

การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

นางสาวนุรอาศีกิน วานี



การศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2556

The Performance Based on Professional Standards of Teachers in
Schools under Pattani Primary Education Service Area Office 3

Miss Nuraseekeen Wanih



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies
Sukhothai Thammathirat Open University

2013

หัวข้อการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3
ชื่อและนามสกุล นางสาวนุรอาซีกัน วานี
แขนงวิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. กุลชลิ จงเจริญ

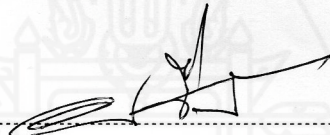
การศึกษาคั่นคว่ำอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2557

คณะกรรมการสอบการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ



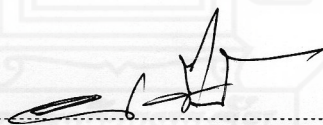
..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร. กุลชลิ จงเจริญ)



..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรณพ จินะวัฒน์)



..... (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

ผู้ศึกษา นางสาวนุรอาศีกิน วานี **รหัสศึกษา** 2542301201

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ **ปีการศึกษา** 2556

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 (2) ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 และ (3) เสนอแนวทางการแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 31 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 159 คน รวมทั้งสิ้น 190 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางเคริจซ์และมอร์แกน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของครูในสถานศึกษาแต่ละแห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาปรากฏว่า (1) การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกมาตรฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน พบว่า มาตรฐานที่ 12 การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมาตรฐานที่ 2 การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (2) ปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายมาตรฐาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง และ (3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและพัฒนางานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ได้แก่ ครูผู้สอนควรทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อทำการแก้ไขและพัฒนาผู้เรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้มากขึ้น ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้มีการอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้มีการอบรมด้านการผลิตสื่อการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: การปฏิบัติงาน เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

Independent study title: The Performance Based on Professional Standards of Teachers in Schools under Pattani Primary Education Service Area Office 3

Author: Miss Nuraseekeen Wanih; **ID:** 2542301201;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent study advisor: Dr. Koolchalee Chongcharoen; **Academic year:** 2013

Abstract

The purposes of this study were (1) to study the performance based on professional standards of teachers under Pattani Primary Education Service Area Office 3; (2) to study problems of the performance based on professional standards of teachers under Pattani Primary Education Service Area Office 3; and (3) to propose guidelines for solving problems and development of performance based on professional standards of teachers under Pattani Primary Education Service Area Office 3.

The sample totaling 190 school personnel consisting of 31 school administrators and 159 heads of learning areas, obtained by simple random sampling proportionate to the number of teachers in each school. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan's Table of Sample Size. A rating scale questionnaire with reliability of 0.85 was used as the research tool. The gathered data were analyzed using the frequency, percentage, mean, and standard deviation.

Findings of the study showed that (1) the overall performance based on professional standards of teachers under Pattani Primary Education Service Area Office 3 was at the high level in every standard. When the performances for specific standards were considered, it was found that the 12th. Standard: Creating opportunity for learners to learn in very situation, received the highest rating mean, while the 2nd. Standard: Making decisions on conducting activities with consideration to the impacts on the learners, received the lowest rating mean; (2) both the overall and by-aspect problems of the performance based on professional standards of teachers under Pattani Primary Education Service Area Office 3 were at the lowest level, with the following problems being mentioned: the problem of making decisions on conducting activities with consideration to the impacts on the learners; the problem of determination to develop learners to their full potential; and the problem of developing learning management plans that can be put into real practice; and (3) the proposed guidelines for solving problems and development of performance based on professional standards of teachers under Pattani Primary Education Service Area Office 3 were the following: teachers should conduct classroom research for improving and developing learners to upgrade their learning efficiency; the school should promote teachers to receive in-service training for self development on a continuous basis in order to enhance their work performance efficiency; and the school should promote teachers to receive in-service training on production of instructional media on a continuous basis.

Keywords: Performance, Professional standards of teacher,
Pattani Primary Education Service Area Office 3

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์ กรรมการสอบการศึกษา คั่นคว่ำอิสระ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ พร้อมทั้งให้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์นับตั้งแต่เริ่มต้นจนจบทำให้การศึกษา คั่นคว่ำอิสระฉบับนี้ สำเร็จเรียบร้อย สมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการ ดำเนินการทดลอง และเก็บข้อมูล นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับการช่วยเหลือและกำลังใจจากบุพการี พี่น้องและเพื่อนๆ ตลอดจนบุคคลต่างๆ ที่ให้ความช่วยเหลืออีกมาก ผู้วิจัยขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ให้การอบรมสั่งสอน และให้ความอนุเคราะห์เสมอมา และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ที่สละเวลาในการตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่อง ของเครื่องมือ ตรวจทานความถูกต้องของภาษา และ พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ ครั้งนี้จนเสร็จสมบูรณ์

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ผู้สนใจการศึกษาทั้งหมด

นุรอาซีกัน วานี
กรกฎาคม 2557

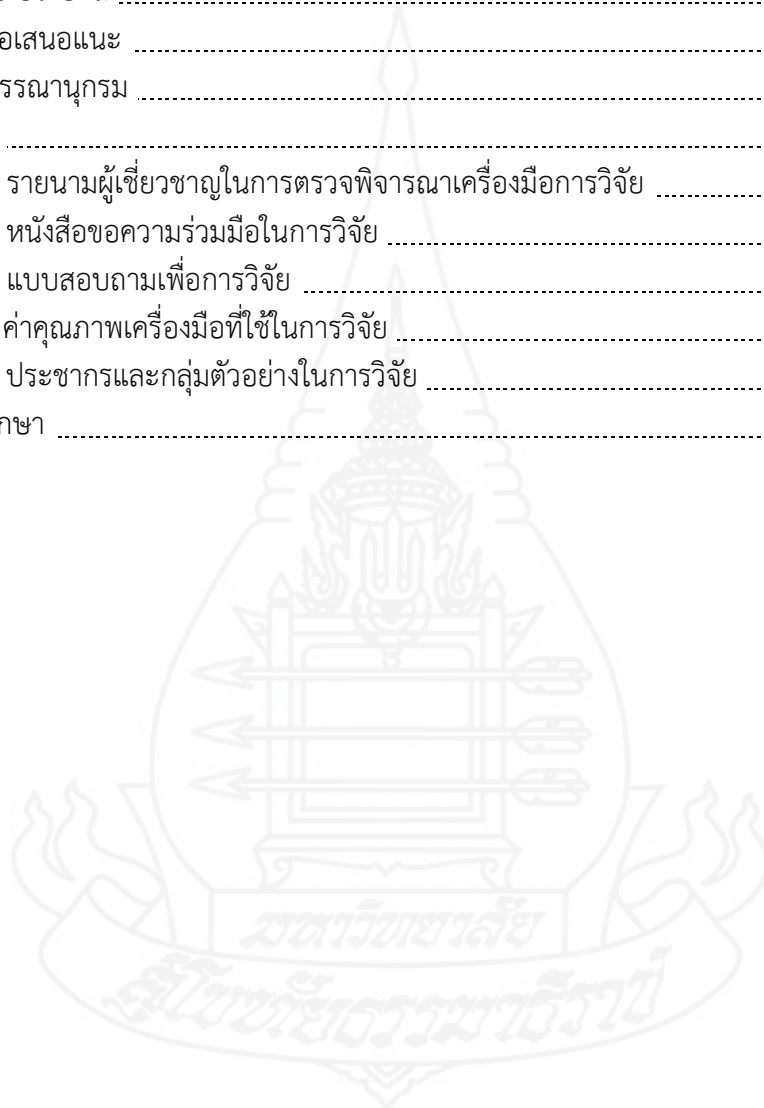


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	2
นิยามศัพท์เฉพาะ	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
การพัฒนาครู	6
มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา	39
สภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 3	50
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	54
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	59
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	59
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
การวิเคราะห์ข้อมูล	61
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	62
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	62
ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3	63
ตอนที่ 3 สภาพปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3	73
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 3	82

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	84
สรุปการวิจัย	84
อภิปรายผล	86
ข้อเสนอแนะ	89
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก	94
ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจพิจารณาเครื่องมือการวิจัย	95
ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย	97
ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	103
ง ค่าคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	112
จ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	122
ประวัติผู้ศึกษา	125



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1	รายงานผลการสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 คะแนนเฉลี่ยปีการศึกษา 2554 และ 2555.....	52
ตารางที่ 2.2	รายงานผลการสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 คะแนนเฉลี่ยปีการศึกษา 2556.....	53
ตารางที่ 2.3	รายงานผลโครงการในการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จากปีการศึกษา 2554 - 2556.....	54
ตารางที่ 4.1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	62
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูของการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 (โดยภาพรวมตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู).....	63
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูของการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	65
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูของการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน.....	65
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูของการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ.....	66
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูของการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง.....	67
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูของการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 5 การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ.....	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูของการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน.....	68
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูของการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีระบบ....	69
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูของการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน.....	69
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูของการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์.....	70
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูของการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	70
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูของการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา.....	71
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูของการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์.....	72
ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูของการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 (โดยภาพรวมตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู).....	73
ตารางที่ 4.16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูของการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	74
ตารางที่ 4.17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูของการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน.....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูของการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ.....	75
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูของการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผล..	76
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูของการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ.....	77
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูของการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน.....	77
ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูของการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีระบบ.....	78
ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูของการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	78
ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูของการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์....	79
ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูของการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 10 ปัญหาความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์.....	80
ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูของการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 11 ปัญหาแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา.....	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพของครูของการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 12 ปัญหาสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุก สถานการณ์.....	81
ตารางที่ 4.28 ร้อยละของข้อเสนอแนะสำหรับเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพของครูของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3....	82



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 เป้าหมายและวิธีการพัฒนาบุคคลเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หลัก.....	15
ภาพที่ 2.2 กระบวนการพัฒนาบุคลากรครู.....	28
ภาพที่ 2.3 กระบวนการพัฒนาบุคลากรของ Castetter.....	31



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร และการคมนาคม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการจัดระเบียบทางสังคมและระบบเศรษฐกิจที่ประเทศต่างๆ ต้องเข้าไปเกี่ยวข้องอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การเตรียมประชากรให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองมาทุกยุคทุกสมัย หากประชาชนในประเทศเป็นคนที่ไม่มีการศึกษาหรือมีการศึกษาอย่างไม่เพียงพอแล้ว ก็ย่อมที่จะพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรืองในทุก ๆ ด้านได้ยาก และหากประเทศใดประชาชนได้รับการศึกษาทั่วถึงสามารถอ่านออกเขียนได้ รู้จักคิด และรู้จักใช้สิทธิหน้าที่ของความเป็นพลเมืองดี มีอาชีพ ประชากรของประเทศนั้นย่อมพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง และการปกครอง ดังนั้น ในการบริหารประเทศของทุกรัฐบาลจึงตระหนักและให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในระบบตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา รวมทั้งการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

จึงกล่าวได้ว่า การศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศเพราะการศึกษาช่วยให้พลเมืองของประเทศได้พัฒนาทางด้านสติปัญญา ความสามารถ และคุณธรรมและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นบุคคลที่มีคุณภาพอันจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งต่อตนเองและประเทศชาติ แต่การศึกษาในปัจจุบันไม่อาจรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ จึงจำเป็นต้องมีการแก้ไขปรับปรุงให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้โดยการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งระบุว่ารัฐบาลจะปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์แห่งรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขฉบับเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความรู้ อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเรียนรู้และฝึกอบรมได้ตลอดชีวิต มีปัญญาเป็นทุนไว้สร้างงานและรายได้และนำประเทศให้รอดพ้นวิกฤตเศรษฐกิจและสังคม โดยได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ การปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนและการปฏิรูประบบบริหารการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ 2542: 5)

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เกิดขึ้นได้ การศึกษาต้องเน้นให้เกิดการปฏิรูปกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างแท้จริงของครูแต่ละคน ซึ่งการพัฒนาครูจะเป็นตัวจักรสำคัญในการจัดและพัฒนารายวิชาเพื่อสร้างสรรคและพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสังคมสมัยใหม่ ครูจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดและพัฒนาศึกษาให้มีคุณภาพ (สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์ 2541: 31) เพราะครูมีบทบาทสำคัญยิ่งในฐานะผู้ให้การศึกษาของชาติและ

เป็นผู้กำหนดอนาคตของคนในชาติ ครูจึงต้องเป็นทั้งผู้ที่มีความรู้ เป็นคนเก่ง เสียสละและมีความตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนและประเทศ เพราะจะทำให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองที่มีความฉลาดและมีศักยภาพที่จะสามารถแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้ (รุ่ง แก้วแดง 2543: 134) ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ของการศึกษา จึงจำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพทั้งในด้านความรู้ ทักษะที่จำเป็นเพื่อให้ครูที่มีศักยภาพเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเยาวชนของชาติ นอกจากนี้ ครูควรได้รับการยกย่องตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานต่อไป ดังนั้น คุณภาพของครูจึงขึ้นอยู่กับมาตรฐานของวิชาชีพครูเป็นสำคัญ เพราะ เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูจะเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะและคุณสมบัติของครูที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการเรียนการสอน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลต่อตัวผู้เรียนอย่างแท้จริง ครูจึงควรศึกษาและเพิ่มพูนระดับฝีมือจากระดับคุณภาพที่ได้ปฏิบัติอยู่ให้มีระดับคุณภาพสูงยิ่งขึ้นจนถึงระดับเป็นครูมืออาชีพหรือครูทรงคุณวุฒิ (สมศักดิ์ จัตตุพรพงษ์ 2547: 4)

ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐานและการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง เพื่อให้ได้รับการยกย่องและมีเกียรติในสังคม มีมาตรฐานวิชาชีพ มีจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งจะเป็นหลักประกันได้ว่าผู้เรียนจะได้รับประโยชน์สูงสุดจากการให้บริการทางการศึกษาของครูนั้น ผู้วิจัยจึงมองเห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และมีความสนใจที่จะศึกษาผลการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ด้านการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเพื่อเป็นแนวทางให้ครูได้นำไปใช้การพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3
- 2.2 เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3
- 2.3 เพื่อเสนอแนวทางการแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

3. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษากิจการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยมีขอบเขตดังนี้

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยศึกษาประเด็นที่สนใจในด้านการปฏิบัติงานและปัญหาตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู รวมทั้งแนวทางการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำนวน 12 มาตรฐาน (ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546) ได้แก่

- มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
- มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

3.2 ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร ได้แก่ ครูของสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษา ปีการศึกษา 2555 จำนวน 34 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 272 คนรวมทั้งสิ้น 306 คน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 31 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 159 คน รวมทั้งสิ้น 190 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด 2543: 40) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูในแต่ละโรงเรียน

4. นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายและจำกัดขอบเขตของคำที่ใช้ต่อไปนี้

4.1 มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพ ให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดพร้อมกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงานหรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ความสามารถและความชำนาญ ประกอบด้วย

4.1.1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การศึกษา ค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนาและการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

4.1.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรู้และหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

4.1.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการโดยวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิมรวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

4.1.4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอนหรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

4.1.5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้น ผลิตเลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

4.1.6 จัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริงและสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

4.1.7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัยและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง

4.1.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

4.1.9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

4.1.10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชนและร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกันและปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

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

4.1.12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้าง กิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ ผู้รักษาการซึ่งมีหน้าที่บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

4.3 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับ มอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ทำหน้าที่หัวหน้าในการปฏิบัติงานในกลุ่มสาระของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

4.4 โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการสอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 เป็นแนวทางให้ครูได้นำไปใช้การพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

5.2 เป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัย โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. การพัฒนาครู

1.1 ความหมายและหลักการของการพัฒนาครู

1.1.1 ความหมายของการพัฒนาครู

1.1.2 หลักการของการพัฒนาครู

1.2 ความจำเป็น จุดมุ่งหมายการพัฒนาครูและประโยชน์ของการพัฒนาครู

1.2.1 ความจำเป็นของการพัฒนาครู

1.2.2 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาครู

1.2.3 ประโยชน์ของการพัฒนาครู

1.3 การพัฒนาครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข ฉบับเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545

1.4 บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของครู

1.5 หลักการกระบวนการและวิธีการพัฒนาครู

2. มาตรฐานวิชาชีพครู

3. สภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยภายในประเทศ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. การพัฒนาครู

1.1 ความหมายและหลักการของการพัฒนาครู

1.1.1 ความหมายของการพัฒนาครู

ในยุคปฏิรูปการศึกษาเป็นต้นมา ครูจะเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนที่มีความรอบรู้และเป็นคนดีในสังคม ซึ่งตัวครูผู้สอนจะต้องได้รับการพัฒนาในหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้ครูได้มีความรู้ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และคุณธรรม จริยธรรม ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายของการพัฒนาครูไว้หลายท่าน ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

दन्य तेयनपुत्ति (2539: 33-34) กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง การพัฒนาที่สามารถกระทำได้ด้วยการพัฒนาในรูปแบบของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับการพัฒนาบุคคลโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่เสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เจตคติและประสบการณ์เพิ่มขึ้น จนบุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2541: 1-3) กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง การที่ครูได้รับการอบรมและฝึกฝนตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดี

วิจิตร ศรีสอาน (2541: 4-8) ได้กล่าวไว้ว่า ถ้าเรารู้จักใช้ประโยชน์ของการร่วมมือและเพื่อประโยชน์ของการแข่งขันกับนานาชาติประเทศในกระแสโลกาภิวัตน์จะมีปัจจัยอยู่ 4 ปัจจัย ที่ถือได้ว่าจะทำให้ประเทศไทยสามารถแข่งขันกับนานาชาติประเทศได้ คือ คุณภาพของประชาชน กับคุณภาพของกำลังคน ประเทศไทยถ้าประชากรโดยรวมมีคุณภาพสูงก็จะมีแต้มต่อเพราะประชาชนจะมีส่วนร่วมในกระบวนการผลิตกระบวนการบริหาร และกระบวนการตัดสินใจได้เป็นอย่างดี 2. ขีดความสามารถทางการจัดการ ประเทศไทย บริษัทไทย องค์กรไทย มีขีดความสามารถในการจัดการสูงกว่าก็จะเป็นแต้มต่อ 3. ระบบสารสนเทศ ถึงกับมีคำพูดว่า Information is Power เพราะฉะนั้น คนที่จะมี Power ก็คือคนที่มี Information อยู่ในกำมือที่สามารถจะตัดสินใจ โดยพื้นฐานของข่าวสารข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัยเหนือคนอื่น 4. ประเทศไทยมีเทคโนโลยีที่ดีกว่า ประเทศนั้นก็เป็้นต่อ เพราะมีบทบาทสำคัญในแง่ของการผลิตและในแง่การบริการที่ทันสมัยรวดเร็วและถูกต้อง หากต้องพึ่งพาเทคโนโลยีจากต่างประเทศ เราคงจะไปแข่งขันกับประเทศเจ้าของเทคโนโลยีไม่ได้

รุ่ง แก้วแดง (2543: 134) กล่าวว่า การพัฒนาครูจะเป็นการพัฒนาเพื่อให้ครูเป็นผู้ที่มีความรู้เป็นคนเก่ง เสียสละและมีความตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนและประเทศ เพราะจะทำให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองที่มีความฉลาดและมีศักยภาพที่จะสามารถแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้

โดยสรุป การพัฒนาครูเป็นการดำเนินการตามกระบวนการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ทักษะคติและพฤติกรรมในการทำงานของครู ซึ่งมีผลทำให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นส่งผลให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองที่มีความฉลาดและมีศักยภาพที่จะอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันเป็นอย่างดี

1.1.2 หลักการของการพัฒนาครู

การพัฒนาครูเพื่อเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างเยาวชนของชาติให้เป็นพลเมืองดี จึงต้องเริ่มที่ครูจึงมีหลักการที่สำคัญดังนี้

วิจิตร ศรีสอาน (2541: 33-58) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรครูโดยมุ่งเน้นให้เป็นวิชาชีพเพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นครูให้ได้มาตรฐานต่อวิชาชีพเพื่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ ดังปรากฏรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาความรู้ การพัฒนาความรู้ด้านวิชาการ ครูที่ดีควรมีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการใน 3 ลักษณะสำคัญ คือ

1.1 ครูจะต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชาเฉพาะที่จะสอนเป็นอย่างดี

1.2 ครูจะต้องมีความรู้ในวิชาครู ซึ่งได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับห้องเรียน การจัดการเรียนการสอน จุดมุ่งหมายของการศึกษา เนื้อหาสาระของหลักสูตร การจัดทำอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนวิธีการสร้างแรงจูงใจ และจิตวิทยาเกี่ยวกับเด็ก เป็นต้น

1.3 ครูจะต้องมีความรู้ในหน้าที่ที่ครูจะต้องปฏิบัติ ตลอดจนความรู้ทั่วไปด้านต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและการอนุรักษ์ธรรมชาติ

2. การพัฒนาด้านทักษะ เพื่อให้ครูมีความสามารถทางด้านทักษะการสอนนั้นจะต้องมีลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ

2.1 ครูจะต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ มีทักษะในการเรียบเรียงเนื้อหาวิชา สามารถพูดหรืออธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน

2.2 ครูจะต้องมีทักษะในการสอน สามารถคัดเลือกวิธีสอนที่เหมาะสมสามารถนำวิธีการหรือความรู้ใหม่ๆ มาใช้ประกอบการเรียนการสอนได้ และรู้จักใช้อุปกรณ์การสอนเพื่อช่วยเสริมให้นักเรียนเข้าใจดียิ่งขึ้น

3. การพัฒนาด้านเจตคติ ครูที่ดีนั้นจะต้องยึดมั่นในวิชาชีพครูเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ และระเบียบวินัย และประเพณีของครูสำหรับสาระสำคัญของเจตคติวิชาชีพครูสรุปได้ดังนี้

3.1 ครูจะต้องมีความศรัทธาในวิชาชีพครู มีใจรักที่จะเป็นครู

3.2 ครูจะต้องมีความมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาและบริการสังคม

3.3 ครูจะต้องรักความก้าวหน้าขวนขวายหาความรู้อยู่เสมอ

3.4 ครูจะต้องมีความปรารถนาดีต่อศิษย์ ให้กำลังใจและแนะนำสิ่งที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและศิษย์ครูจะต้องรักษาความลับของเพื่อนร่วมงานและสถานศึกษา

3.5 ครูจะต้องให้ความรู้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ

3.6 ครูจะต้องมีความสุภาพเรียบร้อยเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา

3.7 ครูจะต้องตั้งใจปฏิบัติให้เกิดผลดี ไม่ละทิ้งหน้าที่ที่รับผิดชอบและอุทิศเวลาของตนให้สถานศึกษา

3.8 ครูจะต้องไม่นำผลงานผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

3.9 ครูจะต้องรักษาชื่อเสียง เกียรติยศ และหน้าที่การงาน

3.10 ครูจะต้องรักษาความสามัคคีในหมู่คณะและสถานศึกษาที่สังกัดอยู่

3.11 ครูจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดเป็นของตนเองและกล้าแสดงออกเพื่อเผยแพร่ความรู้หรือความคิดของตนเองโดยบริสุทธิ์ใจ

3.12 ครูจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อสมาชิกสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมและหน่วยงานได้ ทั้งยังเคารพในสิทธิ ความเชื่อและการกระทำของผู้อื่น มีเจตคติที่ดีต่อระบบประชาธิปไตย

โดยสรุป หลักการพัฒนาครูเป็นการกล่าวถึงหลักสำคัญในการพัฒนาครู เพื่อให้ครู เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวางเป็นประโยชน์ต่อตนเองให้ได้รับความทันสมัยและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ตีมีความรู้ขึ้นและมีประสบการณ์ความต้องการ ความเชื่อเจตคติและความรู้สึกนึกคิดต่อวิชาชีพครู ทั้งมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและสถาบันของตนเอง

1.2 ความจำเป็นและจุดมุ่งหมายการพัฒนาครู

1.2.1 ความจำเป็นของการพัฒนาครู

ความจำเป็นของการพัฒนาครูเป็นส่วนสำคัญที่หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการพัฒนาครูจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญ และเมื่อกล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาครู ผู้วิจัยจึงขอนำแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรซึ่งเทียบเคียงกับการพัฒนาครู และหลักการดังกล่าวได้ถกกล่าวถึงโดยนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

สีปนนท์ เกตุทัต (2538) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาครูเนื่องจากบทบาทของครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาว่า ความก้าวหน้าของวิชาการอันเกิดขึ้นในปัจจุบันและมีมากขึ้นในอนาคต ความสัมพันธ์ต่างๆ ในโลกของสังคมไทยซับซ้อนมากยิ่งขึ้น แต่ละคนอาจเรียนรู้ได้เองมากขึ้น ครูอาจไม่ใช่ผู้นำทางวิญญาณเช่นในอดีต มิใช่เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้เช่นปัจจุบัน แต่จะเป็นผู้จัดบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ กระตุ้นให้วิธีการเรียนรู้ เพราะการเรียนรู้ไม่ได้เกิดขึ้นที่โรงเรียน แต่ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อมวลชน วิชาความรู้ ทฤษฎี และญาณหยั่งรู้ที่เกิดขึ้นในโลก

สมาน รังสียกฤษฎ์ (2540: 83) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือมีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว ก็มีได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นจะต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมวิธีการทำงาน (In-service training) ทั้งนี้เพราะการศึกษาที่ได้มาจากวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นความรู้พื้นฐานและมีงานหลากหลายที่ยังไม่มีสอนในวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ทำให้ผู้สร้างการศึกษาจากวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย ไม่สามารถจะทำงานไปนานๆ ประกอบกับระเบียบหลักเกณฑ์ และเทคนิคต่างๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไป ก็จำเป็นจะต้องมีการอบรมของส่วนราชการจะเป็นผู้ดำเนินการเองหรืออาจส่งไปรับการอบรมในส่วนราชการอื่น หรือสถาบันอื่นก็ได้

ยุวดี ศรีธรรมรัฐ (2541: 194) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรช่วยให้ระบบวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้นเพราะการพัฒนาบุคลากรช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น นองการณ์เมื่อได้รับความรู้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้ว ก็ย่อมสามารถที่จะนำเอาความรู้ แก่ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Castetter (1992) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารบุคคลที่ดี เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยในการแก้ไขสิ่งต่อไปนี้

1. แก้ไขข้อบกพร่องของครูที่ได้รับการฝึกฝนไม่ดี ช่วยเหลือผู้ไม่มีประสบการณ์ เพื่อพัฒนาด้านการศึกษาควบคู่ไปกับด้านสังคม เพื่อกระตุ้นความเจริญด้านวิชาชีพซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาในด้านการศึกษา

2. นอกจากปัญหาดังกล่าวแล้ว สิ่งที่ทำให้มีการพัฒนาบุคลากร คือการที่มีสิ่งใหม่ๆเกิดขึ้นมากมายที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร เช่นการผลิตของสถาบันครู การสอนภาคฤดูร้อน การประชุมปฏิบัติการ การศึกษาทางไปรษณีย์ และการประชุมต่าง ๆ

3. การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคมมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด และวิทยาการได้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและกล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

3.1 เพื่อเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.2 ช่วยพัฒนาทักษะอันจำเป็นสำหรับการทำงานของบุคคลที่ได้รับคัดเลือกแล้ว

3.3 ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความสามารถของตนเองยิ่งขึ้น

จากความคิดเห็นของนักวิชาการต่าง ๆ เกี่ยวกับความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรครู กล่าวโดยสรุป คือ เพื่อจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น บุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาตามแผนที่วางไว้ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น มีใจรักงาน มีขวัญกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนมีการพัฒนาความคิดริเริ่มขึ้นได้ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

1.2.2 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาครู

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาครูเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงาน จึงมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาครูดังนี้

กิติ ตยัคคานนท์ (2532: 143) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาครูเป็นการพัฒนาครูเพื่อให้สามารถปฏิบัติการกิจการเป็นครูที่ตีรวมทั้งตระหนักในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ รู้จักทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ตลอดจนการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง เพื่อให้ครูสามารถสร้างผลงานได้ตามที่สถาบันมุ่งหวังหรือตามที่สังคมต้องการ การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติ พร้อมทั้งการเพิ่มพูนและปรับปรุงวิชาการกับเทคโนโลยีใหม่ๆ

2. เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน

3. เพื่อการเพิ่มผลผลิต

สวัสดี สายประสิทธิ์ และคณะ (2537: 210) ได้ให้ความมุ่งหมายที่จำเป็นจะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร จำแนกออกเป็น 4 ประการ คือ

1. ความต้องการที่จะต้องเพิ่มความสามารถและมีมือในการทำงาน ซึ่งปฏิบัติอยู่ หรือสำหรับความก้าวหน้าในอนาคต

