

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากตำรา เอกสาร ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
 - 2.1.1 ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร
 - 2.1.2 กระบวนการพัฒนาบุคลากร
 - 2.1.3 วิธีพัฒนาบุคลากร
- 2.2 ความต้องการการพัฒนาตนเองของครู
 - 2.2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
 - 2.2.2 ความหมายของครู
 - 2.2.3 ความสำคัญของครู
 - 2.2.4 ระดับคุณภาพครู
 - 2.2.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู
 - 2.2.6 ความสำคัญการพัฒนาตนเองของครู
- 2.3 มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา
 - 2.3.1 ความหมายของมาตรฐานวิชาทางการศึกษา
 - 2.3.2 มาตรฐานวิชาชีพครู
- 2.4 บริบทของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากร การพัฒนาบุคลากรเป็นแนวทางในการปรับปรุงคนในหน่วยงานให้มีความรู้ดียิ่งขึ้น มีความเชื่อมั่น เกิดขึ้นและในที่สุดจะทำให้คนทำงานด้วยความกระตือรือร้น รักงาน การพัฒนาบุคลากรนับเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในเมื่อการพัฒนาต่างๆ ก้าวหน้าอยู่ทุกขณะ มีเครื่องมือ เครื่องใช้ทันสมัยเกิดขึ้น วิธีการทำงานต้องปรับปรุงให้เหมาะสม เพื่อรับกับความก้าวหน้าอยู่เสมอ จำทำให้คนเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน (รัชชก มานพ 2551: 13)

สมชาติ รัชชวิฑูร (2547: 15) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และการสร้างศักยภาพของบุคคล ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

นิธิตา วิจิตรจันทร์ (2547: 11) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร ว่าหมายถึงกระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้ เป็นไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

บุญชม ศรีสะอาด (อ้างถึงใน สมคิด ผลานิสงค์ 2550: 8) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ว่าหมายถึงการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถในการทำกิจกรรมหรืองานใดๆ ก็ตาม ถ้าทำอย่างมีระบบ ก็จะช่วยให้ทำได้อย่างสะดวกทำให้สำเร็จเรียบร้อยอย่างมีประสิทธิภาพ การมีระบบก็คือ การทำหน้าที่หรือจัดไว้อย่างเป็นระเบียบของส่วนประกอบต่างๆ ในระบบนั้น ซึ่งจำเป็นที่ผู้ทำหน้าที่สอนจะต้องพัฒนาการสอนของตนอยู่เสมอ

สมคิด ผลานิสงค์ (2550: 11) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร ว่าหมายถึงกระบวนการในการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและเจตคติที่ดี ในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตลอดจนทั้งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีมี ประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะนำไปพัฒนาหน่วยงานสถานศึกษาอันที่จะเกิดขึ้นกับเด็กนักเรียน ที่เป็นพลังสำคัญของประเทศชาติต่อไป

จากที่กล่าวสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความรู้ ความเข้าใจในงานมีศักยภาพในการปฏิบัติงานตามที่ตนเองรับผิดชอบได้สูง

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

สมาน ทองสอน (อ้างถึงใน วิบูลย์ ชมละม้าย 2545:20) กล่าวว่า กรพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นการส่งเสริมให้ผู้ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์และเทคโนโลยีต่างๆ อีกด้วย นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการพัฒนาครู ดังนี้

- (1) เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของครู
- (2) เพื่อเสนอแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- (3) เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- (4) เพื่อป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
- (5) เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- (6) เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของครู
- (7) เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านครูให้มีความพอใจในทุกฝ่าย
- (8) เพื่อฝึกบุคคลไว้ให้เกิดความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์กร
- (9) เพื่อสนองการบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ
- (10) เพื่อความก้าวหน้าในกสนเลื่อนขั้นตำแหน่ง
- (11) เพื่อพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
- (12) เพื่อปรับปรุงสภาพงานให้ดีขึ้น
- (13) เพื่อฝึกการวินิจฉัยในการตัดสินใจ
- (14) เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

จึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาบุคลากรคือแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพของบุคลากรในองค์กรให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี และเป็นการเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้เป็นที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2.1.3 ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษากล่าวว่า หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรอย่างแพร่หลาย จะเห็นได้ว่าในหน่วยงานทางราชการก็จะมีการจัดดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอย่างแพร่หลาย จะเห็นได้จากมีหน่วยงานจะรับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรมากมาย การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังส่งผลให้ผลงานสูงและเป็นประโยชน์ต่อ

(1) บุคลากรที่มาปฏิบัติงานใหม่ แม้จะได้รับการศึกษาจากสถานศึกษาต่างๆมาแล้วก็ตาม เมื่อเข้ามาทำงานใหม่ก็ยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเท่าที่ควร รวมทั้งนโยบายและแนวทางต่างๆในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ในกรณีที่มีบุคคลเข้ามาทำงานใหม่ หน่วยงานจึงต้องมีการพัฒนาบุคคลเหล่านั้นก่อนโดยการจัดฝึกอบรม ปฐมนิเทศ การแนะนำชี้แจง เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรใหม่พร้อมที่จะปฏิบัติงานนั่นเอง

