียน อย่างจริงจัง และมีประสิทธิภาพ	3.45	0.88	3.38	0.93	3.47	1.01	3.44	0.94
4. ค้นหาความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาตนเอง	3.36	0.91	3.21	0.87	3.49	1.03	3.38	0.95
5. ศึกษา ค้นคว้า รวบรวม จัดระบบข้อมูล และนำสารสนเทศไปใช้เพื่อพัฒนางาน	3.29	0.67	3.44	0.61	3.28	0.64	3.34	0.65
6. สามารถวิเคราะห์ ทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกประเด็น ตามหลักการ หรือ กฎเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้ง สามารถวางแผนแก้ปัญหาใด ๆ อย่างเป็นระบบ	3.47	0.93	3.42	0.68	3.41	0.67	3.44	0.75
7. มีความสามารถในการพูด การเขียนในโอกาสและสถานที่ต่าง ๆ และสามารถสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	3.19	1.02	3.27	0.81	3.36	0.68	3.29	0.87
8. สามารถสื่อสาร ชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ	3.51	0.57	3.26	0.93	3.24	0.68	3.33	0.69
9. นำนวัตกรรม/วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.44	1.01	3.28	0.89	3.42	0.69	3.38	0.85
10. มีความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ หรือธรรมชาติของผู้เรียน	3.43	0.83	3.31	1.02	3.39	0.66	3.38	0.76

ตารางที่ 4.2-1 (ต่อ)

รายการที่ให้ประเมิน	ภาษาไทย		คณิตศาสตร์		วิทยาศาสตร์		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
11. ให้ความสำคัญ หรือจริงจังกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียน	3.52	0.64	3.19	0.71	3.35	0.69	3.36	0.65
12. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะชีวิต ส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียน	3.41	0.91	3.29	0.99	3.32	1.03	3.33	0.94
13. จัดระบบและดูแล ช่วยเหลือนักเรียน ด้วยความมุ่งมั่น	3.26	0.86	3.31	0.75	3.41	1.01	3.34	0.89
14. จัดบรรยากาศการเรียนการสอน และมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม	3.45	0.87	3.33	0.68	3.44	0.68	3.41	0.77
15. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของห้องเรียนหรือรายวิชา อย่างเป็นระบบ	3.27	0.99	3.41	0.65	3.49	0.69	3.40	0.85
16. กำกับ ดูแลชั้นเรียน ในฐานะอาจารย์ประจำชั้น หรือในฐานะผู้สอนได้เป็นอย่างดี	3.28	0.68	3.35	0.82	3.38	0.85	3.34	0.72
เฉลี่ยรวม	3.38	0.73	3.31	0.89	3.39	0.83	3.36	0.78

จากตาราง 4.2-1 พบว่า ครูผู้เชี่ยวชาญประเมินสมรรถนะในการทำงานของตนเอง ได้คะแนนเกินร้อยละ 80 (เกิน 3.20 ในระบบคะแนนเต็ม 4.00) ในทุกรายการสมรรถนะ สมรรถนะที่ค่อนข้างต่ำกว่าเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ คือ มีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง และมีความสามารถในการพูด การเขียนในโอกาสและสถานที่ต่าง ๆ และสามารถสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยในกลุ่มครูภาษาไทย เฉพาะสมรรถนะด้านความสามารถในการพูด การเขียนในโอกาสและสถานที่ต่าง ๆ และสามารถสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ปรากฏคะแนนต่ำที่สุด และมีความแตกต่างระหว่างบุคคลค่อนข้างมาก(SD=1.02)

ตารางที่ 4.2-2 เปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะครูเชี่ยวชาญ กับครูทั่วไป กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ตามการรับรู้ของนักเรียน (อาจารย์ผู้สังเกต/สมรรถนะ มากน้อยเพียงใด โดยกำหนด 4... ดีมาก 3.....ดี 2.....ปานกลางพอใช้ 1.....ควรปรับปรุง)

รายการที่ให้ประเมิน	กลุ่มครูเชี่ยวชาญ(24 คน)		กลุ่มครูทั่วไป(24 คน)		ค่าสถิติ t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ได้ ผลงานที่มีคุณภาพ สมบูรณ์	3.51	0.64	3.27	0.65	1.28
2. มีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3.55	0.68	3.21	0.71	1.78*
3. มีความตั้งใจ พยายามให้คำ แนะนำช่วยเหลือ ให้บริการวิชาการและด้านอื่นๆ แก่นักเรียน อย่างจริงจัง และมีประสิทธิภาพ	3.58	0.71	3.14	0.78	2.31*
4. ค้นหาคำความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาทีมงาน สมาชิกเสมอ	3.32	0.76	3.11	0.82	1.10
5. ศึกษา ค้นคว้า รวบรวม จัดระบบข้อมูล และนำสารสนเทศไปใช้เพื่อพัฒนางาน	3.41	0.68	3.19	0.73	1.15
6. สามารถวิเคราะห์ ทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกประเด็น ตามหลักการ หรือ กฎเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้ง สามารถวางแผนแก้ปัญหาได้ ๆ อย่างเป็นระบบ	3.47	0.62	3.10	0.76	1.94*
7. มีความสามารถในการพูด การเขียนในโอกาสและสถานที่ต่าง ๆ และสามารถสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	3.14	0.71	3.12	0.69	0.16
8. สามารถสื่อสาร จัดจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุ จุดมุ่งหมายที่ต้องการ	3.59	0.69	3.01	0.73	3.05*
9. นำนวัตกรรม/วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.44	0.81	3.11	0.71	1.83*
10. มีความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ หรือธรรมชาติของผู้เรียน	3.58	0.73	3.13	0.75	2.36*

ตารางที่ 4.2-2 (ต่อ)

รายการที่ให้ประเมิน	กลุ่มครูเชี่ยวชาญ(24 คน)		กลุ่มครูทั่วไป(24 คน)		ค่าสถิติ t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
11. ให้ความสำคัญ หรือจริงจังกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียน	3.59	0.61	3.11	0.68	2.63*
12. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะชีวิต ส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียน	3.36	0.65	3.34	0.71	0.15
13. จัดระบบและดูแล ช่วยเหลือนักเรียน ด้วยความมุ่งมั่น	3.57	0.59	3.17	0.84	2.15*
14. จัดบรรยากาศการเรียนการสอน และมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม	3.59	0.68	3.20	0.83	1.99*
15. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของห้องเรียนหรือรายวิชา อย่างเป็นระบบ	3.28	0.67	3.10	0.98	0.91
16. กำกับ ดูแลชั้นเรียน ในฐานะอาจารย์ประจำชั้น หรือในฐานะผู้สอนได้เป็นอย่างดี	3.61	0.72	3.21	0.81	2.18*
เฉลี่ยรวม	3.48	0.68	3.14	0.64	1.89*

* $p < .05$

จากตาราง 4.2-2 พบว่า นักเรียนประเมินสมรรถนะครูภาษาไทยที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ สูงกว่าสมรรถนะของครูทั่วไปในทุกประเด็น เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.2-3 เปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะครูเชี่ยวชาญ กับครูทั่วไป กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ตามการรับรู้ของนักเรียน (อาจารย์ผู้สังเกตอิสระ/สมรรถนะ มากน้อยเพียงใด โดยกำหนด 4... ดีมาก 3.....ดี 2.....ปานกลาง/พอใช้ 1.....ควรปรับปรุง)

รายการที่ประเมิน	กลุ่มครูเชี่ยวชาญ(14 คน)		กลุ่มครูทั่วไป(14 คน)		ค่าสถิติ t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ได้ ผลงานที่มี คุณภาพ สมบูรณ์	3.49	0.61	3.24	0.66	1.31
2. มีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3.58	0.63	3.14	0.70	2.31*
3. มีความตั้งใจ พยายามให้คำ แนะนำช่วยเหลือ ให้บริการวิชาการและด้านอื่น ๆ แก่นักเรียน อย่างจริงจัง และมีประสิทธิภาพ	3.51	0.68	3.13	0.74	2.01*
4. ค้นหาความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคนและพัฒนาตนเอง	3.48	0.71	3.10	0.76	2.06*
5. ศึกษา ค้นคว้า รวบรวม จัดระบบข้อมูล และนำเสนอสารสนเทศไปใช้เพื่อพัฒนางาน	3.59	0.65	3.17	0.74	2.21*
6. สามารถวิเคราะห์ ทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกประเด็น ตามหลักการ หรือ กฎเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้ง สามารถวางแผนแก้ปัญหาใด ๆ อย่างเป็นระบบ	3.31	0.61	3.10	0.66	1.16
7. มีความสามารถในการพูด การเขียนในโอกาสและสถานที่ต่าง ๆ และสามารถ สื่อสารผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ต	3.54	0.71	3.18	0.64	2.03*
8. สามารถสื่อสาร ชักจูง โนมน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุ จุดมุ่งหมายที่ต้องการ	3.42	0.69	2.81	0.78	3.21*
9. นำนวัตกรรม/วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.51	0.81	3.01	0.73	2.63*
10. มีความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ หรือธรรมชาติของผู้เรียน	3.54	0.71	3.10	0.69	2.26*

ตารางที่ 4.2-3(ต่อ)

รายการที่ให้ประเมิน	กลุ่มครูเชี่ยวชาญ(14 คน)		กลุ่มครูทั่วไป(14 คน)		ค่าสถิติ t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
11. ให้ความสำคัญ หรือจริงใจกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียน	3.42	0.68	3.41	0.66	0.06
12. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะชีวิต ส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียน	3.14	0.61	3.11	0.72	0.16
13. จัดระบบและดูแล ช่วยเหลือนักเรียน ด้วยความมุ่งมั่น	3.52	0.61	3.11	0.85	2.15*
14. จัดบรรยากาศการเรียนการสอน และมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน ได้อย่างเหมาะสม	3.56	0.67	3.18	0.81	2.04*
15. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของห้องเรียนหรือรายวิชา อย่างเป็นระบบ	3.54	0.63	3.21	0.96	1.73*
16. กำกับ ดูแลชั้นเรียน ในฐานะอาจารย์ประจำชั้น หรือ ในฐานะผู้สอน ได้เป็นอย่างดี	3.58	0.71	3.19	0.78	2.05*
เฉลี่ยรวม	3.48	0.71	3.11	0.76	2.04*

*p< .05

จากตาราง 4.2-3 พบว่า นักเรียนประเมินสมรรถนะครูคณิตศาสตร์ที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ สูงกว่า สมรรถนะของกลุ่มครูทั่วไปในทุกประเด็น เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมรรถนะที่มีความแตกต่างกันน้อยมาก คือ ในเรื่องการทำหน้าที่ครูกับการปลูกฝังคุณธรรม และการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะชีวิต ส่งเสริมสุขภาพกาย สุขภาพจิตของผู้เรียน ที่พบว่า ทั้งสองกลุ่ม ได้รับคะแนนผลการประเมินใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 4-2 เปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะครูเชี่ยวชาญ กับครูทั่วไป กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ตามการรับรู้ของนักเรียน (อาจารย์มีคุณลักษณะ/สมรรถนะ มากน้อยเพียงใด โดยกำหนด 4...ดีมาก 3.....ดี 2.....ปานกลาง/พอใช้ 1.....ควรปรับปรุง)

รายการที่ให้ประเมิน	กลุ่มครูเชี่ยวชาญ(30 คน)		กลุ่มครูทั่วไป(30 คน)		ค่าสถิติ t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ทำให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ สมบูรณ์	3.51	0.66	3.31	0.65	1.17
2. มีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3.49	0.71	3.12	0.78	2.05*
3. มีความตั้งใจ พยายามให้คำ แนะนำช่วยเหลือ ให้บริการวิชาการและด้านอื่น ๆ แก่นักเรียน อย่างจริงจัง และมีประสิทธิภาพ	3.53	0.89	3.17	0.91	2.01*
4. ค้นหาความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาทีมงาน สมาชิกเสมอ	3.52	0.82	3.20	0.78	1.77*
5. ศึกษา ค้นคว้า รวบรวม จัดระบบข้อมูล และนำสารสนเทศไปใช้เพื่อพัฒนางาน	3.46	0.68	3.14	0.71	1.76
6. สามารถวิเคราะห์ ทำความเข้าใจถึงสิ่งต่างๆ แล้วแยกประเด็น ตามหลักการ หรือ กฎเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้ง สามารถวางแผนแก้ปัญหาใด ๆ อย่างเป็นระบบ	3.44	0.83	3.26	0.81	1.01
7. มีความสามารถในการพูด การเขียนใน โอกาสและสถานที่ต่าง ๆ และสามารถสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	3.51	0.72	3.48	0.68	0.16
8. สามารถสื่อสาร ชักจูง โน้มนำให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุ จุดมุ่งหมายที่ต้องการ	3.38	0.77	3.21	0.72	1.01
9. นำนวัตกรรม/วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.46	0.68	3.11	0.64	2.06*
10. มีความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ หรือธรรมชาติของผู้เรียน	3.43	0.74	3.02	0.69	2.41*

ตารางที่ 4.2-4(ต่อ)

รายการที่ให้ประเมิน	กลุ่มครูเชี่ยวชาญ		กลุ่มครูทั่วไป		ค่าสถิติ t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
11. ให้ความสำคัญ หรือจริงจังกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียน	3.31	0.68	3.22	0.65	0.50
12. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะชีวิต ส่งเสริมสุขภาพกาย และสุขภาพจิตของผู้เรียน	3.41	0.76	3.11	0.71	1.66*
13. จัดระบบและดูแล ช่วยเหลือนักเรียน ด้วยความมุ่งมั่น	3.38	0.69	3.01	0.72	2.05*
14. จัดบรรยากาศการเรียนรู้และการสอน และมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม	3.53	0.68	3.15	0.66	2.24*
15. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของห้องเรียนหรือรายวิชา อย่างเป็นระบบ	3.42	0.74	3.11	0.71	1.82*
16. กำกับดูแลชั้นเรียน ในฐานะอาจารย์ประจำชั้น หรือในฐานะผู้สอนได้เป็นอย่างดี	3.56	0.68	3.20	0.70	2.11*
เฉลี่ยรวม	3.47	0.71	3.09	0.69	2.23*

*p<.05

จากตาราง 4.2-4 พบว่า ในภาพรวม นักเรียนประเมินสมรรถนะครูวิทยาศาสตร์กลุ่มที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ สูงกว่ากลุ่มครูทั่วไป ในทุกประเด็นสมรรถนะ เมื่อเปรียบเทียบกับความแตกต่าง ปกติกว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายการที่ไม่แตกต่างกัน และมีคะแนนใกล้เคียงกันมากคือ ในเรื่อง ความสามารถในการพูด การเขียนใน โลกาสและสถานที่ต่าง ๆ และสามารถสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และในเรื่อง การให้ความสำคัญ หรือจริงจังกับการ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์แก่นักเรียน

ตารางที่ 4.2-6 เปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะครูเชี่ยวชาญ กับครูทั่วไป กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย จากข้อมูลผลการประเมินเชิงประจักษ์
ในการตรวจเยี่ยมสถานศึกษา