2. ความต้องการที่จะเพิ่มความรู้ ความสามารถในลักษณะต่างๆ แต่เกี่ยวกับงานในสาขาที่ปฏิบัติอยู่

3. ความต้องการที่เพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้นในลักษณะต่างๆ ไปที่ไม่เจาะจงว่าจะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่หรือไม่

4. ความต้องการที่จะต้องพัฒนาเจตคติ บุคลิกภาพและท่าทีในการทำงาน
กระทรวงศึกษาธิการ (2542: 47) ได้ให้จุดมุ่งหมายในการพัฒนาครู เพื่อให้เกิดความตระหนักในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง

2. เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันดำเนินปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อย่างจริงจัง
3. เพื่อขยายเครือข่ายการทำงานปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้
สมชาติ กิจยรรยง (2544: 80) ได้กล่าวไว้ดังนี้ การพัฒนาบุคคลของตนเพื่อ

จุดมุ่งหมายต่างๆ คือ

1. เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับมอบหมายในปัจจุบันได้
อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำหน้าที่ต่างๆ ได้ เมื่อถูกโยกย้าย
สับเปลี่ยน หรือทดแทน

3. เพื่อเตรียมพนักงานที่มีศักยภาพให้สามารถก้าวขึ้นรับผิดชอบในตำแหน่ง
สูงขึ้นในอนาคต

4. สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้พนักงาน
5. สร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน
6. เพื่อประเมินศักยภาพของพนักงาน

จากจุดมุ่งหมายการพัฒนาครูสรุปได้ว่า การพัฒนาครูเพื่อเพิ่มพูนความรู้
ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้
อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของครูให้มีความรู้ ความสามารถ
เหมาะสมกับตำแหน่งที่สูงขึ้น การพัฒนาครูที่ดี จึงควรมีการกำหนดจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนเป็นระบบ
จึงจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรครูได้ผลดีและมีทิศทางชัดเจนสามารถตรวจสอบได้

1.2.3 ประโยชน์ของการพัฒนาครู

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาครูดังนี้
ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2531: 8) สรุปประโยชน์ที่พึงได้รับจากการพัฒนาครู
ไว้ดังนี้

1. ช่วยปรับปรุง หรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทาง
สังคม และทางเศรษฐกิจอีกทั้งความเปลี่ยนแปลงอื่นๆ

3. ช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน
4. ช่วยเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน
5. ช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนผู้ปฏิบัติงาน
6. ช่วยยกระดับความสามารถของข้าราชการให้เป็นไปตามโครงการพัฒนา
ประเทศของรัฐบาล

กุลชน ธนาพงศธร (2538: 169-171) กล่าวถึงความสำคัญ หรือประโยชน์
ของการพัฒนาครู สรุปได้อย่างน้อย 6 ประการ

1. ช่วยทำให้ระบบ และวิธีปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น
2. ช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลือง
3. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน
4. ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง

5. ช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

6. ช่วยทำให้บุคลากรนั้นๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ

สรุปว่า ประโยชน์ของการพัฒนาครูทำให้ระบบ และวิธีปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดีขึ้น ช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลือง แบ่งเบาภาระหน้าที่ที่มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ช่วยเสริมสร้างขวัญ กำลังใจของผู้ปฏิบัติงานและช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งยกระดับความสามารถของข้าราชการให้เป็นไปตามโครงการพัฒนาประเทศของรัฐบาล

1.3 การพัฒนาครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้การพัฒนาครู คุนมาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา หมวดที่ 7 ในมาตรา 52 -57 มีดังนี้

มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิตการพัฒนาครู คุนมาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูคุนมาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องรัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาคุนมาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพรวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนดการจัดให้มีองค์กรวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทาง

การศึกษาอื่น คุณสมบัติหลักเกณฑ์ และวิธีการในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดความในวรรคสองไม่ใช่บังคับแก่บุคลากรทางการศึกษาที่จัดการศึกษาตามอัธยาศัย สถานศึกษาตามมาตรา18 (3) ผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือเขตพื้นที่การศึกษาและวิทยาการพิเศษทางการศึกษา ความในมาตรานี้ไม่ใช่บังคับแก่คุนมาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญา

มาตรา 54 ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ แก่ครูอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อ ให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสม

กับฐานะทางสังคมและวิชาชีพให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุน งานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 56 การผลิตและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐ ในสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือมัธยมศึกษาตอนต้นในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

แนวคิดพื้นฐานในการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษา ได้กำหนดเป้าหมายหลักของการปฏิรูปการศึกษา คือ การพัฒนาการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและมาตรฐานในระดับสากล ภายในปี 2550 และเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เกิดขึ้น ได้ ต้องเน้นการปฏิรูปกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่แท้จริงของครูแต่ละคน องค์ประกอบหลักอันหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษา คือ การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ 2542ก: 5-6) จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้ มีที่ต้องปฏิรูปบทบาทครูและสมรรถภาพของครูอันจะเป็นตัวจักรสำคัญในการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสังคมสมัยใหม่ ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงการปฏิรูปครู ไว้ดังนี้

เกษมา วรวรรณ ณ ออยุธยา (2539: 7) ได้กล่าวถึงแนวทางปฏิรูปการศึกษา ซึ่งควรให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาและสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูว่า ควรจะมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องให้มีทั้งองค์ความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน พื้นฐานทางจิตวิทยามีระบบที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของครู ทั้งสนับสนุนทางวิชาการที่เป็นทางต่อเนื่องและจริงจัง และเสริมสร้างเครือข่ายครูที่ตะแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน และมีการปรับระบบพิจารณาความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่สัมพันธ์กับผลงานที่เกิดจากการเรียนการสอน

ลีปนันท เกตุทัต (2541: 36-37) ได้กล่าวถึงการปฏิรูปการศึกษาว่า เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของวิชาการในปัจจุบันมีมากและมากยิ่งขึ้นในอนาคต ผู้เรียนอาจจะเรียนด้วยตนเองมากขึ้น

ดังนั้น บทบาทของครูจึงต้องเป็นผู้จัดบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และกระตุ้นให้รู้จักวิธีการเรียนรู้ ครูจะต้องมีการพัฒนาและปรับบทบาทของตนดังนี้

1. ก่อให้เกิดศรัทธาในศิษย์ เพื่อนร่วมงานและชุมชน
2. เน้นวิธีการเรียนรู้มากกว่าสอนให้ท่องจำ
3. ในฐานะที่เป็นของชุมชน ต้องเรียนรู้จากชุมชนถึงสภาพทำมาหากิน
4. เสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และความเข้มแข็ง

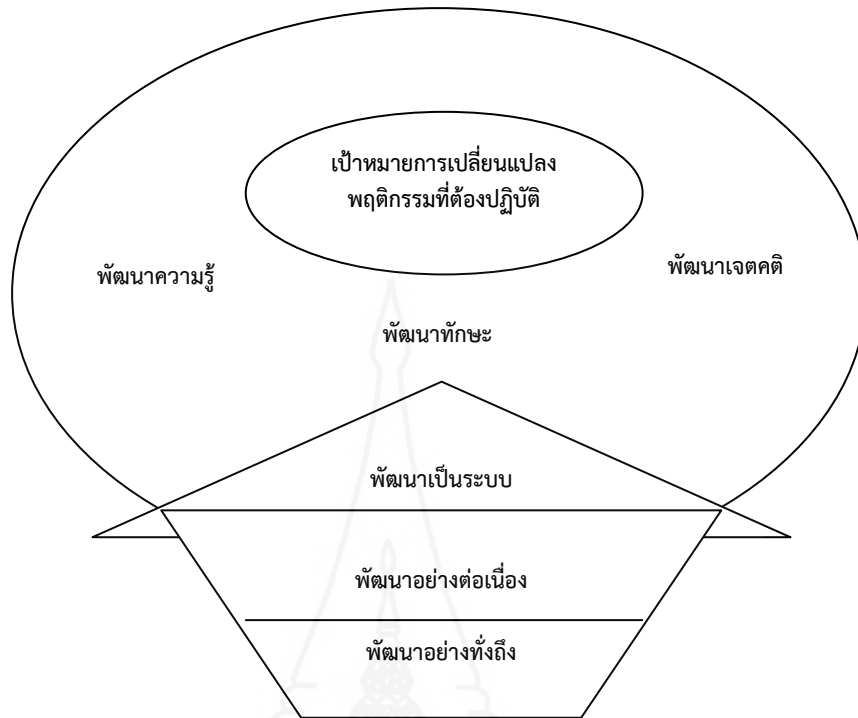
5. เป็นผู้ประสานการเรียนรู้ในโรงเรียน นอกโรงเรียน จากชุมชน จากธุรกิจเอกชน จากสื่อมวลชน จากสถาบันต่างๆ ในสังคม

6. ครูต้องหมั่นเพิ่มพูนความรู้ เรียนรู้วิธีหาความรู้จากเทคโนโลยีสมัยใหม่ติดตาม ความรู้ความก้าวหน้าใหม่ๆ โยงความรู้ใหม่กับการปรับปรุงนำไปปฏิบัติ เพื่อช่วยยกระดับฐานะความ เป็นผู้ให้ความรู้แก่ชุมชนและสังคมโดยรอบ และเพื่อติดตามความเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งภาวิตา ธาราตรีสุทธิ (2545: 181) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรประจำการตามแนวทางของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางดำเนินการสองระยะ คือ

ระยะที่ 1 เตรียมความให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูประจำการ ผู้นำชุมชนและ ผู้นำสถานศึกษา ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจัดหลักสูตรระยะสั้นเร่งรัด เพื่ออบรมพัฒนาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่และเจตคติที่เหมาะสมในการปฏิรูปการศึกษา การอบรมดังกล่าวนี้ใช้ รูปแบบวิธีการศึกษาทางไกลโดยสื่อประสมที่มีลักษณะครอบคลุม ทั้งนี้ สำหรับครูผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพด้วยการดำเนินการส่วนนี้อยู่ในความ รับผิดชอบของคณะกรรมการประสานงานพัฒนา ซึ่งประกอบวิชาชีพการดำเนินการส่วนนี้อยู่ใน คณะกรรมการประสานงานพัฒนา ซึ่งประกอบด้วยทุกฝ่ายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและ ผู้บริหารการศึกษา โดยสำนักงานปฏิรูป การศึกษาทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการ

ระยะที่ 2 สร้างกลไกการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องจากการดำเนินการระยะแรก เพื่อส่งเสริมให้มีการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครู และผู้บริหารให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง จึงควรมีหน่วยงานรับผิดชอบคือสถาบันพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา (สคบศ.) ในการกำกับดูแลของกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เพื่อทำ หน้าที่ประสานความร่วมมือระหว่างสถาบันผลิตและพัฒนาครู สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่าง ๆ แลสภาวิชาชีพ เพื่อรวมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องให้สมกับการเป็นวิชาชีพ ชั้นสูงต่อไป

ดังนั้น การจะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไปสู่วัตถุประสงค์หลักได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่องและอย่าง ทัวถึง การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้เกิดความรู้ ความชำนาญ เจตคติต่างๆ เพื่อช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นำความรู้มาประยุกต์ใช้เกี่ยวกับจัดการสอนและการบริหารงาน ซึ่ง ส่งผลต่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 ตามที่กำหนดไว้ ดังปรากฏในภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 เป้าหมายและวิธีการพัฒนาบุคคลเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หลัก

ที่มา: ยวดี ศรีธรรมรัฐ อ้างถึงใน ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2541: 204)

การพัฒนาบุคคลอย่างเป็นระบบ คือ ต้องกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนาให้สอดคล้องตบนโยบายที่เกี่ยวข้องของสถานศึกษา โดยมีการวางแผนพัฒนาบุคคลไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน กำหนดกลุ่มเป้าหมายบุคลากรที่จะพัฒนา รวมทั้งระยะเวลาและงบประมาณที่จะใช้พัฒนาด้วย นอกจากนี้ การจัดทำโครงการพัฒนาบุคคลแต่ละโครงการอย่างละเอียดรอบคอบ และถูกต้องตามหลักวิชาการพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม ซึ่งต้องประกอบด้วย การหาความจำเป็น กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับความจำเป็น กำหนดขอบเขตเนื้อหาวิชาหรือวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม และกำหนดวิธีการประเมินและติดตามผลไว้ด้วยตลอดจนการบริหารโครงการ และดำเนินการพัฒนาบุคคลอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพการสนับสนุนหรือสร้างระบบวิธีการรับรองการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมและพัฒนาและพัฒนาบุคคลไปปรับใช้ในการทำงาน

การพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่อง คือ ต้องคำนึงถึงเป้าหมายระยะยาว มีการวางแผนพัฒนาแต่ละบุคคล ตั้งแต่เขาเริ่มเข้าทำงานจนตลอดชีวิตการทำงานของเขาว่าจะมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะอะไรบ้างเพื่อความก้าวหน้าขึ้นไปตามลำดับของเขา การพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นความจำเป็นในโลกปัจจุบัน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในวิทยาการมีตลอดเวลาเพื่อสร้างความมั่นใจในการทำงานเมื่อบุคคลต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นหรือเปลี่ยนย้ายงานไปทำสิ่งที่เขาไม่

เรียนหรือถนัดมาก่อน การพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดีขึ้น

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดกลยุทธ์ศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (กระทรวงศึกษาธิการ 2542ค: 50) ไว้ดังนี้

1. ปลุกจิตสำนึก เป็นการปลุกเร้าให้เกิดศรัทธา ความทะยานอยากและมีแนวคิดที่ตรงกันที่จะดำเนินการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ เพื่อผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างแท้จริง
2. ฝึกปฏิบัติการ เป็นการลงมือปฏิบัติงานจริงในพื้นที่ โดยคิดวิเคราะห์สภาพการดำเนินการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมา วางแผนร่วมกันและลงมือปฏิบัติ เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่เกิดจากกระบวนการพัฒนาและพร้อมที่จะขยายผล เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อไป
3. ประสานเครือข่าย เป็นการสร้างเครือข่ายแห่งการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นและเชื่อมโยงครอบคลุมในทุกองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. ขยายผลงาน เป็นการสนับสนุนส่งเสริมให้ผลแห่งการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ได้แพร่กระจายไปสู่สังคมในทุกระดับและได้กล่าวถึงสิ่งที่ต้องพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้
 - 4.1 คุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติภารกิจ
 - 4.2 แนวคิดสำคัญในการดำเนินงาน
 - 4.3 แนวคิดทางการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมและแนวทางการกระตุ้นการจัดการเรียนรู้
 - 4.4 แนวคิดใหม่ๆ ที่ผลักดันให้เกิดการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ทั้งการพัฒนาสมองให้สมดุลการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาอารมณ์และพหุปัญญา การเรียนรู้อย่างบูรณาการ

1.4 บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของครู

1.4.1 บทบาทของครู

โลกในปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ตลอดเวลา จึงมีความจำเป็นที่แต่ละประเทศจะต้องเร่งพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ เพื่อให้สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลง และดำรงตนอยู่ได้อย่างมีความสุข ครูจึงได้รับความสำคัญเป็นพิเศษเพราะครูเป็นบุคคลที่มีบทบาทโดยตรงในการพัฒนาคน โดยเฉพาะคนที่เป็นเยาวชน ซึ่งเติบโตเป็นกำลังสำคัญของประเทศต่อไปในอนาคต ครูในฐานะที่เป็นความหวังของสังคมจึงควรได้รับบทบาทและหน้าที่ของตนให้มีความเหมาะสมกับบริบทของสังคมพร้อมด้วยประพฤติปฏิบัติตนตามคุณลักษณะหรือนิสัยที่พึงมีอย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนให้ปฏิบัติตามได้

ครูเป็นบุคคลที่มีบทบาทมากมายในการพัฒนาเยาวชนของชาติให้เป็นบุคคลที่มีความเจริญงอกงามทั้งด้านสติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และด้านสังคม ทั้งเรื่องของการอบรมสั่งสอน ศึกษให้เป็นคนดี การจัดประสบการณ์การเรียนการสอน การพัฒนาตนเองในเรื่องต่างๆ ซึ่งบทบาทของครูในการพัฒนาประเทศมีดังต่อไปนี้ (สุรจิต เพ็ชรชอบ 2541: 44)

1. พัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่มีระดับสติปัญญาสูงขึ้นมีความรอบรู้ในสรรพวิทยาการต่างๆ
2. จัดสร้างสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้นักเรียนรู้จักคิดมีเหตุผลจะพูดจะทำ หรือจะคิดอะไรก็มักจะใช้วิจารณ์ญาณประกอบด้วยเสมอ

3. พยายามปลูกฝังลักษณะนิสัยสำคัญๆ ให้เกิดขึ้นในตัวนักเรียน เช่น ความตรงต่อเวลา ความขยันหมั่นเพียร มานะ อดทน การทำงานหนัก ความรักงาน ตัวครูเองควรเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมความประพฤติเหล่านี้

4. การปลูกฝังค่านิยมและมโนทัศน์ที่ถูกต้อง
5. การปลูกฝังการเป็นนักประชาธิปไตยให้แก่นักเรียน
6. การให้ความรู้แก่ประชาชนในท้องถิ่น
7. การปลูกฝังทางด้านอาชีพ ให้นักเรียนมีทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการอาชีพ

ต่างๆ ได้

8. บทบาทในการปลูกฝังวัฒนธรรม
9. บทบาทในการพัฒนาสังคม
10. บทบาทในการแก้ปัญหาในชุมชน
11. การให้ความรู้เกี่ยวกับการนำทรัพยากรธรรมชาติมาใช้ให้เป็นประโยชน์

ตลอดจนการสงวนทรัพยากรธรรมชาติ

บทบาทของครูในการธำรงความมั่นคงของประเทศ

สำนักงานโครงการพิเศษเพื่อการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สปค.) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542: 184-185) ได้สรุปบทบาทใหม่ของครูเพื่ออนาคตของชาติไว้ดังนี้

1. ครูที่ดี คือ ครูที่ทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพและสร้างสรรค์ ดังนั้น ครูจึงต้องเน้นความหลากหลายเพื่อตอบสนองต่อผู้เรียนเป็นหลัก

2. ครูมีวิธีการทำงานที่เป็นวิหยามากขึ้น ต้องการคนหลากหลายอาชีพและความสามารถในการทำงานประสานกันเป็นทีม ในแบบต่างคนต่างทำ แต่ก็เชื่อมโยงต่อกัน ต้องพึ่งพากัน แต่ก็มีความเป็นอิสระต่อกัน

3. ครูมีความสามารถในการคิดเชิงปรัชญา ความเป็นสถาปนิกที่จะออกแบบวิธีการเรียนการสอนแบบใหม่ เป็นนักจัดการระบบหรือนักบริหารการศึกษาแบบใหม่ที่ทำให้การจัดการศึกษาได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบไป และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ครูสามารถแนะนำวิธีการเรียนได้ ชี้แนะแหล่งข้อมูลที่หลากหลายได้

5. ครูจะต้องรู้วิทยาการด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

6. ครูต้องไปหานักเรียนมากขึ้น เข้าเยี่ยมชุมชนมากขึ้น

7. ครูในบทบาทใหม่มีความจำเป็นที่จะสามารถให้หลักประกันด้านคุณภาพของผู้เรียนมากขึ้น สามารถให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อให้ผู้เรียนได้รับข้อมูลเพื่อสามารถนำไปปรับปรุงตนเองได้

พิทยาภรณ์ มานะจตุ (2544: 61-62) กล่าวว่า บทบาทของครูควรได้ทบทวนและคำนึงในเรื่องต่อไปนี้

1. การเตรียมตนเองให้มีความพร้อมในการบริการด้านความรู้ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในวิชาหรือสาขาวิชาที่รับผิดชอบ มีความรู้ที่มีความถูกต้องสมบูรณ์ พร้อมทั้งจะให้คำอธิบาย คำแนะนำ คำปรึกษา ให้ข้อมูลความรู้ที่ชัดเจนแก่ผู้เรียน ครูทดลองหรือปฏิบัติกิจกรรม

ล่วงหน้า เพื่อหาความชำนาญหรือวิธีแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้เกิดความมั่นใจต่อผู้เรียนที่จะสอบถามเนื้อหา ขั้นตอนของกิจกรรม ตลอดจนผลที่ได้รับจากการปฏิบัติในกิจกรรมได้

2. การเตรียมแหล่งข้อมูลที่เป็นเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียน ได้แก่ สื่อการเรียนรู้ ใบความรู้ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่จะใช้ประกอบกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียนหรือศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองที่มีข้อมูลจากห้องสมุดหรือศูนย์วิทยบริการ ศูนย์สื่อ ห้องโสตทัศนศึกษา ห้องปฏิบัติการ ห้องพิพิธภัณฑ์ในโรงเรียนและที่มีอยู่ในชุมชน รวมถึงแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน ครุมีข้อมูลจากการสำรวจรายชื่อหนังสือ ตำรา อุปกรณ์ สื่อต่างๆ และวิทยาการที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น เอื้อประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้า ฝึกปฏิบัติให้เกิดการเรียนรู้และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง

3. การจัดทำแผนการสอน เป็นการวางแผนจัดการเรียนรู้ที่ผ่านการวิเคราะห์จุดประสงค์ของการเรียนรู้เพื่อให้ได้สาระสำคัญและเนื้อหาข้อความรู้ให้สอดคล้องกับคำอธิบายรายวิชาเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน เป็นการเตรียมกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้า และการสร้างความรู้ ฝึกปฏิบัติให้เกิดความชำนาญตามความต้องการ ความสามารถและความสนใจของผู้เรียนแต่ละคนจัดเตรียมรูปแบบกิจกรรมที่ต้องใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์อย่างเหมาะสม รวมทั้งเตรียมวิชาการและเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ตรงตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้ เป็นการวัดผลครอบคลุมกระบวนการและผลงานที่เกิดขึ้น โดยพิจารณาทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะให้มีความพร้อมที่กำหนดไว้ในแผนการสอนอย่างชัดเจน

4. บทบาทของครูในการสอนปรับเปลี่ยนไปตามแผนการสอนที่จัดทำขึ้น ครูจัดให้ผู้เรียนทุกคนได้มีส่วนร่วมจัดทำกิจกรรมต่างๆ ความความสนใจและความสามารถของผู้เรียนแต่ละคนให้เหมาะสม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มหรือจับคู่ในการศึกษาค้นคว้าหาคำตอบร่วมกัน โดยครูจะคอยให้คำแนะนำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมตามช่วงเวลาของการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้ทำกิจกรรมรวมทั้งการให้คำชมเชย สร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน อำนวยความสะดวกในการประสานงานจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ สำหรับผู้เรียนได้ลงมือฝึกปฏิบัติ เพื่อเรียนรู้ด้วยตนเอง ครูคอยติดตามตรวจสอบผลการเรียนรู้ที่เกิดจากกระบวนการทำงานของผู้เรียน

บทบาทของครูยังมีอีกมากและยังเป็นบทบาทที่สำคัญยิ่งด้วย ทิศนา ขัมมณี (2540: 25-26) กล่าวว่า

1. ครูต้องทำงานหนักในการเตรียมการสอน
2. ครูต้องใช้ความสามารถและความพยายามอย่างมากในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะสามารถช่วยให้ผู้เรียน ได้มีโอกาสสร้างความรู้ด้วยตนเอง
3. ครูต้องเตรียมข้อมูล ติดต่อแหล่งข้อมูล และจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ให้เพียงพอต่อการที่จะให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้
4. ในขณะที่ผู้เรียนทำกิจกรรมอยู่ ครูต้องคอยสังเกตดูว่า สิ่งต่างๆ ดำเนินไปตามที่ควรจะเป็นหรือที่ได้คาดหมายไว้หรือไม่หากไม่เป็นไปตามที่คาดครูต้องสามารถประเมินสถานการณ์และตัดสินใจได้ว่า ควรจะปรับหรือเปลี่ยนอย่างไร ผู้เรียนจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้
5. ครูต้องเป็นคนช่างสังเกต รู้จักจัดประเด็นต่างๆ ที่เกิดขึ้น และนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ฯลฯ

สรูป บทบาทที่สำคัญของครูที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง มี ดังนี้

1. เตรียมพร้อมที่จะพัฒนาผู้เรียน โดยจัดทำแผนการสอน เตรียมข้อมูล สื่อการเรียนรู้ วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนแหล่งเรียนรู้ต่างๆ

2. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของผู้เรียน

3. พัฒนาตนเองให้เป็นผู้รอบรู้ด้านสรรพวิทยาการต่างๆ อยู่เสมอ

4. ปลุกฝังลักษณะนิสัยที่ดี และค่านิยมที่ถูกต้องให้แก่ผู้เรียน

กล่าวโดยสรุป บทบาทที่สำคัญของครูที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองและเตรียมพร้อมที่จะพัฒนาผู้เรียนให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้

1.4.2 หน้าที่และความรับผิดชอบของครู

คำว่า หน้าที่ (Duty) ตามความหมาย (Dictionary of Education, 1975: 76-77) นั้น หมายถึง สิ่งที่ทุกคนต้องทำ โดยปกติแล้วภาวะจำยอมจะเป็นไปตามหลักศีลธรรมแต่บางครั้งก็เป็นไปตามกฎหมายหรือข้อตกลง และได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า “หน้าที่ประจำของแต่ละบุคคล เมื่อเขาได้รับมอบหมายให้งานอย่างใดอย่างหนึ่ง”

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ได้ให้ความหมายของ หน้าที่ไว้ คือ กิจที่ควรทำ กิจที่ต้องทำ วงแห่งกิจการ สำหรับคำว่า ความรับผิดชอบตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ได้ให้ความหมายไว้ว่า คือ การยอมรับตามผลที่ดีและไม่ดีในกิจการที่ได้กระทำไป

ส่วนความหมายของครู ในที่นี้จะอธิบายตามรูปคำภาษาอังกฤษ คือ “teachers” โดยสรุปได้ ดังนี้ (ยนต์ ชุมจิต 253 : 49-55)

T (Teaching) – การสอน หมายถึง การอบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ความสามารถในวิชาการทั้งหลายทั้งปวง ซึ่งถือว่าเป็นงานหลักของครูทุกคนทุกระดับชั้นที่สอน ตามระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526 ข้อ 3 กำหนดไว้ว่า ครูต้องตั้งใจสั่งสอนศิษย์และปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดผลดีด้วยเอาใจใส่ อุทิศเวลาของตนให้แก่ศิษย์จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การงานมิได้ และในข้อ 6 กำหนดไว้ว่า ครูต้องถ่ายทอดวิชาความรู้โดยไม่ปิดป้องและปิดบังอำพรางไม่นำหรือยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนเองไปใช้ในทางที่ทุจริตหรือเป็นภัยต่อมนุษยชาติ จากข้อกำหนดทั้ง 2 ข้อ ที่นำมากล่าวนี้จะเห็นว่าหน้าที่ของครูที่สำคัญคือการอบรมสั่งสอนศิษย์ การถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์ โดยเฉพาะในข้อ 3 ของระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526 นี้ ถือว่าการอบรมสั่งสอนศิษย์เป็นหน้าที่ที่สำคัญมาก จะละทิ้งหรือทอดทิ้งไม่ได้ เพราะถ้าหากครูละทิ้งการสอนก็คือครูละทิ้งหน้าที่ของครู ซึ่งการกระทำเช่นนั้นจะมีผลต่อการเจริญเติบโตทางความคิดและสติปัญญาของศิษย์เป็นอย่างมาก กล่าวคือ ศิษย์ของครูจะไม่ได้รับการพัฒนา ความคิด ความรู้ และสติปัญญา หรือได้รับบ้างแต่ก็ไม่เจริญเติบโตเท่าที่ควร ดังนั้นครูทุกคนควรตระหนักในการสอนเป็นอันดับแรกโดยถือว่าเป็นหัวใจของความเป็นครูคือการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นคนดีมีความรู้ในวิชาการทั้งปวง ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติหน้าที่ในการสอนของครูได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์นั้นซึ่งสำคัญที่ครูต้องเพิ่มสมรรถภาพในการสอนให้แก่ตนเอง

E (Ethics) – จริยธรรม หมายถึงหน้าที่ในการอบรมจริยธรรมให้แก่นักเรียน ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่หลักอีกประการหนึ่งนอกจากการสั่งสอนในด้านวิชาความรู้โดยทั่วไป นอกจากนี้ครูทุกคนจะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีจริยธรรมอันเหมาะสมอีกด้วยเพราะพฤติกรรมอันเหมาะสมที่ครูได้แสดงออกจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปลูกฝังศรัทธาให้ศิษย์ได้ปฏิบัติตาม

A (Academic) – วิชาการ หมายถึง ครูต้องมีความรับผิดชอบในวิชาการอยู่เสมอกล่าวคือครูต้องเป็นนักวิชาการอยู่ตลอดเวลา เพราะอาชีพของครูต้องใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการประกอบอาชีพ ดังนั้นครูทุกคนต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เป็นประจำ หากไม่กระทำเช่นนั้นจะทำให้ความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมานั้นล้าสมัย ไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการใหม่ ๆ ซึ่งมียุคสมัยในปัจจุบัน