(2) เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ จะมีลักษณะงานที่แตกต่างกันมากมาย รวมทั้งระบบวิธีการทำงานจะแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงานด้วย ดังนั้น ก่อนที่บุคคลจะปฏิบัติงานจำเป็นต้องพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ การพัฒนาบุคคลในกรณีนี้ เช่น กรณีบุคคลบรรจุใหม่ นอกจากจะปฐมนิเทศแล้วก็ต้องพัฒนาให้เหมาะสมกับงานด้วยในด้านความสามารถ นอกจากนั้นบุคคลที่ย้ายมาปฏิบัติงานก็ถือว่ามีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเช่นกัน

(3) แม้บุคคลได้ปฏิบัติหน้าที่นั้นๆ มาเป็นเวลานาน จนถึงว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในงานนั้นแล้วก็ตาม แต่เนื่องจากนานๆ เข้าก็มักจะมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายแผนการปฏิบัติงานมาตรฐานการทำงาน รวมทั้งระบบวิธีการทำงานต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันนี้วิชาการและเทคโนโลยีได้เจริญไปอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานอาจปรับตัวไม่ทัน รวมทั้งความชำนาญให้เหมาะสมอยู่เสมอ โดยอาจดำเนินการพัฒนาบุคคลในรูปแบบต่างๆ กัน เช่น การปฏิบัติงานการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน การแนะนำงาน เป็นต้น

(4) โดยปกติกรณีที่บุคคลได้เลื่อนตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่บุคคลได้รับตำแหน่งบริหารใหม่ๆ บุคคลเหล่านี้มักจะมีปัญหา เนื่องจากไม่มีความรู้หรือประสบการณ์ในการบริหารงานมาก่อน เช่น การฝึกอบรมนักบริหารระดับต้น เนื่องจากไม่มีความรู้ การฝึกอบรมนักบริหารระดับกลาง การฝึกอบรม (โดยมากเรียกเสียใหม่ว่า “สัมมนา”) ได้แก่การฝึกอบรมครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หลักสูตรผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด เป็นต้น

(5) แม้บุคคลจะมีความสามารถในการทำงานอยู่แล้วก็ตาม เนื่องจากปัจจุบันนี้โลกแห่งการแข่งขันและโลกแห่งประสิทธิภาพของการบริหาร ดังนั้นทุกหน่วยงานจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีผลงานสูงและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไปเสมอ วิธีหนึ่งนิยมดำเนินการ คือการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ทั้งพัฒนาในลักษณะเฉพาะตัวและพัฒนาที่มการปฏิบัติให้มีความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป ด้วยเหตุผลนี้หน่วยงานต่างๆ จึงถือว่าการพัฒนาบุคคลนั้นนอกจากจะ

สมาน รั้งสิโยภุชณ์ (อ้างถึงใน คุณคำ ราชพล 2548: 19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้มีการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้วก็มีได้หมายความว่า จะสามารถเข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นต้องการมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (Inservice training) ให้ด้วย ทั้งนี้เพราะการศึกษาที่ได้มาจากโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่จะเป็นเพียงความรู้พื้นฐาน และมีงานหลายอย่างที่ยังไม่มีสอนในโรงเรียน วิทยาลัย หรือ มหาวิทยาลัย ไม่สามารถจะทำงานได้ทันที ต้องมีการอบรมกันก่อนจึงจะทำงานได้ นอกจากนั้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานไปนานๆ ประกอบกับระเบียบหลักเกณฑ์และเทคนิคต่างๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไป ก็จะต้องมีการอบรมเพื่อให้สามารถทำงานได้ดี เช่นเดิม โดยหน่วยงานการเข้าหน้าที่หรือหน่วยงานฝึกอบรมส่วนราชการจะเป็นผู้ดำเนินการหรืออาจส่งไปอบรมในส่วนราชการอื่น หรือสถาบันอื่นก็ได้ เช่น สถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น การพัฒนาบุคคลไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังส่งผลให้ได้ผลงานสูงขึ้นอันจะเป็นโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่งด้วย

รัชก มานพ (2551: 15) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรแม้ว่าบุคคลในองค์กรจะมีความสามารถเพียงใดก็ตาม เมื่อเวลาผ่านไป วิทยาการต่างๆ ได้เจริญก้าวหน้า ตลอดจนเทคนิคในการทำงานก็เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้น บุคคลในองค์กรจะทำงานได้ดีก็จะต้องได้รับการพัฒนาปรับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะให้เหมาะสมกับงานและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับเหตุการณ์และองค์กรได้รับผลประโยชน์อย่างเต็มที่

วราภรณ์ รัชตวรรณ (อ้างถึงใน อุดุลย์ ศรีรักษ์ 2552: 16-17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

(1) การพัฒนาบุคลากรสามารถทำให้บุคคลสามารถสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ

(2) การพัฒนาบุคลากรทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์กร ลดความสิ้นเปลืองวัสดุ และความเสียหายของผลผลิต ที่เกิดจากความผิดพลาดในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัติงานโดยความไม่รู้ หรือไม่เข้าใจในระบบ หรือวิธีการทำงานที่ดีพอ

(3) การพัฒนาบุคลากรช่วยให้ลดระยะเวลาในการเรียนรู้งานของพนักงานใหม่ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้งานได้เร็วขึ้น ไม่ต้องทำงานแบบเรียนรู้เองจากการลองผิดลองถูก