(ระดับคุณภาพ 4... ดีมาก 3.....ดี 2.....ปานกลาง/พอใช้ 1.....ควรปรับปรุง)

รายการที่ให้ประเมิน/สมรรถนะหลัก	กลุ่มครูเชี่ยวชาญ(24 คน)		กลุ่มครูทั่วไป(24 คน)		ค่าสถิติ t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ได้ ผลงานที่มีคุณภาพครบถ้วน สมบูรณ์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	3.27	0.66	2.76	0.67	2.68*
2. มีความตั้งใจ พยายามให้คำ แนะนำช่วยเหลือ ให้บริการวิชาการและด้านอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.24	0.71	2.91	0.69	1.73*
3. ค้นหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน	3.31	0.82	2.87	0.79	2.44*
4. การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและการแสดงบทบาทผู้นำ หรือผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม	3.41	0.69	2.92	0.72	2.57*
5. การศึกษา ค้นคว้า รวบรวมจัดระบบข้อมูล และนำสารสนเทศไปใช้เพื่อพัฒนางาน	3.32	0.65	2.79	0.68	2.78*
6. ความสามารถในการเข้าใจสิ่งต่างๆ แสวงหาประเด็นเป็นส่วนย่อย ๆ ตามหลักการ หรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้ง ความ สามารถในการรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำ อย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนางาน	3.35	0.72	2.75	0.70	3.15*

ตารางที่ 4.2-6(ต่อ)

รายการที่ให้ประเมินสมรรถนะหลัก	กลุ่มครูเชี่ยวชาญ		กลุ่มครูทั่วไป		ค่าสถิติ t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
7. ความสามารถในการพูด การเขียน การสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตลอดจน การชักจูงโน้มน้าว ให้ผู้อื่นเห็นด้วย ขอมรับ ฯ	2.85	0.83	2.84	0.81	0.06
8. ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ	3.42	0.64	2.91	0.66	2.68*
9. ความสามารถในการวิเคราะห์ ศักยภาพแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงภาวะแวดล้อมขององค์กร การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้ในการยกระดับหรือเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ฯ	3.39	0.79	2.78	0.72	3.21*
10. ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสม ฯ	3.47	0.67	2.87	0.68	3.16*
11. มีความมุ่งมั่นในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ทักษะชีวิตแก่ผู้เรียน ดูแลทั้งด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสร้างระบบดูแลนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ	3.46	0.71	2.77	0.69	3.63*
12. สามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ รวบรวมสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารชั้นเรียน และกำกับติดตามงานของนักเรียนในชั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.48	0.69	2.83	0.72	3.42*
เฉลี่ยรวม	3.41	0.73	2.84	0.71	3.01*

*p< .05

จากตาราง 4.2-6 พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ได้รับการประเมินว่ามีสมรรถนะสูงกว่า กลุ่มครูทั่วไปในทุกประเด็นสมรรถนะที่มุ่งประเมิน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างทางสถิติ ปรากฏว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ด้านที่ไม่พบความแตกต่าง คือ ความสามารถในการพูด การเขียน การสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตลอดจนการชักจูง โน้มน้าว ให้ผู้อื่นเห็นด้วย ขอมรับ ฯ

ตารางที่ 4.2-7 เปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะครูเชี่ยวชาญ กับครูทั่วไป กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ จากข้อมูลผลการประเมินเชิงประจักษ์
ในการตรวจเยี่ยมสถานศึกษา

(ระดับคุณภาพ 4...ดีมาก 3.....ดี 2.....ปานกลาง/พอใช้ 1.....ควรปรับปรุง)

รายการที่ให้ประเมิน/สมรรถนะหลัก	กลุ่มครูเชี่ยวชาญ		กลุ่มครูทั่วไป		ค่าสถิติ
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพครบถ้วน สมบูรณ์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	3.27	0.84	3.01	0.81	1.44
2. มีความตั้งใจ พยายามให้คำ แนะนำช่วยเหลือ ให้บริการวิชาการและด้านอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.30	0.71	2.88	0.72	2.33*
3. ค้นหาคำความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน	3.29	0.68	2.96	0.68	1.83*
4. การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	3.31	0.73	2.84	0.74	2.47*
5. การศึกษา ค้นคว้า รวบรวมจัดระบบข้อมูล และนำสารสนเทศไปใช้เพื่อพัฒนางาน	3.20	0.71	2.96	0.71	1.33
6. ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย ๆ ตามหลักการ หรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้ง ความ สามารถในการรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางาน	3.28	0.67	2.95	0.73	1.83*

ตารางที่ 4.2-7(ต่อ)

รายการที่ให้ประเมิน/สมรรถนะหลัก	กลุ่มครูเชี่ยวชาญ		กลุ่มครูทั่วไป		ค่าสถิติ
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
7. ความสามารถในการพูด การเขียน การสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตลอดจนการชักจูงโน้มน้าว ให้ผู้อื่นเห็นด้วย ขอมรับ ฯ	3.31	0.65	2.89	0.76	2.21*
8. ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ	3.21	0.66	2.85	0.69	1.89*
9. ความสามารถในการวิเคราะห์ ภาคการดำเนินงาน โน้มนำการเปลี่ยนแปลงภาวะแวดล้อมขององค์กร การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้ในการยกระดับหรือเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ฯ	3.34	0.71	2.96	0.73	2.01*
10. ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม ฯ	3.23	0.64	2.87	0.67	1.89*
11. มีความมุ่งมั่นในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ทักษะชีวิตแก่ผู้เรียน ดูแลทั้งด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสร้างระบบดูแลนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ	3.27	0.68	3.02	0.69	1.25
12. สามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ รวบรวมสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารชั้นเรียน และกำกับติดตามงานของนักเรียนในชั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.32	0.72	2.72	0.71	3.16*
เฉลี่ยรวม	3.29	0.71	2.91	0.73	2.11*

*p<.05

บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความคิดเห็นแปลกแยก อาจเพราะเป็นผู้มีสติปัญญาสูง เป็นคนหัวก้าวหน้า หรือเป็นผู้คิดตรงทำตรงเกินไป ไม่ยอมรับความจริงอาจแสดงออกด้วยการต่อต้านระบบ

3. ปักชำกิ่ง (Culturing the cuttings) การปักชำกิ่ง เป็นวิธีการที่หมายถึงการสร้าง

โอกาสให้ครูหรือนักเรียนที่มีคุณลักษณะอันดี มีคุณค่า สมควรเป็นผู้บทบาทในการแก้ไข พัฒนารักษา สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่โรงเรียนพิจารณาเห็นว่าจำเป็นต่อสถานศึกษา สนับสนุนให้เขาได้มีโอกาสปฏิบัติภารกิจ โดยให้เขาได้มีความเป็นอิสระ เพราะถือว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความรับผิดชอบ และมีสำนึกดีเข้าใจถึงหน้าที่ของกลุ่มตนเอง พิจารณาเลือกกลุ่มบุคคลที่มีวัยอันเหมาะสมคือ มีวุฒิภาวะ มีภูมิรู้ และภูมิธรรมในระดับพอดี จัดหน้าที่ มอบหมายภารกิจให้ได้บริหารจัดการตนเองโดยอิสระให้อำนาจตัดสินใจในการทำงาน กิจกรรม โครงการด้วยความริเริ่มสร้างสรรค์ หรืออาจให้กลุ่มเล็กนี้เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มใหญ่ เพื่อให้เกิดผลงาน

4. เสียบยอด (Grafting) หมายถึงการบริหารจัดการโดยพิจารณานุคลากรที่มีคุณลักษณะ

พิเศษแต่ยังไม่มั่นคง อาจเป็นผู้ย้ายมาใหม่มีอายุการทำงานในองค์กรน้อย คนทั่วไปยังไม่เห็นความสำคัญ แต่บุคลากรกลุ่มนี้จะมีคุณลักษณะพิเศษเหมาะสมที่องค์กรจะได้รับประโยชน์จากเขา อาจเป็นศักยภาพด้านสติปัญญา ทักษะเฉพาะทาง ความคิดสร้างสรรค์เป็นต้น มอบหมายภารกิจให้เป็นผู้นำในกลุ่มบุคลากรอื่นที่จะเป็นฐานรองรับการปฏิบัติงานโดยการนำของกลุ่มบุคคลนั้นๆ.

5. คอตา (Bud-grafting) หมายถึง การบริหารจัดการให้บุคลากรมีคุณลักษณะพิเศษ โดยจะ

พิจารณานุคลากรที่มีความเข้มแข็ง ทั้งด้านสติปัญญาและกำลังใจ ให้โอกาสโดยมอบหมายหน้าที่ให้โอกาสโดยมอบหมายหน้าที่ให้เป็นผู้นำในกลุ่มบุคลากรหมู่มาก ให้บุคลากรหมู่มากได้ปฏิบัติงานตามการชี้แนะและความริเริ่มของผู้หน้านั้นๆ วิธีการนี้อาจประยุกต์ใช้กับองค์กรที่ทำผู้นำในระดับต่างๆ ได้ยังไม่เหมาะสมเช่น บางโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่ง ฝ่าย กลุ่มสาระ ระดับ งาน เพื่อหาความเหมาะสมลงตัว ซึ่งจะเป็นกรณีที่ใช้วิธีการนี้ได้ โดยผู้บริหารหรือกลุ่มผู้บริหารจะได้พิจารณานุคลากรที่มีลักษณะเป็นตา (bud) อาจจัดเป็นข้อมูลศักยภาพบุคลากร ซึ่งบุคคลเหล่านี้อาจได้มาจาก การได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้รับการอบรมหรือค้นคว้าด้วยตนเองจนเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานสูง เป็นผู้ที่แสดงว่ามีอุดมการณ์เสียสละ เพื่อองค์กรควบคู่กับการมีความรู้ความสามารถ อาจเป็นครูกลุ่มที่เข้ามาทำงานใหม่หรือบุคลากรเก่าก็ได้

6. ทาบกิ่ง (Splicing the branches) วิธีการนี้พิจารณาเลือกบุคลากรเป็นกลุ่ม ซึ่งมีแนวคิดที่ว่า

แต่ละกลุ่มจะมีบุคลากร ซึ่งมีคุณลักษณะดีมากกว่า 1 คน สร้างโอกาสให้ 2 กลุ่มได้ประสานกัน เพื่อให้เกิดการพึ่งพาอาศัย และได้ใช้ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จากอีกฝ่ายหนึ่งเป็นประโยชน์กับอีกฝ่ายหนึ่ง โดยทั้ง 2 กลุ่มจำเป็นต้องปรับตัว ปรับวิธีการ เพื่อให้เกิดการหลอมรวมจัดให้ทั้งสองกลุ่มได้ทำงานร่วมกันด้วยวิธีการที่ร่วมกันกำหนดกับผู้บริหาร หรือให้กำหนดเองตามความเหมาะสม และรายงานผลต่อ ผู้บริหาร หรือในบางเรื่องอาจเปิดโอกาสให้กระทำได้โดยอิสระตามความเหมาะสมและศักยภาพของกลุ่ม/การทำงานร่วมกัน ควรจะเป็นไปในลักษณะที่คล้อยตาม เป็นไปใน

ทิศทางเดียวกันด้วยกระบวนการร่วมแรงร่วมใจ ลดข้อขัดแย้ง จึงจำเป็นต้องอาศัยคุณธรรมคือ ความจริงใจ ความเสียสละ ควรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

7. ตอนกิ่งให้ออกราก (Layering the branches) วิธีการนี้จึงหมายถึงการพิจารณาหากกลุ่มบุคคลในองค์กรได้แก่ บุคลากร ครู นักการ นักเรียน ทั้งที่เป็นกลุ่มเล็ก หรือกลุ่มใหญ่ ที่มีคุณลักษณะสมควรที่จะ ได้สนับสนุนให้ได้มีโอกาสสร้างสรรค์งาน ผลงานให้เกิดองงามขึ้นตามคุณลักษณะที่เขาเหล่านั้นมีอยู่อาจใช้เป็นวิธีการเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการพัฒนาให้เป็นเลิศ เช่นงานกิจกรรม โครงการของโรงเรียน เช่น การพัฒนาเด็กกลุ่มที่มีความเป็นเลิศด้านวิชาการ การพัฒนาเด็กกลุ่มที่มีความเป็นเลิศด้านกีฬา หรือความสามารถด้านอื่น เป็นต้น โดยสามารถประยุกต์วิธีการนี้ได้เป็นทางเลือกอันหลากหลาย เช่น การให้กลุ่มบุคคลเป้าหมาย รวมกันเป็นกลุ่มเฉพาะประเภทเดียวกัน เช่น กลุ่มนักเรียนวิ่งเร็ว กลุ่มนักเรียนเก่งคำนวณ กลุ่มครูผู้เชี่ยวชาญการจัดกระบวนการเรียนรู้ กลุ่มครูผู้มีความรู้ ความเข้าใจการให้คำปรึกษา หรือจัดกลุ่มโดยไปร่วมหรือนำบุคคลอื่นๆ เช่น ให้ครูที่เป็นเลิศด้านการขับร้องไปสอนชุมนุม ให้นักการที่ทำอาหารเก่งจัดกิจกรรมสอนทำอาหาร เป็นต้น ซึ่งผลที่ได้รับจากวิธีการตอนกิ่งให้ออกราก (Layering the branches) คือ จะได้ใช้ภูมิปัญญา ความรู้ ความสามารถและคุณธรรมจากบุคลากรได้สูงสุด ผลการปฏิบัติงานจะช่วยเป็นแบบอย่าง กระตุ้นเร้าทางอ้อมให้บุคลากรอื่นๆ เห็นความสำคัญของการ ได้ใช้ศักยภาพ ทำให้เกิดแรงงูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสมควรที่จะตอบแทนด้วยวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสม เพื่อยืนยันแก่สังคมองค์กรว่า เขาเหล่านั้น ได้รับผลดีตามที่เขาได้กระทำ

8. รบควันต้นไม้ที่ไม่มีลูก (Smoking the fruitless tree) วิธีการรบควันเพื่อให้ต้นไม้ที่ไม่มีผลออกผลนั้นอาจตีความต้นไม้ที่ไม่มีผลในเชิงสัญลักษณ์ได้ว่าเป็นบุคคล กลุ่มบุคคล ที่มีผลการปฏิบัติงาน ภาระงาน การดำรงหน้าที่และบทบาทไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งอาจจะต้องมีการควบคุม กำหนดกติกาหรือข้อตกลงที่ชัดเจน