C (Cultural Heritage) – การสืบทอดวัฒนธรรมหมายถึงครูต้องมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งให้ตกทอดไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่งหรือรุ่นต่อไป ซึ่งมีวิธีการที่ครูจะกระทำได้ 2 แนวใหญ่ๆ ด้วยกันคือ

1. การปฏิบัติตามวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามอย่างถูกต้อง เป็นประจำกล่าวคือ ครูทุกคนจะต้องศึกษาให้เข้าใจในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของชาติอย่างถ่องแท้เสียก่อน ต่อจากนั้นจึงปฏิบัติตามให้ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้ศิษย์และประชาชนทั่วไปยึดถือเป็นแบบอย่าง เช่น

- 1.1 การแต่งกายให้เหมาะสมตามโอกาสต่างๆ
- 1.2 การแสดงความเคารพและกิริยามารยาทแบบไทยๆ
- 1.3 การจัดงานมงคลสมรส

2. การอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เข้าใจในวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของไทยอย่างถูกต้อง และในขณะเดียวกันก็กระตุ้นส่งเสริมให้นักเรียนได้ประพฤติปฏิบัติตามให้ถูกต้องตามแบบฉบับอันดีงามที่บรรพบุรุษได้ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา

H (Human Relationship) – มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง การมีมนุษย์สัมพันธ์อันดีของครูต่อบุคคลต่างๆไป เพราะการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีจะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีของครูยังช่วยทำให้สถาบันศึกษาที่ครูปฏิบัติงานอยู่มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วอีกด้วย ดังนั้น ครูทุกคนจึงควรถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบอีกประการหนึ่งที่จะต้องคอยผูกมิตรไมตรีอันดีระหว่าง บุคคลต่างๆ ที่ครูมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย มนุษย์สัมพันธ์ระหว่างครูกับบุคคลต่างๆ อาจจำแนกได้ดังนี้

ครูกับนักเรียน

ครูกับนักเรียนนับว่าเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดกันมากที่สุด จนกระทั่งในอดีตยกย่องให้ครูเป็นบิดาคนที่สองของศิษย์ ผู้ปกครองเมื่อส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนก็ฝากความหวังไว้กับครู กล่าวคือ มอบภาระต่าง ๆ ในการอบรมดูแล ลูกหลานของตนให้แก่ครู ดังนั้น ครูจึงควรปฏิบัติหน้าที่ของครูให้สมบูรณ์ที่สุด และควรสร้างมนุษย์สัมพันธ์อันดีระหว่างครูและศิษย์ให้แน่นแฟ้น ให้ศิษย์มีความรู้สึกรักฝังใจตลอดไป

วิธีการที่ครูควรจะทำต่อศิษย์ เช่น

1. สอนศิษย์ให้เกิดความสามารถในการเรียนรู้ในวิชาการต่างๆ ให้มากที่สุดเท่าที่ครูจะกระทำได้
2. สอนให้นักเรียนหรือศิษย์ของตนมีความสุขเพลิดเพลินกับการเล่าเรียนไม่เบื่อหน่าย อยากรจะเรียนอยู่เสมอ
3. อบรมดูแลความประพฤติของศิษย์ให้อยู่ในระเบียบวินัยหรือกรอบของคุณธรรม ไม่ปล่อยให้ศิษย์กระทำชั่วด้วยประการทั้งปวง
4. ดูแลความทุกข์สุขอยู่เสมอ
5. เป็นที่ปรึกษาหารือ ช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ให้แก่ศิษย์

ครูกับครู

ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูนี้ว่ามีความสำคัญมากที่สุดต่อการพัฒนาวิชาชีพครูเพราะครูกับครูที่ทำงานสอนอยู่สถานศึกษาเดียวกัน เสมือนบุคคลที่เป็นสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน หากสมาชิกในครอบครัวเดียวกันมีความสามัคคีอันดีต่อกันแล้ว นอกจากจะทำให้การอบรมสั่งสอนนักเรียนเป็นไปอย่างมีคุณภาพแล้ว ยังช่วยให้การปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพด้วย เมื่อเป็นเช่นนี้ การพัฒนาสถานศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครูก็จะดำเนินไปอย่างรวดเร็ว วิธีที่ครูควรปฏิบัติต่อครู เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ต่อกัน เช่น

1. ร่วมมือกันในการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นพลเมืองดีของชาติอย่างสม่ำเสมอ
2. ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางด้านวิชาการ เช่น การแนะนำการสอน, แนะนำเอกสารหรือแหล่งวิทยาการให้
3. ช่วยเหลืองานส่วนตัวซึ่งกันและกันเท่าที่โอกาสจะอำนวย
4. ทำหน้าที่แทนกันเมื่อคราวจำเป็น
5. ให้กำลังใจในการทำงานซึ่งกันและกัน ซึ่งอาจจะแสดงออกในรูปของวาจาหรือการกระทำก็ได้
6. กระทำตนให้เป็นผู้มีสภาพอ่อนน้อมต่อกันเสมอ ไม่แสดงตนในทำนองยกตนข่มท่าน หรือแสดงตนว่าเราเก่งกว่าผู้อื่น

ครูกับผู้ปกครอง

ผู้ปกครองนักเรียนเป็นบุคคลอีกกลุ่มหนึ่งนับว่ามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาเล่าเรียนของศิษย์และความก้าวหน้าของสถานศึกษา โรงเรียนใดที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้ปกครองนักเรียนเข้ามาใกล้ชิดโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนนั้นจะสามารถพัฒนาได้อย่างรวดเร็วทั้งด้านคุณภาพการเรียนของนักเรียนและการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสังคมรอบๆ โรงเรียน วิธีการที่ครูสามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ปกครองนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น

1. แจ้งผลการเรียนหรือความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบเป็นระยะๆ

2. ติดต่อกับผู้ปกครองเพื่อช่วยแก้ปัญหาของศิษย์ในกรณีที่ศิษย์มีปัญหาทางการเรียนความประพฤติ สุขภาพอื่นๆ
3. หาเวลาเยี่ยมเยียนผู้ปกครองเมื่อมีโอกาสอันเหมาะสม เช่น เมื่อได้ข่าวการเจ็บป่วยหรือสมาชิกในครอบครัวถึงแก่กรรม เป็นต้น
4. เชิญผู้ปกครองร่วมทำกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เช่น การแข่งขันกีฬา ประจำปีงานแจกประกาศนียบัตร หรืองานชุมนุมศิษย์เก่า เป็นต้น
5. เมื่อได้รับเชิญไปร่วมงานของผู้ปกครองนักเรียน เช่น งานอุปสมบท งานขึ้นบ้านใหม่ งานมงคลสมรส เป็นต้น ต้องพยายามหาเวลาว่างไปให้ได้
6. ครูควรร่วมมือกันทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้และอาชีพให้ผู้ปกครองและประชาชนในท้องถิ่นบ้าง จะทำให้ประชาชนเห็นความสำคัญของครูมากยิ่งขึ้น
7. เมื่อชุมชนได้ร่วมมือกันจัดงานต่างๆ เช่น งานประจำปีของวัดหรืองานเทศกาลต่างๆ ครูควรให้ความร่วมมืออยู่อย่างสม่ำเสมอ
8. ครูควรแจ้งข่าวสารต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ปกครอง โดยให้ผู้ปกครองได้ทราบเป็นระยะๆ ซึ่งอาจจะส่งข่าวสารทางโรงเรียนหรือการติดประกาศตามที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้านก็ได้ นอกจากครูจะต้องพยายามสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนกลุ่มบุคคลต่างๆ ดังกล่าวซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความใกล้ชิดกับครู และครูก็ต้องเกี่ยวข้องด้วยตลอดเวลาแล้ว ยังมีกลุ่มบุคคลอื่น ๆ ที่ครูจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีด้วยอีก เช่น พระภิกษุกับบุคคลทั่วไป โดยเฉพาะพระภิกษุสงฆ์ในวัดซึ่งโรงเรียนตั้งอยู่ จะมีส่วนช่วยให้การดำเนินงานต่างๆ ของ โรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อยมากขึ้น ส่วนประชาชนทั่วไปนั้นหากได้รับความประทับใจ เมื่อมาติดต่อกับโรงเรียน ก็จะเป็นส่วนเป็นพลังอีกส่วนหนึ่งที่คอยสนับสนุนงานการศึกษาของโรงเรียนให้ก้าวหน้าต่อไป

E (Evaluation) – การประเมินผล หมายถึงการประเมินผลการเรียนการสอนนักเรียนซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งของครู เพราะการประเมินผลการเรียนการสอนเป็นการวัดความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ในด้านต่าง ๆ หากครูสอนแล้วไม่มีการประเมินผลหรือวัดผลครูก็จะไม่ทราบได้ว่าศิษย์มีความเจริญก้าวหน้าในด้านใดมากน้อยเพียงใด ดังนั้นครูจึงควรจะระลึกอยู่เสมอว่า ณ ที่ใดมีการสอน ที่นั้นจะต้องมีการสอบ สำหรับการประเมินผลการเรียนการสอนของนักเรียนนั้น ครูสามารถใช้วิธีการต่างๆ ได้หลายวิธี ทั้งนี้อาจจะใช้หลายๆ วิธีในการประเมินผลครั้งหนึ่งหรือเลือกใช้เพียงวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ในการประเมินผลการเรียนการสอนนั้นมีหลายวิธีเช่น

1. การสังเกต หมายถึง การสังเกตพฤติกรรมการทำงาน การร่วมกิจกรรมกลุ่มหรือความตั้งใจในการศึกษาเล่าเรียน เป็นต้น
2. การสัมภาษณ์ หมายถึง การสัมภาษณ์เพื่อต้องการทราบความเจริญก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งอาจจะเป็นการสัมภาษณ์ในเนื้อหาวิชาการที่เรียนวิธีการเรียนหรือวิธีการทำงาน เป็นต้น
3. การทดสอบ หมายถึง การทดสอบความรู้ในวิชาการที่เรียน อาจจะเป็นการทดสอบทางภาคทฤษฎีหรือภาคปฏิบัติก็ได้ ถ้าจะให้ได้ผลดียิ่งขึ้นก็ควรมีการทดสอบทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในการเรียนการสอนทุกๆ วิชา

4. การจัดอันดับคุณภาพ หมายถึง การนำเอาผลงานของนักเรียนแต่ละคนในกลุ่มมาเปรียบเทียบกับกันในด้านคุณภาพแล้วประเมินคุณภาพของนักเรียนแต่ละคนว่าควรอยู่ในระดับใด

5. การใช้แบบสอบถามและแบบสำรวจ เป็นวิธีการประเมินผลการเรียนอีกแบบหนึ่งเพื่อสำรวจตรวจสอบคุณภาพการเรียนการสอนทั้งของนักเรียนและของครู

6. การบันทึกย่อและระเบียบสะสม เป็นวิธีที่ครูจดบันทึกพฤติกรรมความเจริญก้าวหน้าของนักเรียนแต่ละคนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

7. การศึกษาเป็นรายบุคคล หมายถึง เป็นวิธีการที่นิยมใช้กับนักเรียนที่มีปัญหาเป็นรายบุคคลปัญหาในที่นี้หมายความว่าความบกพร่องทั้งเด็กที่เรียนเก่งและเด็กที่เรียนอ่อนรวมทั้งเด็กมีปัญหาในด้านพฤติกรรมต่างๆ ด้วย

8. การใช้วิธีสังคมมิติ เป็นวิธีการที่นิยมใช้เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มเดียวกันประเมินคุณภาพของบุคคลในสมาชิกเดียวกัน เพื่อตรวจสอบดูว่า สมาชิกคนใดได้รับความนิยมนิยมสูงสุดในด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายๆ ด้านก็ได้

9. การให้ปฏิบัติและนำไปใช้ เป็นวิธีการที่ครูต้องการทราบพัฒนาการทางด้านทักษะหรือการปฏิบัติงานของนักเรียนหลังจากที่ได้แนะนำวิธีการปฏิบัติให้แล้วการประเมินผลการเรียนการสอนทุกๆ วิชา ครูควรประเมินความเจริญก้าวหน้าของนักเรียนหลายๆ ด้านที่สำคัญคือ

9.1 ด้านความรู้ (Cognitive Domain) คือ การวัดความรู้ความเข้าใจ การนำไปใช้การวิเคราะห์การสังเคราะห์ และการประเมินผล

9.2 ด้านเจตคติ (Affective Domain) คือ การวัดความรู้สึก ค่านิยม คุณธรรมและจริยธรรมของนักเรียนในด้านต่างๆ เช่น ความตรงต่อเวลา ความมีระเบียบวินัย ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และความขยันขันแข็งในการทำงาน เป็นต้น

9.3 ด้านการปฏิบัติ (Psychomotor Domain) คือการวัดด้านการปฏิบัติงานเพื่อต้องการทราบว่านักเรียนทำงานเป็น หรือไม่หลังจากที่ได้ศึกษาภาคทฤษฎีแล้ว การวัดด้านการปฏิบัติงานหรือด้านทักษะนี้ ครูจะใช้มากหรือน้อยจะต้องขึ้นอยู่กับลักษณะวิชาที่สอน วิชาใดเน้นการปฏิบัติงานก็จำเป็นต้องมีการวัดด้านการปฏิบัติงานให้มาก ส่วนวิชาใดเน้นให้เกิดความงอกงามทางด้านสติปัญญา การวัดด้านการปฏิบัติงานก็จะลดน้อยลง อย่างไรก็ตาม ในการเรียนการสอนทุกๆ วิชาครูจะมีการวัดในด้านการปฏิบัติงานบ้างตามสมควร

R (Research) – การวิจัย หมายถึง ครูต้องเป็นนักแก้ปัญหา เพราะการวิจัยเป็นวิธีการแก้ปัญหาและการศึกษาหาความจริง ความรู้ที่เชื่อถือได้โดยวิธี การวิจัยของครูในที่นี้อาจจะมีความหมายเพียงแค่นค้นหาสาเหตุต่างๆ ที่นักเรียนมีปัญหาไปจนถึงการวิจัยอย่างมีระบบในขั้นสูงก็ได้ สาเหตุที่ครูต้องรับผิดชอบในด้านนี้ก็เพราะในการเรียนการสอนทุกๆ วิชา ครูจะต้องพบกับปัญหาต่างๆ อยู่เสมอ เช่น ปัญหาเด็กไม่ทำการบ้าน เด็กหนีโรงเรียน เด็กที่ชอบรังแกเพื่อน และเด็กที่ชอบลักขโมย เป็นต้น พฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้ ถ้าครูสามารถแก้ไขได้ก็จะทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การที่ครูจะแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ครูจะต้องทราบสาเหตุแห่งปัญหานั้น วิธีการที่ครูจะทราบสาเหตุที่แท้จริงได้ ครูจะต้องอาศัยการวิจัย

เข้ามาช่วย ดังนั้น หน้าที่ของครูในด้านการค้นคว้าวิจัยจึงเป็นงานที่ครูจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้น ครูทุกคนจึงควรศึกษาระบบการวิจัยให้มีความรู้ ความเข้าใจด้วย ขั้นตอนในการวิจัยที่สำคัญมี ดังนี้

1. การตั้งปัญหา
2. การตั้งสมมุติฐานเพื่อแก้ปัญหา
3. การรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผล

สำหรับขั้นตอนของการทำงานวิจัยควรดำเนินงานตามลำดับต่อไปนี้

1. การเลือกปัญหาสำหรับการวิจัย
2. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. การจำกัดขอบเขตและการให้คำจำกัดความของปัญหา
4. การตั้งสมมุติฐาน
5. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
6. การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย
7. การรวบรวมข้อมูล
8. การวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูล
9. การสรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ
10. การรายงานผลการวิจัย

S (Service) บริการ หมายถึง การให้บริการ คือ ครูจะต้องให้บริการแก่สังคม หรือบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังต่อไปนี้

1. บริการความรู้ทั่วไป ให้แก่นักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชนในท้องถิ่น
2. บริการความรู้ทางด้านความรู้และสุขภาพอนามัย โดยเป็นผู้ให้ความรู้หรือเป็นผู้ประสานงานเพื่อดำเนินการให้ความรู้แก่ประชาชน
3. บริการด้านอาชีพ เช่น ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดฝึกอบรมอาชีพระยะสั้นให้ประชาชนในท้องถิ่น
4. บริการให้คำปรึกษาหารือทางด้านการศึกษาหรือการทำงาน
5. บริการด้านแรงงาน เช่น ครูร่วมมือกับนักเรียนเพื่อพัฒนาหมู่บ้าน
6. บริการด้านอาคารสถานที่แก่ผู้ปกครองนักเรียนที่มาขอใช้อาคารสถานที่ในโรงเรียนด้วยความเต็มใจ

1.4.3 หน้าที่และความรับผิดชอบของครู

ครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเยาวชนของชาติให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาตนเอง และเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพของสังคม ครูควรให้ความสำคัญกับอาชีพของตนเองให้มากที่สุด เพื่อผลประโยชน์ที่ดีต่อผู้เรียน โดยครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- 1) สอนศิลปวิทยาให้แก่ศิษย์ ซึ่งถือเป็นหน้าที่สำคัญสำหรับครู ครูที่ดีต้องทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาการสอนให้สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของนักเรียน นอกจากนั้นต้องสามารถให้บริการการแนะแนวในด้านการศึกษา การครองตน และรักษา

สุขภาพอนามัย จัดทำและใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งสามารถปรับหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นและสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน

2) แนะนำการศึกษาและอาชีพที่เหมาะสมให้แก่ศิษย์ เพื่อช่วยให้ศิษย์ของตนสามารถเลือกวิชาเรียนได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ครูต้องคำนึงถึงสติปัญญา ความสามารถ และความถนัดของบุคลิกภาพของศิษย์ด้วย

3) พัฒนาและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ โดยการจัดกิจกรรม ซึ่งมีทั้งกิจกรรมการเรียนการสอนในหลักสูตร และกิจกรรมการเรียนการสอนนอกหลักสูตร

4) ประเมินผลความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ เพื่อจะได้ทราบว่า ศิษย์ได้พัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้ามากน้อยเพียงใดแล้ว การประเมินผลความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ควรทำอย่างสม่ำเสมอ

5) อบรมคุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัย และค่านิยมที่ดีงามให้แก่ศิษย์เพื่อศิษย์จะได้เป็นผู้ใหญ่ที่ดีของสังคมในวันหน้า

6) ปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานและสถานศึกษา ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติครูและจรรยาบรรณครู เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์

7) ตรงต่อเวลา โดยการเข้าสอนและเลิกสอนตามเวลา ทำงานสำเร็จครบถ้วนตามเวลาและรักษาเวลาที่นัดหมาย

8) ปฏิบัติงาน ทำงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

9) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของคน โดยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอครูไทยในสมัยกรุงสุโขทัยถึงกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้นคือพระภิกษุสมัยนั้นภาระหน้าที่ของพระภิกษุที่เป็นครู คือต้องบิณฑบาตมาเลี้ยงดูศิษย์อบรมศิษย์ในทางศาสนา นอกจากนั้นครูจะสอนเขียนอ่านหนังสือไทยและบาลี กิจกรรมในแต่ละวันจะแสดงให้ทราบถึงหน้าที่ของพระที่เป็นครูคือในช่วงเช้าหลังจากที่ท่านฉันข้าวเสร็จ มีการเรียนเขียนอ่าน ต่อหนังสือ ท่องบ่น ตอนก่อนเพล เด็กก็จะต้องเตรียมการให้พระฉันเพลหลังอาหารกลางวันเด็กก็ฝึกหัดเขียน อ่าน ท่องบ่น พระก็จำวัด พอถึงเวลาบ่าย 1 โมง หรือ 2 โมงพระก็ตื่นนอนมาตรวจให้และสอบดูผู้เขียนอ่านไปตอนเช้าว่าถูกต้องเพียงใด คนที่แม่นยำก็ได้เรียนต่อเติมขึ้นไป บางแห่งมีการตรวจสอบในตอนเช้าตอนบ่ายจึงเรียนเขียนอ่านต่อ ถ้าใครเกียจคร้านก็จะถูกตีด้วยไม้ บ่าย 4 โมงครึ่ง หรือ 5 โมง จึงเลิกเรียน วันหยุดเรียนได้แก่วันพระ และวันที่มีพิธีต่างๆ (กระทรวงศึกษาธิการ 2546: 3)

1.5 หลักการกระบวนการและวิธีการพัฒนาครู

1.5.1 หลักการพัฒนาครู

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาครู ดังนี้

พนัส หันนาคินท์ (2530: 132-133) ได้เสนอหลักการในการพัฒนาครูไว้สรุปได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

2. การพัฒนาคนนั้นเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตาย

3. ระบบโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ต่างๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่ และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
4. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบโรงเรียนให้สูงขึ้น
5. ระบบโรงเรียนควรถือว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่จะให้ผลระยะยาว

ยิวดี ศรีธรรมรัฐ (2541: 204-205) กล่าวถึงหลักการพัฒนาครูว่าควรเปิดโอกาสให้ทุกคนที่ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน ด้วยวิธีการที่เหมาะสม ในการพัฒนาครูจำนวนมากให้ทั่วถึง ซึ่งอาจปรับใช้วิธีการฝึกอบรมพัฒนาโดยโครงการอบรมทางไกล โดยอาศัยสื่อมวลชน วิทยุ โทรทัศน์มากขึ้นกำหนดบทบาทหน้าที่และสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาทุกคนพัฒนาครูในความรับผิดชอบของเขาโดยแนะนำสอนงาน มอบหมายให้ปฏิบัติงานอันเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้สูงขึ้น จัดทำโครงการที่ชัดเจนล่วงหน้าว่าจะพัฒนาใคร โดยวิธีใด เพื่อให้เกิดผลอย่างไร ในระยะเวลาเท่าใด รวมทั้งการเปิดโอกาสให้บุคคลพัฒนาตนเองโดยมีคู่มือการทำงาน มีตำราเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานพัฒนาบุคคลไว้ให้ได้ศึกษาด้วยตนเอง ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการศึกษอบรมจากสถาบันภายนอกด้วยตนเองด้วย

สงบ ลักษณะ (2544) มีแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการสำคัญของการพัฒนาครู ดังนี้

1. ความเป็นมืออาชีพในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถในการนำตนเองไปสู่การทำงานที่ได้มาตรฐาน รับผิดชอบผลที่เกิดขึ้น สามารถแสวงหา คิดค้นวิธีการที่แหลมคมที่ประกันความสำเร็จของการบรรลุผลที่พึงปรารถนา สามารถแก้ปัญหาปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนเองอยู่ตลอดเวลา
2. การส่งเสริมคนเก่งคนดี ระบบใหม่ของการบริหารจัดการด้านบุคคลจำเป็นต้องมีประสิทธิภาพในการแสวงหาคนเก่ง คนดีเข้าทำงาน พิทักษ์ปกป้องส่งเสริมรักษาคนเก่งคนดีให้คงอยู่ในระบบงานมีกำลังใจมีความสุขในการทำงาน ช่วยเหลือพัฒนาผู้ด้อยความสามารถให้มีความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าเหลือกำลังจะช่วยเหลือ ต้องมีวิธีการกำจัดผู้ไม่พึงปรารถนาออกจากระบบได้ ครูเก่งครูดียังมีจำนวนน้อย ระบบใหม่ต้องค้นหาครูเก่งให้พบส่งเสริมให้เติบโต เช่น ประเมินเข้าระดับตำแหน่งสูงขึ้นโดยไม่ต้องให้เขาต้องมาทำเอกสารผลงานทางวิชาการ ให้ทุนสนับสนุนให้เขาเผยแพร่ขยายผลความเก่งความดีสู่เพื่อนครูให้สะดวกยิ่งขึ้นแก่ครู
3. การจัดเครื่องมือเครื่องใช้อำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน ในด้านความสามารถ ความสนใจ และความต้องการ จำเป็นต้องใช้สื่อ อุปกรณ์การเรียนรู้และเทคโนโลยีช่วยการเรียนที่หลากหลาย ในช่วงที่ผ่านมาครูต้องรับภาระและใช้เวลาไปกับการสร้างสื่อช่วยการเรียนการสอนด้วยตนเอง ทำให้มีเวลาน้อยลงในการปรับปรุงกิจกรรมการเรียนรู้ อีกทั้งสถานศึกษามีสื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยี อย่างสมบูรณ์แตกต่างกัน ทำให้มาตรฐานคุณภาพของการจัดการศึกษามีความแตกต่างกันระหว่างสถานศึกษาต่างๆ หากรัฐรับภาระสร้างความเสมอภาคระหว่างสถานศึกษาในการมีความพร้อมในด้านเครื่องมือเครื่องใช้อำนวยความสะดวกแก่ครูเป็นปัจจัยสำคัญ เพิ่มความสำเร็จของคุณภาพการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาได้มากขึ้น

5. การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ การบริหารจัดการทางการศึกษาในทุกๆระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษา จำเป็นต้องสร้างวิสัยทัศน์ กระบวนการติดตัสใจ กระบวนการวางแผน กระบวนการปฏิบัติงาน และเจตคติค่านิยมกันใหม่ ให้เน้นไปที่การมองเป้าหมายความสำเร็จในผลลัพธ์ที่ทุกคนต้องการและเห็นพ้องต้องกัน ร่วมกันคิดค้นวิธีการที่แหลมคมที่นำไปสู่ผล พอใจกับการประเมิน ตรวจสอบผลการทำงาน และรับผิดชอบต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อผลที่ดีอยู่เสมอ ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับตรงกันว่า การปฏิรูปการศึกษา เป็นเรื่องของทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วม เริ่มจากการทบทวนบ่นถึงปัญหาอุปสรรคของการจัดการศึกษา ต้องรีบคิดเสนอแนะทันทีว่าช่วยกันแก้ปัญหาอุปสรรคนั้นๆ ซึ่งไม่ต้องเน้นมากนักกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ อะไรจากการปฏิรูปการศึกษา แต่ควรเน้นว่าควรช่วยให้อะไรและทำอะไรเพื่อเด็กและเยาวชนในการปฏิรูปการศึกษา

สรุปได้ว่าหลักการในการพัฒนาครู เป็นการพัฒนาครูที่จะต้องดำเนินการอย่างมีระบบ มีขั้นตอนที่ชัดเจน ซึ่งประสิทธิภาพของระบบขึ้นอยู่กับทักษะของสมาชิกที่ประกอบกันเป็นคณะบุคคลในสถานศึกษา ตลอดจนประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องลงมือปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตรงตามกระบวนการที่กำหนดไว้ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับเป้าหมาย

1.5.2 กระบวนการพัฒนาครู

การพัฒนาครูในโรงเรียนที่ได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ จะสามารถทำให้เกิดระบบงานที่มีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพเท่านั้นยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งมีความต้องการแตกต่างกันตามความสนใจ ความถนัดของตนเอง ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับสภาพการณ์เทคโนโลยีด้วย พันัส หันนาคินท์ (2526) ได้กล่าวว่ากระบวนการพัฒนาบุคลากรอาจแบ่งได้เป็น 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 กำหนดเป้าหมายและบทบาทในการพัฒนาบุคลากร เป้าหมายในการพัฒนาตัวบุคคลจะต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของระบบโรงเรียนหรือสถาบันแห่งนั้นๆ

ขั้นที่ 2 วางโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากร เมื่อได้มีการกำหนดเป้าหมายและบทบาทในการดำเนินงานในด้านการพัฒนาบุคลากรแล้ว ขั้นต่อไปก็คือการวางโครงการที่จะต้องเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการที่จะพัฒนา อันได้มาจากข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลที่เรามีอยู่

ขั้นที่ 3 การจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร กิจกรรมต่างๆ ที่จะจัดจะต้องมุ่งผลที่ก่อให้เกิดการประสานงานแลการร่วมมือกัน เพื่อนำไปสู่จุดหมายของโรงเรียน

ขั้นที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เป็นความพยายามที่จะตอบคำถามสองคำถาม คือ คำถามแรกเป็นการต้องการทราบว่าแผนการพัฒนาตัวบุคคลได้กระทำด้วยความละเอียดรอบคอบเพียงไร ประการที่สองนั้นเป็นการประเมินผล ผลของการพัฒนาบุคลากรที่จะให้ประโยชน์ต่อการทำงานในหน้าที่ทั้งในเฉพาะตนเองและระบบโรงเรียน

ชูชัย สมิธไกร (2538: 6-7) ได้ให้ความเห็นว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยการทำงาน 4 ขั้นตอนใหญ่ๆ ดังต่อไปนี้

1. การสำรวจและกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร คือ สิ่งที่ต้องการต้องการได้รับจากโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมักจะเกิดขึ้นเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ไม่เป็นไปตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ปัญหาเหล่านี้จะต้องเป็นปัญหาซึ่งสามารถจัดการได้ด้วยการพัฒนาฝึกอบรมหรือ