(4) การพัฒนาบุคลากรช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่ไม่ต้องให้คำแนะนำ หรือตอบคำถาม ในการทำงานต่อพนักงานใหม่มากนัก หากองค์การจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรใหม่ก่อนที่จะปฏิบัติงาน ย่อมทำให้บุคคลนั้นๆ มีความรู้ ความเข้าใจในงานที่จะต้องปฏิบัติมาบ้างแล้ว

(5) การพัฒนาบุคลากรทำให้บุคคลที่ได้รับการพัฒนาได้รับความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ ซึ่งจะนำไปปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และจะส่งผลดีต่อองค์กรในที่สุด

(6) การพัฒนาบุคลากรทำให้เกิดบุคคลเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความพึงพอใจที่ตนเองได้รับการพัฒนาตลอดเวลา

(7) การพัฒนาบุคลากรเป็นเตรียมบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ให้ก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต

สวาท กุสกุรัตน์ (2550: 29) การพัฒนาบุคลากรจะได้ประโยชน์มาก ถ้ากิจกรรมนั้นจัดได้ตามความต้องการของบุคลากร เมื่อบุคลากรมีจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องในการทำงานด้านใด ก็ควรได้รับการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน อาจารย์รวบรวมประเด็นสำคัญได้ 3 ประเด็น คือ

(1) ทักษะ (Skill) ในการทำงานซึ่งได้แก่ การขาดความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบของตน

(2) ความรู้ต่างๆ ไป หมายถึง ความรู้ในสาขาอื่นๆ ที่นอกเหนือจากความรู้ในสายอาชีพของตน แต่เป็นความรู้ที่จะเป็นต้องใช้ประกอบ เพื่อช่วยให้การทำงานในสายอาชีพของตน ดำเนินไปด้วยดี เช่น ความรู้ในเรื่องภาษาสำหรับผู้ทำการค้ากับต่างประเทศ เป็นต้น

(3) พฤติกรรม (Behavior) ของบุคคลในองค์การทั้งที่เป็นพฤติกรรมภายใน และพฤติกรรมภายนอก พฤติกรรมที่สำคัญๆ เช่น

- การขาดความรับผิดชอบ
- การขาดภาวะผู้นำ
- มีบุคลิกภาพไม่เหมาะสม
- ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- มีทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง
- มีความเชื่อหรือยึดถือในสิ่งผิดๆ

กล่าวได้ว่าได้ว่าความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมาก เป็น การยกระดับความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ให้สูงขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ ตลอดเวลา ให้ทันต่อสภาวะการณ์ในปัจจุบันได้

2.1.4 กระบวนการพัฒนาบุคลากร

ชูชัย สมितिไกร (อ้างถึงใน อดุลย์ ศรีรักรักษ์ 2552: 19) ได้อธิบายถึงกระบวนการพัฒนา บุคลากร ซึ่งประกอบด้วยการทำงาน 4 ขั้นตอนใหญ่ๆ สรุปได้ดังนี้

(1) การสำรวจและการกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร คือสิ่งที่องค์กร การต้องการได้รับจากการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมักจะเกิดเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร

(2) การวางแผนพัฒนาบุคลากร เมื่อองค์กรทราบถึงความต้องการพัฒนาบุคลากร แล้ว ขั้นตอนต่อไปเป็นการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ และระยะเวลาของโครงการไว้อย่างชัดเจน ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอาจจะมากเกิน กว่าความสามารถที่จะตอบสนอง ได้ในช่วงเวลาหนึ่งๆ ดังนั้น การวางแผนจะต้องมีการจัดลำดับ ความสำคัญและความเร่งด่วนแต่ละ โครงการ เพื่อให้สามารถจัดสรรและบริหารทรัพยากรของ องค์กรอันมีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

(3) การคัดเลือก ออกแบบ และดำเนินกิจกรรมการพัฒนา ซึ่งขั้นตอนต่อไปนี่คือการ พิจารณาว่าโครงการการพัฒนาบุคลากรที่จะจัดขึ้นมีลักษณะอย่างไร เช่น ในแง่ของหลักสูตร วิธีการ กิจกรรม และรายละเอียดอื่นๆ เป็นต้น ทั้งนี้การพิจารณาจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของ โครงการเป็นหลักสำคัญ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร ได้เป็นอย่างดีที่สุด

(4) การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาบุคลากรการ ประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงสิ่งบรรลุผล ปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่แก้ไขใน การดำเนินงานต่อไป

กล่าวได้ว่ากระบวนการพัฒนาบุคลากรต้องมีการดำเนินการตามขั้นตอน มีการวางแผน ไว้ล่วงหน้า ดังนี้

- (1) สำรวจความต้องการการพัฒนาของบุคลากรในองค์กร
- (2) นำผลการสำรวจที่ได้มาจัดลำดับความสำคัญก่อน-หลัง
- (3) วางแผนโครงการสำหรับพัฒนาบุคลากรตามแบบสำรวจที่ได้
- (4) ดำเนินการตามแผนที่ได้วางไว้ พร้อมทั้งประเมินผลหลังจากที่โครงการ ดำเนินการเสร็จสิ้น
- (5) นำผลการประเมินมาปรับปรุงและแก้ไขในการดำเนินการครั้งต่อไป

2.1.5 วิธีการพัฒนาบุคลากร

ได้มีผู้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้หลายท่าน ซึ่งพอจะนำเสนอได้ ดังนี้