9. ทำ “ชีวอายุสงเคราะห์” (Culturing the cells) เป็นวิธีการที่เกี่ยวข้องและใช้ได้กับบุคลากรทุกระดับที่อยู่ในโรงเรียน หรือองค์กร ตั้งแต่ นักเรียน ครู นักการ โดยเริ่มจากการพิจารณาหาบุคคลผู้ที่มีคุณลักษณะพิเศษในเรื่องใดก็ได้ ให้โอกาสแก่บุคคลนั้นในการใช้ความรู้ ความสามารถหรือคุณธรรม อาจมอบหมายหน้าที่ ภารกิจให้ได้ปฏิบัติ เพื่อให้คนกลุ่มนี้ได้อยู่อย่างภาคภูมิใจ อันโยงไปถึงการตระหนักที่จะใช้ศักยภาพของตนเองให้เต็มที่ ผลที่เกิดจะเป็นผลดีต่อองค์กร คือจะเป็นการสนับสนุนให้คนดี คนเก่ง คนมีคุณภาพ ได้ร่วมพัฒนาองค์กร ใช้ความรู้ความถนัดถูกทาง วิธีการนี้จึงอยู่ที่ผู้บริหารและผู้ที่มีบทบาทในฐานะผู้นำว่าจะเล็งเห็นศักยภาพของคนในองค์กร ได้ลึกซึ้งเพียงใด และสามารถจัดการ จัดสรร ให้เกิดผลดี อาศัยการพิจารณาเป็นรายบุคคลเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน โดยอาจวิเคราะห์จาก การศึกษา ภูมิหลัง ฐานะครอบครัว พฤติกรรมการแสดงออก เพื่อให้เกิดความเข้าใจ เห็นใจ และให้คนผู้นั้น ได้ยอมรับองค์กร และรู้สึกอยากที่จะทุ่มเทเสียสละเพื่อองค์กร วิธีการนี้แม้จะทำได้กับคนที่ละคน แต่มีความเป็นไปได้สูงที่จะเกิดผลดีอย่างถาวร เพราะเป็น

การเรียนรู้เรื่องการใช้โอกาสด้วยตัวของเขาเอง และในบางกรณีอาจมีมูลฐานจากความเมตตากรุณา ซึ่งจะส่งผลต่อสภาพจิตใจเป็นไปในทางบวก (Positive Thinking) อันจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานในเชิงสร้างสรรค์ต่อองค์กร

5.2 แนวทางการพัฒนาวิชาชีพครู

มีปัญหาหลายประการของการจัดการศึกษาของไทยที่เป็นสาเหตุทำให้ต้องมีการปฏิรูปการศึกษาอย่างขนานใหญ่ ปัญหาสำคัญประการหนึ่ง คือ ปัญหาเกี่ยวกับครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีปัญหาดังแต่การผลิต การใช้การพัฒนา และการรักษามาตรฐานของวิชาชีพครู รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 81 จึงกำหนดบทบัญญัติให้มีการพัฒนาวิชาชีพครูไว้ด้วย และในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 9 (4) ก็ได้กำหนดบทบัญญัติให้มีหลักการส่งเสริมมาตรฐาน วิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นับเป็นหลักการและเหตุผลสำคัญในการกำหนดแนวทาง พัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษา

การปฏิรูปวิชาชีพครู ซึ่งรวมถึงผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดไว้ในหมวด 7 ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยมีแนวทางกล่าวได้ คือ

1. จัดให้มีระบบ และกระบวนการผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ปรับปรุงให้สถาบันที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อมและความเข้มแข็ง ในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง และจัดตั้งกองทุนพัฒนา ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

2. จัดให้มีการควบคุม และรักษามาตรฐานการประกอบวิชาชีพครู โดยจัดตั้งองค์กร วิชาชีพครูและสภาวิชาชีพครู ทำหน้าที่ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลและการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา

3. จัดให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ การบริหารงานของบุคคลผู้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

4. จัดให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ สำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

5. จัดให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานวิเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

6. ให้หน่วยงานทางการศึกษา ระคมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลมาใช้ในการให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา

การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู โดยที่ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นหลักฐานแสดงคุณสมบัติความรู้ ความสามารถการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของผู้มีสิทธิประกอบวิชาชีพครู จึงกำหนดให้ออกใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพแก่ ผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครู โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง สร้างความเชื่อถือศรัทธา และจูงใจคนดี คนเก่ง เข้าสู่วิชาชีพครูให้มากขึ้น
2. เพื่อเป็นการประกันคุณภาพการจัดการศึกษา และคุ้มครอง ผู้บริโภค ผู้รับบริการทางการศึกษาให้ได้รับอย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน
3. เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพัฒนาคุณภาพเด็กและเยาวชนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข

การกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู การกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู เป็นการรักษามาตรฐานการประกอบวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครูให้เป็นไปตามมาตรฐานอยู่เสมอ และยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้นเหมาะสมอยู่เสมอ โดยมีมาตรการสำคัญ กล่าวคือ

2. การพัฒนาครู โดยกำหนดแนวทาง ดังนี้
 - 1) ให้มีระบบพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพระหว่างประจำการเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและความชำนาญการต่อเนื่อง
 - 2) ให้ผู้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเข้ารับการพัฒนาเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด
 - 3) หากผู้ใดรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพไม่เข้ารับการพัฒนา ตามเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด หรือผลพัฒนาไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพให้องค์กรวิชาชีพครูพิจารณาพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
3. การพักใช้และเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู โดยมีแนวทาง ดังนี้

3.1 การพักใช้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

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

3.2 การเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

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

ในด้านการพัฒนาวิชาชีพครู จากข้อมูลที่รวบรวมข้างต้น ได้ข้อสรุปที่สำคัญ ๆ คือ ในระดับนโยบาย จะต้องพัฒนากระบวนการผลิตครู คุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน จัดให้มีการควบคุมและรักษามาตรฐานการประกอบวิชาชีพครูอย่างจริงจัง จัดให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่นสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา จัดให้มีกองทุนส่งเสริมครู คุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และส่งเสริมให้หน่วยงานทางการศึกษา ระคมทรัพย์สินกรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดย ในส่วนของการกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ให้มีระบบพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพระหว่างประจำการเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและความชำนาญการต่อเนื่อง ผู้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจะต้องเข้ารับการพัฒนาเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และต้องพัก เพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูผู้ขาดคุณสมบัติในการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูอย่างจริงจัง ในขั้นของการรับเข้าสู่วิชาชีพ จะต้องมีการเตรียมความพร้อมและการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดการประชุม การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) มีการการประเมินบุคลากร และตอบแทนบุคลากร หรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากร ในการพัฒนาบุคลากร ต้องดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษ ตั้งแต่เขาเริ่มปฏิบัติงาน จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดผลงาน การบริหารจัดการให้บุคลากรที่มีคุณลักษณะพิเศษ ที่มีความเข้มแข็ง ทั้งด้านสติปัญญาและกำลังใจ ให้โอกาสโดยมอบหมายหน้าที่ให้เป็นผู้นำในกลุ่มบุคลากรหนุ่มมาก หรือการใช้ระบบพี่เลี้ยง

จากตาราง 4.2-7 พบว่า ครูคณิตศาสตร์ที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ได้รับการประเมินว่ามีสมรรถนะสูงกว่า กลุ่มครูคณิตศาสตร์ทั่วไปในทุกประเด็นสมรรถนะที่มุ่งประเมิน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างทางสถิติ ปรากฏว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ด้านที่ไม่พบความแตกต่าง คือ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ได้ ผลงานที่มีคุณภาพ ครบถ้วน สมบูรณ์ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การศึกษา ค้นคว้า รวบรวม จัดระบบข้อมูล และนำสารสนเทศไปใช้เพื่อพัฒนางาน ความมุ่งมั่นในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ทั้งในชีวิตแก่ผู้เรียน ฯ

ตารางที่ 4.2-8 เปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะครูเชี่ยวชาญ กับครูทั่วไป กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ จากข้อมูลผลการประเมินเชิงประจักษ์
ในการตรวจเยี่ยมสถานศึกษา

(ระดับคุณภาพ 4... ดีมาก 3.....ดี 2.....ปานกลาง/พอใช้ 1.....ควรปรับปรุง)

รายการที่ให้ประเมินสมรรถนะหลัก	กลุ่มครูเชี่ยวชาญ		กลุ่มครูทั่วไป		ค่าสถิติ t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ได้ ผลงานที่มีคุณภาพ ครบถ้วน สมบูรณ์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	3.36	0.77	2.99	0.76	2.06*
2. มีความตั้งใจ พยายามให้คำ แนะนำช่วยเหลือ ให้บริการวิชาการและด้านอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.41	0.72	3.04	0.69	2.07*
3. ค้นหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน	3.43	0.68	3.07	0.72	2.04*
4. การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและการแสดงบทบาทผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	3.33	0.91	2.98	0.87	1.94*
5. การศึกษา ค้นคว้า รวบรวมจัดระบบข้อมูล และนำสารสนเทศไปใช้เพื่อพัฒนา งาน	3.42	0.68	2.86	0.74	3.11*
6. ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วยกประเด็นเป็นส่วนย่อย ๆ ตาม หลักการ หรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้ง ความ สามารถในการรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนางาน	3.32	0.84	2.84	0.75	2.67*

ตารางที่ 4.2-8(ต่อ)

รายการที่ให้ประเมิน/สมรรถนะหลัก	กลุ่มครูเชี่ยวชาญ		กลุ่มครูทั่วไป		ค่าสถิติ
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
7. ความสามารถในการพูด การเขียน การสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตลอดจนการชักจูงโน้มน้าว ให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับ ฯ	3.46	0.69	3.07	0.71	2.05*
8. ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่างๆ	3.47	0.78	3.11	0.84	2.11*
9. ความสามารถในการวิเคราะห์ ภาวะที่ ภาคการณ้แนว โน้มการเปลี่ยนแปลงภาวะแวดล้อม ขององค์กร การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้ในการยกระดับหรือเพิ่ม ประสิทธิภาพของงาน ฯ	3.37	0.75	2.89	0.72	3.11*
10. ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสม ฯ	3.39	0.71	3.11	0.69	1.55
11. มีความมุ่งมั่นในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ทักษะชีวิตแก่ผู้เรียน ดูแลทั้ง ด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสร้างระบบดูแลนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ	3.21	0.72	3.19	0.75	0.16
12. สามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ รวบรวมสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการ บริหารชั้นเรียน และกำกับติดตามงานของนักเรียนในชั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.41	0.84	2.93	0.87	2.52*
รวม	3.38	0.76	3.01	0.64	1.94*

*p< .05

จากตารางที่ 4.2-8 พบว่า กลุ่มครูวิทยาศาสตร์ที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ได้รับการประเมินสมรรถนะ ในระดับสูงกว่า กลุ่มครูวิทยาศาสตร์ทั่วไปในทุกประเด็นสมรรถนะ เมื่อเปรียบเทียบกับความแตกต่าง พบว่ามีสมรรถนะสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประเด็นสมรรถนะที่ไม่พบความแตกต่าง คือ ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสม ๑ และ ความมุ่งมั่นในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ทักษะชีวิตแก่ผู้เรียน ดูแลทั้งด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสร้างแรงบันดาลใจเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.2-9 เปรียบเทียบคะแนนผลการสอบวัดผลสัมฤทธิ์ระดับชาติ(NT) ระหว่างโรงเรียนที่มีครูเชี่ยวชาญ กับ โรงเรียนที่ไม่มีครูเชี่ยวชาญ

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

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.2-9 พบว่า คะแนนผลการสอบระดับชาติ โรงเรียนกลุ่มที่มีครูวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ สูงกว่า กลุ่มโรงเรียนที่ไม่มีครูวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ในกรณีของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย และ วิทยาศาสตร์ เฉพาะกลุ่มสาระคณิตศาสตร์ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.2-10 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยระดับผลการเรียน ระหว่างโรงเรียนที่มีครูเชี่ยวชาญ กับ โรงเรียนที่ไม่มีครูเชี่ยวชาญ

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

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.2-10 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนกลุ่มที่มีครูเชี่ยวชาญ กับ ไม่มีครูเชี่ยวชาญ มีนักเรียนที่ได้ระดับ 3-4 ประมาณ ร้อยละ 60.52 และ 57.35 ตามลำดับ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มโรงเรียนที่มีครูเชี่ยวชาญ กับ ไม่มีครูเชี่ยวชาญ มีนักเรียนได้ระดับผลการเรียนระดับ 3-4 จำนวนร้อยละ 32.12 และ 31.95 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ในโรงเรียนที่มีครูเชี่ยวชาญกับไม่มีครูเชี่ยวชาญ มีนักเรียนได้ผลการเรียนระดับ 3-4 ร้อยละ 57.22 และ 57.58 ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบการกระจายของนักเรียนที่ได้ผลการเรียนระดับต่าง ๆ หรือเปรียบเทียบสัดส่วนนักเรียน

ที่ได้ผลการเรียนระดับ 3-4 ด้วยสถิติทดสอบ ไค สแควร์ ระหว่างโรงเรียนที่มีครูวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ กับ โรงเรียนที่ไม่มีครูวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้ง 3 กลุ่มสาระการเรียนรู้

ตารางที่ 4.2-11 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยระดับผลการเรียน ระหว่างนักเรียนช่วงชั้น ที่ 3 กลุ่มที่เรียนกับครูที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ กับ กลุ่มที่เรียนกับครูทั่วไป ใน โรงเรียนเดียวกัน

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

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.2-11 เมื่อพิจารณาการกระจายของผลการเรียนของนักเรียนกลุ่มที่เรียนกับครูเชี่ยวชาญ กับ กลุ่มครูทั่วไปในโรงเรียนเดียวกัน พบว่า นักเรียนที่เรียนกับครูเชี่ยวชาญ ปรากฏสัดส่วนนักเรียนที่ได้ผลการเรียนระดับ 3-4 ในสัดส่วนที่สูงกว่าทั้ง ในกรณีกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยสถิติทดสอบ ไค สแควร์ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 3 กรณี

ตารางที่ 4.2-12 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยระดับผลการเรียน ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ที่เรียนกับ*ครูภาษาไทยเชี่ยวชาญ* ที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การศึกษายอบรม หลังเข้าสู่วิทยฐานะ และการพัฒนางานเชิงวิชาการหลังเข้าสู่วิทยฐานะ แยกต่างกัน

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

*p< .05

จากตารางที่ 4.2-12 เมื่อเปรียบเทียบผลการเรียนของนักเรียน ระหว่าง กลุ่มที่เรียนกับครูภาษาไทยเชี่ยวชาญที่มีวุฒิต่างกัน และมีการพัฒนาตนเองต่างกัน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไม่แตกต่างกันแต่ในกรณีที่เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่เรียนจากครูภาษาไทยเชี่ยวชาญที่มีการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ในรอบปีต่างกัน(ระหว่างกลุ่มที่มีการพัฒนานวัตกรรมมากกว่า 3 รายการต่อปี กับกลุ่มที่มีการพัฒนานวัตกรรมน้อยกว่า 3 รายการต่อปี) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ในกลุ่มที่มีการพัฒนาผลงานทางวิชาการหรือพัฒนานวัตกรรรมมากกว่า 3 รายการต่อปี จะปรากฏสัดส่วนนักเรียนที่ได้ผลการเรียนระดับ 3-4 ในกลุ่มนี้ สูงกว่านักเรียนที่เรียนกับครูที่มีการพัฒนานวัตกรรมหรือผลงานวิชาการน้อยกว่า 3 รายการต่อปี (ร้อยละของนักเรียนที่ได้ผลการเรียนระดับ 3-4 ประมาณ ร้อยละ 71 และ 58.96 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.2-13 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยระดับผลการเรียน ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ที่เรียนกับ**ครูคณิตศาสตร์เชี่ยวชาญ** ที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การศึกษาอบรม หลังเข้าสู่วิทยฐานะ และการพัฒนางานเชิงวิชาการหลังเข้าสู่วิทยฐานะ แยกต่างกัน