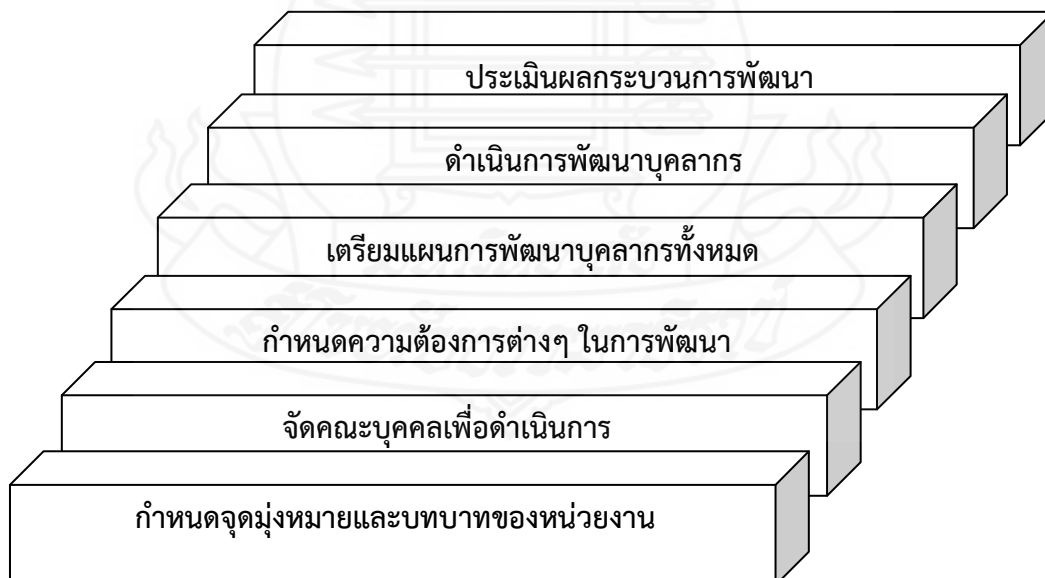
ให้การศึกษา มิใช่เป็นปัญหาที่ต้องจัดการด้วยวิธีการอื่นๆ เช่น การเปลี่ยนโครงสร้างองค์การการเพิ่มกำลังคน เป็นต้น

2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร เมื่อองค์การทราบถึงความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแล้ว ขั้นตอนต่อมาก็คือ การวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรซึ่งจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ และระยะเวลาของโครงการการพัฒนาบุคลากรแต่ละโครงการอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร อาจมีมากกว่าเกินความสามารถที่จะตอบสนองได้ในเวลาหนึ่ง ๆ ดังนั้น การวางแผนจะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของแต่ละโครงการเพื่อให้สามารถจัดสรรและบริหารทรัพยากรขององค์การอันมีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

3. การคัดเลือก ออกแบบ และดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ซึ่งขั้นตอนนี้ คือ การพิจารณาว่าโครงการพัฒนาบุคลากรซึ่งจะจัดขึ้นนั้นควรมรลักษณะอย่างไร เช่น ในแง่ของหลักสูตร วิธีการ กิจกรรม และรายละเอียดอื่นๆ เป็นต้น ทั้งนี้ การพิจารณาจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นหลักสำคัญเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์การได้อย่างดีที่สุด

4. การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทราบถึงสิ่งที่ได้ดำเนินการว่าบรรลุผลอุปสรรค และสิ่งที่ควรแก้ไขในการดำเนินงานต่อไป

เมธี ปีลันธนานนท์ (2529) ได้กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ดังปรากฏในภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพที่ 2.2 กระบวนการพัฒนาบุคลากรครู

ที่มา: เมธี ปีลันธนานนท์ (2529)

โดยรายละเอียด ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน

ในการที่จะให้มองเห็นของกระบวนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนมีความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจความสัมพันธ์ของเป้าประสงค์กับระบบงานที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันดังกล่าว มีดังต่อไปนี้

1. เป้าประสงค์ของระบบโรงเรียนจะก่อให้เกิดตำแหน่งและความรับผิดชอบในหน่วยงาน
2. กิจกรรมต่างๆ ในระบบโรงเรียนต้องการทักษะ ความรู้ และความสามารถในด้านต่าง ๆ ของบุคลากร
3. งานของระบบโรงเรียนจัดขึ้นเป็นระบบย่อย ๆ หรือหน่วยงานย่อยๆ และปฏิบัติงานโดยเป็นบุคลากรเป็นกลุ่ม เช่น กลุ่มประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอื่น ๆ
4. ในการที่จะปรับปรุงประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบโรงเรียนทั้งหมดนั้น แต่ละหน่วยงานควรเข้าใจและทราบบทบาทของตนว่าบทบาทของตนมีอย่างไร เพราะเป็นความจำเป็นเบื้องต้นสำหรับพฤติกรรมของบุคคล
5. ระบบควรต้องให้แต่ละหน่วยงานแต่ละบุคคลได้ทราบมาตรฐานของการดำเนินงาน ซึ่งคาดหวังไว้และต้องการให้บรรลุ
6. แผนการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับเป้าประสงค์ของหน่วยงาน หน่วยงานและของปัจเจกบุคคลกิจกรรมการพัฒนาแต่ละอย่างจะมุ่งที่กิจกรรมที่จะทำให้บุคคลหรือหน่วยงานเข้าไปข้างหน้าจากที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เข้าสู่บทบาทที่เป็นอุดมคติ การประเมินค่าแรงงานต่างๆ ในระบบงานเพื่อการพัฒนาจะตั้งอยู่บนรากฐานของความก้าวหน้าที่จะนำไปสู่มาตรฐานของการดำเนินงานข้างหน้า

ขั้นที่ 2 จัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบต่อการพัฒนาบุคลากร คือ

1. คณะกรรมการการศึกษา
2. สมาคมหรือองค์กรครู
3. ปัจเจกบุคคล

คณะกรรมการการศึกษามีบทบาทและความรับผิดชอบในแผนงานพัฒนาบุคลากร ในด้านที่จะสร้างบรรยากาศ และคิดหาหนทางที่จะทำให้กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเกิดขึ้นได้ โดยจะเป็นผู้วางและกำหนดแผนงานหลักของการพัฒนาบุคลากร หัวหน้าหน่วยงานต่างๆ จะมีความรับผิดชอบที่จะกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นที่ต้องการในการดำเนินงานของหน่วยงานของตน และเสนอแนวทางต่างๆ กับผู้บังคับบัญชาได้ทราบความจำเป็นเหล่านี้ แต่อย่างไรก็ตามความรับผิดชอบส่วนใหญ่ในการพัฒนามักตกอยู่กับผู้บริหารของแต่ละหน่วยงาน เพราะเป็นผู้ที่จะติดต่อใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละวันจึงทราบความประสงค์ต่างๆ ของบุคลากรที่ต้องการพัฒนา

ขั้นที่ 3 กำหนดความต้องการต่างๆ ในการพัฒนา

ในขั้นนี้จะเป็นการกำหนดความต้องการต่าง ๆ ให้เฉพาะเจาะจงที่ต้องการพัฒนา ซึ่งจะกระทำได้ด้วยการจัดแผนงานอย่างมีระบบ ความต้องการต่าง ๆ นี้สามารถแยกออกได้เป็น 3 ลักษณะคือ

1. ความต้องการการพัฒนาของระบบเป็นส่วนหนึ่ง หมายถึง ความต้องการการพัฒนาที่สอดคล้องกันระหว่างสภาพความขาดแคลนกับสภาพที่ต้องการ เพื่อพัฒนาระบบในหน่วยงาน แหล่งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญคือ ผลกำลังคน ซึ่งจะชี้ความแตกต่างระหว่างกำลังคนที่มีอยู่กับกำลังคนที่ต้องการพัฒนาระบบจึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะแก้ไขความแตกต่างในเรื่องความต้องการบุคลากรและบรรจุหรือเสริมเข้าตำแหน่ง รวมทั้งการเลื่อนโยกย้ายตำแหน่งในระบบงาน แผนกำลังคน จะช่วยในการสร้างโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพบุคคลต่าง ๆ ได้

2. ความต้องการเฉพาะหน่วยงาน เป็นความต้องการของหน่วยงานงานที่สนใจในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่สนใจในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการพัฒนาของปัจเจกบุคคล เป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพของแต่ละรายบุคคลตามความต้องการของแต่ละบุคคลเอง โดยพิจารณาจากข้อมูลและรายละเอียดจากหลักฐาน การสรรหา การคัดเลือก การจูงใจบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน และกระบวนการประเมินการค่าการปฏิบัติงานของบุคลากร

ขั้นที่ 4 เตรียมแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด

การวางแผนสำหรับการพัฒนาบุคลากรของฝ่ายบริหารกลางนั้นเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญๆ เช่น แผนงานอะไรที่คาดหวังว่าจะทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยทางใด ภายในขอบเขตใดและลำดับก่อนหลังอย่างไร ส่วนผู้บริหารระดับสูงในระบบโรงเรียนจะกำหนดแนวทางที่จะเริ่มดำเนินการ และประสานงานแผนงานพัฒนาบุคลากรทั้งหมด แนวทางนี้จะรวมทั้ง จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว นโยบายต่างๆ งบประมาณ การลำดับก่อนหลัง

ขั้นที่ 5 ดำเนินการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินงานแผนงานพัฒนาบุคลากร เป็นการรวบรวมเอากิจกรรมต่างๆ ในแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายต่างๆ ที่ตั้งไว้ และให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายการดำเนินงานจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเฉพาะอย่าง เช่น การตัดสินใจเลือกกิจกรรม ช่วงระยะเวลาสำหรับดำเนินกิจกรรม บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เงินที่จะใช้จ่ายสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ต้องการ

ขั้นที่ 6 ประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากรครู

การประเมินผลกระบวนการพัฒนาครู มีข้อคำนึงอยู่ 3 ประการ คือ

1. ค้นหารายละเอียดเพื่อให้ทราบว่าฝ่ายบริหารรู้วิธีการนำเอากระบวนการพัฒนาไปใช้อย่างไร ได้แก่ เรื่องการวางแผน การจัดการ การดำเนินการ

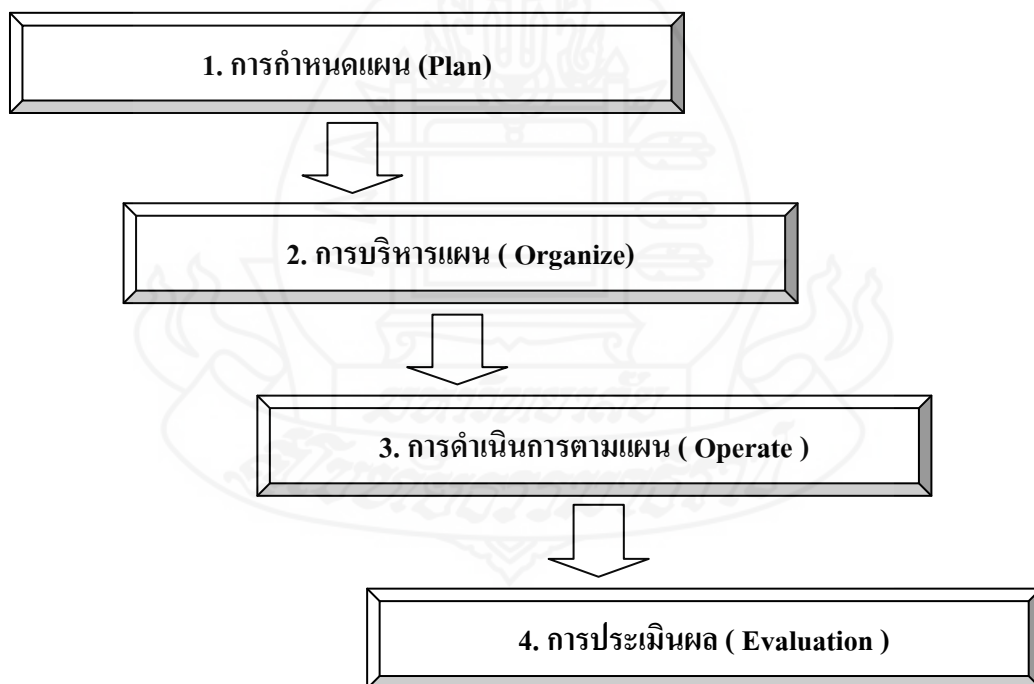
2. ค้นหาข้อมูลและรายละเอียดเกี่ยวกับปริมาณของประสิทธิผลที่ก่อให้เกิดความรู้ทางเทคนิคในการพัฒนาบุคลากรครูมากเพียงใด

3. แผนงานพัฒนาใดมีส่วนช่วยให้เป้าประสงค์ของหน่วยงานในแต่ละวัน แต่ละปี และเป้าประสงค์ระยะยาว บรรลุผลเพียงใด เราวัดอะไรได้บ้างจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

บิชอป (Bishop, 1979: 172) ได้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 6 ขั้นตอน

1. ศึกษาความต้องการว่าบุคลากรมีความต้องการอะไร แต่ถ้าบุคลากรไม่มีความต้องการที่จะพัฒนา ผู้บริหารจะต้องหาวิธีกระตุ้นเพื่อให้บุคลากรสนใจที่จะพัฒนา
2. วิเคราะห์ความต้องการของครูโดยรวมว่าสนใจอะไร เพื่อจะได้ดำเนินการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
3. การพัฒนาโดยวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง เช่น ประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปราย การศึกษาดูงาน การสอนงาน เป็นต้น
4. ความเป็นไปได้ของโครงการ ซึ่งอาจจะศึกษาโดยการทำวิจัยการทดลอง การปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้โครงการดำเนินไปด้วยดี
5. การปฏิบัติตามโครงการจำเป็นต้องหาวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์เพื่อชี้แนะและให้การฝึกอบรม
6. การประเมินผลว่าบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยดำเนินการเป็นระยะและพิจารณาอย่างมีหลักเกณฑ์

Castetter (1992) ได้แบ่งกระบวนการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังปรากฏในภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพที่ 2.3 กระบวนการพัฒนาบุคลากรของ Castetter

ที่มา: Castetter William Benjamin (1992)

โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดแผน (Plan) มีที่มาจากข้อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยเป็นการสำรวจและกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งความต้องการในการพัฒนาบุคลากรก็คือ สิ่งที่ต้องการต้องการจะได้รับจากโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมักจะเกิดขึ้นเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ไม่เป็นไปตามมาตรฐานการทำงานที่ได้กำหนดไว้ โดยปัญหาจะต้องเป็นปัญหาซึ่งสามารถจัดการได้ การกำหนดแผน (Plan) จะต้องมีองค์ประกอบที่เป็นโครงสร้างชัดเจน (Clarify structural elements) ดังนี้

- 1.1 กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน
- 1.2 กำหนดความต้องการของหน่วยงานและบุคลากร
- 1.3 กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร
- 1.4 กำหนดหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร

ดังนั้น ในการกำหนดแผน (Plan) นั้นจะต้องมีการกำหนดจุดประสงค์ วิธีการและระยะเวลาของโครงการแต่ละโครงการอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร อาจมีมากเกินความสามารถที่จะตอบสนองได้ในเวลาหนึ่งๆ ดังนั้นการวางแผนจะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของแต่ละโครงการด้วย เพื่อให้สามารถจัดสรรและบริหารทรัพยากรขององค์การให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

2. การบริหารแผน (Organize) ซึ่งจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

- 2.1 คัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนา
- 2.2 พัฒนาผู้ให้การฝึกอบรม
- 2.3 สร้างหลักสูตรและกำหนดเนื้อหาเป็นโครงสร้างการฝึกอบรม
- 2.4 จัดสรรงบประมาณ
- 2.5 เลือกวิธีและสื่อในการฝึกอบรม
- 2.6 กำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

ดังนั้น ในการบริหารแผน (Organize) นั้นเป็นขั้นตอนที่ครอบคลุมไปถึงการกำหนดกิจกรรมหรือวิธีการต่างๆ ที่ใช้ในการพัฒนา กำหนดผู้รับผิดชอบกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งกำหนดเวลาที่จะดำเนินการใช้ โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ควรพิจารณาให้สอดคล้องกับแผนงานด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับกำลังคน

3. การดำเนินการตามแผน (Operate) ต้องมีการคัดเลือกการออกแบบ และดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรว่าควรมีลักษณะอย่างไร โดยครอบคลุมหลักสูตร วิธีการกิจกรรม และรายละเอียดอื่น โดยจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นหลักสำคัญ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์การได้อย่างดีที่สุด

4. การประเมินผล (Evaluation) การประเมินผลโครงการการพัฒนาบุคลากร (Evaluation) ก็เพื่อให้สิ่งที่ได้ดำเนินการบรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย ปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่ควรแก้ไขในการดำเนินการต่อไป

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรควรมีขั้นตอนที่สำคัญตามลำดับ คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครู ซึ่งเป็นการสำรวจ และกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครู ซึ่งความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูก็คือ สิ่งที่ต้องคัดกรองความต้องการจะได้รับจากโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมักจะเกิดขึ้นเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของงานบุคลากรครู โดยปัญหาจะต้องเป็นปัญหาซึ่งสามารถจัดการได้

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนาบุคลากรครู ซึ่งเป็นการกำหนด จุดประสงค์ วิธีการ และระยะเวลาของโครงการอย่างชัดเจน อย่างเป็นรูปธรรม ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร อาจมีมากเกินไปจนความสามารถที่จะตอบสนองได้ในเวลาหนึ่งๆ ดังนั้น การวางแผน จะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของแต่ละโครงการด้วย เพื่อให้สามารถจัดสรรและ บริหารทรัพยากรขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 การคัดเลือก การออกแบบ และดำเนินกิจกรรมการพัฒนา บุคลากร ว่าควรมีลักษณะอย่างไร โดยครอบคลุมหลักสูตร วิธีการ กิจกรรมและรายละเอียดอื่น โดย จะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นสำคัญ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของ องค์กรได้อย่างดีที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาครู เป็นการประเมินโครงการพัฒนา บุคลากรครู เพื่อให้ทราบว่าสิ่งที่ได้ดำเนินการบรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย ปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่ควร จะแก้ไขในการดำเนินการต่อไป

กล่าวโดยสรุป กระบวนการของการพัฒนาครูจะต้องดำเนินการอย่างมีระบบ มีขั้นตอนที่ชัดเจน ซึ่งประสิทธิภาพของระบบขึ้นอยู่กับทักษะของสมาชิกที่ประกอบกันเป็นคณะบุคคล ในสถานศึกษา ตลอดจนประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานที่จะต้องลงมือปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตรงตาม กระบวนการที่กำหนดไว้และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับเป้าหมาย

1.5.3 วิธีการพัฒนาบุคลากรครู

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรครู ดังนี้

ไพฑูริย์ สีนลรัตน์ (2524: 209-211) ได้กล่าวถึงการพัฒนาครูไว้ว่าการพัฒนา ครูเป็นแนวทางการพัฒนาการสอนระหว่างปฏิบัติการ (In-Service Training) การพัฒนาการสอนจะ มีคุณค่าสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องกัน กิจกรรมแต่ละอย่างมีการประสานสัมพันธ์ กัน ไม่ใช่จัดเป็นยุคเป็นช่วงๆ เพราะการสอนนั้นเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องไม่หยุดการ ดำเนินงานในด้านนี้ จึงควรมีโครงการที่มีการวางแผนมีผู้รับผิดชอบกำหนดเวลาและทำตารางให้แน่น การพัฒนาครูโดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอนนั้นจะดำเนินไปได้ด้วยดี และมีประสิทธิภาพอย่าง แท้จริงก็ต่อเมื่อเป็นกิจกรรมที่ครูเห็นคุณค่าด้วยตนเอง เห็นว่ากิจกรรมเหล่านั้นจะเป็นประโยชน์และ เอื้อต่อการการทำงานของคุณครู ผู้บริหารมีหน้าที่โน้มน้าว เพื่อให้เห็นความสำคัญและส่งเสริมให้ครูได้ รู้จักเข้าใจและเห็นปัญหาด้วยตนเอง การพัฒนาการสอนจะไม่มีจุดหมาย ถ้าทำด้วยการบังคับ เพราะแม้จะบังคับให้ครูร่วมกิจกรรมได้ แต่ครูจะไม่นำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติใช้ ถ้าครูไม่เห็นคุณค่าด้วย ตนเองการพัฒนาครูควรมีการประเมินผลร่วมกันทุกฝ่ายถึงจุดมุ่งหมายหลักการและประเมินอย่าง ตรงไปตรงมาตามหลักวิชาการ ในการพัฒนาครูด้านการเรียนการสอนนั้นอาจจะพิจารณา กล่าวคือ หลักการทั่วไปของการพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาตนเองและการจัดกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง นั้นเป็นพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากร เช่น การศึกษาเอกสาร การติดตามความเคลื่อนไหวต่างๆ

การปรึกษางานกับผู้บังคับบัญชา การอาสาทำงาน การมีโอกาสดำเนินการได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งเป็นการพัฒนาตนเอง ส่วนการจัดกิจกรรมในการบริหารนั้นจะเป็นกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ปรับปรุงเจตคติให้เหมาะสมกับงาน เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การประชุมสัมมนา กิจกรรมเพื่อการบริหาร เช่น การสับเปลี่ยนหน้าที่การงานกิจกรรมด้านการศึกษา เช่น การศึกษาต่อ เป็นต้น สิ่งเหล่านั้นคือการพัฒนาบุคลากร โดยการพัฒนานั้นต้องมีเทคนิคในการพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ

1. เทคนิคการพัฒนาโดยตรง หมายถึง กิจกรรมการดำเนินงานที่ผู้รับผิดชอบในการพัฒนาครูได้จัดขึ้นเพื่อส่งผลโดยตรงต่อการเรียนการสอนหรือการทำงานของครู มีส่วนร่วมโดยตรงเช่นกัน เทคนิคเหล่านี้อาจประมวลเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ได้ คือ

1.1 การประชุมปฏิบัติการ เป็นเทคนิคและกิจกรรมหลักของการพัฒนาการสอน การประชุม ปฏิบัติการ (Work-Shop) นี้ มีลักษณะที่สำคัญคือ มีผู้นำการประชุมและสมาชิกที่เข้าประชุม คณะวิทยากร และข้อจำกัดอื่นๆ

1.2 การประชุมอภิปราย การอภิปรายเป็นกิจกรรมที่ครูผู้สอนทุกคนสนใจ และคุ้นเคยการอภิปรายมีความสำคัญในการพัฒนาการสอน เพราะมีความเชื่อว่าการสอนที่ครูผู้สอนได้อภิปรายกันอย่างจริงจังและลึกซึ้ง (In-Depth Discussion) นั้นจะนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและหรือมีความมั่นใจในการสอนของตนเองดีขึ้น การอภิปรายในที่นี้ถือว่าผู้เข้าประชุมคือ ครูผู้สอนเป็นผู้มีประสบการณ์อยู่แล้ว แต่ถ้าได้ผู้มีพื้นฐานความรู้ด้านนั้นมานำอภิปราย และเปิดโอกาสให้ครูได้เตรียมตัวมาก่อนจะทำให้การอภิปรายได้ผลดีขึ้น รูปแบบของการอภิปรายนี้เรียกว่า Seminar ,Conference ,Group Discussion ฯลฯ

1.3 การให้คำปรึกษาหรือการให้ข้อติชม (Feedback) รวมทั้งการให้การเสนอแนะแก่ครูในเรื่องของการสอน ให้คำปรึกษาให้ข้อติชม และช่วยแก้ไขในบางเรื่อง การให้เทคนิคนี้จะต้องแนบเนียนไม่ให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีปัญหา แต่เป็นการช่วยให้ทำดีขึ้นไปกว่าเดิม และควรเป็นไปโดยสมัครใจกิจกรรมประเภทนี้ มักจะมีแบบฝึกหัดให้ครูทดสอบฝึกการสอนโดยใช้วีดิเทป (Video Tape) หรือมีผู้สังเกตการสอนช่วย เป็นต้น

1.4 การเผยแพร่ข่าวสาร กิจกรรมนี้ถือว่าความรู้นำไปสู่ความเข้าใจ ความเข้าใจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการให้ข่าวสารความรู้ในเรื่องของงาน จึงจะช่วยให้ครูเข้าใจในเรื่องการสอนดีขึ้น ซึ่งอาจจัดทำเป็นคู่มือ แผ่นปลิว เอกสารข่าว จุลสาร เป็นต้น

1.5 การจัดทำอุปกรณ์การสอน เป็นอีกกิจกรรมหนึ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อการสอนและต่อตัวครู อุปกรณ์การสอนในที่นี้รวมทั้งอุปกรณ์ประเภท Software Hardware พร้อมกันไป อุปกรณ์ที่จัดให้กับครูนั้นต้องใช้ง่าย สะดวก ไม่ซับซ้อนเกินไป ถ้าซับซ้อนมากจะต้องมีคนมาคอยบริการให้

1.6 การให้ความดีความชอบ การพัฒนาการสอนที่มีคุณค่า จะต้องติดตามด้วยระบบการให้ความดีความชอบเหมาะสมกับผู้สอนอย่างตั้งใจ เสียสละและให้เวลาเพื่อผู้เรียนควรได้รับความดีความชอบพิเศษกว่าคนที่สอนธรรมดาพอพันๆ ไปวันหนึ่งเท่านั้นแต่ในทางปฏิบัติมักจะทำได้ยาก เพราะการประเมินผลการสอนนั้นไม่สู้ชัดเจนนัก

2. เทคนิคการพัฒนาโดยอ้อม เทคนิคการพัฒนาโดยอ้อมนี้เป็นกิจกรรมไม่ส่งผลโดยตรงต่อการสอน แต่จะส่งผลโดยอ้อม คือการทำให้การพัฒนาการสอนดำเนินไปได้ด้วยดี เทคนิคต่างๆ ประกอบด้วย

2.1 ผู้บริหารเป็นผู้สนใจในทางวิชาการ โดยเฉพาะการเรียนการสอนครูก็จะมีแนวโน้มสนใจตามไปด้วย

2.2 ย้ำและเน้นในเรื่องการสอนอยู่เสมอ ครูและผู้บริหารควรรย้ำและเน้นในเรื่องของความสัมพันธ์ของการสอนอยู่เป็นประจำ

2.3 ยกย่องชมเชย และสนทนาในเรื่องการสอน และพัฒนาในการสอน เพื่อให้ทุกคนเห็นว่าเรื่องการสอนสำคัญ

2.4 จัดสภาพแวดล้อมให้เป็นวิชาการ มีหนังสือ มีข่าวสาร มีรายงาน ความก้าวหน้าทางวิชาการ มีผลงานการสอนที่ดีเด่น แจกติดประกาศ เสนอให้ครูทราบอยู่เป็นประจำ

2.5 ประกาศเกียรติคุณครูที่ดีเด่นประจำปี ด้วยการยกย่องชมเชยมอบรางวัลหรือเชิญบุคคลสำคัญมามอบของที่ระลึก เพื่อให้ครูภูมิใจในความสำเร็จในการสอนของตน

2.6 บริการความสะดวกด้านต่างๆ ให้กับครูอย่างแท้จริง เช่น การพิมพ์เอกสาร การติดต่อบุคคล การใช้บริการอุปกรณ์ต่างๆ

2.7 จัดหาหรือแนะนำครูให้ได้มีโอกาสไปเยี่ยมสถาบันอื่นๆ เพื่อพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

2.8 เปิดโอกาสให้ครูได้มีเวลาพักหรือลดชั่วโมงสอนให้น้อยลงเพื่อให้ครูได้เตรียมตัวสอน ฟื้นความรู้หรือหาความรู้เพิ่มเติม

การพัฒนาครูเป็นวิธีการบริหารจัดการ สามารถทำได้หลากหลายตามสภาพเงื่อนไขของแต่ละแห่ง จากข้อเท็จจริงตามที่ครูผู้สอนให้ได้เจตนาธรรมของหลักสูตรได้นั้น จะต้องมีความสัมพันธ์หลายด้าน ดังนั้นการพัฒนาครูจึงต้องพัฒนาหลายด้านและรูปแบบที่หลากหลาย เพราะทั่วไปแล้วคนสามารถพัฒนาได้ด้วยวิธีการต่างๆ เช่นการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้โดยการบอกเล่าจากผู้อื่น การเข้าไปมีส่วนร่วม ซึ่งอาจทำได้โดยอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน ร่วมฟัง ร่วมทำ เป็นต้น

การพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาครู เพราะถ้าผู้บังคับบัญชาไม่พัฒนาตนเองเสียก่อนแล้ว การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะไม่ได้ผล วิธีการพัฒนาตนเองที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติตนมีหลายวิธี ตัวอย่างเช่น มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดแบบกันเองกับผู้อื่น ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรง และที่มีความเกี่ยวข้อง ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาสเป็นผู้นำอภิปรายและผู้บรรยายในบางโอกาส เป็นสมาชิกองค์การทางวิชาการหรือองค์การที่น่าสนใจอื่นๆ หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว เข้าศึกษาบางวิชาในสถาบันการศึกษา การสร้างบรรยากาศอันเหมาะสม เป็นต้น ผู้ที่พยายามพัฒนาตนเองในการทำงานจะถามคำถามในทางสร้างสรรค์หรือ พยายามศึกษาคู่มีพนักงานอย่างจริงจัง แสวงหาเทคนิคใหม่ๆ อาสาทำงานนอกเหนือจากงานที่ตนรับผิดชอบ ขอเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ปรึกษาหารือกับหัวหน้างานเสมอๆบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ที่ต้องการ ได้รับการพัฒนาอย่างแน่นอน แต่

บุคคลอื่น ๆ ที่ไม่มีลักษณะดังกล่าวก็ไม่ได้หมายความว่าเขาไม่ต้องการที่จะได้รับการพัฒนา แต่อาจต้องหาวิธีที่จะสร้างเสริมความต้องการ ของเขาให้แสดงออกมาให้ได้

ศรีอรุณ เรศานนท์ (2532) กล่าวถึงกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. เป็นกิจกรรมที่ให้ความรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์ ปรับปรุงทัศนคติให้เหมาะสมกับงาน ได้แก่ การฝึกอบรม การสอนงาน การประชุมสัมมนา

2. เป็นกิจกรรมด้านการบริหาร เช่น การโยกย้ายเปลี่ยนหน้าที่ การหมุนเวียนงาน การแต่งตั้งให้เป็นผู้ช่วยหรือให้เป็นตัวแทนรักษาการ การให้เข้าร่วมในกระทำงานทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการ การดูงาน การเพิ่มความรับผิดชอบในงาน การมอบหมายงานพิเศษให้ทำการจัดกลุ่มคุณภาพ การปรับปรุงคุณภาพองค์การหรือการจัดแบ่งส่วนงานใหม่

3. เป็นกิจกรรมด้านการศึกษา เช่น การให้ทุนการศึกษา การส่งเสริมให้มีการพัฒนาเฉพาะรายบุคคล การศึกษาระบบเปิด

4. เป็นกิจกรรมการแสวงหาความรู้ในหน้าที่ เช่น การศึกษาแบบสำเร็จรูป จัดคู่มือการปฏิบัติงานให้ การออกวารสารทางวิชาการ ให้ศึกษาเอกสารแล้วสรุปทำรายงานเสนอ มีการมอบหมายให้วิจารณ์หนังสือ เป็นต้น

กิจกรรมการพัฒนาครู

การพัฒนาครูไม่ว่าจะจัดเป็นกลุ่มหรือเป็นรายบุคคล เป้าหมายสูงสุดคือให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ มีหลายวิถีการที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม ซึ่งสามารถนำไปใช้กับครูทุกคน ในสถานศึกษาทุกระดับและทุกประเภท (สมพงษ์ พละสุรีย์ 2543: 119-133) ไว้ดังนี้

1. กิจกรรมประชุมสัมมนา

1.1 ร่วมกิจกรรมประชุมสัมมนา เป็นการประชุมหลายรูปแบบ เช่น สัมมนาระดมความคิด ประชุมชี้แจง ประชุมปฏิบัติงาน ประชุมอบรม ประชุมระดับทุนและทรัพยากร ครูควรแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับการประชุมต่างๆ และควรเข้าร่วมประชุมตามสมควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประชุมเกี่ยวกับวิชาชีพครู เมื่อเข้าร่วมประชุมสัมมนาครูต้องกล้าแสดงการมีส่วนร่วม เช่น ถามวิทยากรเรื่องที่สัมมนา แสดงความคิดเห็น

1.2 ครูควรร่วมกลุ่มกันจัดกิจกรรมประชุมสัมมนาเกี่ยวกับงานของครูต่อไปนี้อาจพบปะกันเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับงาน โดยริเริ่มเอง และทำอะไรต่างๆ เอง เริ่มด้วยกลุ่มเล็ก เลือกรื่องสนทนาที่ทุกเห็นตรงกัน วางตัวบุคคลทำหน้าที่ประธาน เลขานุการวิทยากร และผู้ทำหน้าที่อื่นๆ ถ้ามีการร่วมกลุ่มกันเป็นสมาคม ชมรม ก็ควรจัดในนามของสมาคมหรือชมรม อาจจัดเฉพาะสมาชิกหรือเปิดโอกาสให้ครูอื่นๆ เข้าร่วมกิจกรรมด้วย ครูควรพัฒนาตนเองจากผู้ร่วมประชุมสัมมนาไปสู่การเป็นผู้จัดประชุมสัมมนาและเป็นวิทยากรการประชุมสัมมนาตามลำดับ

2. ศึกษาหาความรู้จากแหล่งวิทยากร

กิจกรรมการพัฒนาที่ครูทำเป็นปกติอยู่แล้วก็คือการค้นคว้าจากหนังสือในห้องสมุด ค้นคว้าหาความรู้ ข่าวสาร ความรู้จากหนังสือและเอกสารในห้องสมุดของโรงเรียนเช่น ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่น ห้องสมุดและศูนย์ข้อมูลของสื่อมวลชน นอกจากนี้ยังมีแหล่งวิทยากรอื่นๆ ที่ครูไปใช้ประโยชน์ เช่น ศูนย์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม

สวนสาธารณะ สุนพฤษศาสตร์ สวนสัตว์ รวมทั้งการสืบค้นหารข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต การใช้ประโยชน์จากแหล่งวิทยากรดังกล่าว อาจทำได้โดยการโทรศัพท์ ไปขอข้อมูลไปสืบค้นข้อมูล ไปค้นคว้าความรู้ ไปสัมภาษณ์บุคคล

3. ฝึกและใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ

ในยุคเทคโนโลยีข่าวสาร ครูต้องใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ได้ เช่น เครื่องฉายภาพ เครื่องเสียง วีดีโอ เครื่องพิมพ์สำเนา คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ เช่น การพิมพ์ กราฟิก พาวเวอร์พอยท์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น สำหรับผู้รับที่ยังไม่เคยใช้หรือเทคโนโลยีเหล่านี้ไม่เป็นควรฝึกหัดโดยมีผู้แนะนำฝึกสอน เริ่มจากเทคโนโลยีที่มีอยู่ในโรงเรียน บางครั้งอาจไปฝึกหัดหรือเรียนรู้ตามสถานฝึกอบรม เช่น โรงเรียนสอนคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

4. เชิญวิทยากรมาร่วมพัฒนา

ครูควรรวมกลุ่มกันในโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียน ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือเขตพื้นที่การศึกษา เชิญวิทยากรที่มีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์สูงด้านต่างๆ มาพบที่โรงเรียน ใช้วิธีการบรรยาย อภิปราย ทอล์คโชว์ ชักถาม สานิต ทดลอง ฝึกหัด ฝึกปฏิบัติ หรือแสดงกิจกรรมผสม วิทยากรที่เชิญมาควรหลากหลายสาขา ทั้งจากถิ่นไกลและท้องถิ่น

5. ไปดูหรือศึกษาจากแหล่งงาน

กิจกรรมนี้คือ “ศึกษานอกสถานที่” หรือ “ทัศนศึกษา” ที่ครูปฏิบัติกันทั่วไป การไปศึกษางานลักษณะนี้ต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจนว่าต้องการพบเห็น สัมผัส รับรู้และทำความเข้าใจเรื่องอะไรจากแหล่งใด วางแผน กำหนด สถานที่ กำหนดบุคคลในคณะที่รับผิดชอบแต่ละเรื่อง การไปดูและศึกษาจากแหล่งงาน ควรคำนึงถึงกระบวนการและผลที่จะเกิดขึ้น

6. วิจัยในงานประจำ

ครูทุกคนสามารถเรียนรู้ด้วยการวิจัยในงานปกติของตน นอกจากมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนแล้ว ต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อ “การเรียนรู้” เช่น อยากรู้ว่าเหตุใดนักเรียนหมู่บ้านนี้จึงเรียนเก่ง สาเหตุที่เด็กขาดเรียน ทำไมเด็กจึงมาเรียนต่อ ฯลฯ โครงการเหล่านี้ต้องไม่กระทบต่องานประจำของครู ในทางตรงกันข้ามมีแต่จะส่งผลดีต่องาน การทำงานวิจัยในโรงเรียน มีภาระที่ครูต้องทำเพิ่มขึ้นคือ การสังเกต สัมภาษณ์ ทดลอง เปรียบเทียบ บันทึกข้อมูล รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เช่น สัมภาษณ์ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องเพื่อทราบเหตุผลของการไม่เรียนต่อ วิเคราะห์เหตุผล เปรียบเทียบ สรุปและรายงานผล แล้วก็เปิดโครงการ ผลการค้นพบจากการวิจัยในงานประจำจะเป็นประโยชน์ต่องานของครูมากกว่าการวิจัยเรื่องอื่นๆ ที่อยู่นอกขอบเขตของงาน

7. จัดประชุมปฏิบัติการ

ตามปกติครูก็ร่วมประชุมปฏิบัติการต่างๆ อยู่แล้ว แต่ส่วนมากเกิดจากสั่งการของหน่วยเหนือการพัฒนาครูในรูปแบบนี้คล้ายกับการจัดประชุมสัมมนา เพียงแต่เปลี่ยนสัมมนาเป็น “ปฏิบัติการ” ครูควรร่วมกลุ่มกันทำ โดยเป็นผู้ริเริ่ม ร่วมแรงร่วมใจ ปรึกษาหารือกันว่าครูในกลุ่มหรือในโรงเรียนมีปัญหาทักษะด้านใด หรือทำอะไรไม่เป็น แล้วจึงวางแผนร่วมกันว่าจะทำอะไรที่ไหนเชิญใครมาเป็นวิทยากรผู้แนะนำฝึกสอน ถ้ายอมรียกันตรงๆ ครูในกลุ่มของตนแต่ละคนพูดในที่ประชุมไม่เป็น และทุกคนยอมรับพัฒนาด้านนี้ ก็ต้องจัดประชุมปฏิบัติการเรื่องการพูดในที่ชุมชน เชิญวิทยากรมาบรรยายหลักการ วิธีการและเป็นพี่เลี้ยงในการฝึกปฏิบัติ ข้อสำคัญผู้เข้าร่วมกิจกรรมนี้แต่

ละคนและทุกคนต้องได้ปฏิบัติมาก ๆ มีทักษะหลายด้านที่ครูควรจัดประชุมปฏิบัติการ เช่น การวิเคราะห์หลักสูตร การสร้างหลักสูตรท้องถิ่น การจัดทำแผนการสอน การจัดทำแบบทดสอบ การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ การเพิ่มทักษะทางภาษาอังกฤษ เป็นต้น ควรจัดแต่ละครั้งเฉพาะเรื่อง บางเรื่องอาจจัดมากกว่าหนึ่งครั้งเมื่อผ่านการประชุมปฏิบัติการแล้ว ครูแต่ละคนต้องฝึกปฏิบัติด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

8. ฝึกประชุมกลุ่มร่วมคิดร่วมทำ

ทักษะประการหนึ่งที่ครูควรฝึกหัดเพื่อพัฒนาตนเอง คือการประชุมกลุ่ม เพราะต้องนำไปใช้จัดการเรียนรู้กับผู้เรียน ทักษะนี้ไม่อาจทำคนเดียวได้ ต้องปฏิบัติเป็นกลุ่มคำแนะนำในที่นี้คือ ไม่ควรเสียเวลาในการเลือกประธานและเลขานุการ ไม่ควรให้ผู้ใดผู้หนึ่งแสดงความรู้ หรือความเก่งมากกว่าคนอื่น ให้ทุกคนแสดงออก ไม่ควรตำหนิหรือขัดแย้งความเห็นหรือการกระทำของผู้ใดผู้หนึ่ง ไม่ควรใช้เวลาพูดมาก ให้บางคนพูดพอสมควร และให้แต่ละคนได้ปฏิบัติมาก ๆ ตามลักษณะของงาน ถ้าเป็นการประชุมเพื่อปฏิบัติ ต้องให้ทุกคนได้ปฏิบัติอย่างมีส่วนร่วม ไม่ควรเป็นการปฏิบัติตามผู้นำ หรือปฏิบัติตามคำสั่งของประธาน เนื้อหาสาระหรือเนื้อหาที่นำมาปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มควรเป็นกิจกรรมปกติที่ปฏิบัติในโรงเรียน เช่น การปรับปรุงและพัฒนา การจัดการเรียนการสอน การช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนอ่อน เป็นต้น ควรให้ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมฝึกปฏิบัติหัวข้อนี้ทุกครั้ง ซึ่งเป็นผลดีต่อการพัฒนาบุคลากรโดยส่วนร่วมของโรงเรียน

9. ฝึกวิจารณ์และประเมินค่า

กิจกรรมหนึ่งที่อาจจัดเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม คือ การฝึกวิจารณ์และประเมินค่า กิจกรรมนี้ควรมีวิทยากรทำหน้าที่กำกับและวิจารณ์ ไม่ใช่ทำหน้าที่เป็นผู้ตัดสินว่าใครผิดใครถูก องค์ประกอบของกิจกรรมก็มี “ประเด็น” สำหรับการวิจารณ์และประเมินค่า อาจเป็นเหตุการณ์ ปรากฏการณ์ บุคคล สถานที่ วัตถุ หนังสือ ผลงาน ฯลฯ ขั้นตอนของการฝึกอบรมประกอบด้วย กำหนดจุดมุ่งหมาย (เพื่อแสดงความคิดเห็นและมุมมองที่หลากหลาย เพื่อประเมินคุณค่า และเพื่อการเปิดใจยอมรับผู้อื่น) ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นนั้นๆ ให้ความเวลาผู้ร่วมพัฒนาแต่ละคนได้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น สังเกต สอบถาม อ่านเอกสาร ดูภาพ ต่อจากนั้นให้แต่ละคนวิจารณ์และประเมินค่าในแง่มุมต่าง ๆ อย่างเสรีภาพ เช่น เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย อาจชื่นชมได้ แต่ไม่ควรตำหนิตรงๆ ควรมีวิธีตำหนิทางอ้อม แล้วสรุปเป็นความเห็นพร้อมข้อเสนอแนะของกลุ่มถ้าทำทีละคนก็ไม่จำเป็นต้องมีความเห็นของกลุ่ม หลังการฝึกวิจารณ์ประเด็นต่าง ๆ ที่ไม่ใช่ตัวบุคคล ก็ให้ฝึกวิจารณ์และประเมินค่าบุคคล และในที่สุดให้แต่ละคนวิจารณ์ตนเองและเพื่อนร่วมกลุ่ม บุคคลในสถานศึกษาและวิจารณ์การปฏิบัติและผลงานของสถานศึกษา

10. ฝึกทำกิจกรรมร่วมกับผู้เรียน

ครูควรฝึกทำกิจกรรมร่วมกับนักเรียนที่ตนสอน กิจกรรมนี้ถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาครู การปฏิบัติจะทำให้ครูเข้าใจเด็กมากขึ้น รวมทั้งรู้ถึงความรู้สึกนึกคิดของเด็ก จะเป็นประโยชน์หลายประการต่อการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญต่อผู้เรียน วิธีการฝึกควรเป็นไปตามระบบงานปกติ เลือกงานที่มีภาคปฏิบัติมาก ๆ เช่น การเกษตร งานคหกรรม งานศิลปะ โครงการวิทยาศาสตร์ การจัดแสดงผลงาน การเล่นเกม การแสดงละคร เป็นต้น การฝึกเช่นนี้ไม่จำเป็นต้องใช้วิทยากร ครูต้องทำด้วยความสมัครใจ และทำเป็นประจำ จนกลายเป็นปกตินิสัย

11. ฝึกสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เป็นสมรรถนะสูงสุดของการพัฒนาสติปัญญา ครูต้องฝึกพัฒนาตนเองในด้านนี้ กิจกรรมนี้ควรมีวิทยากรหรือพี่เลี้ยง อาจฝึกเป็นรายคนหรือรายกลุ่ม เพื่อเปรียบเทียบผลงานที่สร้างสรรค์ จุดมุ่งหมายที่ต้องการคือ ให้แต่ละคนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง และให้กลุ่มสามารถร่วมกันสร้างองค์ความรู้ ขั้นตอนและกระบวนการฝึกประกอบด้วย องค์ความรู้เดิมหรือองค์ความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาจจะเป็นเรื่องเดียวกันหรือหลายเรื่อง ให้ผู้ร่วมพัฒนาวิเคราะห์ความรู้เดิม แยกประเภทหรือจัดกลุ่ม จากนั้นนำเอาส่วนย่อยที่แยกประเภทไว้มารวบรวมกันเป็นสิ่งใหม่ ซึ่งอาจจะคล้ายกับสิ่งเก่าสิ่งที่แยกประเภทไว้ มาประกอบขึ้นมาใหม่ เรียกว่า “องค์ความรู้ใหม่” การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง แม้ไม่ยากก็ไม่ง่ายเกินความสามารถของครู ทุกคนสามารถทำได้ถ้าเข้าใจความหมายและกระบวนการ และได้ฝึกปฏิบัติจากรูปธรรมไปสู่นามธรรม ไม่ยึดติดในนิยามหรือกรอบความคิดเดิมที่ถือว่า ความรู้ในเรื่องใดๆ มีเพียงหนึ่งเดียวเท่านั้นต้องเชื่อว่าความรู้ทุกเรื่องไม่ตายตัว สามารถแปรผันไปตามสภาพบริบทและตัวแปรต่าง ๆ

จาก 11 กิจกรรมของการพัฒนาครูตามที่กล่าวนี้ เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษา ยังมีวิธีการอื่นๆ ที่ช่วยให้ครูได้พัฒนารวมทั้งวิธีที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบัน ของหน่วยงานราชการอื่นๆ และของภาคเอกชนตลอดจนวิธีอื่นๆ ที่บุคคลอื่นคิดค้นขึ้นมาใหม่

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรครูที่เหมาะสมและได้ผลดี ควรเป็นการผสมผสานวิธีการที่เหมาะสม และให้ครูปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในงานประจำ มีวิทยากรหรือพี่เลี้ยงผู้ร่วมพัฒนาคนแรกคือผู้บริหารสถานศึกษา วิทยากรอื่น นอกนั้นควรเป็นครูแกนนำ ศึกษานิเทศก์คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิอื่นๆ รวมทั้งผู้ทรงภูมิปัญญาในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครู ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นการพัฒนาครู จึงต้องจัดกิจกรรมที่มีรูปแบบแตกต่างกันไปซึ่งเป็นกิจกรรมที่สนับสนุนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

ทุกวิชาชีพย่อมต้องมีมาตรฐานของวิชาชีพนั้น เพื่อวัด หรือประเมินค่าผู้ปฏิบัติการวิชาชีพ ตามมาตรฐานด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งมาตรฐานด้านความรู้ก็ดี มาตรฐานด้านประสบการณ์และทักษะวิชาชีพก็ตาม จะต้องถูกกำหนดขึ้นโดยองค์กร หรือสมาคมวิชาชีพของแต่ละวิชาชีพ ดังตัวอย่าง เช่นอาชีพด้านกฎหมายก็มีสภาทนายความ อาชีพด้านสถาปัตยกรรมก็มีสถาปนิกสมาคม อาชีพทางการแพทย์ก็มีแพทยสภา อาชีพด้านการพยาบาลก็มีสมาคมการพยาบาลหรืออาชีพด้านการศึกษาก็มีคุรุสภา เป็นผู้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพของตนตามความมุ่งประสงค์ดังกล่าวข้างต้น การที่องค์กรด้านวิชาชีพต่างๆ ได้กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพของตน ถือเป็นภาระหน้าที่เพื่อความมุ่งประสงค์ในการรักษา ส่งเสริม และพัฒนาอาชีพของตนให้มีมาตรฐานสูงที่สุด โดยให้ผู้ปฏิบัติการ ผู้รับบริการ ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนได้เห็นความสำคัญของการอาชีพนั่นๆ และเพื่อให้การอาชีพนั่นๆ สามารถคงอยู่ได้ด้วยควมมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับนับถือ และได้รับการยกย่อง

1. ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสังคมได้ว่าการที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษา และกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุม นั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะ เฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้านประกอบด้วย

1.1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความ สามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

1.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพ ให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ เพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นก็คือการกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุกๆ 5 ปี

1.3 มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภาจะกำหนดเป็นข้อบังคับต่อไป หากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพทำให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่นจนได้รับการร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้ว ผู้ที่นั้นอาจถูกคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพวินิจฉัย ชี้ขาดอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ (1) ยกข้อกล่าวหา (2) ตักเตือน (3) ภาคทัณฑ์ (4) พักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควร แต่ไม่เกิน 5 ปี (5) เพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (มาตรา 54) (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2549: 3-4)

2. มาตรฐานวิชาชีพครู

สำหรับผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพครูจะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพครู จึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความ สามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพ

2.1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้ดังนี้

2.1.1 มาตรฐานความรู้

มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

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

2.1.2 มาตรฐานประสบการณ์ของครู

ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะ กรรมการคุรุสภากำหนด ดังนี้

- 1) การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน
- 2) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

สรุปดังนั้นผู้ที่เข้ามาประกอบวิชาชีพครูจะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพครูสามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ

2.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานในวิชาชีพครูให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมาย ต้องมีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดความชำนาญ และจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

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

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของ ครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการโดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้

ได้ผลดีกว่าเดิมรวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้น ผลิตเลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่

ผู้เรียน

การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง

การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมี

ระบบ

การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง

การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครุณาเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

1. ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และ

เป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน

2. เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้นๆ

3. ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด ที่เกิดกับ

ผู้เรียน

4. ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้

ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก

การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การ

ตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการ

ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหาสังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่างๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่างๆ ของปัญหาแล้วผันมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่างๆ ได้ กล่าวที่จะเผชิญปัญหาต่างๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่างๆ ด้วยอารมณ์หรือแค้นแบบตรงตัว ครูสามารถมองหามุมในทุกๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

สรุปดังนั้นการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูเพื่อให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ เพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นก็คือการกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุกๆ 5 ปี

2.3 มาตรฐานการปฏิบัติตน

การปฏิบัติตนเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียงฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

2.3.1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

1) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

3) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อวิชาชีพ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

2.3.2 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

1) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

2) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

4) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

5) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

2.3.3 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

1) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

2.3.4 จรรยาบรรณต่อสังคม

1) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และ พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ ของส่วนร่วมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

3 สารความรู้และสมรรถนะของครู

3.1 ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

3.1.1 สารความรู้

1) ภาษาไทยสำหรับครู

2) ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ สำหรับครู

3) เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครู

3.1.2 สมรรถนะ

1) สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน ภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

2) สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน ภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

3) สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน

3.2 การพัฒนาหลักสูตร

3.2.1 สารความรู้

- 1) ปรัชญา แนวคิดทฤษฎีการศึกษา
- 2) ประวัติความเป็นมาและระบบการจัดการศึกษาไทย
- 3) วิสัยทัศน์และแผนพัฒนาการศึกษาไทย
- 4) ทฤษฎีหลักสูตร
- 5) การพัฒนาหลักสูตร
- 6) มาตรฐานและมาตรฐานช่วงชั้นของหลักสูตร
- 7) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 8) ปัญหาและแนวโน้มในการพัฒนาหลักสูตร

3.2.2 สมรรถนะ

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

หลักสูตร

3.3 การจัดการเรียนรู้

3.3.1 สารความรู้

- 1) ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน
- 2) รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน
- 3) การออกแบบและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
- 4) การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 5) การบูรณาการเรียนรู้อย่างบูรณาการ
- 6) เทคนิค และวิทยาการจัดการเรียนรู้
- 7) การใช้และการผลิตสื่อและการพัฒนานวัตกรรมในการ
- 8) การจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 9) การประเมินผลการเรียนรู้

เรียนรู้

3.3.2 สมรรถนะ

- 1) สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้ราย
- 2) สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน
- 3) สามารถเลือกใช้ พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการ
- 4) สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและ

ภาคและตลอดภาค

เรียนรู้ของผู้เรียน

จำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

- 3.4 จิตวิทยาสำหรับครู
- 3.4.1 สารความรู้
- 1) จิตวิทยาพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการมนุษย์
 - 2) จิตวิทยาการศึกษา
 - 3) จิตวิทยาการแนะแนวและให้คำปรึกษา
- 3.4.2 สมรรถนะ
- 1) เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน
 - 2) สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตาม
 - 3) สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
 - 4) สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน
- 3.5 การวัดและประเมินผลการศึกษา
- 3.5.1 สารความรู้
- 1) หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา
 - 2) การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผล
 - 3) การประเมินตามสภาพจริง
 - 4) การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน
 - 5) การประเมินภาคปฏิบัติ
 - 6) การประเมินผลแบบย่อยและแบบรวม
- 3.5.2 สมรรถนะ
- 1) สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง
 - 2) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการ
- 3.6 การบริหารจัดการในห้องเรียน
- 3.6.1 สารความรู้
- 1) ทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการ
 - 2) ภาวะผู้นำทางการศึกษา
 - 3) การคิดอย่างเป็นระบบ
 - 4) การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร
 - 5) มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร
 - 6) การติดต่อสื่อสารในองค์กร
 - 7) การบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 8) การประกันคุณภาพการศึกษา
 - 9) การทำงานเป็นทีม

ศักยภาพของตน

ขึ้น

การศึกษา

เรียนรู้และหลักสูตร

- 10) การจัดทำโครงการทางวิชาการ
- 11) การจัดโครงการฝึกอบรม
- 12) การจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนา
- 13) การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
- 14) การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน

3.6.2 สมรรถนะ

- 1) มีภาวะผู้นำ
- 2) สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน
- 3) สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ
- 4) สามารถในการประสานประโยชน์
- 5) สามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ

3.7 การวิจัยทางการศึกษา

3.7.1 สารความรู้

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

3.7.2 สมรรถนะ

- 1) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- 2) สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนา

เรียนรู้

ผู้เรียน

3.8 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

3.8.1 สารความรู้

- 1) แนวคิด ทฤษฎี เทคโนโลยี และนวัตกรรมการศึกษาที่
- 2) เทคโนโลยีและสารสนเทศ
- 3) การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี

ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

และสารสนเทศ

4) แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้
 5) การออกแบบ การสร้าง การนำไปใช้การประเมินและการ
 ปรับปรุงนวัตกรรม

3.8.2 สมรรถนะ
 1) สามารถเลือกใช้ ออกแบบสร้างและปรับปรุงนวัตกรรม
 เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี
 2) สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิด
 การเรียนรู้ที่ดี
 3) สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการ
 เรียนรู้ของผู้เรียน

3.9 ความเป็นครู

3.9.1 สาระความรู้

- 1) ความสำคัญของวิชาชีพครู บทบาท หน้าที่ ภาระงานของครู
- 2) พัฒนาการของวิชาชีพครู
- 3) คุณลักษณะของครูที่ดี
- 4) การสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู
- 5) การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู
- 6) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และการเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 7) เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
- 8) จรรยาบรรณของวิชาชีพครู
- 9) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

3.9.2 สมรรถนะ

- 1) รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน
- 2) อุดหนุนและรับผิดชอบ
- 3) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 4) มีวิสัยทัศน์
- 5) ศรัทธาในวิชาชีพครู
- 6) ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

3.10 การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน

3.10.1 สาระการฝึกทักษะ

1) การบูรณาการความรู้ทั้งหมดมาใช้ในการฝึกประสบการณ์
 วิชาชีพในสถานศึกษา
 2) ฝึกปฏิบัติการวางแผนการศึกษาผู้เรียน โดยการสังเกต
 สัมภาษณ์ รวบรวมข้อมูลและนำเสนอผลการศึกษา
 3) มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการพัฒนาและปรับปรุง
 หลักสูตร รวมทั้งการนำหลักสูตรไปใช้

4) ฝึกการจัดทำแผนการเรียนรู้ร่วมกับสถานศึกษา
 5) ฝึกปฏิบัติการดำเนินการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในสถานศึกษา

6) การจัดทำโครงการทางวิชาการ

3.10.2 สมรรถนะ

1) สามารถศึกษาและแยกแยะผู้เรียนได้ตามความแตกต่างของผู้เรียน

2) สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้

3) สามารถฝึกปฏิบัติการสอน ตั้งแต่การจัดทำแผนการสอน ปฏิบัติการสอนประเมินผลและปรับปรุง

4) สามารถจัดทำโครงการทางวิชาการ

3.11 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

3.11.1 สารระการฝึกทักษะ

1) การบูรณาการความรู้ทั้งหมดมาใช้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

2) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

3) การจัดกระบวนการเรียนรู้

4) การเลือกใช้ การผลิตสื่อและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้

5) การใช้เทคนิคและยุทธวิธีในการจัดการเรียนรู้

6) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

7) การทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน

8) การนำผลการประเมินมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคณาจารย์ผู้เรียน