คุณคำ ราชพล (2550: 25) ได้กำหนดแนวคิดวิธีการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูผู้สอนในวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ดังนี้

1. การลาศึกษาต่อ
2. การศึกษาดูงาน
3. การอบรมสัมมนา
4. การได้รับการช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ
5. การศึกษาด้วยตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 วิธี คือ ส่วนด้านรายละเอียดให้ดำเนินการตามสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (วิบูลย์ ชมละม้าย 2545: 26) ประกอบด้วย

(1) การฝึกอบรม หมายถึง การดำเนินการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานหรือให้สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

(2) การพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความเข้าใจหรือความชำนาญจากการปฏิบัติงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่ การโยกย้าย

(3) การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร เป็นการพัฒนาบุคลากรโดยการนำเทคนิคทางการบริหารมาใช้ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยอาศัยเทคนิคต่างๆ ได้เสนอไว้ 3 เทคนิค คือ

(3.1) การบริหารโดยเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ (management by objective)

(3.2) การบริหารงานโดยมีส่วนร่วม หรือบริหารโดยมีส่วนร่วม (participative management)

(3.3) เทคนิคคิวซี (Quality Control Circle)

(4) การพัฒนาโดยส่งไปศึกษาต่อ อบรม หรือดูงาน หมายถึง การที่หน่วยงานส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ ไปศึกษาอบรมหรือไปดูงานตามความต้องการของหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งการไปศึกษาอบรมหรือดูงานนั้นหมายถึงรวมทั้งการการศึกษา การฝึกอบรม และการดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้น

สมิต อาชวณิชกุล (อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ กร โกวิท 2550: 12 -13) การพัฒนาตนเองนั้น อาจทำให้คนมากมายหลายวิธีโดยขึ้นอยู่กับเวลา โอกาส ความถนัด และที่สำคัญคือความสนใจของผู้ปฏิบัติงานเอง เช่น

(1) หมั่นศึกษา ค้นคว้า หาความรู้จากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่องานของตน ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในสิ่งใหม่ๆ ทันกับ ความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ

(2) ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และ โครงการของงาน ในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ขององค์การอย่างถูกต้อง

(3) ไม่ทำงานคนเดียว แต่ใฝ่หาความรู้ ความเข้าใจ ด้านการและเปลี่ยนแปลงประสพการณ์ และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้อง

(4) เปิดโลกทัศน์ของตนให้กว้างด้วยการติดตามความเคลื่อนไหวของข่าวคราวและ เหตุการณ์สำคัญๆ ทั้งภายในและนอกประเทศ

(5) เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการ หรือองค์การที่น่าสนใจบางแห่ง เพื่อให้ได้มา ซึ่งข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องราวทางวิชาการ หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจกว้างขวางยิ่งขึ้น

(6) หากมีเวลาเพียงพอ อาจสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่จะเป็น ประโยชน์กับงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง และโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

2.2 ความต้องการการพัฒนาตนเองของครู

2.2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

พจนานุกรมพระราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (สันติ พุ่มเล็ก 2550: 6) กล่าวถึง “ความต้องการ” ว่า หมายถึงความอยากได้ ใคร่ได้หรือประสงค์จะได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าว จะทำให้ร่างกายเกิดความสมดุล เนื่องมาจากมีสิ่งเร้ามากระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้น ทำให้ร่างกาย ไม่อาจอยู่นิ่ง ต้องพยายามดิ้นรนแสวงหา เพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อร่างกายไม่อาจอยู่ นิ่งได้ ต้องพยายามดิ้นรนแสวงหา เพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อร่างกายได้รับตอบสนอง แล้ว ร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง และก็จะเกิดความต้องการใหม่ๆ เกิดขึ้นมา ทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้น Samuelson กล่าวว่า มนุษย์นั้นเพียรพยายามทุกวิถีทางในอัน ที่จะให้บรรลุความต้องการที่ละขั้น เมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้นก็จะลดความสำคัญลงจนหมดความสำคัญไป ไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่จะ

(1) กามตัณหา คือ ความอยากในกามคุณทั้ง 5 คือ ความอยากหรือปรารถนาในสิ่งที่น่ารักใคร่พอใจ ซึ่งอาจเป็นรูปรส กลิ่น เสียง สัมผัส มิใช่หมายถึงความต้องการทางเพศอย่างเกี่ยวอย่างเช่นที่คนส่วนใหญ่เข้าใจ

(2) ภวตัณหา คือ ความอยากมี อยากเป็น อยากได้

(3) วิภวตัณหา คือ ความไม่อยากมี ไม่อยากเป็น ไม่อยากได้เมื่อเปรียบเทียบกับหลักธรรมของพุทธศาสนา เปรียบได้กับอิฐารมณ 4 คือ

(1) ลาภ ซึ่งได้แก่ ทรัพย์ ศฤงษ์ (สิ่งที่ทำให้เกิดความรัก ความใคร่) เงินทอง

(2) ยศ ได้แก่ ตำแหน่ง เหยียดตรา ปริญญา

(3) สรรเสริญ ได้แก่ ความเคารพนับถือจากผู้อื่น

(4) ความสุขทั้งในร่างกายและจิตใจ

ทฤษฎีความต้องการตามแนวความคิดของเมอร์เรย์ (Murray)