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

จากตารางที่ 4.2-13 เมื่อเปรียบเทียบผลการเรียนของนักเรียน ระหว่าง กลุ่มที่เรียนกับครู
คณิตศาสตร์เชี่ยวชาญที่มีวุฒิต่างกัน มีการพัฒนาตนเองต่างกัน (กลุ่มที่พัฒนาตนเองมากกว่า 9 วัน/ปี
กับ น้อยกว่า 9 วัน/ปี) และ มีการพัฒนาผลงานทางวิชาการหลังเข้าสู่วิทยฐานะต่างกัน พบว่า
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ไม่แตกต่างกัน ทั้ง 3 กรณี

ตารางที่ 4.2-14 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยระดับผลการเรียน ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ที่เรียนกับ**ครูวิทยาศาสตร์เชี่ยวชาญ** ที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การศึกษาบรวม หลัง**เข้าสู่**วิทยฐานะ และการพัฒนางานเชิงวิชาการหลัง**เข้าสู่**วิทยฐานะ แยกต่างกัน

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

* $p < .05$

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

การเปรียบเทียบผลการเรียนของนักเรียนที่เรียนกับกลุ่มครูวิทยาศาสตร์ที่มีการพัฒนาผลงานทางวิชาการ หลังเข้าสู่วิทยฐานะต่างกัน พบว่า นักเรียนมีผลการเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทที่ควรจะเป็นของครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่วิทยฐานะเชี่ยวชาญ และแนวทางการส่งเสริมพัฒนาให้ครูมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ส่วนต้น จะเป็นข้อมูลความคิดเห็นจากครูเชี่ยวชาญหรือผู้เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับบทบาทที่ควรจะเป็นของครูเชี่ยวชาญ ปัจจัยที่มีผลทำให้ครูสามารถเข้าสู่วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ เงื่อนไขที่จะทำให้ครูเชี่ยวชาญสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และข้อสรุปเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูให้มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ ในอนาคตที่ได้จากการสนทนากลุ่ม รายละเอียด ปราบกฏตั้งตารางที่ 4.3-1 ถึง 4.3-13 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3-1 บทบาทสำคัญ ในสถานศึกษา ที่ควรจะเป็น สำหรับครูที่มีฐานะเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ตามความคิดเห็นของครูเชี่ยวชาญ(N=143)

รายการความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ ความถี่ของผู้แสดงความเห็น

- จัดการเรียนการสอน ให้เป็นแบบอย่างแก่เพื่อนครูทั่วไป.....	91
- ศึกษา ค้นคว้า เพื่อพัฒนาการเรียนรู พัฒนานักเรียน หรือแก้ปัญหานักเรียนเชิงลึกมากขึ้น.....	83
- พัฒนานักเรียน ให้ครบทุกด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะชีวิต ทักษะการทำงานและคุณลักษณะ อันพึงประสงค์.....	81
- รับผิดชอบโครงการพัฒนาครู/โครงการพัฒนาที่สำคัญ ๆ ของโรงเรียน.....	74
- ทำหน้าที่ครูแกนนำในการพัฒนาการเรียนการสอน.....	74
- จัดการเรียนการสอนที่เน้นการสอดแทรกหรือบูรณาการความรู้สู่การปฏิบัติในชีวิตจริง และสอดแทรกความรู้สู่ชุมชนหรือผู้ประกอบการ.....	65
- ทดลอง วิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนครู.....	56
- เป็นครูแกนนำในกลุ่มโรงเรียนหรือ ในวงกว้างมากขึ้นในเขตพื้นที่จังหวัด.....	41
- รับผิดชอบงานในฐานะหัวหน้างาน/หัวหน้ากลุ่มสาระ/ช่วยงานบริหาร.....	38
- รับผิดชอบงานตามที่ได้รับมอบหมายตามปกติ/ทำหน้าที่ตนเองให้ดีที่สุด.....	36
- ดูแลงานประจำชั้น/งานที่ปรึกษาให้มีคุณภาพ.....	11
- สอนเป็นหน้าที่หลัก.....	8

จากตารางที่ 4.3-1 ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับบทบาทที่สำคัญ ๆ ตามทักษะของครูเชี่ยวชาญ คือ เน้นการจัดการเรียนการสอนให้ เป็นแบบอย่างแก่เพื่อนครู/ครูทั่วไป ศึกษา ค้นคว้า เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ พัฒนานักเรียน หรือแก้ปัญหาการเรียนเชิงลึกมากขึ้น พัฒนานักเรียนให้ครบทุกด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะชีวิต ทักษะการทำงานและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ รับผิดชอบ โครงการพัฒนาครู/โครงการพัฒนาที่สำคัญ ๆ ของโรงเรียน จัดการเรียนการสอนที่ เน้นการสอดแทรกหรือบูรณาการความรู้สู่การปฏิบัติในชีวิตจริงและสอดคล้องผู้ปกครองและ การทำหน้าที่เป็นครูแกนนำในกลุ่มโรงเรียนหรือในวงกว้างมากขึ้นในเขตพื้นที่/จังหวัด.

ตารางที่ 4.3-2 สภาพเงื่อนไขการปฏิบัติงานที่พอเหมาะ ในกรณีที่ต้องการให้ครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะครูแกนนำในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษา

ลักษณะ บทบาทหน้าที่	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	เจดีย์/ฐานนิยม
จำนวนการสอนต่อสัปดาห์ที่พอเหมาะ(จำนวนคาบ)	15-18	12-15	12-15	12-15
สัดส่วนครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษต่อครูทั่วไป เพื่อให้สามารถทำหน้าที่แกนนำได้อย่างมีคุณภาพ(สัดส่วน)	10-15	10-15	15-20	10-15
ค่าใช้จ่ายรายหัวต่อปีที่พอเหมาะสำหรับการพัฒนาครูทั่วไป (พัฒนาโดยครูแกนนำเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ)(บาท)	2,000-3,000	2,000-3,000	2,000-3,000	2,000-3,000

จากตารางที่ 4.3-2 พบว่า ครูเชี่ยวชาญเห็นว่า หากต้องการให้ครูเชี่ยวชาญหรือครูเชี่ยวชาญพิเศษทำหน้าที่ครูแกนนำ ในการพัฒนาศักยภาพของครูในโรงเรียนหรือในเขตพื้นที่ ครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ควรมีคาบสอนระหว่าง 12-15 คาบ และมีสัดส่วนครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ต่อครูทั่วไปในสัดส่วน 1 คน ต่อ ครูทั่วไป 12-15 คน และควรมีงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาที่ศักยภาพครูเป็นรายหัว ระหว่าง 2000-3000 บาท ต่อคน/ปี

ตารางที่ 4.3-3 ปัจจัยที่ครูเชี่ยวชาญเห็นว่ามีความสามารถเข้าศึกษาฐานะครูเชี่ยวชาญได้

รายการความคิดเห็น/รายการปัจจัย/ตัวแปรที่มีผล	ความถี่ของผู้แสดงความเห็น
- ความพยายาม ความมุ่งมั่น.....	64
- การได้ทำหน้าที่หัวหน้าหมวดวิชา/หัวหน้างาน ตั้งแต่เริ่มรับราชการครู.....	61
- การที่โรงเรียนมอบหมายให้ทำหน้าที่ครูแกนนำ หลังจากเข้าสู่ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ(อาจารย์ 3).....	56
- การได้เห็นตัวอย่างผลงานทางวิชาการของครูเชี่ยวชาญรุ่นก่อน ๆ.....	56
- การได้มีโอกาสร่วมทีมพัฒนาผลงานทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน.....	54
- การได้รับการยอมรับและมีบทบาทร่วมในการพัฒนาวิชาการของกลุ่ม โรงเรียน.....	51
- การที่ตนเองต้องแก้ปัญหาหนักเรียนกลุ่มอย่างต่อเนื่อง.....	32
- การได้มีโอกาสร่วมทดลอง วิจัยใน โครงการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย.....	28
- การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการหลังจากเข้าสู่ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ.....	32
- การเห็นคนใกล้ตัวทำผลงานทางวิชาการ	11
- การได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมนิเทศภายใน โรงเรียน.....	5

จากตารางที่ 4.3-3 ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่สำคัญ ๆ ที่ครูเชี่ยวชาญเห็นว่ามีความสามารถเข้าศึกษาฐานะครูเชี่ยวชาญได้ เช่น ความพยายาม การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเป็นหัวหน้างาน/การได้รับมอบหมายให้เป็นแกนนำเชิงวิชาการ การได้เห็นตัวอย่างผลงาน และการได้ร่วมทีมพัฒนาทางวิชาการของผู้บริหาร หรือกับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นต้น

ตารางที่ 4.3-4 บัญชีที่ผู้พิมพ์/ผู้สังเกตุการณ์แสดงเห็นว่ามีความสำคัญที่ทำให้ครูสามารถเข้าสู่วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญได้

รายการความคิดเห็น/รายการตัวแปร/ปัจจัย	ความถี่ของผู้แสดงความเห็น
- การทำงานอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	
- การศึกษา/หาวิธีการใหม่มาแก้ปัญหา หรือพัฒนางาน.....	58
- ความเป็นคนจริงจังในการทำงาน รับผิดชอบ ทำงานหนัก.....	49
- การได้ทำหน้าที่ครูแกนนำหลังจากเข้าสู่วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ(อาจารย์ 3.....	42
- การทำหน้าที่ครูแกนนำศูนย์วิชาการกลุ่มโรงเรียน หรือหัวหน้ากลุ่มสาระ.....	42
- การได้รับเชิญเป็นวิทยากรหลังจากดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 หรือครูแกนนำ ทำให้เกิดความภูมิใจและพัฒนาตนเอง.....	41
- การได้ทำหน้าที่ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจผลงานทางวิชาการ.....	36
- การที่ได้ร่วมทีมพัฒนางานทางวิชาการกับผู้บริหารสถานศึกษา.....	30
- การพัฒนางานต่อเนื่องหลังจากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท.....	31
- การออกแมกการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาตามศักยภาพของผู้เรียน/ การแยกเด็กเก่ง กลาง อ่อน อย่างชัดเจน.....	25
- การมีพื้นฐานวิชาการที่ดี ได้สอนตรงตามวิชาเอก.....	12
- การเข้าร่วมการอบรม เข้าร่วมสัมมนา อย่างต่อเนื่อง.....	8
- ความพยายามในการออกแบบการเรียนรู้แบบบูรณาการ สร้างสรรค์	7

จากตารางที่ 4.3-4 ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่สำคัญ ๆ ที่ผู้พิมพ์/ผู้สังเกตุการณ์ของครูเชี่ยวชาญ เห็นว่ามีผลทำให้ครูเชี่ยวชาญกลุ่มตัวอย่างสามารถเข้าสู่วิทยฐานะเชี่ยวชาญได้ เช่น การทำงานอย่างเป็นระบบ ความเป็นคนจริงจัง รับผิดชอบ ทำงานหนัก การได้ทำหน้าที่วิทยากรหรือครูแกนนำหลังจากเข้าสู่วิทยฐานะชำนาญการพิเศษอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

ตารางที่ 4.3-5 ปัจจัยที่ครูเชี่ยวชาญเห็นว่าช่วยให้นักวิจัยทั่วไป สามารถเข้าสู่วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษได้

รายการความคิดเห็น/รายการปัจจัยที่เห็นว่าจะมีผล	ความถี่ของผู้แสดงความคิดเห็น
- การมีคำนิยามในการทำงานหนักและรับผิดชอบงาน.....	41
- การได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ครูแกนนำ หลังจากเข้าสู่ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ(อาจารย์ 3).....	38
- การได้เห็นตัวอย่างผลงานทางวิชาการระดับเชี่ยวชาญที่หลากหลาย.....	36
- การได้มีโอกาสร่วมทีมพัฒนาผลงานทางวิชาการใน โอกาสต่าง ๆ เช่น กับครูเชี่ยวชาญ หรือกับอาจารย์มหาวิทยาลัย.....	28
- การร่วมในการพัฒนางานวิชาการของกลุ่มโรงเรียน หรือเขตพื้นที่.....	22
- การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ.....	18
- การได้รับการอบรมให้สามารถออกแบบการเรียนรู้เชิงลึกตามศักยภาพของผู้เรียน.....	14
- การวางแผนและเตรียมตัวแต่เนิ่น ๆ ตั้งแต่เริ่มรับราชการ.....	13
- การกำหนดเป้าหมายชีวิตและมีความมุ่งมั่น.....	8
- ความมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่เพื่อนร่วมงาน การสอนงานแก่เพื่อนร่วมงาน.....	8
- การบังคับให้นำเสนอผลงานทางวิชาการในรอบปีจากสถานศึกษา.....	5
- การกำหนดเงื่อนไขให้เสนอผลงานทางวิชาการ ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ.....	3

จากตารางที่ 4.3-5 ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่สำคัญ ๆ ที่ครูเชี่ยวชาญเห็นว่าช่วยให้นักวิจัยทั่วไปสามารถเข้าสู่วิทยฐานะเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษได้ในอนาคต เช่น การมีคำนิยามในการทำงานหนัก การได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ครูแกนนำเข้าสู่วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ การได้มีโอกาสเห็นผลงานทางวิชาการที่หลากหลาย และการได้มีโอกาสร่วมพัฒนาผลงานทางวิชาการกับครูเชี่ยวชาญ หรืออาจารย์ในระดับอุดมศึกษา เป็นต้น

ตารางที่ 4.3-6 บทบาทหรือสิ่งที่สถานศึกษาคควรดำเนินการ เพื่อส่งเสริมให้ครูผู้สอนสามารถเข้าดูวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ
ตามความเห็นของครูเชี่ยวชาญ

รายการความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	ความเห็นของผู้แสดงความคิดเห็น
- ควรรวบรวมตัวอย่างผลงานทางวิชาการเพื่อให้ครูศึกษาเป็นแบบอย่าง.....	58
- มอบหมายให้ทำหน้าที่ที่ครูแกนนำ หลังจากครูเข้าสู่ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ(อาจารย์ 3).....	37
- สนับสนุนงบประมาณเพื่อการวิจัยและพัฒนาผลงานทางวิชาการ.....	35
- ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประชุมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ.....	35
- ปฐมนิเทศให้ครูรู้-เข้าใจเส้นทางการพัฒนาวิชาชีพ หรือความก้าวหน้าในวิชาชีพแต่ละด้าน	22
- ใช้ระบบการนิเทศแบบมีพี่เลี้ยง เช่นให้ครูแกนนำหรือครูเชี่ยวชาญเป็นที่เลี้ยงในการทำงาน.....	13
- สร้างระบบนิเทศภายใน ให้ครูประชุมทางวิชาการเดือนละครั้ง และจัดให้มีการประชุมสัมมนาเสนอ ผลงานทางวิชาการในรอบปี.....	8
- ให้ครูทุกคนวางแผนพัฒนาผลงานทางวิชาการตั้งแต่ปีแรก ๆ ที่เข้าทำงาน(เพราะเพิ่งจบจากมหาวิทยาลัย).....	8
- จัดทำชุดโครงการพัฒนางานทางวิชาการ แล้วร่วมมือกันทำเป็นชุด ๆ โดยคัดเลือกครูเข้าร่วมชุด โครงการ.....	6
- ส่งเสริมให้ครูร่วมทำงานกับเครือข่ายวิจัยและพัฒนาในระดับจังหวัด/เขตพื้นที่ หรือกลุ่มโรงเรียน.....	4

จากตารางที่ 4.3-6 ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับบทบาทหรือสิ่งที่สถานศึกษาคควรดำเนินการที่สำคัญ ๆ เช่น การรวบรวมตัวอย่างผลงานทางวิชาการไว้เป็นแบบอย่างเพื่อการศึกษา ค้นคว้าของครู การมอบให้ทำหน้าที่ที่ครูแกนนำหลังจากดำรงตำแหน่งครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ การสนับสนุนงบประมาณและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุมทางวิชาการ เป็นต้น

ตารางที่ 4.3-7 บทบาทหรือสิ่งที่เขตพื้นที่การศึกษา หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ เพื่อส่งเสริมให้ครูผู้สอนสามารถเข้าสู่วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ตามความเห็นของครูเชี่ยวชาญ

รายการความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	ความเห็นของผู้แสดงความคิดเห็น
- การรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับตัวอย่างผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ ให้ครูในเขตพื้นที่ศึกษา ค้นคว้า.....	45
- การสนับสนุนงบประมาณเพื่อการวิจัยและพัฒนาผลงานทางวิชาการ เป็นรายหัว รายโรงเรียน.....	43
- การจัดประชุมทางวิชาการ เสนอผลงานระดับเขตพื้นที่/ระดับจังหวัด หรือ ระดับ สหวิทยาเขต เป็นประจำทุกปี.....	38
- การจัดประกวดผลงานทางวิชาการในรอบปี.....	35
- ปฐมนิเทศให้ครูรู้-เข้าใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ หรือการเลื่อนวิทยฐานะแต่มีน ำ ในตอนบรรจุ.....	18
- สร้างระบบเครือข่ายนักวิจัยและพัฒนาในระดับเขตพื้นที่/จังหวัด.....	9
- จัดทำชุดโครงการวิจัยสำคัญ ๆ ระดับเขตพื้นที่ แก่เวบีค ไอเอกสให้ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญเข้าร่วมเป็นแกนนำในชุด โครงการวิจัย โดยจัดหาผู้เชี่ยวชาญในเขตพื้นที่หรือ ในจังหวัดมาเป็นทีปรึกษา... ..	6
- จัดสรรงบประมาณรายหัวเพื่อการพัฒนาครูทั่วไป.....	5
- จัดทำโครงการพัฒนาวิชาการระดับเขตพื้นที่ระดับสหวิทยาเขต เพื่อให้ครูชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ เป็นแกนนำ ร่วมรับผิดชอบ โครงการ.....	2

ตารางที่ 4.3-7 ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับบทบาทที่สำคัญ ๆ ของเขตพื้นที่ หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง เช่น การรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับตัวอย่าง ผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ ให้ครูในเขตพื้นที่ศึกษา ค้นคว้า การสนับสนุนงบประมาณเพื่อการวิจัยและพัฒนาผลงานทางวิชาการ เป็นรายหัว รายโรงเรียน การจัด ประชุมทางวิชาการ เสนอผลงานระดับเขตพื้นที่/ระดับจังหวัด หรือ ระดับ สหวิทยาเขต เป็นประจำทุกปี การประกวดผลงานทางวิชาการในรอบปี เป็นต้น

ตารางที่ 4.3-8 แนวปฏิบัติ หรือสิ่งที่ควรดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้ครูเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ สามารถปฏิบัติงานในฐานะครูแกนนำในสถานศึกษาได้
อย่างมีประสิทธิภาพ ตามความเห็นของครูเชี่ยวชาญ

รายการความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

ความถี่ของผู้แสดงความเห็น

- การมอบหมายให้ทำหน้าที่ครูแกนนำ หลังจากเข้าตำแหน่งครูเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ	57
โดยกำหนดภาระงานที่ชัดเจน.....	
- ให้ทำการประเมินผลงาน ในฐานะครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ เป็นรายปี หรือเน้นให้ครูเชี่ยวชาญจัดทำรายงาน	52
สรุปผลงานของตนเองในรอบปี.....	
- การแต่งตั้งให้รับผิดชอบโครงการพัฒนางานวิชาการของ โรงเรียน.....	44
- การมอบหมายให้แต่ละคนเสนอโครงการพัฒนาครูในกลุ่มสาระหรือกลุ่มสนใจ อย่างน้อย 1 โครงการต่อปี.....	42
- การมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นแกนนำในระบบนิเวศภายในของ โรงเรียน.....	37
- การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้ครูเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษทำการศึกษา ค้นคว้า	
วิจัยและพัฒนานวัตกรรม โดยมีครูชำนาญพิเศษ หรือครูชำนาญการ หรือครูทั่วไป ร่วมเป็นสมาชิก	
ในการทดลอง วิจัยดังกล่าว.....	15
- การมอบหมายให้ทำหน้าที่หัวหน้าคณะในการพัฒนามาตรฐานด้านผู้เรียนเป็นด้าน ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์	
ทั้งต่อการประกันคุณภาพภายในและการเดือนวิยฐานะของครูที่เข้าร่วมโครงการ.....	9
- แต่งตั้งคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่ เพื่อประเมินศักยภาพของครูเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ เป็นระยะ ๆ	
เช่น ทุก 3-5 ปี.....	2

จากตารางที่ 4.3-8 ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมที่สำคัญ ๆ คือ การกำหนดภาระงานของครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษในฐานะครูแกนนำให้ชัดเจน ให้มีการประเมินผลงานเป็นรายปี และการมอบหมายงานให้ปฏิบัติในฐานะครูแกนนำที่เป็นรูปธรรม ในลักษณะต่าง ๆ

ตารางที่ 4.3-9 ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะทั่วไป เพื่อการพัฒนาครูผู้เชี่ยวชาญ/ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามความคิดเห็นของครูผู้เชี่ยวชาญ

รายการความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	ความถี่ของผู้แสดงความเห็น
- ควรส่งเสริมให้ครูวางแผนพัฒนาตนเองตั้งแต่เริ่มบรรจุรับราชการครู.....	28
- ควรจัดทำหลักสูตรพัฒนาครูวิทยฐานะต่าง ๆ ทุกวิทยฐานะ เพื่อพัฒนาศักยภาพครูเป็นระยะ ๆ ไม่ควรเน้นหลักสูตรเพื่อเข้าสู่วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ เท่านั้น.....	24
- ควรมีการประเมิน/ตรวจสอบสมรรถนะของครูทุกวิทยฐานะเป็นประจำ (อาจจะทำตั้งแต่เริ่มบรรจุ).....	18
- ควรจัดตั้งชมรมครูชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญในระดับเขตพื้นที่ เพื่อส่งเสริมให้ทำหน้าที่เป็นแกนนำพัฒนา รวมทั้งเป็นการสร้าง โอกาสในการพัฒนาหรือเสริมศักยภาพของตนเองด้วย อาจทำในลักษณะการร่วมมือ กับสถาบันอุดมศึกษาในเขตพื้นที่.....	9
- ควรจัดตั้งกองทุนพัฒนาวิชาชีพครู อาจเน้นการจัดตั้งกองทุนในระดับท้องถิ่น/ระดับเขตพื้นที่/จังหวัด.....	3
- สร้างระบบการพัฒนาครูที่สอดคล้องกับแนวโน้มคุณภาพสถานศึกษา ถ้าสถานศึกษาโดยภาพรวมมีคุณภาพ ครูควรจะได้รับพิจารณาตอบแทนเป็นพิเศษ ในกรณีของการขอเลื่อนวิทยฐานะ.....	1

จากตารางที่ 4.3-9 พบข้อเสนอแนะที่สำคัญ ๆ เช่น ควรส่งเสริมให้ครูวางแผนพัฒนาตนเองแต่แรกเริ่มบรรจุ จัดทำหลักสูตรพัฒนาครูตามเส้นทางวิชาชีพ
ทุกวิทยฐานะ และเน้นการคิดตาม/ประเมินสมรรถนะครูอย่างจริงจัง สร้างโอกาสในการพัฒนาในรูปแบบของชมรมครูเชี่ยวชาญ เป็นต้น

4.4 การสังเคราะห์และประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูเข้าสู่วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ

จากการศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎี ความคาดหวังของวงวิชาชีพครูเกี่ยวกับบทบาทของครูเชี่ยวชาญ ความคิดเห็นของครูเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเงื่อนไขวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการ ส่งเสริมข้าราชการครูเข้าสู่วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญทั้งตามการรับรู้ของครูเชี่ยวชาญ และการสังเกตของ ศิษยานุศิษย์ ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดในการส่งเสริมครูเข้าสู่วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญ พิเศษ แล้วนำไปสัมมนาเพื่อวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกรอบแนวคิดและแนว ทางการส่งเสริม ซึ่งปรากฏข้อมูล ดังต่อไปนี้

กรอบความคิดและแนวทางการพัฒนาครูเข้าสู่วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญละเอียดเชี่ยวชาญพิเศษ (ร่าง 1)

จุดมุ่งหมายของการพัฒนา

เพื่อส่งเสริม พัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ

กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา

ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สิ่งที่มุ่งพัฒนา

มุ่งส่งเสริม พัฒนา ให้ครู มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ จนสามารถเข้าสู่วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษได้

หลักการในการพัฒนา

1. เน้นการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่เข้าสู่วิชาชีพครู
2. เน้นกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการ สอดแทรกเข้าสู่ระบบงานปกติในการบริหารจัดการ การศึกษาของ โรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา
3. ใช้กระบวนการพัฒนาที่เน้นครูเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง โดยมีสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

รายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งที่มีง่พัฒนาและกระบวนการพัฒนา เพื่อรวบรวมความคิดเห็นในการสนทนากลุ่ม ครั้งที่ 1

1. หน้าที่ ความรับผิดชอบของครูเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ

1. **หน้าที่และความรับผิดชอบ** ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนและหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการและปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย

2. **คุณภาพการปฏิบัติงาน** มีความรู้ ความเข้าใจในสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบในระดับสูง มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ บริหารจัดการชั้นเรียน โดยแสดงให้เห็นว่ามีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดค้น วิจัย และนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพที่มีทักษะการจัดการ เรียนรู้ที่เหมาะสมกับธรรมชาติของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบและความแตกต่างของผู้เรียน รวมทั้งมีการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของสาระหรือกลุ่ม สาระการเรียนรู้ และ เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดเหมือนกัน แต่เพิ่มความ เข้มข้นในเรื่องคุณภาพการปฏิบัติงาน ในขณะที่ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ เน้นให้มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดค้น วิจัย และ นำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน หรือมีการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีการพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการ เป็นต้น

3. **ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่** คาดหวังว่า ครูเชี่ยวชาญจะต้องปรากฏผลงานต่อนักเรียน ครู- อาจารย์และโรงเรียน อย่างชัดเจน ในขณะที่ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ได้กำหนดเงื่อนไข ผลงานที่ปรากฏต่อชุมชน และวงวิชาการ ด้วย พร้อมทั้งกำหนดเงื่อนไขผลงานทางวิชาการ คือ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการมี คุณภาพในระดับดี 2 รายการ เป็นผลงานวิจัย 1 รายการ และผลงานทางวิชาการอื่นอีก 1 รายการ ส่วนวิทยฐานะ เชี่ยวชาญพิเศษกำหนดผลงานมีคุณภาพในระดับดีมาก 2 รายการ เป็นประเภทวิจัยและพัฒนา 1 รายการ และผลงานอื่น อีก 1 รายการ

จากความคาดหวังเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานและผลงาน จะเห็นว่า ครูเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษจะต้อง ปฏิบัติงานในลักษณะของครูแกนนำที่จะต้องปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อครู-อาจารย์ เพื่อนร่วมงานหรือต่อ โรงเรียน อย่างชัดเจน ดังนั้น ครูจะต้องมีสมรรถนะจำเป็นที่สำคัญ ๆ หลายประการ รวมทั้งควรจะมีการกำหนดเงื่อนไขการ ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นรูปธรรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีระบบที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้ครูมีวิทยฐานะ เชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ

คำถาม 1 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ กับการเน้นให้ครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ มีบทบาทสำคัญในการเป็นแกนนำ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อะดับ โรงเรียน ระดับเขตพื้นที่ หรือต่อวงวิชาการในวงกว้าง

2. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ

1. มุ่งผลสัมฤทธิ์ : ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ได้ ผลงานที่มีคุณภาพครบถ้วน สมบูรณ์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
2. การบริการที่ดี : มีความตั้งใจ พยายามให้คำ แนะนำ ช่วยเหลือ ให้บริการวิชาการ และด้านอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ
3. การพัฒนาตนเอง : ค้นหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
4. การทำงานเป็นทีม : การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม
5. การแสวงหาและใช้ข้อมูล สารสนเทศ : การศึกษา ค้นคว้า รวบรวมจัดระบบข้อมูล และนำเสนอสารสนเทศไปใช้เพื่อพัฒนางาน
6. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ : ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย ๆ ตามหลักการ หรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งความสามารถในการรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางาน
7. การสื่อสารและจูงใจ : ความสามารถในการพูด การเขียนในโอกาสและสถานที่ต่าง ๆ และการสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตลอดจนการชักจูงโน้มน้าว ให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร
8. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร : ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ
9. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง : ความสามารถในการวิเคราะห์ คาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงภาวะแวดล้อมขององค์กร การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้ในการยกระดับหรือเพิ่มประสิทธิภาพของงาน การกระตุ้น ส่งเสริม ให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมกันปรับปรุง/พัฒนาระบบงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
10. การออกแบบการเรียนรู้ : มีความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ หรือธรรมชาติของผู้เรียน
11. การพัฒนาผู้เรียน : มีความมุ่งมั่นในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ทักษะชีวิตแก่ผู้เรียน ดูแลทั้งด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสร้างระบบดูแลนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ
12. การบริหารจัดการชั้นเรียน : สามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ รวบรวมสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารชั้นเรียน และกำกับติดตามงานของนักเรียนในชั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำถาม 2 สมรรถนะที่ควรจะมี สำหรับครูเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ ใน 12 ประการ คัดกล่าวข้างต้น ครอบคลุม และเพียงพอเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะครูแกนนำหรือไม่

3. แนวทางการส่งเสริมครูเข้าสู่วิทยฐานะเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ

การพัฒนา ส่งเสริมครูเข้าสู่วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ หรือครูเชี่ยวชาญพิเศษ ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบนับตั้งแต่การเริ่มบรรจุครู การส่งเสริมและพัฒนาในระยะต้น การส่งเสริมและพัฒนาในระยะการเข้าสู่วิทยฐานะชำนาญการ การส่งเสริมและพัฒนาในระยะเข้าสู่วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และการส่งเสริมพัฒนาต่อเนื่องในขณะปฏิบัติหน้าที่ครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ดังแนวทางต่อไปนี้

คำถาม 3 แนวทางการส่งเสริมในแต่ละระยะต่อไปนี้ มีความเหมาะสมหรือไม่ ควรปรับปรุงเพิ่มเติมในส่วนใดบ้าง

แนวทางการส่งเสริม พัฒนาคณาจารย์เข้าสู่วิทยฐานะเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ(ร่าง 1)

ระยะของการพัฒนา	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>1. ระยะแรกเข้ารับ ปฏิบัติราชการ</p>	<p>1.1 สร้างความตระหนัก ให้รับทราบแต่ต้นว่า อาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ที่ต้องอาศัยทฤษฎีวิชาการ ต้องมีความรับผิดชอบสูงซึ่ง ทุกคนต้องทงกันหนัก จึงจะสามารถพัฒนาเยาวชนและสร้างประ โยชน์ให้กับประเทศอย่างแท้จริง</p> <p>1.2 ปฐมนิเทศเรื่อง เส้นทางวิชาชีพครู ความก้าวหน้าในวิชาชีพ</p> <p>1.3 จัดหมวดหมู่ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน และอาจจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและหลักสูตร แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร แนวปฏิบัติในการวัดผลประเมินผลตามหลักสูตร หลักการและแนวปฏิบัติในการออกแบบการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การประเมินงานหรือ โครงการในความรับผิดชอบ ความรู้เรื่องวิทยฐานะครูและการเตรียมตัวและพัฒนาางานเพื่อเข้าสู่วิทยฐานะ เป็นต้น</p> <p>1.4 ทดสอบสมรรถนะครูในด้านความรู้ที่สำคัญ ๆ ในข้อ 3) อย่างเป็นระบบ จริงจัง หรือให้ครูทดสอบตนเองเป็นระยะ ๆ จนสอบผ่านในทุกสาระองค์ความรู้</p> <p>1.5 มอบหมายให้ครูทุกคนจัดทำแผนพัฒนาตนเองและแผนการเตรียมตัวเพื่อก้าวสู่วิทยฐานะ โดยระบุปฏิบัติการพัฒนางานและพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่วิทยฐานะ ที่เป็นรูปธรรม</p>	<p>ข้อ 1.1-1.4 อาจดำเนินการโดย สำนักงานเขตพื้นที่ หรือ สถานศึกษา</p> <p>ข้อ 1.5 ดำเนินการโดย สถานศึกษา</p>

ระยะของการพัฒนา	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>2. ระยะปฏิบัติการ 1-5 ปีแรก</p>	<p>2.1 ควรให้ความสำคัญกับระบบที่เลี้ยง ในลักษณะของการทำงานร่วมกับครูชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ(ถ้ามี) ใช้การนิเทศในขณะทำงานตามปกติ(On the job training)</p> <p>2.2 ส่งเสริมให้ร่วมสร้างผลงานทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน ร่วมกับครูพี่เลี้ยงหรือครูที่ร่วมทีม</p> <p>2.3 โรงเรียนหรือเขตพื้นที่จัดทำฐานข้อมูลตัวอย่างการพัฒนาทางวิชาการอย่างง่าย และตัวอย่างผลงานทางวิชาการที่ผ่านการทดลองอย่างเป็นระบบ ไว้เพื่อการเทียบเคียงและเลียนแบบ</p> <p>2.4 ทุกต้นปี ครูควรสรุปเกี่ยวกับการเรียนรู้และพัฒนาการของตนเอง(Learning & Growth) และสรุปผลงานและจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานในรอบปีอย่างชัดเจน รวบรวมผลงานดีเด่นไว้เพื่อใช้ในการพัฒนางานต่อไป</p>	<p>ข้อ 2.1-2.2 ดำเนินการในระดับสถานศึกษา</p> <p>ข้อ 2.3 ดำเนินการในระดับเขตพื้นที่</p> <p>ข้อ 2.4 สถานศึกษาก่อใช้เป็นส่วนใจในการประเมินความดีความชอบในรอบปี</p>
<p>3. ระยะการก้าวสู่วิद्याฐานะครูชำนาญการ</p>	<p>3.1 มอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นแกนนำในทีมงานย่อยๆ เพื่อวางแผนและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ภายใต้การนิเทศแนะนำของครูชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งเสริมให้ร่วมทำการวิจัยและพัฒนาในรูปแบบของชุด โครงการวิจัยที่มีครูชำนาญการพิเศษ หรือครูเชี่ยวชาญเป็นหัวหน้าชุดโครงการ ภายใต้การมีที่ปรึกษาที่อาจจะเป็นครูเชี่ยวชาญพิเศษ หรืออาจารย์ในระดับอุดมศึกษาในเขตพื้นที่ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง หรือศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง</p> <p>3.3 ครูทุกคน ควรสรุปผลการพัฒนางานในรอบปีที่ชัดเจน อธิบายผลงานด้านการพัฒนางานวิชาการ การพัฒนาผู้เรียน และผลที่ปรากฏต่อนักเรียนให้ เป็นรูปธรรม ชัดเจน</p> <p>3.4 ให้ทุนสนับสนุนการพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ</p>	<p>ข้อ 3.2 โรงเรียนอาจจัดประชุมทางวิชาการในรอบปีในลักษณะประชุมปฏิบัติการเพื่อวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอนและจัดทำชุดโครงการพัฒนาที่สำคัญ ๆ</p> <p>ข้อ 3.4 โรงเรียนอาจกำหนดเงื่อนไขให้ทุนสำหรับผู้ทำปริญญางานดีเด่น เช่น ให้ทุนร้อยละ 10 ของครู</p>

ระยะของการพัฒนา	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>4. ระยะการทำหน้าที่ครูชำนาญการพิเศษ</p>	<p>4.1 โรงเรียนมอบหมายให้ทำหน้าที่ครูแกนนำระดับกลุ่มสาระ มอบหมายให้เป็นที่หัวหน้าทีมในการพัฒนางานวิชาการและร่วมรับผิดชอบโครงการพัฒนาที่สำคัญ ๆ ของโรงเรียน ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าชุดโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ จัดทีมงาน 3-5 คน/ภาคเรียน/ปี</p> <p>4.2 เขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดกิจกรรม/สร้าง โอกาสการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือสร้างเครือข่ายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือเครือข่ายวิทยุทางการศึกษาระดับจังหวัด หรือระดับเขตพื้นที่</p> <p>4.3 โรงเรียนเริ่มนำระบบบันทึกข้อตกลงเพื่อการพัฒนาทีมงาน(MOU) มาใช้ในการควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงาน</p> <p>4.4 ทุกต้นปี ครูแกนนำ คศ.3 จะต้องจัดทำรายงานการพัฒนา โดยต้องสรุปผลงานที่ปรากฏต่อเพื่อนครูและต่อโรงเรียน ที่เป็นรูปธรรม ชัดเจน</p> <p>4.5 โรงเรียนใช้ผลการปฏิบัติงานในฐานะครูแกนนำ เป็นสิ่งสนใจสำคัญในการพิจารณาความดีความชอบในรอบปี</p> <p>4.6 จัดหลักสูตรเสริมศักยภาพครูแกนนำ คศ.3 หรือหลักสูตรเตรียมตัวเพื่อการเลื่อนวิทยฐานะสู่ครูเชี่ยวชาญ</p> <p>4.7 โรงเรียนสนับสนุนให้เตรียมข้อมูลและนำเสนอผลงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะตามเงื่อนไขคุณสมบัติ</p>	<p>โรงเรียนหรือเขตพื้นที่ อาจจัดกิจกรรมเสริม หรือหลักสูตรเสริมสมรรถนะครูที่เป็นรูปธรรม ในทุกระดับ เช่น หลักสูตร การพัฒนาคนและพัฒนางาน เพื่อก้าวสู่ครูชำนาญการ สำหรับครูบรรจุใหม่ หรือครู คศ.1 หลักสูตรการ พัฒนาคนและพัฒนา งาน เพื่อเข้าสู่วิทยฐานะชำนาญ การพิเศษ สำหรับครู คศ.2</p>

จากการนำข้อสรุปเกี่ยวกับสมรรถนะครู ให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ครั้งที่ 1 ซึ่งประกอบด้วยศึกษานิเทศก์ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 27 คน (จากเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1) ร่วมให้ข้อคิดเห็น ปรากฏข้อสรุป ดังตารางที่ 4.4-1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4-1 ผลการประเมินความเหมาะสม ของกรอบแนวคิดและแนวทางการพัฒนา

ครูให้มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ในการจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เกี่ยวข้อง ครั้งที่ 1 (n=27 คน)

รายการเสนอเพื่อพิจารณา	ผลการตัดสิน ระดับการเห็นด้วย หรือ ระดับความเหมาะสม (คะแนนเต็ม 5.00)		ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	\bar{X}	SD	
คำถาม 1 ท่านเห็นด้วยกับการเน้นให้ครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ มีบทบาทสำคัญในการเป็นแกนนำเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่ หรือต่อวงวิชาการในวงกว้าง หรือไม่ เพียงใด	4.05	0.97	-กังวลใจว่าครูจะทิ้งนักเรียนที่ตนเองรับผิดชอบ แล้วไปเน้นทำหน้าที่ครูแกนนำเพียงอย่างเดียว
คำถาม 2 สมรรถนะที่ควรจะมีสำหรับครูเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ ใน 12 ประการ ดังกล่าวข้างต้น ครอบคลุมเพียงพอ และเหมาะสมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะครูแกนนำหรือไม่ เพียงใด	3.86	1.02	-ควรลดสมรรถนะให้น้อยลง เน้นเฉพาะที่สำคัญ ๆ ตุ่มประเมินที่สำคัญ ๆ -ควรรวมสมรรถนะที่ 5 กับ 6 เข้าด้วยกัน
คำถาม 3 แนวทางการส่งเสริมในแต่ละระยะ ดังที่ได้นำเสนอ มีความเหมาะสมหรือไม่ เพียงใด หรือควรปรับปรุง เพิ่มเติมในส่วนใดบ้าง			

รายการเสนอเพื่อพิจารณา	ผลการตัดสิน ระดับการเห็นด้วย หรือ ระดับความเหมาะสม (คะแนนเต็ม 5.00)		ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	\bar{X}	SD	
คำถาม ๘ แนวทางการส่งเสริมในแต่ละ ระยะ คั้งที่ได้นำเสนอ มีความ เหมาะสมหรือไม่ เพียงใด หรือควร ปรับปรุง เพิ่มเติมในส่วนใดบ้าง			
3.1 ระยะแรกเริ่มเข้า ปฏิบัติราชการ	3.92	1.03	-การทดสอบความรู้ ควรทำในทันทีที่ เดินทางมารายงานตัว อาจจัดทำคู่มือให้ ศึกษาค้นคว้าด้วย และควรเป็นบทบาท ของสำนักงานเขตพื้นที่ โดยกลุ่มนิเทศ จะได้ ทราบจุดอ่อนของครูด้วย อันจะเป็น ประโยชน์ต่อการนิเทศ แนะนำต่อไป
3.2 ระยะปฏิบัติราชการ 1-5 ปีแรก	3.98	0.87	
3.3 ระยะการก้าวสู่วิทยฐานะครู ชำนาญการ	3.84	0.94	-ครูชำนาญการอาจไม่สามารถเป็นแกนนำได้
3.4 ระยะการทำหน้าที่ครูชำนาญการ พิเศษ	4.07	0.86	-ควรเพิ่มระยะการเข้าสู่วิทยฐานะเชี่ยวชาญ แล้ว ด้วย เพื่อควบคุมให้มีคุณภาพอย่าง ต่อเนื่อง

รอบความคิดและแนวทางการพัฒนาครูเข้าสู่วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ
(ร่าง 2)

วัตถุประสงค์ของการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย ถึงที่มุ่งพัฒนา และแนวทางการพัฒนา เหมือนกับ ร่าง 1 โดยได้เพิ่ม ระยะของการพัฒนา ข้อ 5 ดังต่อไปนี้

ระยะของการพัฒนา	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
5. ระยะเวลาทำหน้าที่ครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ	<p>5.1 โรงเรียนมอบหมายให้ทำหน้าที่ที่ครูแกนนำระดับกลุ่มสาระ หรือมอบหมายให้เป็นหัวหน้าทีมในโครงการพัฒนางานวิชาการที่สำคัญ ๆ ของโรงเรียน หรือทำหน้าที่เป็นหัวหน้าชุดโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ จัดทีมงาน 10-15 คน/ภาคเรียนปี</p> <p>5.2 นำระบบบันทึกข้อตกลงเพื่อการพัฒนา(MOU) มาใช้ในการควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงานของครูเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ</p> <p>5.3 ทุกสิ้นปี ครูเชี่ยวชาญ คศ.4 จะต้องจัดทำรายงานการพัฒนาและพัฒนาเพื่อนครูที่ชัดเจน</p> <p>5.4 โรงเรียนใช้ผลการปฏิบัติงานในฐานะครูเชี่ยวชาญ ถือเป็นแรงจูงใจสำคัญในการพิจารณาความดีความชอบในรอบปี</p> <p>5.5 โรงเรียน ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษทำหน้าที่เป็นแกนนำในระดับกลุ่มโรงเรียน/สหวิทยาเขต หรือเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อประโยชน์แก่วงวิชาการในวงกว้าง</p> <p>5.6 เขตพื้นที่การศึกษา สร้างเครือข่ายครูเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษเพื่อร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่</p>	

จากการนำข้อเสนอเกี่ยวกับสมรรถนะครู ให้ผู้เข้าร่วมสมทนภาคกลุ่ม ครั้งที่ 2 ซึ่งประกอบด้วย คีเกษานิเทศก์ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 30 คน (จากเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2) ร่วมให้ข้อคิดเห็น ปรากฏข้อสรุป ดังตารางที่ 4.4-2 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4-2 ผลการประเมินความเหมาะสม ของกรอบแนวคิดและแนวทางการพัฒนาครูให้มี
 วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ในการจัดสรรนาถกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิหรือ
 ผู้เกี่ยวข้อง ครั้งที่ 2 (n= 30 คน)