9) การบันทึกและรายงานผลการจัดการเรียนรู้

10) การสัมมนาทางการศึกษา

3.11.2 สมรรถนะ

1) สามารถจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาเฉพาะ
 2) สามารถประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน

3) สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน

4) สามารถจัดทำรายงานผลการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2541:13-24)

สรุปตั้งนั้นการปฏิบัติตนประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภาจะกำหนดเป็น

ข้อบังคับต่อไป หากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพทำให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่นจนได้รับการร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้ว ผู้นั้นอาจถูกคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพวินิจฉัยชี้ขาดอย่างใดอย่างหนึ่ง

3. สภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 3 ได้จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 ประกาศ ณ วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2550 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจในการส่งเสริมการจัดการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนในพื้นที่ 4 อำเภอ ของจังหวัด ปัตตานี ได้แก่ อำเภอสายบุรี อำเภอไม้แก่น อำเภอกะพ้อ อำเภอทุ่งยางแดง ให้ได้รับการศึกษาตามเจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และเพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการพัฒนาการศึกษาแก่นักเรียนในช่วงชั้น ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ให้สัมฤทธิ์ผลและมีคุณภาพยิ่งขึ้น จึงได้ประกาศแก้ไขพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 3) มาตรา 37 ให้แยกเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและ แก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2553 ได้ปรับเปลี่ยนชื่อเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยใช้คำย่อคือ สพป. ปัตตานี เขต 3

3.1 วิสัยทัศน์ (VISION)

"สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีคุณภาพ มาตรฐานวางพื้นฐานชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง หลากหลายวัฒนธรรม ก้าวล้ำนำสมัย สู่ประชาคมอาเซียนภายในปี 2558"

3.2 พันธกิจ (MISSION)

3.2.1 พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษา

3.2.2 พัฒนาระบบบริหารจัดการ และจัดการศึกษาให้ทันสมัย

3.2.3 ส่งเสริมจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม อัตลักษณ์ และหลักเศรษฐกิจ พอเพียง

3.2.4 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สู่ประชาคม อาเซียนและสากล

3.3 เป้าประสงค์หลัก (GOAL)

3.3.1 ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับโอกาสทางการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึงเท่า เทียมกัน อย่างมีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เต็มตามศักยภาพ

3.3.2 ผู้เรียนทุกคนได้รับการส่งเสริม ด้านการใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3.3 ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมความสำนึกในความเป็นคนไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ

3.3.4 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาให้มีความรู้ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.3.5 ผู้บริหารทุกคนสามารถบริหารการศึกษา โดยยึดหลักธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3.6 สถานศึกษาทุกแห่ง ได้รับการพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และอิสลามศึกษา ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 3 สนับสนุน ระดมทรัพยากรและความร่วมมือ จากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีภารกิจรับผิดชอบโดยการบริหารจัดการสถานศึกษาในความดูแลทั้งสิ้น 4 อำเภอ โดยการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการสถานศึกษาในความดูแลทั้งสิ้น 4 อำเภอ โดยการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 3 ในอำเภอเขตสายบุรี เพียงอำเภอเดียวซึ่งสถานศึกษาในเขตอำเภอสายบุรีมีจำนวนทั้งสิ้น 34 แห่งดังนี้

1. โรงเรียน บ้านเจาะกือแย หมู่ที่ 3 ตำบลตะบึง อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
2. โรงเรียน บ้านตะบึง หมู่ที่ 1 ตำบลตะบึง อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
3. โรงเรียน บ้านแชะโมะ หมู่ที่ 4 ตำบลตะบึง อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
4. โรงเรียน บ้านลานช้าง หมู่ที่ 3 ตำบลตะบึง อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
5. โรงเรียน บ้านบาโงยือริง หมู่ที่ 3 ตำบลปือระ อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
6. โรงเรียน บ้านชะเมาสามต้น หมู่ที่ 5 ตำบลเตราะบอน อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
7. โรงเรียน บ้านบาโงมุลง หมู่ที่ 6 ตำบลเตราะบอน อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
8. โรงเรียน บ้านปายอ หมู่ที่ 8 ตำบลกะดุนง อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
9. โรงเรียน บ้านโตะบาลา หมู่ที่ 5 ตำบลกะดุนง อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
10. โรงเรียน บ้านละอาร์ หมู่ที่ 6 ตำบลกะดุนง อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
11. โรงเรียน บ้านกะลาพอ หมู่ที่ 1 ตำบลเตราะบอน อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
12. โรงเรียน บ้านสือดั่ง หมู่ที่ 4 ตำบลเตราะบอน อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
13. โรงเรียน บ้านจะเฒ่ หมู่ที่ 2 ตำบลแป้น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
14. โรงเรียน วัดโบกขรณี หมู่ที่ 5 ตำบลแป้น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
15. โรงเรียน ชุมชนบ้านแป้น หมู่ที่ 6 ตำบลแป้น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
16. โรงเรียน บ้านละหาร หมู่ที่ 8 ตำบลแป้น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
17. โรงเรียน ชุมชนบ้านทุ่งคล้า หมู่ที่ 3 ตำบลทุ่งคล้า อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
18. โรงเรียน บ้านพอเหมาะ หมู่ที่ 5 ตำบลทุ่งคล้า อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

19. โรงเรียน บ้านปือระ หมู่ที่ 1 ตำบลปือระ อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
 20. โรงเรียน ชุมชนวัดถ้ำภาวาส หมู่ที่ 3 ตำบลปะเสยะวอ อำเภอสายบุรี จังหวัด

ปัตตานี

21. โรงเรียน บ้านบน หมู่ที่ 2 ตำบลปะเสยะวอ อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
 22. โรงเรียน บ้านบาเลาะ หมู่ที่ 5 ตำบลปะเสยะวอ อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
 23. โรงเรียน บ้านทุ่งเค็จ หมู่ที่ 4 ตำบลปะเสยะวอ อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
 24. โรงเรียน บ้านจำกอง หมู่ที่ 6 ตำบลปะเสยะวอ อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
 25. โรงเรียน ชุมชนบ้านบางเก่า หมู่ที่ 2 ตำบลบางเก่า อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
 26. โรงเรียน บ้านป่าทุ่ง หมู่ที่ 4 ตำบลบางเก่า อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
 27. โรงเรียน ชุมชนบ้านมะนังดาลำ หมู่ที่ 1 ตำบลมะนังดาลำ อำเภอสายบุรี จังหวัด

ปัตตานี

28. โรงเรียน บ้านปาม่วง หมู่ที่ 2 ตำบลมะนังดาลำ อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
 29. โรงเรียน บ้านกาหงษ์ หมู่ที่ 5 ตำบลมะนังดาลำ อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
 30. โรงเรียน บ้านทุ่งกินนร หมู่ที่ 6 ตำบลมะนังดาลำ อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
 31. โรงเรียน ชุมชนบ้านละหารมิตรภาพ หมู่ที่ 3 ตำบลละหาร อำเภอสายบุรี จังหวัด

ปัตตานี

32. โรงเรียน บ้านช่องแมว หมู่ที่ 4 ตำบลลัหาร อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
 33. โรงเรียน บ้านวังไชย หมู่ที่ 1 ตำบลละหาร อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
 34. โรงเรียน สายบุรี (แจ้งประชาคาร) ตำบลตะลุบัน อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีข้าราชการครูทั้งสิ้น 398 คน
 พนักงานราชการครู 77 คน ครูอัตราจ้าง 15 คน บุคลากรรวมทั้งหมด 551 คน และมีจำนวนนักเรียน
 ในความรับผิดชอบดูแลรวมทั้งหมด 7,607 คน

จากรายงานผลการสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET ย้อนหลังตั้งแต่ปี
 การศึกษา 2554 ถึงปีการศึกษา 2556 (สพป. ปัตตานี เขต 3: 2556) ปรากฏดังตารางที่ 1 และตาราง
 ที่ 2

ตารางที่ 2.1 รายงานผลการสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET สำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำแนกตามปีการศึกษา
 2554 และ 2555

ระดับ/ปีการศึกษา	คะแนนเฉลี่ย 2554	คะแนนเฉลี่ย 2555	ผลต่าง (+/-)
ระดับประเทศ	49.36	45.14	-4.22
ระดับสังกัด	48.58	43.35	-5.23
ระดับจังหวัด	39.14	34.50	-4.64
ระดับเขตพื้นที่	41.84	36.18	-5.66

จากตารางที่ 2.1 พบว่าผลการสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ปีการศึกษา 2554 ระดับเขตพื้นที่มีคะแนนเฉลี่ย (\bar{X} = 41.84) สูงกว่าระดับจังหวัด (\bar{X} = 39.14) สูงกว่าระดับสังกัด (\bar{X} = 48.58) สูงกว่าระดับประเทศ (\bar{X} = 49.36) ผลการสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำแนกตามปีการศึกษา 2555 ระดับเขตพื้นที่มีคะแนนเฉลี่ย (\bar{X} = 36.18) สูงกว่าระดับจังหวัด (\bar{X} = 34.50) สูงกว่าระดับสังกัด (\bar{X} = 43.35) สูงกว่าระดับประเทศ (\bar{X} = 45.14) มีผลต่างระดับเขตพื้นที่สูงสุด = -5.66 ผลต่างระดับจังหวัด = -4.64 ผลต่างระดับสังกัด = -5.23 ผลต่างระดับประเทศ = -4.22

ตารางที่ 2.2 รายงานผลการสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 คะแนนเฉลี่ยปีการศึกษา 2556 จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

ระดับ/วิชา	ภาษาไทย	สังคม	อังกฤษ	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สุขศึกษา	ศิลปะ	การงาน	คะแนนเฉลี่ย
ระดับประเทศ	45.02	38.31	33.82	41.95	37.40	61.69	47.14	53.16	44.81
ระดับสังกัด	43.62	37.14	31.42	39.87	36.30	59.71	45.78	51.59	43.18
ระดับจังหวัด	35.14	30.91	30.73	30.82	31.70	47.85	36.15	40.05	35.42
ระดับเขตพื้นที่	40.53	36.38	39.72	38.25	37.15	49.40	40.33	42.44	40.51

จากตารางที่ 2.2 พบว่าผลการสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ปีการศึกษา 2556 รายวิชาภาษาไทยระดับเขตพื้นที่มี (\bar{X} = 40.53) สูงกว่าระดับจังหวัด (\bar{X} = 35.14) สูงกว่าระดับสังกัด (\bar{X} = 43.62) สูงกว่าระดับประเทศ (\bar{X} = 45.02) รายวิชาสังคมระดับเขตพื้นที่มี (\bar{X} = 36.38) สูงกว่าระดับจังหวัด (\bar{X} = 30.91) สูงกว่าระดับสังกัด (\bar{X} = 37.14) สูงกว่าระดับประเทศ (\bar{X} = 38.31) รายวิชาอังกฤษระดับเขตพื้นที่มี (\bar{X} = 39.72) สูงกว่าระดับจังหวัด (\bar{X} = 30.73) สูงกว่าระดับสังกัด (\bar{X} = 31.42) สูงกว่าระดับประเทศ (\bar{X} = 33.82) รายวิชาคณิตศาสตร์ระดับเขตพื้นที่มี (\bar{X} = 38.25) สูงกว่าระดับจังหวัด (\bar{X} = 30.82) สูงกว่าระดับสังกัด (\bar{X} = 39.87) สูงกว่าระดับประเทศ (\bar{X} = 41.95) รายวิชาวิทยาศาสตร์ระดับเขตพื้นที่มี (\bar{X} = 37.15) สูงกว่าระดับจังหวัด (\bar{X} = 31.70) สูงกว่าระดับสังกัด (\bar{X} = 36.30) สูงกว่าระดับประเทศ (\bar{X} = 37.40) รายวิชาสุขศึกษาระดับเขตพื้นที่มี (\bar{X} = 49.40) สูงกว่าระดับจังหวัด (\bar{X} = 47.85) สูงกว่าระดับสังกัด (\bar{X} = 59.71) สูงกว่าระดับประเทศ (\bar{X} = 61.69) ศิลปะระดับเขตพื้นที่มี (\bar{X} = 40.33) สูงกว่าระดับจังหวัด (\bar{X} = 36.15) สูงกว่าระดับสังกัด (\bar{X} = 45.78) สูงกว่าระดับประเทศ (\bar{X} = 47.14) การงานระดับเขตพื้นที่มี (\bar{X} = 42.44) สูงกว่าระดับจังหวัด (\bar{X} = 40.05) สูงกว่าระดับสังกัด (\bar{X} = 51.59) สูงกว่าระดับประเทศ (\bar{X} = 53.16) ระดับเขตพื้นที่มีคะแนนเฉลี่ย

($\bar{X} = 40.51$) มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับจังหวัด ($\bar{X} = 35.42$) มีคะแนนเฉลี่ย สูงกว่าระดับสังกัด ($\bar{X} = 43.18$) มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศ ($\bar{X} = 44.81$)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีนโยบายในการปฏิรูปครูโดยมีโครงการในการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 3 สำคัญๆ ได้แก่ โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปี โครงการฝึกอบรมวิชาการ โครงการทัศนศึกษาดูงาน โครงการสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรครู

ตารางที่ 2.3 รายงานผลโครงการในการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จากปีการศึกษา 2554 - 2556

โครงการ/ปีการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
	2554	2555	2556
โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปี	90.55	98.00	100
โครงการฝึกอบรมวิชาการ	86.58	89.50	95.25
โครงการทัศนศึกษาดูงาน	93.69	95.50	100
โครงการสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากร	86.69	89.18	98.35

จากตารางที่ 2.3 พบว่าโครงการในการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จากโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปี จากปีการศึกษา 2554 มีเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 90.55$) รองลงมาปีการศึกษา 2555 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 98.00$) และปีการศึกษา 2556 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 100$)

โครงการฝึกอบรมวิชาการจากปีการศึกษา 2554 มีเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 86.58$) รองลงมาปีการศึกษา 2555 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 89.50$) และปีการศึกษา 2556 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 95.25$) โครงการทัศนศึกษาดูงาน จากปีการศึกษา 2554 มีเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 93.69$) รองลงมาปีการศึกษา 2555 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 95.50$) และปีการศึกษา 2556 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 100$) และโครงการสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากร จากปีการศึกษา 2554 มีเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 86.69$) รองลงมาปีการศึกษา 2555 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 89.18$) และปีการศึกษา 2556 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 98.35$)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยภายในประเทศ

นายมนัส มงคลชาติ (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับคุณภาพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเปรียบเทียบกับระดับคุณภาพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ศึกษาปัญหาคุณภาพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และสังเคราะห์ปัญหาและแนวทางการพัฒนาคุณภาพครูตามข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครูวิชาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี ผลการศึกษา พบว่า ระดับ

คุณภาพครู ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวม และรายมาตรฐาน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ส่วนการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ระดับคุณภาพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลาง สูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัญหาคุณภาพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่พบมากที่สุดในแต่ละมาตรฐาน เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 มาตรฐานแรกมีดังนี้ มาตรฐานที่ 1 การแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูครูทำได้นานๆ ครั้ง เนื่องจากมีภาระงานสอนและงานพิเศษมาก มาตรฐานที่ 5 ไม่สามารถพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ เนื่องจากมีเวลาไม่พอและมีภาระงานอื่นมาก และมาตรฐานที่ 3 ครูไม่สามารถจัดกิจกรรมตอบสนองความถนัดและความสนใจของผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้เพราะกลัวสอนไม่ครบหลักสูตรและแนวทางการพัฒนาคุณภาพครูตาม

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในแต่ละมาตรฐาน ตามข้อเสนอแนะ เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก มีดังนี้ มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน มีแนวทางการพัฒนา คือ กำหนดแผนปฏิบัติงานที่ให้ครูมีส่วนร่วมในงานของชุมชน มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มีแนวทางการพัฒนา คือ สร้างความตระหนักให้มีจิตวิญญาณความเป็นครู และมาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มีแนวทางการพัฒนา คือ สร้างทีมงานที่เข้มแข็งด้วยหลักการบริหารจัดการที่ดี

คะนิงใจ กฤษณา (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดฉะเชิงเทรา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดฉะเชิงเทรา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และ ครู-ครู การศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน อยู่ในระดับมาก 8 มาตรฐาน ที่เหลืออีก 4 มาตรฐาน อยู่ในระดับปานกลาง

นายสุรพล เรืองรอง และคณะ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาครูและโรงเรียนเครือข่าย การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชให้เป็นโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู ศึกษาบริบทของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู ศึกษาประเด็นตามตัวบ่งชี้ที่ต้องพัฒนาสู่เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ศึกษากระบวนการพัฒนาครูและโรงเรียนเครือข่ายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไปสู่เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู ศึกษาบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูและโรงเรียนไปสู่เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู ศึกษาผลและความก้าวหน้าที่เกิดขึ้นในการพัฒนาครู และโรงเรียนไปสู่เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู ศึกษาบทเรียนและความคิดสะท้อนจากการพัฒนาครู และโรงเรียนไปสู่เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

ณฐมน ระวีโรจน์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียน อำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ใน 10 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทัศนีย์ ภัทรพงศ์บัณฑิต (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนแม่ปิ่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เพื่อศึกษาระดับความต้องการและนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมทั้ง 12 มาตรฐาน อยู่ในระดับปานกลางรายมาตรฐานพบว่ามาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์มีความต้องการพัฒนาครูสูงสุดส่วนมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอมีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด การเสนอแนวทางการพัฒนาครู ดังนี้ จัดทำผลงานทางวิชาการ/เผยแพร่ผลงานวิจัย/อบรมการจัดทำแผนการสอน/เทคนิค/วิธีการ/นวัตกรรมการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และผู้บริหารกำกับติดตามให้ครูเขียนรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นระยะ/จัดระบบกระบวนการกลุ่ม/การเป็นผู้นำและสมาชิกที่ดีในกลุ่ม

สุวิธา ฤกษ์เกษม ฐิติมา พิชญกุลและคณะ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าครูผู้สอนมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณามาตรฐาน พบว่าครูผู้สอนมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก

โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน รองลงมาคือ มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และมาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนมาตรฐานที่ 9 ให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงตามลำดับ ยกเว้น มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

บรัมแบล็ก และแมกฟี (Brumback and Mcfee, 1982: 363-371) มีความเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานจากการประเมินพฤติกรรมและการปฏิบัติงานและผลสำเร็จของงาน Managing of Behavior and Result หรือ MBR เป็นการพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นแบบผสมผสานกันระหว่างพฤติกรรม การปฏิบัติงาน (Behaviors of Performance) ของผู้ปฏิบัติงาน และวิธีการประเมินผลสำเร็จของงาน (Result of Performance) เป็นการแก้ไขจุดด้อยและนำจุดเด่นของแต่ละวิธีมาใช้ร่วมกันเพื่อสนอง

ความต้องการของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน และการแจ้งผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนสนองความต้องการขององค์การในการใช้ประโยชน์จากการประเมินในการบริหารงาน มีข้อดีคือ มีการกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานไม่เน้นการบรรลุเป้าหมายในแง่ปริมาณเพียงอย่างเดียว แต่จะนึกถึงคุณภาพของงานควบคู่ไปด้วย ซึ่งครอบคลุมการประเมินทั้งสองด้าน คือ ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน และด้านผลสำเร็จของงาน

Yin Cheong Cheng, (1996: 7-17) จากแนวความคิดประสิทธิภาพของครู มีการนำเสนอ 3 ยุทธศาสตร์การปรับปรุงหรือการพัฒนา คือ ระยะสั้น ระยะยาวและยุทธศาสตร์การเคลื่อนที่มีการถกเถียงกันว่า ยุทธศาสตร์ dynamic จะดีกว่า แต่จะมีการกำหนดขอบเขต โดยไม่สนใจประสิทธิภาพของครู และความคิดที่แคบของครูแต่ละคนโดยแนวคิดครูจะต้องเป็นครูที่มีคุณภาพ มีความสามารถที่จะดูแลวางรากฐานนักเรียนอย่างเป็นระบบ ครูที่มีคุณภาพมีส่วนช่วยเหลือในการสร้างนักเรียนอย่างเป็นระบบ ทำให้ผลการเรียนของนักเรียนอยู่ในขั้นดี การทำให้ครูมีประสิทธิภาพต้องเน้นย้ำในเรื่องของการปรับปรุงการพัฒนาการเรียนการสอน การติดตามงาน ทำให้เป็นครูที่มีประสิทธิภาพที่เพิ่มสูงขึ้นสุด

ข้อเสนอแนะองค์การควรมีการกำหนดทิศทางใหม่ ๆ สำหรับการเรียนและพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพพร้อมกับการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียน

โกเมซ มีเจีย บัลคิน และคาร์ดี (Gomez-Mejia, Balkin and Cardy. 1999: 23) เพราะผู้วิจัยคิดว่า มีการกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเนื่องจากวิธีการประเมินคุณลักษณะของบุคคลมีรายละเอียดค่อนข้างน้อย จึงทำให้การพิจารณาและวิเคราะห์อย่างละเอียดเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก การปฏิบัติตนเพราะรายละเอียดของการปฏิบัติตนมีมากพอที่จะพิจารณาและวิเคราะห์อย่างละเอียดได้มากขึ้นกว่าการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

จากการศึกษาผลการวิจัยของแต่ละท่านพบว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนโดยทั่วไป จะเป็นการเพิ่มศักยภาพของครู ครูในโรงเรียน ในด้านการเรียนการสอนเป็นสำคัญการดำเนินงานจะมีปัญหาและอุปสรรค แต่ผู้บริหารและครูต่างก็มีความคิดสอดคล้องกันว่า ควรจัดให้มีการพัฒนาในทุกๆ ด้าน ให้มีความต่อเนื่องในการพัฒนา รวมทั้งจุดมุ่งหมายของการพัฒนาจะต้องเน้นการพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และวิธีการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดข้อปฏิบัติผู้วิจัยได้นำความรู้เหล่านั้นมาเป็นพื้นฐานการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยมีกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำนวน 12 มาตรฐาน ได้แก่

- มาตรฐานข้อที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู
- มาตรฐานข้อที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานข้อที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ
- มาตรฐานข้อที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง
- มาตรฐานข้อที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- มาตรฐานข้อที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานข้อที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

- มาตรฐานข้อที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานข้อที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- มาตรฐานข้อที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
- มาตรฐานข้อที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- มาตรฐานข้อที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีวิธีดำเนินการวิจัยที่นำเสนอในบทนี้ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูของสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษา ปีการศึกษา 2555 จำนวน 34 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 272 คนรวมทั้งสิ้น 306 คน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 31 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 159 คน รวมทั้งสิ้น 190 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางเครจจ์ ซึ่แลมเมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด 2543: 40) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูในแต่ละโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู รวมทั้งปรับปรุงแบบสอบถามหัวข้อจากงานวิจัยของ นางกัลยานี กาชอ (2554) มาใช้ดำเนินการตามขั้นตอนที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

2.2 กำหนดขอบเขตคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ประกอบด้วย สาระสำคัญ 12 มาตรฐาน ได้แก่

- มาตรฐานข้อที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู
- มาตรฐานข้อที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานข้อที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ
- มาตรฐานข้อที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง
- มาตรฐานข้อที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

- มาตรฐานข้อที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานข้อที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- มาตรฐานข้อที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานข้อที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- มาตรฐานข้อที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
- มาตรฐานข้อที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- มาตรฐานข้อที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

2.3 สร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน และวุฒิทางการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-Ended) มีจำนวน 2 ข้อ

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือ

2.5 นำข้อคำถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงมาแล้วมาสร้างแบบสอบถามสำหรับการวิจัย

2.6 จากนั้นนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ

2.7 ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยข้อคำถามทุกข้อมีค่าความตรงสูงกว่า 0.60

2.8 จากนั้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่ออนุมัติให้นำแบบสอบถามฉบับจริง

2.9 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เป็นผู้บริหาร 10 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 20 คนเพื่อหาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Coefficient) ได้ค่าความเที่ยง 0.85

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประธานกรรมการประจำสาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 และผู้บริหารสถานศึกษาทุกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 190 ฉบับ ได้รับกลับคืน จำนวน 190 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งเป็นแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ทั้งหมดแล้วนำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีการดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1 ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของแบบสอบถามคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีคำตอบครบสมบูรณ์ เท่านั้น

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูและปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ปัญหาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ปัญหาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยแปลผลตามเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวเบสต์ (Best, 1977: 147) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51- 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51- 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ปัญหาอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51- 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51- 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ปัญหาอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00- 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 แนวทางการแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสรุปเนื้อหาตามประเด็นการวิจัย

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานรวมทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

ตอนที่ 3 สภาพปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	- ชาย	90	47.37
	- หญิง	100	52.63
2	อายุ		
	- ต่ำกว่า 30 ปี	9	4.74
	- 30 - 40 ปี	113	59.47
	- 41 - 50 ปี	68	35.79
	- 51 - 60 ปี	-	-
3	ตำแหน่งปัจจุบัน		
	- ผู้บริหารสถานศึกษา	31	16.32
	- หัวหน้ากลุ่มสาระ	159	83.68
4	ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน		
	- ต่ำกว่า 10 ปี	140	73.68
	- สูงกว่า 10 ปี	50	26.32

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ที่	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
5	วุฒิทางการศึกษา		
	- ปริญญาตรี	159	83.68
	- สูงกว่าปริญญาตรี	31	16.32

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.63 และเพศชายคิดเป็นร้อยละ 47.37 ส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.47 รองลงมาอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.79 อายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.74

สำหรับตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระคิดเป็นร้อยละ 83.68 และ ผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 16.32 ในส่วนของประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งในปัจจุบันส่วนใหญ่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 73.68 รองลงมามีประสบการณ์ สูงกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.32 และวุฒิทางการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83.68 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 16.31 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 (โดยภาพรวมตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู)

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความ
1	ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	4.86	0.35	มากที่สุด
2	ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน	4.74	0.95	มากที่สุด
3	มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ	4.75	1.89	มากที่สุด
4	พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	4.78	1.37	มากที่สุด
5	พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.85	1.15	มากที่สุด
6	จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่ เกิดแก่ผู้เรียน	4.84	1.21	มากที่สุด

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความ
7	รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีระบบ	4.85	0.48	มากที่สุด
8	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	4.8	0.89	มากที่สุด
9	ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	4.86	0.36	มากที่สุด
10	ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	4.86	0.36	มากที่สุด
11	แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	4.89	0.33	มากที่สุด
12	สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์	4.92	0.28	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.83	0.86	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.83$, S.D.=0.86) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.86$, S.D.=0.35) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน ($\bar{X}=4.75$, S.D.=1.89) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ($\bar{X}=4.78$, S.D.=1.37) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.85$, S.D.=1.15) จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ($\bar{X}=4.84$, S.D.=1.21) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีระบบ ($\bar{X}=4.85$, S.D.=0.84) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ($\bar{X}=4.8$, S.D.=0.89) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.86$, S.D.=0.36) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.86$, S.D.=0.36) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ($\bar{X}=4.89$, S.D.=0.33) และสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ($\bar{X}=4.92$, S.D.=0.86) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความ
1	การศึกษา ค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง	4.88	0.33	มากที่สุด
2	การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	4.87	0.33	มากที่สุด
3	การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือ หน่วยงานจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การ สัมมนา	4.83	0.39	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.86	0.95	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาพรวมของการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.86$, S.D.=0.95) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การศึกษา ค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=4.88$, S.D.=0.33) รองลงมา ได้แก่ การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ($\bar{X}=4.87$, S.D.=0.33) และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา ($\bar{X}=4.83$, S.D.=0.39) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความ
1	การตัดสินใจเลือกกิจกรรมอย่างฉลาดด้วยความรัก และความหวังดีต่อผู้เรียน	4.74	0.49	มากที่สุด
2	การเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรม อื่นๆ จะคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน เป็นหลัก	4.75	0.46	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.74	1.89	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาพรวมของการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.74$, S.D.=1.89) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่าทุกรายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ จะคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นหลัก ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.46) รองลงมา ได้แก่ การตัดสินใจเลือกกิจกรรมอย่างฉลาดด้วยความรักและความหวังดีต่อผู้เรียน ($\bar{X}=4.74$, S.D.=0.46) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความ
1	การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของ ครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ	4.80	0.41	มากที่สุด
2	การวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน	4.75	0.49	มากที่สุด
3	การปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม	4.73	0.49	มากที่สุด
4	การส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ	4.74	0.50	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.75	1.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาพรวมของการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.75$, S.D.=1.37) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดตามความถนัด ความสนใจ ($\bar{X}=4.80$, S.D.=0.41) รองลงมา ได้แก่ การวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.49) การส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=4.74$, S.D.=0.50) และการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.49) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความ
1	การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึก การสอน	4.74	0.49	มากที่สุด
2	การเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถ นำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.77	0.47	มากที่สุด
3	การมีบันทึกหลังสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ ของการเรียนรู้และเป็นการปรับปรุงแผนการสอน	4.84	0.41	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.78	1.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาพรวมของการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.78$, S.D.=1.37) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ การมีบันทึกหลังสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้และเป็นการปรับปรุงแผนการสอน ($\bar{X}=4.84$, S.D.=0.41) รองลงมา ได้แก่ การเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.77$, S.D.=0.47) และการเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน ($\bar{X}=4.74$, S.D.=0.49) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความ
1	การประดิษฐ์คิดค้น ผลิตเลือกใช้สื่อการเรียนการสอน	4.85	0.37	มากที่สุด
2	การปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์	4.87	0.38	มากที่สุด
3	การมีเทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุ จุดประสงค์ของการเรียนรู้	4.84	0.40	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.85	1.15	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่าภาพรวมของการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อยู่เสมออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.85$, S.D.=1.15) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่าทุกรายการ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ ($\bar{X}=4.87$, S.D.=0.38) รองลงมา ได้แก่ การประดิษฐ์คิดค้น ผลิตภัณฑ์ใช้สื่อการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.85$, S.D.=0.37) และการมีเทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.84$, S.D.=0.40) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความ
1	การจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนแสวงหา ความรู้ด้วยตนเอง	4.86	0.36	มากที่สุด
2	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียน ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัย	4.82	0.46	มากที่สุด
3	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยตนเองจนเป็น บุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียน	4.85	0.39	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.84	1.21	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาพรวมของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวร ที่เกิดแก่ผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.84$, S.D.=1.21) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ทุก รายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนแสวงหา ความรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X}=4.86$, S.D.=0.36) รองลงมา ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วย ตนเองจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียน ($\bar{X}=4.85$, S.D.=0.39) และการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัย ($\bar{X}=4.82$, S.D.=0.46) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีระบบ

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความ
1	การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนให้ครอบคลุมผลการดำเนินงาน	4.85	0.48	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.85	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ภาพรวมของการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีระบบอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.85$, S.D.=0.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่ารายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนให้ครอบคลุมผลการดำเนินงาน ($\bar{X}=4.85$, S.D.=0.48)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความ
1	ครูประพฤติและปฏิบัติตนในด้านบุคลิกภาพ การแต่งกาย กิริยา วาจาที่เหมาะสม	4.79	0.45	มากที่สุด
2	ครูมีจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ	4.81	0.44	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.80	0.89	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ภาพรวมของการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.8$, S.D.=0.89) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ครูมีจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.81$, S.D.=0.44) รองลงมา ได้แก่ ครูประพฤติและปฏิบัติตนในด้านบุคลิกภาพ การแต่งกาย กิริยา วาจาที่เหมาะสม ($\bar{X}=4.79$, S.D.=0.45) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความ
1	การให้ความตระหนักถึงความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็นและการยอมรับในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	4.85	0.41	มากที่สุด
2	การมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นจากการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ	4.85	0.38	มากที่สุด
3	การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	4.88	0.32	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.86	1.11	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ภาพรวมของการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.86$, S.D.=1.11) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ ($\bar{X}=4.88$, S.D.=0.32) รองลงมา ได้แก่ การให้ความตระหนักถึงความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็นและการยอมรับในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.85$, S.D.=0.41) และการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นจากการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ($\bar{X}=4.85$, S.D.=0.38) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความ
1	การตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็นของชุมชนยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน	4.85	0.36	มากที่สุด
2	การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา	4.86	0.39	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.86	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ภาพรวมของการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.86$, $S.D.=0.37$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.86$, $S.D.=0.39$) รองลงมา ได้แก่ การตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็นของชุมชนยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน ($\bar{X}=4.85$, $S.D.=0.36$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความ
1	การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมโดยเฉพาะความรู้ด้านสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู	4.89	0.34	มากที่สุด
2	สามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผลและใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม	4.88	0.32	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.89	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ภาพรวมของการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.89$, $S.D.=0.33$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมโดยเฉพาะความรู้ด้านสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู ($\bar{X}=4.89$, $S.D.=0.34$) และสามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผลและใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.88$, $S.D.=0.32$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความ
1	การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมอื่นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร	4.92	0.28	มากที่สุด
2	ในการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมอื่นมา กำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ในทุกสถานการณ์กล้าที่เผชิญปัญหา มีสติในการแก้ไข	4.92	0.28	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.92	0.28	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ภาพรวมของการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, S.D.=0.28) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากันทั้งสองข้อ ได้แก่ การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมอื่นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร และในการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมอื่นมา กำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ในทุกสถานการณ์กล้าที่เผชิญปัญหา มีสติในการแก้ไข ($\bar{X} = 4.92$, S.D.=0.28)

ตอนที่ 3 สภาพปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน
วิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3
(โดยภาพรวมตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความ
1	ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ ครูอยู่เสมอ	1.11	0.32	น้อยที่สุด
2	ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิด กับผู้เรียน	1.19	0.39	น้อยที่สุด
3	มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ	1.18	0.38	น้อยที่สุด
4	พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	1.14	0.37	น้อยที่สุด
5	พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อยู่ เสมอ	1.14	0.37	น้อยที่สุด
6	จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิด แก่ผู้เรียน	1.12	0.35	น้อยที่สุด
7	รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมี ระบบ	1.09	0.29	น้อยที่สุด
8	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	1.08	0.28	น้อยที่สุด
9	ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	1.10	0.32	น้อยที่สุด
10	ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	1.08	0.28	น้อยที่สุด
11	แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	1.06	0.23	น้อยที่สุด
12	สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์	1.04	0.20	น้อยที่สุด
	รวมเฉลี่ย	1.11	0.31	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X}=1.11$, S.D.=0.31)
และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ปัญหาการ
ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน ($\bar{X}=1.19$, S.D.=0.39) ปัญหาการ
มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ($\bar{X}=1.18$, S.D.=0.38) ปัญหาการพัฒนาแผนการสอนให้
สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ($\bar{X}=1.14$, S.D.=0.37) ปัญหาการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มี

ประสิทธิภาพอยู่เสมอ ($\bar{X}=1.14$, S.D.=0.37) ปัญหาจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ($\bar{X}=1.12$, S.D.=0.35) ปัญหาการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ($\bar{X}=1.11$, S.D.=0.32) ปัญหาการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}=1.10$, S.D.=0.32) ปัญหาการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีระบบ ($\bar{X}=1.09$, S.D.=0.29) ปัญหาการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ($\bar{X}=1.08$, S.D.=0.28) ปัญหาการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}=1.08$, S.D.=0.28) ปัญหาการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ($\bar{X}=1.06$, S.D.=0.23) และปัญหาการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ($\bar{X}=1.04$, S.D.=0.20) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความ
1	การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา	1.14	0.36	น้อยที่สุด
2	การศึกษา ค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง	1.13	0.33	น้อยที่สุด
3	การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	1.08	0.28	
	รวมเฉลี่ย	1.11	0.32	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ภาพรวมของปัญหาการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูน้อยที่สุด ($\bar{X}=1.11$, S.D.=0.32) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา ($\bar{X}=1.14$, S.D.=0.36) รองลงมา ได้แก่ การศึกษา ค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=1.13$, S.D.=0.33) และการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ($\bar{X}=1.08$, S.D.=0.28) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความ
1	การเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ จะคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นหลัก	1.20	0.41	น้อยที่สุด
2	การตัดสินใจเลือกกิจกรรมอย่างฉลาดด้วยความรักและความหวังดีต่อผู้เรียน	1.18	0.38	น้อยที่สุด
	รวมเฉลี่ย	1.19	0.39	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ภาพรวมของปัญหาการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X}=1.19$, S.D.=0.39) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การตัดสินใจเลือกกิจกรรมอย่างฉลาดด้วยความรักและความหวังดีต่อผู้เรียน ($\bar{X}=1.18$, S.D.=0.38) และการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ จะคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นหลัก ($\bar{X}=1.20$, S.D.=0.41) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความ
1	การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ	1.23	0.43	น้อยที่สุด
2	การวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน	1.17	0.38	น้อยที่สุด
3	การส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียน แต่ละคนอย่างเป็นระบบ	1.16	0.38	
4	การปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม	1.15	0.36	น้อยที่สุด
	รวมเฉลี่ย	1.18	0.38	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ภาพรวมของปัญหาการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตาม ศักยภาพน้อยที่สุด ($\bar{X}=1.18$, $S.D.=0.38$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการที่มี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่การปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม ($\bar{X}=1.15$, $S.D.=0.36$) รองลงมา ได้แก่ การส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=1.16$, $S.D.=0.38$) การวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ($\bar{X}=1.17$, $S.D.=0.38$) และการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ($\bar{X}=1.23$, $S.D.=0.43$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ($S.D.$)	การแปล ความ
1	การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึก การสอน	1.14	0.37	น้อยที่สุด
2	การเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถ นำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน	1.14	0.36	น้อยที่สุด
3	มีบันทึกหลังสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของ การเรียนรู้และเป็นการปรับปรุงแผนการสอน	1.14	0.38	น้อยที่สุด
	รวมเฉลี่ย	1.14	0.37	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ภาพรวมของปัญหาการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติ ได้เกิดผลจริงน้อยที่สุด ($\bar{X}=1.14$, $S.D.=0.37$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า รายการที่มี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุดทั้งสามข้อเท่ากัน ได้แก่ การเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถ นำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X}=1.14$, $S.D.=0.36$) การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการ สอน บันทึกการสอน ($\bar{X}=1.14$, $S.D.=0.37$) และมีบันทึกหลังสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ ของการเรียนรู้และเป็นการปรับปรุงแผนการสอน ($\bar{X}=1.14$, $S.D.=0.38$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความ
1	การปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์	1.16	0.39	น้อยที่สุด
2	การมีเทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ ของการเรียนรู้	1.14	0.38	น้อยที่สุด
3	การประดิษฐ์คิดค้น ผลิตเลือกใช้สื่อการเรียนการสอน	1.12	0.34	น้อยที่สุด
	รวมเฉลี่ย	1.14	0.37	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ภาพรวมของปัญหาการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (น้อยที่สุด) ($\bar{X} = 1.14$, S.D. = 0.37) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การประดิษฐ์คิดค้น ผลิตเลือกใช้สื่อการเรียนการสอน ($\bar{X} = 1.12$, S.D. = 0.34) รองลงมา ได้แก่ การมีเทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ ของการเรียนรู้ ($\bar{X} = 1.14$, S.D. = 0.38) และ การปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ ($\bar{X} = 1.16$, S.D. = 0.39) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความ
1	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัย	1.15	0.37	น้อยที่สุด
2	การจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	1.12	0.34	น้อยที่สุด
3	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยตนเองจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียน	1.09	0.30	น้อยที่สุด
	รวมเฉลี่ย	1.12	0.35	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ภาพรวมของปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้น ผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียนน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.12$, S.D.=0.35) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ทุก รายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยตนเองจนเป็น บุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียน ($\bar{X} = 1.09$, S.D.=0.30) รองลงมา ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนที่เน้น ให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 1.12$, S.D.=0.34) และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนก่อให้เกิดค่านิยมและ นิสัย ($\bar{X} = 1.15$, S.D.=0.37) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีระบบ

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความ
1	การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการจัดการ เรียนการสอนให้ครอบคลุมผลการดำเนินงาน	1.09	0.29	น้อยที่สุด
	รวมเฉลี่ย	1.09	0.29	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ภาพรวมของปัญหาการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของ ผู้เรียนอย่างมีระบบอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.09$, S.D.=0.29) และเมื่อพิจารณา พบว่า รายการที่มี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการจัดการเรียน การสอนให้ครอบคลุมผลการดำเนินงาน ($\bar{X} = 1.09$, S.D.=0.29)

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความ
1	ครูมีจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่าง สม่ำเสมอ	1.08	0.29	น้อยที่สุด
2	ครูประพฤติและปฏิบัติตนในด้านบุคลิกภาพ การแต่ง กาย กิริยา วาจาที่เหมาะสม	1.08	0.27	น้อยที่สุด
	รวมเฉลี่ย	1.08	0.28	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ภาพรวมของปัญหาการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X}=1.08$, S.D.=0.28) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุดเท่ากันทั้งสองข้อ ได้แก่ ครูประพฤติและปฏิบัติตนในด้านบุคลิกภาพการแต่งกาย กิริยา วาจาที่เหมาะสม ($\bar{X}=1.08$, S.D.=0.27) และครูมีจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=1.08$, S.D.=0.29)

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความ
1	การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	1.12	0.35	น้อยที่สุด
2	การมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นจาก การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ	1.11	0.34	น้อยที่สุด
3	การให้ความตระหนักถึงความสำคัญในการรับฟัง ความคิดเห็นและการยอมรับในความรู้ ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	1.09	0.29	น้อยที่สุด
	รวมเฉลี่ย	1.10	0.32	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ภาพรวมของปัญหาการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์น้อยที่สุด ($\bar{X}=1.10$, S.D.=0.32) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การให้ความตระหนักถึงความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็นและการยอมรับในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=1.09$, S.D.=0.29) รองลงมา ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นจากการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ($\bar{X}=1.11$, S.D.=0.34) และการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ ($\bar{X}=1.12$, S.D.=0.35) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน
วิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3
ตามมาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความ
1	การตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็นของ ชุมชนยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่น ในชุมชน	1.09	0.30	น้อยที่สุด
2	การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนา งานของสถานศึกษา	1.07	0.27	น้อยที่สุด
รวมเฉลี่ย		1.08	0.28	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ภาพรวมของปัญหาการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่าง
สร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X}=1.08$, S.D.=0.28) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า
ทุกรายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนา
งานของสถานศึกษา ($\bar{X}=1.07$, S.D.=0.27) และการ ตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็นของ
ชุมชนยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน ($\bar{X}=1.09$, S.D.=0.30) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน
วิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3
ตามมาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความ
1	สามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผลและใช้ ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม	1.07	0.25	น้อยที่สุด
2	การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูล ข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมโดยเฉพาะ ความรู้ด้านสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู	1.05	0.22	น้อยที่สุด
รวมเฉลี่ย		1.06	0.23	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ภาพรวมของปัญหาการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X}=1.06$, $S.D.=0.23$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การค้นหา สังกัด จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมโดยเฉพาะความรู้ด้านสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู ($\bar{X}=1.05$, $S.D.=0.22$) และสามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผลและใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=1.07$, $S.D.=0.25$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การ แปลความ
1	การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมอื่นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร	1.05	0.21	น้อยที่สุด
2	ในการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมอื่นมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ในทุกสถานการณ์กล้าที่เผชิญปัญหา มีสติในการแก้ไข	1.04	0.20	น้อยที่สุด
	รวมเฉลี่ย	1.04	0.20	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 27 พบว่า ภาพรวมของปัญหาการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X}=1.04$, $S.D.=0.20$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมอื่นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร ($\bar{X}=1.05$, $S.D.=0.21$) และในการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมอื่นมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ในทุกสถานการณ์กล้าที่เผชิญปัญหา มีสติในการแก้ไข ($\bar{X}=1.04$, $S.D.=.20$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 แนวทางการแก้ปัญหาและการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน
วิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

ตารางที่ 4.28 ร้อยละของข้อเสนอแนะสำหรับเพื่อแก้ปัญหการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน
วิชาชีพครูของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

ที่	รายการ	ความถี่	ร้อยละ
มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ			
1	ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้มีการอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	12	6.31
มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ			
1	ครูผู้สอนควรพัฒนาเกี่ยวกับการเขียนเรียงความโดยการอบรมด้านภาษาไทย ภาษาอังกฤษ	6	3.15
2	ครูผู้สอนควรปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากขึ้น	11	5.88
มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง			
1	ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีแผนการสอนและบันทึกหลังสอนทุกครั้ง หลังจากที่ได้ทำการเรียนการสอน	10	5.26
2	ครูผู้สอนควรทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อทำการแก้ไขและพัฒนาผู้เรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้มากขึ้น	20	10.52
มาตรฐานที่ 5 การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ			
1	ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้มีการอบรมด้านการผลิตสื่อการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	12	6.31
2	ครูผู้สอนควรพัฒนา อบรมเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอนและเทคนิคการสอนแบบต่างๆ	11	5.78
มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ			
1	ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนเน้นให้ผู้เรียนฝึกทักษะด้านการปฏิบัติหรือการทดลองในห้องปฏิบัติการ	12	6.31
2	ส่งเสริมให้ครูผู้สอนทำงานให้เต็มความสามารถกับการเรียนการสอน	10	5.26
3	ส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้เวลาให้เต็มที่กับการเรียนการสอนและการดูแลนักเรียน	9	4.73
4	ส่งเสริมให้ครูผู้สอนเน้นทักษะในการคิดวิเคราะห์ให้มากขึ้น	9	4.73
มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์			
1	ส่งเสริมให้ครูผู้สอนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	10	5.26
2	ส่งเสริมให้ครูผู้สอนเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ	10	5.26

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ที่	รายการ	ความถี่	ร้อยละ
มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์			
1	ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้จัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับภูมิปัญญาชาวบ้านตามชุมชนของนักเรียนอาศัยอยู่	8	4.21
มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา			
1	ครูผู้สอนควรพัฒนา ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	8	4.21
มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์			
1	ครูผู้สอนควรสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมและแสดงผลงานของผู้เรียนตามสถานที่ที่มีการจัดงาน เช่น สัปดาห์วันวิทยาศาสตร์ หรืองานอื่นๆ	8	4.21
2	ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้ศึกษาจากแหล่งข้อมูลหลายๆ ด้านและให้ครูผู้สอนได้ไปทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่	6	3.15
3	ครูผู้สอนควรให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่ได้มีการจัดการแข่งขันขึ้นตามหน่วยงานราชการที่ได้มีการจัด	9	4.73
4	ครูผู้สอนควรเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานที่จริงเพื่อเพิ่มความสนใจและความสนุกสนาน	9	4.73
รวม		190	100.00

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนางานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ ครูผู้สอนควรทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อทำการแก้ไขและพัฒนาผู้เรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้มากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 10.52 ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้มีการอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 6.31 ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้มีการอบรมด้านการผลิตสื่อการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 6.31 ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนเน้นให้ผู้เรียนฝึกทักษะด้านการปฏิบัติหรือการทดลองในห้องปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 6.31 ครูผู้สอนควรปรับเปลี่ยนวิธีการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 5.88 ครูผู้สอนควรพัฒนาอบรมเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอนและเทคนิคการสอนแบบต่างๆ คิดเป็นร้อยละ 5.78 ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีแผนการสอนและบันทึกหลังสอนทุกครั้งหลังจากการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ 5.26 ส่งเสริมให้ครูผู้สอนทำงานให้เต็มความสามารถกับการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ 5.26 ส่งเสริมให้ครูผู้สอนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ คิดเป็นร้อยละ 5.26 และส่งเสริมให้ครูผู้สอนเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ คิดเป็นร้อยละ 5.26 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3

1.1.1 เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3

1.1.2 เพื่อเสนอแนวทางการแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 31 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 159 คน รวมทั้งสิ้น 190 คน ได้มาจากการเปิดตารางเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด 2543: 40) และทำการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของครูในแต่ละโรงเรียน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน และวุฒิทางการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-Ended) มีจำนวน 2 ข้อ

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนต่อไปนี้

1) ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประธานกรรมการประจำสาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 และผู้บริหารสถานศึกษาทุกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจำนวน 190 ฉบับ ได้รับกลับคืนจำนวน 190 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งเป็นแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ทั้งหมดแล้วนำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) หาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ โดยจำแนกตามเพศ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.63 จำแนกตามอายุ พบว่าส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.47 จำแนกตามตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระคิดเป็นร้อยละ 83.68 ในส่วนของประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งในปัจจุบันส่วนใหญ่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 73.68 และวุฒิทางการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83.68 ตามลำดับ

1.3.2 การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

พบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูของการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีระบบ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ พัฒนาการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง และการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน ตามลำดับ

1.3.3 สภาพปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูของการ ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูของการ
ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 อยู่ในระดับน้อยที่สุด และ
เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ การตัดสินใจ
ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มี
ประสิทธิภาพอยู่เสมอ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลลัพท์ที่เกิดแก่ผู้เรียน การปฏิบัติ
กิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่าง
สร้างสรรค์ การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีระบบ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
แก่ผู้เรียน การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการ
พัฒนา และการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ตามลำดับ

1.3.4 แนวทางการแก้ปัญหาและการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพของครูของการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 3

พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนางานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของ
ครูของการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยเรียงลำดับ
ตามค่าเฉลี่ยสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ ครูผู้สอนควรทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อทำการแก้ไขและพัฒนา
ผู้เรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้มากขึ้น ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้มีการอบรมพัฒนาตนเองอย่าง
ต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้มีการอบรมด้านการผลิตสื่อ
การเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนเน้นให้ผู้เรียนฝึกทักษะด้านการปฏิบัติหรือ
การทดลองในห้องปฏิบัติการ ครูผู้สอนควรปรับเปลี่ยนวิธีการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มาก
ขึ้น ครูผู้สอนควรพัฒนา อบรมเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอนและเทคนิคการสอนแบบต่างๆ ควร
ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีแผนการสอนและบันทึกหลังสอนทุกครั้งหลังจากที่ได้ทำการเรียนการสอน
ส่งเสริมให้ครูผู้สอนทำงานให้เต็มความสามารถกับการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนให้ความ
ร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ และควรส่งเสริมให้ครูผู้สอน
เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามลำดับ

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผู้วิจัยอภิปรายผลดังนี้

2.1 การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 มีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับ
การพัฒนาครูอย่างชัดเจนตลอดระยะเวลาปฏิรูปการศึกษาเป็นต้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งจะให้เห็นจาก

โครงการในปีการศึกษา 2554 รวมทั้งในปีการศึกษา 2555 และในปีการศึกษา 2556 ที่มีจุดเน้นในการพัฒนาจากโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปี โครงการฝึกอบรมวิชาการ โครงการทัศนศึกษาดูงานและโครงการสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งการปฏิบัติตามมาตรฐานนี้มีรายการย่อย คือ การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมอื่นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมอื่นมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ในทุกสถานการณ์กล้าที่เผชิญปัญหา มีสติในการแก้ไขปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยด้านปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่พบว่า ปัญหาการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์มีค่าเฉลี่ยของปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด นอกจากนี้ ผลการวิจัยด้านข้อเสนอแนะ ระบุว่า ครูผู้สอนควรสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมและแสดงผลงานของผู้เรียน ตามสถานที่ที่มีการจัดงาน เช่น สัปดาห์วันวิทยาศาสตร์ หรืองานอื่นๆ ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้ศึกษาจากแหล่งข้อมูลหลาย ๆ ด้านและให้ครูผู้สอนได้ไปทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ และครูผู้สอนควรให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่ได้มีการจัดการแข่งขันขึ้นตามหน่วยงานราชการที่ได้มีการจัด ซึ่งจากมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ เป็นการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ซึ่งหมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่างๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนาซึ่งครูจำเป็นต้องมองมุมต่างๆ ของปัญหาแล้วผันมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่างๆ ได้ กล้าที่จะเผชิญปัญหาต่างๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่างๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่ลบแบบตรงตัว ซึ่งครูสามารถมองหักมุมในทุกๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำไปสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2549: 3-4) ซึ่งการพัฒนาครูเพื่อให้ครูสามารถสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์สอดคล้องกับ สำนักงานโครงการพิเศษเพื่อการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา (สปค.) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2542: 184-185) ที่ได้กล่าวถึงบทบาทใหม่ที่สำคัญของครูประการหนึ่งที่บอกว่า ครูที่ทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพและสร้างสรรค์ มีความสามารถในการทำงานประสานกันเป็นทีม และสามารถแนะนำวิธีการเรียนรู้อย่างชี้แนะแหล่งข้อมูลที่หลากหลายได้สอดคล้องกับ พิทยาภรณ์ มานะจตุ (2544: 61-62) ที่กล่าวว่า ครูควรเตรียมแหล่งข้อมูลที่เป็นเนื้อหาสาระสำหรับผู้เรียน ได้แก่ สื่อการเรียนรู้ ใ้ความรู้ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่จะใช้ประกอบกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียนหรือศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองที่มีข้อมูลจากห้องสมุดหรือศูนย์วิทยบริการ ศูนย์สื่อห้องโสตทัศนศึกษา ห้องปฏิบัติการ ห้องพิพิธภัณฑ์ในโรงเรียนและที่มีอยู่ในชุมชน รวมถึงแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน และครูจัดให้ผู้เรียนทุกคนได้มีส่วนร่วมจัดทำกิจกรรมต่างๆ ความความสนใจและความสามารถของผู้เรียนแต่ละคนให้เหมาะสม รวมทั้ง สุจริต เพียรชอบ (2541: 44) ที่ได้กล่าวว่า ครูจะต้องพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่มีระดับสติปัญญาสูงซึ่งมีความรอบรู้ในสรรพวิทยาการต่าง ๆ โดย

จัดสร้างสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้นักเรียนรู้จักคิดมีเหตุผลและมีวิจารณญาณประกอบด้วยเสมอ

2.2 ปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด แต่เมื่อพิจารณาถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจะพบประเด็นที่น่าสนใจ ในประเด็นปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับผลวิจัยของมนัส มงคลชาติ (2546: บทคัดย่อ) ที่ผลการพัฒนาคุณภาพครู ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับปานกลาง คือ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน รวมทั้งสอดคล้องกับรายการย่อยที่พบว่าปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงในด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ และสอดคล้องกับระดับการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ผลการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนและความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ซึ่งจากผลการวิจัยสอดคล้องกับปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงในด้านครูมีปัญหาในด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัย ซึ่งครูที่มีศักยภาพจะต้องเป็นครูที่มีเจตคติค่านิยมที่เน้นไปที่การมุ่งเป้าหมายความสำเร็จในผลลัพธ์ที่ทุกคนต้องการ (สงบ ลักษณะ 2544) รวมทั้ง ทิศนา แชมมณี (2540: 25-26) กล่าวว่า ครูจะต้องคอยสังเกตดูว่า สิ่งต่าง ๆ ดำเนินไปตามที่ควรจะเป็นหรือที่ได้คาดหมายไว้หรือไม่หากไม่เป็นไปตามที่คาดครูต้องสามารถประเมินสถานการณ์และตัดสินใจได้ว่า ควรจะปรับหรือเปลี่ยนอย่างไร ผู้เรียนจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งการพัฒนาครูตามมาตรฐานที่ 3 ให้มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2549: 3-4) จะเป็นการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการโดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิมรวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

2.3 จากผลการวิจัยที่กล่าวถึงปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ตามข้อ 2.2 ที่ระบุถึงการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนางานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูผู้สอนควรทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อทำการแก้ไขและพัฒนาผู้เรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้มากขึ้น มีการอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีการอบรมด้านการผลิตสื่อการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เน้นให้ผู้เรียนฝึกทักษะด้านการปฏิบัติหรือการทดลองในห้องปฏิบัติการ และครูผู้สอนควรปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากขึ้น รวมทั้งครูผู้สอนควรได้รับการพัฒนา อบรมเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอนและเทคนิคการสอนแบบต่างๆ ซึ่งข้อเสนอแนะในการพัฒนาครูดังกล่าวก็เป็นไปเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของครูให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับมาตรา 52 ตามพระราชบัญญัติการศึกษา

แห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 7 ที่ระบุว่า ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิตการพัฒนา ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูก่อนรวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ซึ่ง กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2539:7) ได้กล่าวถึงการพัฒนาและสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูว่า ควรจะมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องให้มีทั้งองค์ความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน พื้นฐานทางจิตวิทยามีระบบที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของครู ทั้งสนับสนุนทางวิชาการที่เป็นทางการต่อเนื่องและจริงจัง และเสริมสร้างเครือข่ายครูที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานพบปัญหาการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ควรพิจารณาหาแนวทางเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาครูให้มีความมุ่งมั่นในการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

3.2 จากผลการวิจัยพบว่า มีข้อเสนอแนะให้ครูผู้สอนควรพัฒนาตนเองทั้งด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การผลิตสื่อการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และควรปรับเปลี่ยนวิธีการสอน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ควรพิจารณาหาแนวทางเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาครูให้มีความสามารถในการพัฒนาตนเองและพัฒนากิจกรรมและสื่อการเรียนการสอน

3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.3.1 ควรศึกษาถึงกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