เมอร์เรย์มีความคิดเห็นว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่บุคคลได้สร้างขึ้นก่อให้เกิดความรู้สึกซาบซึ้ง ความต้องการนี้บางครั้งเกิดขึ้นเนื่องจากแรงกระตุ้นภายในของบุคคล และบางครั้งอาจเกิดความต้องการนี้บางครั้งเกิดขึ้นเนื่องจากกระตุ้นภายในของบุคคล และบางครั้งอาจเกิดความต้องการเนื่องจากสภาพสังคมก็ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องจากสภาพทางร่างกายและสภาพทางจิตใจนั่นเอง ทฤษฎีความต้องการตามหลักการขอเมอร์เรย์สามารถสรุปได้ดังนี้ (พรหมทิวา รุจิพร อ้างถึงใน สันติ พุ่มเล็ก 2550:10)

(1) ความต้องการที่จะเอาชนะด้วยการแสดงออกความก้าวร้าว (Needs for Aggression) ความต้องการที่จะเอาชนะผู้อื่น เอาชนะต่อสิ่งขัดขวางทั้งปวงด้วยความรุนแรง มีการต่อสู้ การแก้แค้น การทำร้ายหรือฆ่ากันเอง เช่นการพูดจาว่าร้ายกับบุคคลที่มีปัญหาอื่น เป็นต้น

(2) ความต้องการที่จะเอาชนะฟันฝ่าอุปสรรค ด้วยการสร้างความพยายาม เช่น เมื่อถูกดูถูกดูหมิ่น จะก่อให้เกิดความเพียรพยายามเอาชนะคำสบประมาท จนประสบความสำเร็จ เป็นต้น

(3) ความต้องการที่จะยอมแพ้ (Needs for Abasement) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่จะยอมแพ้ ยอมรับผิด ยอมรับคำวิจารณ์ หรือยอมรับการถูกลงโทษ เช่น การเผาตัวตายเพื่อประท้วงระบบการปกครอง พันท้ายนรสิงห์ไม่ยอมรับอภัยโทษ ต้องการจะรับโทษตามกฎหมาย เป็นต้น

(4) ความต้องการที่จะป้องกันตนเอง (Needs for Defendent) เป็นความต้องการที่จะป้องกันตนเองจากคำวิพากษ์วิจารณ์ การตำหนิติเตียน ซึ่งเป็นการป้องกันทางด้านจิตใจ พยายามหาเหตุผลมาอธิบายการกระทำของตน มีการป้องกันตนเองเพื่อให้พ้นจากการกระทำต่างๆ เช่น ให้เหตุผลว่าสอบตกเพราะครูสอนไม่ดี ครู อาจารย์ ที่ไม่มีวิญญูณครู จี้เก็ยอบรมสั่งสอนศิษย์ หรือประเภท “รำไม่ดีโทษปี่โทษกลอง”

(5) ความต้องการเป็นอิสระ (Need for Autonomy) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่ปรารถนาจะเป็นอิสระจากสิ่งกีดขวางกั้น ต้องการที่จะต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเป็นตัวของตัวเอง

(6) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ที่ยากลำบากให้ประสบความสำเร็จจากการศึกษาพบว่า เพศชายจะมีระดับความต้องการความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

(7) ความต้องการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ ต้องการรู้จักหรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเอาอกเอาใจ มีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง พยายามสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

(8) ความต้องการความสนุกสนาน (Need for Play) เป็นความต้องการที่จะแสดง ความสนุกสนาน ต้องการหัวเราะเพื่อการผ่อนคลายความตึงเครียดมีการสร้างหรือเล่าเรื่องตลกขบขัน เช่น มีการพักผ่อนหย่อนใจมีส่วนร่วมในเกมกีฬา เป็นต้น

(9) ความต้องการแยกตนเองออกจากผู้อื่น (Need for Rejection) บุคคลมักจะมี ความปรารถนาในการที่จะแยกตนเองออกจากผู้อื่น ไม่มีความรู้สึกยินดียินดีกับบุคคลอื่น ต้องการเมินเฉยจากผู้อื่น ไม่สนใจผู้อื่น

(10) ความต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (Need for Succorance) ความต้องการประเภทนี้จะเป็นความต้องการให้บุคคลอื่นมีความสนใจ เห็นอกเห็นใจ มีความสงสารในตนเอง ต้องการได้รับความช่วยเหลือ การดูแล ให้คำแนะนำดูแลจากบุคคลอื่นนั่นเอง

(11) ความต้องการที่จะให้ความช่วยเหลือต่อบุคคลอื่น (Need for Nurture) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมในการทำกิจกรรมในการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่น โดยการให้ความช่วยเหลือให้บุคคลอื่นพ้นจากภัยอันตรายต่างๆ

(12) ความต้องการที่จะสร้างความประทับใจให้กับผู้อื่น (Need for Exhibition) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นได้เห็น ได้ยินเกี่ยวกับเรื่องราวของตนเอง ต้องการให้ผู้อื่นมีความสนใจ สนุกสนาน แปลกใจ หรือตกใจในเรื่องราวของตนเอง เช่น เล่าเรื่องตลกขบขัน ให้บุคคลอื่นฟังเพื่อบุคคลอื่นจะเกิดความประทับใจในตนเอง เป็นต้น

(13) ความต้องการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น (Need for Dominance) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นมีการกระทำตามคำสั่งหรือความคิด ความต้องการของตน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น