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

รายการเสนอเพื่อพิจารณา	ผลการตัดสิน ระดับการเห็นด้วย หรือ ระดับความเหมาะสม (คะแนนเต็ม 5.00)		ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	\bar{X}	SD	
คำถาม 3 แนวทางการส่งเสริมในแต่ละระยะ ดังที่ได้นำเสนอ มีความเหมาะสมหรือไม่ เพียงใด หรือควรปรับปรุง เพิ่มเติมในส่วนใดบ้าง			
3.1 ระยะแรกเริ่มเข้าปฏิบัติราชการ	3.95	0.98	-การทดสอบความรู้ ควรทำในทันทีที่เดินทางมารายงานตัว อาจจัดทำคู่มือให้ศึกษาด้วยตนเองด้วย และควรเป็นบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่ โดยกลุ่มนิเทศ จะได้ทราบจุดอ่อนของครูด้วย อันจะเป็นประโยชน์ต่อการนิเทศ แนะนำต่อไป -ควรเน้นฐานข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ด้วย
3.2 ระยะปฏิบัติราชการ 1-5 ปีแรก	4.03	0.89	-ควรให้ความสำคัญความชอบกับครูที่เลี้ยงด้วย ถือเป็นผลงานสำคัญ
3.3 ระยะการก้าวสู่วิทยฐานะครูชำนาญการ	3.95	1.04	-เน้นให้ครูกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของตนเองเป็นระยะ ๆ ทุกปี -ให้ความสำคัญกับการประเมินเพื่อการปรับปรุงผลงาน -นำการนิเทศแบบคลินิคมมาใช้
3.4 ระยะการทำหน้าที่ครูชำนาญการพิเศษ	4.02	0.94	-ควรตั้งคณะกรรมการประเมินระดับสถานศึกษา เพื่อประเมินผลงานของครูชำนาญการพิเศษในรอบปี -กำหนดสัดส่วนคะแนนความชอบเกี่ยวกับงานพัฒนาผู้อื่น ให้ชัดเจน
3.5 ระยะการทำหน้าที่ครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ	3.89	0.83	-ต้องกำหนดกติกาคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษให้ชัดเจน เพื่อป้องกัน การทำหน้าที่พัฒนาผู้อื่น หรือทำหน้าที่วิทยากรเป็นหลัก อาจเกิดผลเสียต่อนักเรียนได้

**กรอบความคิดและแนวทางการพัฒนาครูเข้าสู่วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ
(ร่าง 3)**

วัตถุประสงค์ของการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย ถึงที่มุ่งพัฒนา และแนวทางการพัฒนา คล้ายคลึงกับ ร่าง 2

จากการนำเสนอสรุปเกี่ยวกับสมรรถนะครู ให้ผู้เข้าร่วมสมทนากลุ่ม ครั้งที่ 3 ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 40 คน ร่วมให้ข้อคิดเห็น
ปรากฏข้อสรุป ดังตารางที่ 4.4-3 ต่อ ไปนี้

ตารางที่ 4.4-3 ผลการประเมินความเหมาะสม ของกรอบแนวคิดและแนวทางการพัฒนา

ครูให้มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ในการจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เกี่ยวข้อง ครั้งที่ 3 (ที่ประชุมผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา n=40 คน)

รายการเสนอเพื่อพิจารณา	ผลการตัดสิน ระดับการเห็นด้วย หรือ ระดับความเหมาะสม (คะแนนเต็ม 5.00)		ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	\bar{X}	SD	
คำถาม 1 ท่านเห็นด้วยกับการเน้นให้ครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ มีบทบาทสำคัญในการเป็นแกนนำเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่ หรือต่อวงวิชาการในวงกว้าง หรือไม่ เพียงใด	4.11	0.89	-ต้องกำหนดมาตรการการประเมินผลงานของครูเชี่ยวชาญที่เป็นรูปธรรม เพื่อไม่ให้เน้นด้านการเป็นวิทยากรอย่างเดียว
คำถาม 2 สมรรถนะที่ควรจะมีสำหรับครูเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ ใน 12 ประการ ดังกล่าวข้างต้น ครอบคลุมเพียงพอ และเหมาะสมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะครูแกนนำหรือไม่ เพียงใด	4.02	0.91	-ไม่ควรเกิน 10 สมรรถนะ เพื่อลดความยุ่งยากในการประเมิน -เห็นด้วยให้บูรรวมสมรรถนะให้น้อยลง
คำถาม 3 แนวทางการส่งเสริมในแต่ละระยะ ดังที่ได้นำเสนอ มีความเหมาะสมหรือไม่ เพียงใด หรือควรปรับปรุงเพิ่มเติมในส่วนใดบ้าง			

รายการเสนอเพื่อพิจารณา	ผลการตัดสิน ระดับการเห็นด้วย หรือ ระดับความเหมาะสม (คะแนนเต็ม 5.00)		ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	\bar{X}	SD	
คำถาม 3 แนวทางการส่งเสริมในแต่ละ ระยะ ดังที่ได้นำเสนอ มีความ เหมาะสมหรือไม่ เพียงใด หรือควร ปรับปรุง เพิ่มเติมในส่วนใดบ้าง			
3.1 ระยะแรกรับเข้า ปฏิบัติราชการ	4.04	0.93	-ควรทำฐานข้อมูลทดสอบความรู้และเพื่อการเรียนรู้ ไว้ที่สำนักงานเขตพื้นที่ หรืออาจใช้ระบบออนไลน์ -อาจใช้เป็นฐานข้อมูลเพื่อการทดสอบสมรรถนะ ของครูทั่วไปด้วย
3.2 ระยะปฏิบัติราชการ 1-5 ปีแรก	4.01	0.88	-ควรให้ความคิดความชอบกับครูที่เลี้ยงด้วย ถือเป็น ผลงานสำคัญ -แต่ละโรงเรียนควรจัดทำบัญชีรายชื่อครูแกนนำ ครู ดีเด่น ไว้เพื่อการเป็นที่เล็ง ortonงาน
3.3 ระยะการก้าวสู่วิทยฐานะครู ชำนาญการ	3.98	1.01	-ควรกำหนดระดับความซับซ้อนของงานวิจัย สำหรับวิทยฐานะต่าง ๆ เพื่อการก้าวไปทีละขั้น (แบบหน้าเดียว หรือซับซ้อนขนาดไหน) -ให้ความสำคัญกับผลงานวิจัยในชั้นเรียน อาจใช้เป็น มาตรการบังคับสำหรับครูทุกคน -ส่งเสริมให้เกิดนักวิจัยมือใหม่
3.4 ระยะการทำหน้าที่ครูชำนาญการ พิเศษ	4.11	0.91	-ควรตั้งคณะกรรมการประเมินในสถานศึกษา เพื่อ ประเมินผลงานของครูชำนาญการพิเศษในรอบปี -ควรตั้งกรรมการประเมินระดับเขตพื้นที่เพื่อควบคุม คุณภาพ โดยมีกรรมการประเมินทุก 3 ปี
3.5 ระยะการทำหน้าที่ครูเชี่ยวชาญ/ เชี่ยวชาญพิเศษ	3.89	0.83	-ต้องกำหนดกติกาคะแนนผลการประเมินการ ปฏิบัติงานของครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษให้ ชัดเจน -เน้นให้ทำหน้าที่เป็นแกนนำเครือข่ายระดับเขต พื้นที่ หรือ สหวิทยาเขต -ควรกำหนดแนวปฏิบัติกลาง ระดับนโยบายด้วย -ควรสรุปแยกบทบาทของโรงเรียนและเขตพื้นที่ให้ ชัดเจน

กรอบความคิดและแนวทางการพัฒนาครูเข้าสู่วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ
(ร่าง 4)

จุดมุ่งหมายของการพัฒนา

เพื่อส่งเสริม พัฒนาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ
กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา

ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สิ่งที่มุ่งพัฒนา

มุ่งส่งเสริม พัฒนา ให้ครู มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีสมรรถนะในการ
ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ จนสามารถเข้าสู่วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ
หรือเชี่ยวชาญพิเศษได้

หลักการในการพัฒนา

1. เน้นการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่เข้าสู่วิชาชีพครู
2. เน้นกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการ สอดแทรกเข้าสู่ระบบงานปกติในการบริหารจัดการ
การศึกษาของ โรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา
3. ใช้กระบวนการพัฒนาที่เน้นครูเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง โดยมีสถานศึกษา
และเขตพื้นที่การศึกษาสับสนุนอย่างต่อเนื่อง

รายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งที่มุ่งพัฒนาและกระบวนการพัฒนา
เพื่อรวบรวมความคิดเห็นในการสนทนากลุ่ม ครั้งที่ 4

1. หน้าที่ ความรับผิดชอบของครูเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ

1. **หน้าที่และความรับผิดชอบ** ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้
พัฒนาผู้เรียนปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง
บุคคลในชุมชนและหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการและปฏิบัติหน้าที่อื่น
ตามที่ได้รับมอบหมาย

2. **คุณภาพการปฏิบัติงาน** มีความรู้ ความเข้าใจในสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบในระดับสูง มี
ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้อุ้ บริหารจัดการชั้นเรียน โดยแสดงให้เห็นว่ามีภาวะวิเคราะห์ สังเคราะห์ ทิศค้น
วิจัย และนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมีทักษะการจัดการ
เรียนรู้ที่เหมาะสมกับธรรมชาติของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบและความแตกต่างของผู้เรียน รวมทั้งมี

การพัฒนาคุณธรรมการจัดการเรียนรู้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ และ เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดเหมือนกัน แต่เพิ่มความเข้มข้นในเรื่องคุณภาพการปฏิบัติงาน ในขณะที่ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ เน้นให้มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตัดค้น วิจัย และนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน หรือมีการพัฒนาคุณธรรมการจัดการเรียนรู้ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีการพัฒนาคุณธรรมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการ เป็นต้น

3. **ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่** คาดหวังว่า ครูเชี่ยวชาญจะต้องปรากฏผลงานต่อนักเรียน ครู-อาจารย์และโรงเรียน อย่างชัดเจน ในขณะที่ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ได้กำหนดเงื่อนไข ผลงานที่ปรากฏต่อชุมชนและวงวิชาการ ด้วย พร้อมทั้งกำหนดเงื่อนไขผลงานทางวิชาการ คือ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการมีคุณภาพในระดับดี 2 รายการ เป็นผลงานวิจัย 1 รายการ และผลงานทางวิชาการอื่นอีก 1 รายการ ส่วนวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษกำหนดผลงานมีคุณภาพในระดับดีมาก 2 รายการ เป็นประเภทวิจัยและพัฒนา 1 รายการ และผลงานอื่นอีก 1 รายการ

จากความคาดหวังเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานและผลงาน จะเห็นว่า ครูเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษจะต้องปฏิบัติงานในลักษณะของครูแกนนำที่จะต้องปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อครู-อาจารย์ เพื่อนร่วมงานหรือต่อโรงเรียนอย่างชัดเจน ดังนั้น ครูจะต้องมีสมรรถนะจำเป็นที่สำคัญ ๆ หลายประการ รวมทั้งควรจะมีการกำหนดเงื่อนไขการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นรูปธรรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจะมีระบบที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้ครูมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ

คำถาม 1 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ กับการเน้นให้ครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ มีบทบาทสำคัญในการเป็นแกนนำเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่ หรือต่อวงวิชาการในวงกว้าง

2. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ

1. **มุ่งผลสัมฤทธิ์ :** ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ได้ ผลงานที่มีคุณภาพครบถ้วน สมบูรณ์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
2. **การบริการที่ดี :** มีความตั้งใจ พยายามให้คำ แนะนำ ช่วยเหลือ ให้บริการวิชาการ และด้านอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ
3. **การพัฒนาตนเอง :** ค้นหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
4. **การทำงานเป็นทีม :** การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม
5. **การแสวงหาและใช้ข้อมูล สารสนเทศ :** การศึกษา ค้นคว้า รวบรวมจัดระบบข้อมูล และนำสารสนเทศไปใช้เพื่อพัฒนางาน

6. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ : ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย ๆ ตามหลักการ หรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งความสามารถในการรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนางาน

7. การสื่อสารและจิตใจ : ความสามารถในการพูด การเขียนในโอกาสและสถานที่ต่าง ๆ และการสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตลอดจนการชักจูงโน้มน้าว ให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

8. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร : ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงาน ได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

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

10. การออกแบบการเรียนรู้ : มีความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ หรือธรรมชาติของผู้เรียน

11. การพัฒนาผู้เรียน : มีความมุ่งมั่นในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ทักษะชีวิตแก่ผู้เรียน ดูแลทั้งด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสร้างระบบดูแลนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ

12. การบริหารจัดการชั้นเรียน : สามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ รวบรวมสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารชั้นเรียน และกำกับติดตามงานของนักเรียนในชั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำถาม 2 สมรรถนะที่ควรจะมี สำหรับครูเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ ใน 12 ประการ ดังกล่าวข้างต้น ครอบคลุม และเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะครูแกนนำหรือไม่

3. แนวทางการส่งเสริมครูเข้าสู่วิทยฐานะเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ

การส่งเสริมครูเข้าสู่วิทยฐานะควรดำเนินการอย่างเป็นระบบนับตั้งแต่การเริ่มบรรจุครู การส่งเสริมและพัฒนาในระยะต้น การส่งเสริมและพัฒนาในระยะการเข้าสู่วิทยฐานะชำนาญการ การส่งเสริมและพัฒนาในระยะเข้าสู่วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และการส่งเสริมพัฒนาต่อเนื่องในขณะปฏิบัติหน้าที่ครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ดังแนวทางต่อไปนี้

คำถาม 3 แนวทางการส่งเสริมในแต่ละระยะต่อไปนี้ มีความเหมาะสมหรือไม่ ควรปรับปรุงเพิ่มเติมในส่วนใดบ้าง

แนวทางการส่งเสริม พัฒนาครูเข้าสู่วิทยฐานะเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ(ร่าง 4)

ระยะของการพัฒนา	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>1. ระยะแรกเริ่มเข้าสู่ ปฏิบัติการ</p>	<p>1.2 สร้างความตระหนัก ให้รับทราบแต่คิดว่า อาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ที่ต้องอาศัยเทคนิคเชิงวิชาการ ต้องมีความ รับผิดชอบสูงยิ่ง ทุกคนต้องทำงานหนัก จึงจะสามารถพัฒนาเขาวิชาชนและสร้างประโยชน์ให้กับประเทศอย่าง แท้จริง</p> <p>1.2 ปฐมนิเทศเรื่อง เส้นทางวิชาชีพครู ความก้าวหน้าในวิชาชีพ</p> <p>1.3 จัดหมวดหมู่ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน และอาจจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ ด้วยตนเอง เช่น ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แผนการศึกษาชาติและหลักสูตร แนวคิด เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร แนวปฏิบัติในการวัดผลประเมินผลตามหลักสูตร หลักการและ แนวปฏิบัติในการออกแบบการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การประเมิน งานหรือ โครงการ ในความรับผิดชอบ ความรู้เรื่องวิทยฐานะครูและการเตรียมตัวและพัฒนางานเพื่อเข้าสู่วิทย ฐานะ เป็นต้น</p> <p>1.4 ทดสอบสมรรถนะครูในด้านความรู้ที่สำคัญ ๆ ในข้อ 3) อย่างเป็นระบบ จริงจัง หรือ ให้ครูทดสอบตนเองเป็น ระยะ ๆ จนสอบผ่านในทุกสาระองค์ความรู้</p> <p>1.6 มอบหมายให้ครูทุกคนจัดทำแผนพัฒนาตนเองและแผนการเตรียมตัวเพื่อก้าวสู่วิทยฐานะ โดยระบุปฏิบัติการ พัฒนาและพัฒนามาเพื่อเข้าสู่วิทยฐานะ ที่เป็นรูปธรรม</p>	<p>ข้อ 1.1-1.4 อาจดำเนินการโดย สำนักงานเขตพื้นที่ หรือ สถานศึกษา</p> <p>ข้อ 1.5 ดำเนินการโดย สถานศึกษา</p>