3.3.2 ควรศึกษาถึงรูปแบบของการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ (2542) *จุดประกายปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้* กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ
- _____ (2546) *แนวทางการประเมินผลด้วยทางเลือกใหม่* กรุงเทพมหานคร ครูสภาลาดพร้าว
- กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2539) “ปฏิรูปการศึกษาไทยบนทางสู่นาคตของความเข้มแข็ง” *การศึกษาตลอดชีวิต* 18,3: 7
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2541) “สอนอย่างไรให้คิดเป็น” *วิทยาจารย์* 97,3-5: 77-79
- กุลธน ธนาพงศธร (2538) “การพัฒนาบุคลากร” *การบริหารงานบุคคล* นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- กิติ ตย์คานนท์ (2532: 143) *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ* พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร ท้อปปริ้นคินิจใจ
- กฤษณา (2547) *สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์*
- ชัยยันต์ ศรีสุข (2540) “การศึกษาความต้องการการพัฒนาทางด้านวิชาการของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา” *ปริญญาานิพนธ์* การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ
- ชูชัย สมितिไกร (2538) *การพัฒนาบุคลากรด้วยกลุ่มสร้างสรรค์ความเจริญของงานทางจิตใจ* เชียงใหม่ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ณัฐมน ระวีโรจน์ (2549) “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” *วิทยานิพนธ์* ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- दनัย เทียนพุดิ (2539) *การบริหารงานบุคคลในทศวรรษหน้า* กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ทิตนา แคมมณี (2540) *เอกสารประกอบการนำเสนอแนวคิดและแนวทาง เรื่อง “การคิดและการสอนเพื่อพัฒนากระบวนการคิด”* กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกระทรวงศึกษาธิการ
- ทัศนีย์ ภัทรพงศ์บัณฑิต (2552) “แนวทางการพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนแม่ปิ่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2” *วิทยานิพนธ์ปริญญา* ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2551) *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS* พิมพ์ครั้งที่ 9 นนทบุรี เอส.อาร์.พรินติ้ง
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2531) “สรุปประโยชน์ที่พึงได้รับจากการพัฒนาครู” *พัฒนาข้าราชการ* กรุงเทพมหานคร วิทเตอร์พาเวอร์พอยท์
- พิทยาภรณ์ มานะจตุติ (2544) “กระบวนการต้นแบบในการปฏิรูปการเรียนรู้ของครูต้นแบบ ปี พ.ศ. 2542” *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต* มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- พนัส หันนาคินทร์ (2526) *หลักการบริหาร* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช

- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542) และ*การวิเคราะห์สาระสำคัญ* กรุงเทพมหานคร ครูสภา
ลาดพร้าว
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2542) *หลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- ภาวิดา ธาราตรีสุทธิ (2545) *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารการศึกษา* กรุงเทพมหานคร
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- มนัส มงคลชาติ (2549) “คุณภาพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้น
ที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- เมธี ปิลันธนานนท์ (2529) *การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา* กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์
- ยนต์ ชุ่มจิต (2531) *ความเป็นครู* กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์
- ยุวดี ศรีธรรมรัฐ (2541) *การบริหารงานบุคคลภาครัฐ* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- รุ่ง แก้วแดง (2543) *การประเมินคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาครู* กรุงเทพมหานคร วัฒนาพานิช
- วิจิตร ศรีสอ้าน (2541ก) *พื้นฐานการศึกษา* นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
_____ (2541ข) “หลักการและภารกิจของการบริหารงานบุคคล”ใน *เอกสารการสอนชุด
วิชาการบริหารงานบุคคล* พิมพ์ครั้งที่ 23 หน่วยที่ 2 หน้า 33-58 นนทบุรี มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ศรีอรุณ เรศานนท์ (2532) *การจัดการงานบุคคล* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร ภาควิชา
บริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สงบ ลักษณะ (2547) “หลักการสำคัญของการพัฒนาครู การเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
เสริมสร้างหรือทำลายการศึกษา” สานปฏิรูป
- สมาน รังสิโยภฤกษ์ (2540) “ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล” สวัสดิการสำนักงาน กพ.
- สมศักดิ์ จัตตุพรพงษ์ (2547) “การวิเคราะห์โปรแกรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยที่ดำเนินการโดยสถาบันศาสนาตามแนวคิดของบอยเซอร์และพระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542” วิทยานิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต ภาควิชานโยบายการจัดการ
และความเป็นผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- สมชาติ กิจยรรยง (2544) *การพัฒนาบุคลากร* กรุงเทพมหานคร เอกซ์เปอร์เน็ท
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี 3 (2554) *สถิติข้อมูลโรงเรียนในสังกัด* ปัตตานี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3
_____ (2556) *ผลการสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET โรงเรียนในสังกัด
ปัตตานี ปัตตานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) *ครูแห่งชาติ* กรุงเทพมหานคร เซเว่นพรี้นติ้งกรุ๊ป
_____ (2541) *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู* พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร ครูสภาลาดพร้าว
_____ (2544) *เกณฑ์มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ* กรุงเทพมหานคร ครูสภาลาดพร้าว
_____ (2549) *คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา* กรุงเทพมหานคร ครูสภาลาดพร้าว

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2538) *ทางสายกลางของสังคมไทยในอนาคต*
กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- _____ . “ครูผู้บริหารการศึกษาและยุคโลกาภิวัตน์” *วิทยากรศึกษาศาสตร์* 93: 36
- สวัสดี สายประสิทธิ์ และคณะ (2537) *คู่มือปฏิบัติราชการ การพัฒนาบุคลากร* กรุงเทพมหานคร
ม.ป.ป.
- สุจริต เพียรชอบ (2541) *สอนให้สนุกเป็นสุขกับการเรียน* กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุรพล เรืองรอง และคณะ (2549) “การวิจัยและพัฒนาเพื่อพัฒนาครูและโรงเรียนเครือข่ายการฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชให้เป็นโรงเรียนร่วม
พัฒนา วิชาชีพครู 2”
- สุวีธา ฤกษ์เกษม และคณะ (2551) “การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียน
เอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
- Bishop, L.J.(1997). *Staff Development and Instruction Improvement Plans and
Pracaedures*. Boston: Allyn and Publising.
- Castetter,W.B. (1992) *The personal function in Educational Administration*. New York:
Macmillan Publishing.
- Brumback, G.B. and Mcfee. (1982). “T.S. from MBO to MBR,” *Public Administration
Review*. 18,3: 363-371.
- Gomez-Mejia, L.R, Balkin, D.B. and Cardy, R.L. (2001). *Managing human resources*.
New Jersey: Prentice-Hall.
- Yin Cheong Cheng, (1996) “Centre for Research and Development, The Hong Kong
Institute of Education” Hong Kong 7-17

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจพิจารณาเครื่องมือการวิจัย



รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจพิจารณาเครื่องมือการวิจัย

1. ชื่อ นายสุกิจ สุระกำแหง
 สถานที่ทำงาน ผู้อำนวยการกองการศึกษา
 สำนักงานเทศบาลตำบลตะลุบัน อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
 วุฒิทางการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)
 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จังหวัดปัตตานี
 ประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญ
 - หัวหน้ากลุ่มงาน การพัฒนาหลักสูตร
 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาหลักสูตร
2. ชื่อ นายยงค์ สิทธิพันธ์
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนเทศบาล ๕ บ้านกาหยี
 สำนักงานเทศบาลตำบลตะลุบัน อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
 วุฒิทางการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)
 มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
 ประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญ
 ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส
 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาหลักสูตร
3. ชื่อ นางกัลยานี กาชอ
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนเทศบาล ๕ บ้านกาหยี
 สำนักงานเทศบาลตำบลตะลุบัน อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
 วุฒิทางการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การวิจัยและประเมิน)
 มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา
 ประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญ
 - นายทะเบียนโรงเรียนเทศบาลบ้านกาหยี
 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและประเมิน



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ที่ ศธ 0522.16 (บ)/70



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

11 กุมภาพันธ์ 2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน นายสุกิจ สุระกำแหง
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวนุรอาซีกัน วานี นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ได้รับอนุมัติให้ทำศึกษา
ค้นคว้าอิสระ เรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปัตตานี เขต 3 ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องดังกล่าวนักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะจัดเก็บรวบรวม
ข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาศึกษาค้นคว้าอิสระ ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้
เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทาง
สาขาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านด้านการวิจัยและประเมิน ได้โปรดพิจารณา
ตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษานี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ
นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึง
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญศรี พรหมมาพันธุ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรนักศึกษา 085-6478843

ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ ๗๐



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑๑ กุมภาพันธ์ 2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายยงค์ สิทธิพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวนุรอาชีกีน วานี นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องดังกล่าวนี้ นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะจัดเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาศึกษาค้นคว้าอิสระ ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษาวิจัยและประเมิน ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญศรี พรหมมาพันธุ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรนักศึกษา 085-6478843



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ ๗๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

11 กุมภาพันธ์ 2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางกัลยาณี กาสอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวนุรอาซีกัน วานี นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตาม โครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องดังกล่าวนี้ นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะจัดเก็บรวบรวม ข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาศึกษาค้นคว้าอิสระ ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้ เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทาง สาขาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิในด้านด้านการวิจัยและประเมิน ได้โปรดพิจารณา ตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึง ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญศรี พรหมมาพันธุ์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรนักศึกษา 085-6478843



ที่ ศธ 0522.16 (บ/ 1 658)

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

10 เมษายน 2556

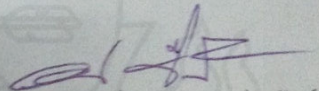
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ด้วย นางสาวนุราชิณ วานิช นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องการปฏิบัติงาน
ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา
จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอรณพ จินะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 086-2874681



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ 1

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ มกราคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน

ด้วย นางสาวนุรออาซีกิน วานี นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษาศาสาวิชา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์
มาตรฐานวิชาชีพครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยขอความอนุเคราะห์
จากบุคลากรในสถานศึกษาของท่านพิจารณาแบบสอบถามที่แนบมา ทั้งนี้ จะมีให้เป็นกรรพจนเวลาเรียนตามปกติ
ของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา
และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 091-2468-931



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มุ่งสำรวจระดับการปฏิบัติงานที่ปรากฏในโรงเรียน เพื่อวิเคราะห์หาข้อสรุปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

- กรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขอความกรุณาจากท่านพิจารณา ระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาของท่านโดยภาพรวม
 - กรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ขอความกรุณาจากท่านพิจารณา ระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาตามสาระการเรียนรู้ของท่านโดยภาพรวม
- โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหลังข้อความในแต่ละข้อที่ตรงกับระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ที่ปรากฏในโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

ความหมายของสภาวะการปฏิบัติงานในแต่ละระดับ เป็นดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ปัญหา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ปัญหา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ปัญหา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ปัญหา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน [] หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามสภาพความเป็นจริง และตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ [] ชาย [] หญิง
2. อายุ [] ต่ำกว่า 30 ปี
[] 30 - 40 ปี
[] 41 - 50 ปี
[] 51 - 60 ปี
3. ตำแหน่งปัจจุบัน
[] ผู้บริหารสถานศึกษา [] หัวหน้ากลุ่มสาระ.....
4. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน (ตามข้อ 3).....ปี
5. วุฒิทางการศึกษา
[] ปริญญาตรี [] สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

คำชี้แจง แบบสอบถามมีทั้งสิ้น 30 ข้อ ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือที่ตรงกับระดับ
การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปัตตานี เขต 3 ที่ปรากฏในโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
1	<u>1.ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา วิชาชีพครูอยู่เสมอ</u> การศึกษา ค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง					
2	การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ					
3	การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือ หน่วยงานจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การ สัมมนา					
4	<u>2.ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่ จะเกิดกับผู้เรียน</u> ตัดสินใจเลือกกิจกรรมอย่างฉลาดด้วยความรักและ ความหวังดีต่อผู้เรียน					
5	เลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ จะคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นหลัก					
6	<u>3.มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ</u> ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของ ครูที่ จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความ ถนัด ความสนใจ					
7	วิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของ ผู้เรียน					
8	ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม					
9	ส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของ ผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ					
10	<u>4.พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผล จริง</u> เลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการ สอน					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
11	เตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
12	มีบันทึกหลังสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้และเป็นการปรับปรุงแผนการสอน					
13	<u>5.พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ</u> ประดิษฐ์คิดค้น ผลิตเลือกใช้สื่อการเรียนการสอน					
14	ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์					
15	มีเทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้					
16	<u>6.จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่</u> <u>เกิดแก่ผู้เรียน</u> จัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง					
17	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัย					
18	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยตนเองจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียน					
19	<u>7.รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีระบบ</u> รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนให้ครอบคลุมผลการดำเนินงาน					
20	<u>8.ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน</u> ครูประพฤติและปฏิบัติตนในด้านบุคลิกภาพ การแต่งกาย กิริยา วาจาที่เหมาะสม					
21	ครูมีจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ					
22	<u>9.ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์</u> ให้ความตระหนักถึงความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็นและการยอมรับในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
23	การมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นจากการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ					
24	ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ					
25	<u>10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์</u> ตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็นของชุมชนยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน					
26	ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา					
27	<u>11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา</u> ค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมโดยเฉพาะความรู้ด้านสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู					
28	สามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผลและใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม					
29	<u>12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์</u> สร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมอื่นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร					
30	ในการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมอื่นมา กำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ กล้าที่เผชิญปัญหา มีสติในการแก้ไข					

ตอนที่ 3 สภาพปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 3 มีทั้งสิ้น 30 ข้อ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน [] หรือเติมข้อความ
ลงในช่องว่างตามสภาพปัญหาที่เป็นจริง และตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
1	1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา วิชาชีพครู ศึกษา ค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง					
2	การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ					
3	การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือ หน่วยงานจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา					
4	2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่ จะเกิดกับผู้เรียน ตัดสินใจเลือกกิจกรรมอย่างฉลาดด้วยความรักและ ความหวังดีต่อผู้เรียน					
5	เลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ จะคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นหลัก					
6	3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของ ครูที่ จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความ ถนัด ความสนใจ					
7	วิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของ ผู้เรียน					
8	ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม					
9	ส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของ ผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ					
10	4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผล จริง เลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการ สอน					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
11	เตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
12	มีบันทึกหลังสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้และเป็นการปรับปรุงแผนการสอน					
13	<u>5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ</u> ประดิษฐ์คิดค้น ผลิตเลือกใช้สื่อการเรียนการสอน					
14	ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์					
15	มีเทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้					
16	<u>6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่</u> <u>เกิดแก่ผู้เรียน</u> จัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง					
17	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัย					
18	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยตนเองจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียน					
19	<u>7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีระบบ</u> รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนให้ครอบคลุมผลการดำเนินงาน					
20	<u>8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน</u> ครูประพฤติและปฏิบัติตนในด้านบุคลิกภาพ การแต่งกาย กิริยา วาจาที่เหมาะสม					
21	ครูมีจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ					
22	<u>9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์</u> ให้ความตระหนักถึงความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็นและการ ยอมรับในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
23	การมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นจากการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ					
24	ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ					
25	<u>10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์</u> ตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็นของชุมชนยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน					
26	ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา					
27	<u>11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา</u> ค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมโดยเฉพาะความรู้ด้านสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู					
28	สามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผลและใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม					
29	<u>12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุก</u> <u>สถานการณ์</u> สร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมอื่นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร					
30	ในการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมอื่นมา กำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ กล้าที่เผชิญปัญหา มีสติในการแก้ไข					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 3

คำชี้แจง โปรดเขียนข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของท่าน

- 1) ท่านมีข้อเสนอแนะสำหรับเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

- 2) ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนางานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณที่ท่านกรุณาตอบคำถามครบทุกข้อ



ภาคผนวก ง
ค่าคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ตาราง ง 1 ผลการประเมินความสอดคล้องด้านเนื้อหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

ข้อ	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3		
1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
2	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
3	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
4	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
5	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
6	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
7	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
8	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
9	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
10	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
11	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
12	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
13	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
14	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
15	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
16	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
17	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
18	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
19	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
20	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
21	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
22	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
23	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
24	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
25	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
26	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
27	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
28	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
29	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
30	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้

ตาราง ง 2 ผลการประเมินความสอดคล้องด้านเนื้อหาปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน
วิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

ข้อ	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3		
1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
2	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
3	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
4	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
5	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
6	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
7	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
8	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
9	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
10	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
11	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
12	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
13	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
14	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
15	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
16	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
17	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
18	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
19	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
20	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
21	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
22	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
23	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
24	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
25	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
26	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
27	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
28	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
29	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
30	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้

ตาราง ง 3 แสดงค่าหาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งรายด้านและทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Coefficient)

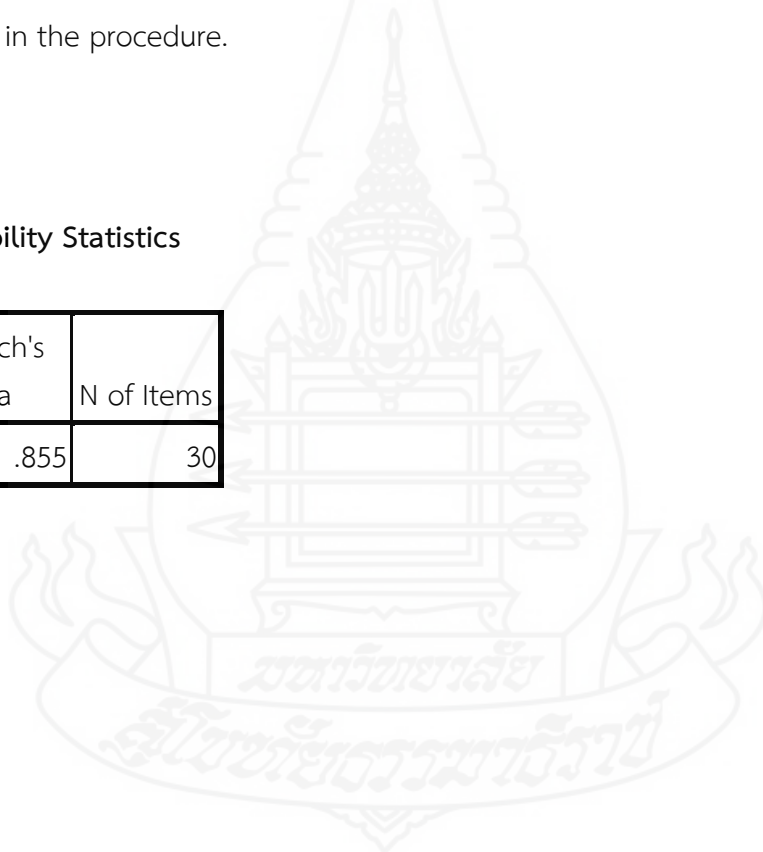
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	30



ตาราง ง 3 (ต่อ)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	141.33	20.920	.445	.849
A2	141.50	20.259	.443	.849
A3	141.33	19.402	.758	.838
A4	141.40	19.145	.718	.838
A5	141.37	19.620	.636	.842
A6	141.43	18.737	.783	.835
A7	141.33	20.644	.547	.847
A8	141.40	19.766	.555	.845
A9	141.43	19.909	.488	.847
A10	141.37	19.964	.542	.845
A11	141.40	20.110	.588	.844
A12	141.40	20.938	.338	.852
A13	141.40	21.697	.117	.858
A14	141.33	22.299	-.048	.861
A15	141.37	20.654	.471	.848
A16	141.43	20.875	.326	.852
A17	141.40	20.662	.420	.849
A18	141.33	21.816	.121	.857
A19	141.40	20.110	.588	.844
A20	141.37	22.171	-.011	.861
A21	141.33	21.195	.344	.852
A22	141.27	21.651	.336	.853
A23	141.33	21.195	.344	.852
A24	141.33	21.609	.194	.855
A25	141.30	21.803	.163	.855
A26	141.27	22.616	-.153	.864

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A27	141.37	21.551	.182	.856
A28	141.30	22.010	.075	.857
A29	141.30	21.390	.341	.852
A30	141.23	22.254	.000	.856

ตาราง ง 3 (ต่อ)

Frequency

Statistics

		Sex	Age	Status	Exp	Degree
N	Valid	190	190	190	190	190
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

Sex

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	91	47.9	47.9	47.9
	หญิง	99	52.1	52.1	100.0
Total		190	100.0	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ผอ	31	16.3	16.3	16.3
	หัวหน้ากลุ่มสาระ	159	83.7	83.7	100.0
Total		190	100.0	100.0	

ตาราง ง 3 (ต่อ)

Age

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่า 30 ปี	9	4.7	4.7	4.7
30-40 ปี	113	59.5	59.5	64.2
41-50 ปี	68	35.8	35.8	100.0
Total	190	100.0	100.0	

Exp

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่า 10 ปี	140	73.7	73.7	73.7
สูงกว่า 10 ปี	50	26.3	26.3	100.0
Total	190	100.0	100.0	

Degree

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปริญญาตรี	159	83.7	83.7	83.7
สูงกว่าปริญญาตรี	31	16.3	16.3	100.0
Total	190	100.0	100.0	

ตาราง ง 3 (ต่อ)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A1	190	4	5	4.88	.327
A2	190	4	5	4.87	.333
A3	190	3	5	4.83	.394
A4	190	3	5	4.74	.487
A5	190	3	5	4.75	.456
A6	190	3	5	4.80	.414
A7	190	3	5	4.75	.490
A8	190	3	5	4.73	.490
A9	190	3	5	4.74	.508
A10	190	3	5	4.74	.495
A11	190	3	5	4.77	.478
A12	190	3	5	4.84	.411
A13	190	3	5	4.85	.370
A14	190	3	5	4.87	.378
A15	190	3	5	4.84	.407
A16	190	3	5	4.86	.365
A17	190	3	5	4.82	.463
A18	190	3	5	4.85	.398
A19	190	3	5	4.80	.485
A20	190	3	5	4.79	.446
A21	190	3	5	4.81	.444
A22	190	3	5	4.85	.415
A23	190	3	5	4.85	.384
A24	190	4	5	4.88	.327
A25	190	3	5	4.86	.360
A26	190	3	5	4.85	.398
A27	190	3	5	4.89	.346

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A28	190	4	5	4.88	.321
A29	190	4	5	4.92	.278
A30	190	4	5	4.92	.278
B1	190	1	2	1.13	.333
B2	190	1	2	1.08	.278
B3	190	1	3	1.14	.360
B4	190	1	2	1.18	.389
B5	190	1	3	1.20	.414
B6	190	1	3	1.23	.435
B7	190	1	2	1.17	.380
B8	190	1	2	1.15	.361
B9	190	1	3	1.16	.380
B10	189	1	3	1.14	.366
B11	189	1	3	1.14	.360
B12	190	1	3	1.14	.374
B13	190	1	3	1.12	.343
B14	190	1	3	1.16	.393
B15	190	1	3	1.14	.379
B16	190	1	3	1.12	.343
B17	190	1	3	1.15	.370
B18	190	1	3	1.09	.304
B19	190	1	2	1.09	.294
B20	190	1	2	1.08	.270
B21	190	1	3	1.08	.289
B22	190	1	2	1.09	.286
B23	189	1	3	1.11	.341
B24	190	1	3	1.12	.352
B25	190	1	3	1.09	.304
B26	189	1	3	1.07	.274

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
B27	190	1	2	1.05	.224
B28	190	1	2	1.07	.253
B29	190	1	2	1.05	.213
B30	190	1	2	1.04	.201
Valid N (listwise)	186				





ภาคผนวก จ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ตาราง จ 4 แสดงรายชื่อประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปัตตานี เขต 3

ร.ร. ประเภท	ชื่อสถานศึกษา	หมู่ที่	ตำบล	อำเภอ	โทร./จ.ร.	จำนวนบุคลากร						จำนวนนักเรียน				ห้องเรียน	ผู้บริหาร	เบอร์ติดต่อ	
						ข้าราชการครู พนักงานราชการ	ครูอัตราจ้าง	ช่าง	วิทยากรรายเดือน(ชั่วโมง)	วิทยากรรายชั่วโมง	รวม	ก่อนประเมิน	ประเมิน	ม.ต้น	รวม				
เครือข่ายสหพันธ์ (7 โรงเรียน)																			
1	โรงเรียนบ้านราษีไศล	3	ตะบิ้ง	สายบุรี	0-7935-4396	22	1	0	0	5	0	28	145	279	0	424	17	นายวิจิตรชัย นิเภา	08-766-8970
2	โรงเรียนบ้านมะนิเภา	4	ตะบิ้ง	สายบุรี	-	4	4	0	1	0	1	10	12	53	0	65	8	นายสุพรรณ โต๊ะยะ	08-6287-2697
3	โรงเรียนบ้านขะบิง	1	ตะบิ้ง	สายบุรี	0-7941-2045	12	1	0	1	5	0	19	81	205	0	286	10	นายสรภามันต์ จิตสิงห์	08-6541-5712
4	โรงเรียนบ้านโตะบะลา	5	ระคูนง	สายบุรี	-	16	1	0	0	3	0	20	120	262	0	382	18	นายสุวิทย์ อดิษฐ์	08-7999-5993
5	โรงเรียนบ้านป่าข่อย	8	ระคูนง	สายบุรี	-	10	2	0	1	0	0	13	46	141	0	187	8	นายสุภาภรณ์ ภาดะ	08-092-0000
6	โรงเรียนบ้านชะอูร์	6	ระคูนง	สายบุรี	-	5	1	0	1	0	1	8	13	49	0	62	7	นายสุวิทย์ ชาติดี	08-6296-9627
7	โรงเรียนบ้านสวนช้าง	5	ตะบิ้ง	สายบุรี	-	10	3	0	1	0	0	14	40	148	0	188	8	นายสมิทธิ์ อารง	08-7291-0935
รวม						79	13	0	5	13	2	112	457	1137	0	1594	76		

เครือข่ายสหพันธ์ใหม่ (12 โรงเรียน)																			
8	1	โรงเรียนชุมชนบ้านทุ่งคล้า	3	ทุ่งคล้า	สายบุรี	0-7348-5080	8	2	0	0	0	10	20	58	0	78	8	นายสมิท ภาดะ	08-1897-6139
9	1	โรงเรียนชุมชนบ้านแม่ (แก้วมะเน)	6	แม่	สายบุรี	0-7341-6584	6	0	0	1	0	7	21	63	0	84	8	นายเมษา ทูแดง	08-1598-8504
10	2	โรงเรียนบ้านกะลาพอ	1	เตราะบอน	สายบุรี	0-7341-6032	26	1	0	1	6	34	110	398	24	532	22	นายเจมแม ปิรุ	08-6287-9146
11	2	โรงเรียนบ้านจะงะ	2	แม่	สายบุรี	0-7341-6641	20	0	0	0	4	24	60	229	47	336	12	นายชวรัตน์ เงินราษฎร์	08-1898-5043
12	1	โรงเรียนบ้านชะเมาสามต้น	5	เตราะบอน	สายบุรี	-	6	3	0	1	0	11	28	56	0	84	8	นายเจมแม ปิรุ	08-6289-7972
13	1	โรงเรียนบ้านบาโงมูตง	6	เตราะบอน	สายบุรี	-	5	3	0	1	2	11	32	78	0	110	8	นายสมิทธิ์ ภาดะ	08-9595-2695
14	1	โรงเรียนบ้านบาโงยอริง	3	บือระ	สายบุรี	-	12	2	0	0	0	14	52	131	0	183	8	นายจินตนา มะ	08-9299-0776
15	1	โรงเรียนบ้านบือระ	1	บือระ	สายบุรี	-	11	2	0	1	2	16	52	172	0	224	8	นายสมิทธิ์ ภาดะ	08-9296-0533
16	1	โรงเรียนบ้านพอมะ	5	ทุ่งคล้า	สายบุรี	-	5	2	0	1	0	8	22	52	0	74	6	นายสมิทธิ์ ภาดะ	08-9599-6379
17	1	โรงเรียนบ้านชะทาร์	8	แม่	สายบุรี	-	4	2	0	1	0	7	16	32	0	48	6	นายประสม จิตรเสน	08-9596-4468
18	1	โรงเรียนบ้านสือตัง	4	เตราะบอน	สายบุรี	0-7341-6040	19	3	0	1	0	23	106	340	0	446	16	นายสันติ วาโตร์	08-9294-4417
19	1	โรงเรียนวัดโบกขรณี	5	แม่	สายบุรี	0-7341-6522	3	2	0	0	0	5	24	49	0	73	9	นายภาณุวัฒน์ สันถัก	08-6298-8344
รวม						125	22	0	8	14	1	170	543	1658	71	2272	119		

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวนุรอาซีกิน วานี
วัน เดือน ปีเกิด	29 มิถุนายน 2523
สถานที่เกิด	จังหวัดปัตตานี
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ 2547 ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จังหวัดนราธิวาส 2553
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนเทศบาล ๕ บ้านกาหยู จังหวัดปัตตานี
ตำแหน่ง	ครูอัตราจ้าง