(14) ความต้องการที่จะยอมรับนับถือผู้อาวุโสกว่า (Need for Deference) เป็นความต้องการที่ยอมรับนับถือผู้ที่อาวุโสกว่าด้วยความยินดี รวมทั้งนิยมชมชื่นในบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่า พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือกับบุคคลดังกล่าวด้วยความยินดี

(15) ความต้องการหลีกเลี่ยงความรู้สึกล้าหลัง (Need for Avoidance of Inferiority) ความต้องการจะหลีกเลี่ยงให้พ้นจากความอับอายทั้งหลาย ต้องการหลีกเลี่ยงการดูถูก หรือการกระทำต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความละอายใจ รู้สึกอับอายล้าหลัง พ่ายแพ้

(16) ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากอันตราย (Need for Avoidance Harm) ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดทางด้านร่างกาย ต้องการได้รับความปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง

(17) ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากการถูกตำหนิหรือถูกลงโทษ (Need for Avoidance of Blame) เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงการลงโทษด้วยการคล้อยตามกลุ่ม หรือยอมนับคำสั่งหรือปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของกลุ่มกฎเกณฑ์เพราะกลัวถูกลงโทษ

(18) ความต้องการความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Need for Orderliness) เป็นความต้องการที่จะจัดสิ่งของต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความประณีต งดงาม

(19) ความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียง เป็นความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงของคนที่มีความไว้วางใจสูงสุดความสามารถ เช่น การไม่ยอมขโมย แม้ว่าตนเองจะหิว หรือไม่ยอมทำความผิด ไม่คบโกงผู้ใดเพื่อชื่อเสียงวงศ์ตระกูล เป็นต้น

(20) ความต้องการให้ตนเองมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น (Need for Contrariness) เป็นความต้องการที่อยากจะเด่น นำสมัย ไม่เหมือนใคร

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของ Maslow

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ได้อธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น ในยุคแรกๆ ที่มาสโลว์ทำการศึกษ เขาแบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้เป็น 5 ลำดับ ลำดับที่ 1-4 เป็นความต้องการระดับต้นส่วนลำดับที่ 5 เป็นความต้องการระดับสูง ในยุคต่อมาสโลว์ได้ทำการศึกษาเพิ่มและแบ่งความต้องการลำดับที่ 5 ให้ละเอียดออกไปอีก 3 ระดับ รวมใหม่เป็น 7 ลำดับขั้น ของความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลำดับขั้นดังนี้ (ปพนสรณ์ โพรพิทักย์ 2550: 48-49)

(1) ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการที่มีพลังผลักดันสูงต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เป็นความต้องการที่จำเป็นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต

(2) ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย(Safety needs) เป็นความต้องการความปลอดภัยในตนเอง รวมทั้งรู้สึกก้าวหน้าและอบอุ่นทางด้านจิตใจ

(3) ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belongingness) เป็นความต้องการที่จะได้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนหรือผู้แวดล้อม

(4) ลำดับที่ 4 ความต้องการได้รับความนับถือยกย่องหรือมีชื่อเสียง (Esteem needs) เป็นความต้องการระดับสูง ได้แก่ความต้องการเด่นในสังคมความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ ความอิสระ เสรีภาพ และการเป็นที่ยอมรับนับ

(5) ลำดับที่ 5 ความต้องการตระหนักรู้เข้าใจสรรพสิ่ง(needs to Know and Understand) คือการอยากรู้อยากเข้าใจ อยากรู้ความสามารถ อยากรู้มีทักษะประสบการณ์

(6) ลำดับที่ 6 ความต้องการทางสุนทรียะ ความดีงาม (aesthetic needs) ได้แก่ ความต้องการบรรลุความดี ความงาม คุณธรรม และความละเอียดอ่อนทางจิตใจ

(7) ลำดับที่ 7 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (self - actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงของมนุษย์ ซึ่งจพแตกต่างกันไปตามความคิดของตนและนับถือความฝันสูงสุดของแต่ละคนได้แก่ความต้องการบรรลุความดี ความงาม คุณธรรม และความละเอียดอ่อนทางจิตใจ

จากทฤษฎีของมาสโลว์ จะเห็นได้ว่ามนุษย์พยายามที่จะตอบสนองความต้องการของตนเองอย่างต่อเนื่องเรียงลำดับเป็นขั้นตอนความสำคัญ กล่าวคือ ในขณะที่ความต้องการที่รุนแรงกว่าได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการอื่นๆก็จะเกิดตามขึ้นมาแทนที่ ขณะที่มนุษย์เกิดความต้องการ มนุษย์จะกระทำการหลายรูปแบบเพื่อหาทางสนองความต้องการ

2.2.2 ความหมายของครู

“ครู” มีความหมายลึกซึ้งกว้างขวางมาก แต่ถ้าดูจากรากศัพท์ ภาษาบาลีว่า “ครุ” หรือ ภาษาสันสกฤตว่า “ครุ” นั้น มีความหมายว่า “ผู้สั่งสอนศิษย์ หรือ ผู้ควรได้รับการเคารพ” ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “ครู” ไว้หลายอย่าง เช่น “ครู” คือ ผู้ทำ หน้าที่สอนและให้ความรู้แก่ศิษย์ เพื่อให้ศิษย์เกิดความรู้ ความก้าวหน้าในสาขาวิชานั้นๆ ยนต์ ชุ่มจิต (2541: 29) ได้อธิบายคำว่า “ครู” [online] ดังนี้