ระยะของการพัฒนา	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>2. ระยะเวลาปฏิบัติราชการ 1-5 ปีแรก</p>	<p>2.1 ควรให้ความสำคัญกับระบบพี่เลี้ยง ในลักษณะของการทำงานร่วมกับครูชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ(ถ้ามี) ใช้การนิเทศในขณะทำงานตามปกติ(On the job training)</p> <p>2.2 ส่งเสริมให้ร่วมสร้างผลงานทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน ร่วมกับครูที่เลี้ยงหรือครูที่ร่วมทีม</p> <p>2.3 โรงเรียนหรือเขตพื้นที่จัดทำฐานข้อมูลตัวอย่างการพัฒนาทางวิชาการอย่างง่าย และตัวอย่างผลงานทางวิชาการที่ผ่านการทดลองอย่างเป็นระบบ ไว้เพื่อการเทียบเคียงและเลียนแบบ</p> <p>2.4 ทุกต้นปี ครูควรสรุปเกี่ยวกับการเรียนรู้และพัฒนาการของตนเอง(Learning & Growth) และสรุปผลงานและจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานในรอบปีอย่างชัดเจน รวบรวมผลงานดีเด่นไว้เพื่อใช้ในการพัฒนางานต่อไป</p>	<p>ข้อ 2.1-2.2 ดำเนินการในระดับสถานศึกษา</p> <p>ข้อ 2.3 ควรดำเนินการในระดับเขตพื้นที่</p> <p>ข้อ 2.4 สถานศึกษาคควรใช้เป็นส่วนไปในการประเมินความดีความชอบในรอบปี</p>
<p>3. ระยะเวลาการก้าวสู่วิทยฐานะครูชำนาญการ</p>	<p>3.1 มออบหมายให้ทำหน้าที่เป็นแกนนำในทีมงานย่อย ๆ เพื่อวางแผนและพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้ภายใต้การนิเทศแนะนำของครูชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ</p> <p>3.2 ร่วมพัฒนานวัตกรรมการกับครูแกนนำ/ครูชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ส่งเสริมให้ร่วมทำการวิจัยและพัฒนาในรูปแบบของชุด โครงการวิจัยที่มีครูชำนาญการพิเศษ หรือครูเชี่ยวชาญเป็นหัวหน้าชุดโครงการ ภายได้การมีที่ปรึกษาที่อาจจะเป็นครูเชี่ยวชาญพิเศษ หรืออาจารย์ในระดับอุดมศึกษาในเขตพื้นที่ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง หรือศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง</p> <p>3.3 ครูทุกคน ควรสรุปผลการพัฒนางานในรอบปีที่ชัดเจน อธิบายผลงานด้านพัฒนางานวิชาการ การพัฒนาผู้เรียน และผลที่ปรากฏต่อนักเรียนให้ เป็นรูปธรรม ชัดเจน</p> <p>3.4 ให้ทุนสนับสนุนการพัฒนางานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ</p>	<p>ข้อ 3.2 โรงเรียนอาจจัดประชุมทางวิชาการในรอบปีในลักษณะประชุมปฏิบัติการเพื่อวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอนและจัดทำชุด โครงการพัฒนาที่สำคัญ ๆ</p> <p>ข้อ 3.4 โรงเรียนอาจกำหนดเงื่อนไขให้ทุนสำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น ร้อยละ 10</p>

ระยะของการพัฒนา	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>4. ระยะการกำหนดทิศทาง ข้าราชการพิเศษ</p>	<p>แนวทางดำเนินการ</p> <p>4.1 โรงเรียนมอบหมายให้ทำหน้าที่ครูแกนนำระดับกลุ่มสาระ มอบหมายให้เป็นที่ปรึกษาใหม่ในการพัฒนางานวิชาการและร่วมรับผิดชอบโครงการพัฒนาที่สำคัญ ๆ ของโรงเรียน ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าชุดโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ จัดทีมงาน 3-5 คน/ภาคเรียน/ปี</p> <p>4.2 เขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดกิจกรรม/สร้าง โอกาสการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือสร้างเครือข่ายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือเครือข่ายวิจัยทางการศึกษาระดับจังหวัด หรือระดับเขตพื้นที่</p> <p>4.3 โรงเรียนเริ่มนำระบบบันทึกข้อตกลงเพื่อการพัฒนา(MOU) มาใช้ในการควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงาน</p> <p>4.4 ทุกสิ้นปี ครูแกนนำ คส.3 จะต้องจัดทำรายงานการพัฒนาที่ปรากฏต่อเพื่อนครู และต่อ โรงเรียน ที่เป็นรูปธรรม ชัดเจน</p> <p>4.5 โรงเรียนใช้ผลการปฏิบัติงานในฐานะครูแกนนำ เป็นเงื่อนไขในการพิจารณาความดีความชอบในรอบปี</p> <p>4.6 จัดหลักสูตรเสริมศักยภาพครูแกนนำ คส.3 หรือหลักสูตรเตรียมตัวเพื่อการเลื่อนวิทยฐานะสู่ครูเชี่ยวชาญ</p> <p>4.7 โรงเรียนสนับสนุนให้เตรียมข้อมูลและนำเสนอผลงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะตามเงื่อนไขคุณสมบัติ</p>	<p>โรงเรียนหรือเขตพื้นที่ อาจ จัดกิจกรรมเสริม หรือ หลักสูตรเสริมสมรรถนะ ครูที่เป็นรูปธรรม ในทุก ระดับ เช่น หลักสูตร การ พัฒนาและพัฒนางาน เพื่อก้าวสู่ครูชำนาญการ สำหรับครูบรรจุใหม่ หรือ ครู คส.1 หลักสูตรการ พัฒนาและพัฒนางาน เพื่อเข้าสู่วิทยฐานะชำนาญ การพิเศษ สำหรับครู คส.2</p>

ระยะของการพัฒนา	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
5. ระยะการทำหน้าที่ครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ	<p>5.1 โรงเรียนมอบหมายให้ทำหน้าที่ครูแกนนำระดับกลุ่มสาระ หรือมอบหมายให้เป็นหัวหน้าทีมในโครงการพัฒนางานวิชาการที่สำคัญ ๆ ของโรงเรียน หรือทำหน้าที่เป็นหัวหน้าชุด โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ จัดทีมงาน 10-15 คน/ภาคเรียน/ปี</p> <p>5.2 นำระบบบันทึกข้อตกลงเพื่อการพัฒนางาน(MOU) มาใช้ในการควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงานของครูเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ</p> <p>5.3 ทุกต้นปี ครูเชี่ยวชาญ คส.4 จะต้องจัดทำรายงานการพัฒนางานและพัฒนาเพื่อนครูที่ชัดเจน</p> <p>5.4 โรงเรียนใช้ผลการปฏิบัติงานในฐานะครูเชี่ยวชาญ ถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการพิจารณาความชอบในรอบปี</p> <p>5.5 โรงเรียน ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษทำหน้าที่เป็นแกนนำในระดับกลุ่มโรงเรียน/สหวิทยาเขต หรือเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อประโยชน์แก่วงวิชาการในวงกว้าง</p> <p>5.6 เขตพื้นที่การศึกษา สร้างเครือข่ายครูเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษเพื่อร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่</p>	ดำเนินการ โดยสถานศึกษา

แนวปฏิบัติในระดับนโยบาย ในระดับนโยบาย ควรดำเนินการดังนี้

- 1 ควรกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานผลงานของครูในรอบคุณอย่างป็นรูปธรรม เป็นที่รับทราบตรงกัน โดยเฉพาะวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ
- 2 จัดให้มีการประเมินเพื่อรับรองวิทยฐานะ โดยหน่วยงานต้นสังกัดหรือ ก.ค.ศ.อย่างจริงจัง เป็นระยะ ๆ และให้ถือเป็นเงื่อนไขในการตอบแทน
- 3 ความดีความชอบในรอบปี การตอบแทน โบนัสพิเศษ หรือการตอบแทนค่าวิทยฐานะ กำหนดเงื่อนไขในการช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อพัฒนาครู เช่น ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเองในรอบปีของครูเป็นรายบุคคล ค่าใช้จ่ายค่าสำหรับครูชำนาญการพิเศษเพื่อการพัฒนาทีมงาน 3-5 คนต่อปี หรือ ค่าใช้จ่ายสำหรับครูเชี่ยวชาญพิเศษ เพื่อการพัฒนาทีมงานหรือครูในโรงเรียน จำนวน 10-15 คน/ปี
- 4 กำหนดค่ากลางที่เหมาะสมเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายรายหัวในการพัฒนาทีมงาน เช่น ภายใต้งานการณ้ภาวะแวดล้อมและเศรษฐกิจปัจจุบัน อาจกำหนด คือ หัวละ 2,000-3,000 บาท ต่อคน/ปี
- 5 ควรจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู หรือเพื่อการพัฒนาครูเข้าสู่วิทยฐานะเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ โดยเฉพาะ หรือเป็นกองทุนเพื่อการพัฒนางานเชิงวิชาการ โดยพิจารณาให้ใช้เงินสำหรับผู้ที่ผ่านการประเมินศักยภาพเบื้องต้นในรอบปีว่าเป็นผู้ที่มีศักยภาพสูง ใน 10 % แรกของสถานศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษา

จากการนำข้อสรุปเกี่ยวกับสมรรถนะครู ให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ครั้งที่ 4 ซึ่งประกอบด้วยคณาจารย์ นักศึกษา จำนวน 65 คน ร่วมให้ข้อคิดเห็น ปรากฏข้อสรุป ดังตารางที่ 4.4-4 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4-4 ผลการประเมินความเหมาะสม ของกรอบแนวคิดและแนวทางการพัฒนา
 ครูให้มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ในการประชุม
 ผู้เกี่ยวข้อง ครั้งที่ 4 (ศึกษานิเทศก์และผู้บริหารสถานศึกษา n=65 คน)

รายการเสนอเพื่อพิจารณา	ผลการตัดสิน ระดับการเห็นด้วย หรือ ระดับความเหมาะสม (คะแนนเต็ม 5.00)		ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	\bar{X}	SD	
คำถาม 1 ท่านเห็นด้วยกับการเน้นให้ ครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ มี บทบาทสำคัญ ในการเป็นแกนนำเพื่อ พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ระดับ โรงเรียน ระดับเขตพื้นที่ หรือต้อง วิชาการ ในวงกว้าง หรือไม่ เพียงใด	4.25	0.87	-ต้องสร้างระบบประเมินการปฏิบัติงานที่ เป็นรูปธรรม -การประเมินต้องผูกติดกับคุณภาพ สถานศึกษา
คำถาม 2 สมรรถนะที่ควรจะมี สำหรับครูเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญ พิเศษ ใน 12 ประการ คึงกล่าว ข้างต้น ครอบคลุม เพียงพอ และ เหมาะสมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ใน ฐานะครูแกนนำหรือไม่ เพียงใด	4.10	0.88	-เห็นด้วยให้บูรรวมสมรรถนะที่ 5 และ 6 เข้า ด้วยกัน หรืออาจรวม 8 กับ 9 เข้าด้วยกันก็ได้
คำถาม 3 แนวทางการส่งเสริมในแต่ ละระยะ ดังที่ได้นำเสนอ มีความ เหมาะสมหรือไม่ เพียงใด หรือควร ปรับปรุง เพิ่มเติมในส่วนใดบ้าง			

รายการเสนอเพื่อพิจารณา	ผลการตัดสิน ระดับการเห็นด้วย หรือ ระดับความเหมาะสม (คะแนนเต็ม 5.00)		ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	\bar{X}	SD	
คำถาม 3 แนวทางการส่งเสริมในแต่ละระยะ ดังที่ได้นำเสนอ มีความเหมาะสมหรือไม่ เพียงใด หรือควรปรับปรุงเพิ่มเติมในส่วนใดบ้าง			
3.1 ระยะแรกเริ่มเข้าปฏิบัติราชการ	4.01	0.87	<ul style="list-style-type: none"> -ควรทำฐานข้อมูลทดสอบความรู้และเพื่อการเรียนรู้ไว้ที่สำนักงานเขตพื้นที่ หรืออาจใช้ระบบออนไลน์ -อาจใช้เป็นฐานข้อมูลเพื่อการทดสอบสมรรถนะของครูทั่วไปด้วย -ควรตกลงให้ชัดเจนว่าองค์ความรู้ที่ควรมีคืออะไรบ้าง และใช้เป็นมาตรฐานกลางด้วยกัน ไม่ต้องแยกเขตพื้นที่ -ควรจัดทำฐานข้อมูลผลการประเมินเพื่อรวบรวมจุดอ่อนของครูในภาพรวม เพื่อประโยชน์ต่อการนิเทศ -ทุกสายงานควรได้รับการทดสอบสมรรถนะเป็นระยะ ๆ
3.2 ระยะปฏิบัติราชการ 1-5 ปีแรก	4.13	1.04	-ควรได้รับการนิเทศด้วยทีมงานที่มีคุณภาพ เน้นการนิเทศแบบคลินิก
3.3 ระยะการก้าวสู่วิทยฐานะครูชำนาญการ	3.99	0.87	-ควรปฏิบัติในแนวเดียวกันนี้กับทุกสายงาน สายงานบริหารควรให้ความสำคัญกับการทดสอบสมรรถนะด้วย
3.4 ระยะการทำหน้าที่ครูชำนาญการพิเศษ	3.97	0.95	-ควรตั้งกรรมการประเมินระดับเขตพื้นที่เพื่อความคุ้มค่า โดยมีการประเมินทุก 3-5 ปี
3.5 ระยะการทำหน้าที่ครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ	3.89	0.83	<ul style="list-style-type: none"> -ต้องกำหนดกติกาคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ชัดเจน -เน้นให้ทำหน้าที่เป็นแกนนำหรือจ่ายระดับเขตพื้นที่ หรือ สหวิทยาเขต
4. แนวปฏิบัติในระดับนโยบาย	4.03	1.12	<ul style="list-style-type: none"> -จะต้องเน้นการทดลองนำร่องให้เป็นรูปธรรมก่อน -ค่าใช้จ่ายรายหัวต่อครูน่าจะไมต่ำกว่า 2500 บาท/ปี -เน้นให้องค์กรท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทร่วมในการพัฒนาศักยภาพครู