1. ครู เป็นผู้นำทางศิษย์ไปสู่คุณธรรมชั้นสูง
2. ครู คือ ผู้อบรมสั่งสอนถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์ เป็นผู้มีความหนักแน่น ควรแก่การเคารพของลูกศิษย์
3. ครู คือผู้ประกอบอาชีพอย่างหนึ่งที่ทำหน้าที่สอน มักใช้กับผู้สอนในระดับต่ำกว่า วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษา

รังสรรค์ แสงสุข อดีตอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง (2550: 38) ได้ให้ความเห็นว่า “ครู” คือ

ครู คือ ผู้ที่ให้ความรู้ไม่จำกัดทุกที่ทุกเมื่อ ครูต้องเต็มไปด้วยความรู้ และรู้จัก ขวนขวายหาองค์ความรู้ใหม่ๆ สะสมความดี มีบารมีมาก และครูที่ดีจะต้องไม่ปิดบัง ความรู้ ควรมีจิตและวิญญานของความเป็นครู

ครู คือ ผู้เติมเต็ม การที่ครูจะเป็นผู้เติมเต็มได้ ครูควรจะเป็นผู้แสวงหาความรู้ ต้องวิเคราะห์ วิจัย วิจรณ์ และมานุเคราะห์ความรู้ต่างๆ เข้าด้วยกัน

ครู คือ ผู้ที่มีเมตตา จะต้องสอนเต็มที่โดยไม่มีการจู้เกียจหรือปิดบังไม่ให้ความรู้ เต็มที่ ครูต้องไม่ลำเอียง ไม่เบียดเบียนศิษย์

ในหนังสือ พจนานุกรมภาษาไทย เปลื้อง ณ นคร (2516: 89) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ครู” ไว้ดังนี้

- (1) ผู้มีความหนักแน่น
- (2) ผู้ควรแก่การเคารพของศิษย์
- (3) ผู้สั่งสอน

นอกจากนี้ คำว่า “ครู” ยังมีความหมายอื่นๆ ได้อีก เช่น

(1) “ครู คือ ปุชนียบุคคล” หมายถึง ครูที่เสียสละ เอาใจใส่เพื่อความเจริญ ของศิษย์ ซึ่งเป็นบุคคลที่ควรเคารพเทิดทูน

(2) “ครู คือ แม่พิมพ์ของชาติ” หมายถึง การเป็นแบบอย่างที่ดีของลูกศิษย์ที่จะ ปฏิบัติตัวตามอย่างครู

(3) “ครู คือ ผู้แจวเรือจ้าง” หมายถึง อาชีพครูเป็นอาชีพที่ไม่ก่อให้เกิดความ รำรวย ครู ต้องมีความพอใจในความเป็นอยู่อย่าง สงบเรียบร้อย อย่างหัวน ไหวต่อลาภ ยศ ความ สะดวกสบาย

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า ครู คือ ผู้ที่ทำหน้าที่สอนให้ศิษย์เกิดความรู้ และมี คุณธรรม จริยธรรมที่ดี นำประโยชน์ให้แก่สังคมได้ในอนาคต

2.2.3 ความสำคัญของครู

บุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสังคม และ ประเทศชาติ คือ ครู เพราะสังคมครูเป็นผู้ที่รับหน้าที่ด้านการเรียน การสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ฉะนั้นในความเป็นครูจึงต้องการความรักและเอาใจใส่เด็กมีคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเด็ก ชุมชน มีความมุ่งมั่น และ อุทิศตนในการสอนและพัฒนาเด็ก (ทัศนีย์ กงจักร์ 2550: บทนำ)

พิน นามบุรี (2550:บทนำ)ครูมีบทบาทสำคัญในการที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ แม้ว่า บทบาทของครูจะเปลี่ยนไปจากเดิมที่ครูจะเน้นตัวเองเป็นศูนย์กลางจะต้องถ่ายทอดเนื้อหาความรู้ ให้แก่ผู้เรียนมากๆ แล้วเปลี่ยนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน แล้วมาวางแผน กิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ ซึ่งต้องใช้ความสามารถและ ความพยายามเป็นอย่างมากในการสร้างสรรค์กิจกรรม เมื่อดำเนินกิจกรรมครูจะต้องคอย สังเกตการณ์และให้ความช่วยเหลือผู้เรียน ตลอดจนปรับเปลี่ยนกิจกรรมให้มีความเหมาะสมและ บรรลุวัตถุประสงค์

อำนาจ จันทรแป้น (อ้างถึงใน พิน นามบุรี 2550: 13) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูอาจารย์ จะส่งผลในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ช่วยให้ครู – อาจารย์ปฏิบัติงาน ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ช่วยให้ครู – อาจารย์ก้าวทันต่อการเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี
3. ส่งเสริมให้ครู – อาจารย์ ได้ขยัน ขยายความรู้ ความคิดของตนเอง ทั้งแนวกว้างและ แนวลึก
4. ส่งเสริมให้ครู – อาจารย์มีโอกาสนำนวัตกรรมมาใช้ในห้องเรียน หรือ โรงเรียน

กล่าวได้ว่า ครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากครูคือผู้ที่อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนเป็นคนที่ดี ที่เก่ง มีความรู้ความสามารถ เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับลูกศิษย์ได้ ทั้งนี้ครูที่ดีต้องมีทั้งคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.2.4 ระดับคุณภาพครู

โกวิท ประวาลพุกษ์ (อ้างถึงใน คมกริช สง่าสมสุวรรณ 2547: 13 – 14

ครูที่มีความรู้ความสามารถความสามารถสูงย่อมชำนาญในการจัดกิจกรรมให้นักเรียนลงมือลงมือทำ อันจะนำไปสู่ผลการเรียนที่แท้จริง แต่ถ้าครูมีความสามารถต่ำ ก็จะเป็นเพียงผู้บอกความรู้ นักเรียนก็จะเกิดแต่ความรู้ความจำ มีนิสัยในการมท่องจำ คอยฟังคำบอกของครู ตัดสินใจเองไม่เป็น ซึ่งจะนำไปสู่คุณภาพประชากรที่ไม่เป็นผู้ผลิตผลงาน ดังนั้น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมการสอนของครู ให้ครูเป็นมืออาชีพ ครูสภาพจึงได้จัดเกณฑ์มาตรฐานและระดับคุณภาพของครูเพื่อใช้เป็นเครื่องมือประเมินคุณภาพครู ซึ่งมีรายละเอียดของระดับคุณภาพแต่ละระดับมีดังนี้

ระดับ 1 ครูปฏิบัติการเป็นครูที่ปฏิบัติงาน โดยยังต้องอาศัยการชี้แนะ การสั่งการรูปแบบจากผู้อื่น หรือคำสั่งเอกสารแบบแผนต่างๆ และมีความมุ่งมั่นที่จะทำตามแบบแผนนั้นๆ ให้สมบูรณ์ โดยคำนึงถึงเป้าหมายปลายทางเป็นลำดับรอง

การสอนมุ่งเนื้อหา ผู้สอนเป็นผู้บอกความรู้ตามแผนที่กำหนด กิจกรรมทุกอย่างตัดสินใจโดยครู มีสื่อเน้นความรู้ความจำ ประเมินผลเน้นการทดสอบเกิดผลต่อผู้เรียนในด้านความรู้ความจำเป็นส่วนใหญ่ ผลงานของผู้เรียนแบบเดียวกันตามที่ครูกำหนด รายงานผลเป็นภาพรวมของผู้เรียนทั้งชั้น

เป้าหมายในการพัฒนาคำนึงถึงผลที่เกิดกับตนเอง เน้นความถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์มากกว่าเป้าหมายของงาน หรือผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ

ระดับ 2 ครูชำนาญการ เป็นครูที่ปฏิบัติงาน โดยมีกระบวนการพัฒนาไปสู่ความสามารถในการคิดเอง ทำเอง ตัดสินใจเองได้ โดยมีความมุ่งมั่นที่จะลงมือทำ รู้จักกำหนดเป้าหมายของงานไปที่ผู้รับบริการ แต่ยังไม่มีการดำเนินการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายนั้นอย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ

การสอนมุ่งเน้นความรู้ความเข้าใจ มีตัวอย่างมากขึ้น ดัดแปลงแผนสื่อ ให้เหมาะสมกับสภาพจำกัดต่างๆ ได้ มีอุปกรณ์มากขึ้น ผลงานของผู้เรียนยังเป็นเรื่องเดียวกัน แต่มีรายละเอียดแตกต่างกัน รายงานผลเป็นกลุ่ม

เป้าหมายในการพัฒนาคำนึงถึงความถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ ให้ความสำคัญต่อกระบวนการ และเน้นผลที่เกิดขึ้นกับตนเองผู้รับบริการเท่าๆกัน

ระดับ 3 ครูเชี่ยวชาญ เป็นครูที่ปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สร้างสรรค์งาน คิดและตัดสินใจเองได้ จัดลำดับความสำคัญของงานได้ เน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

การสอนมุ่งเน้นกระบวนการคิด ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้เป็นส่วนใหญ่ ครูใช้คำถามมากขึ้น ถามหาวิธีการ มีแผนการสอนที่พัฒนาขึ้นเอง จัดทำเองได้ เหมาะสมกับผู้เรียนเป็ยรายบุคคล ใช้สื่อเน้นกระบวนการเรียนรู้มากขึ้น คำตอบของผู้เรียนหลากหลายเกิดการแสวงหาและสรุปความรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายของครู กล้าคิด กล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

เป้าหมายการในการพัฒนาคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการอย่างรอบด้านสมดุลทั้งถึงและเสมอภาค

ระดับ 4 ครูเชี่ยวชาญพิเศษ เป็นครูที่ดำเนินงานต่างๆ โดยคำนึงถึงบุคคลอื่นองค์ประกอบอื่นๆ ที่จะได้รับประโยชน์จากการปฏิบัตินั้นๆ แต่ยังไม่สามารถสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างความเป็นการสร้างเอกภาพในทุกๆส่วน ทุกองค์ประกอบต่างๆนั้นได้

การสอนมุ่งเน้นการพัฒนาจริง ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียน กิจกรรมและสื่อสอดคล้องสัมพันธ์กัน ส่งผลต่อการพัฒนาการ และความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน ให้โอกาสในการแสดงออกอย่างอิสระ ผลงานของผู้เรียนแตกต่างกันตามกระบวนการเรียนการสอนที่เลือก เป้าหมายในการพัฒนาคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการและการพัฒนาวิชาชีพหรือแผนการพัฒนาสังคม

2.2.5 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู

อำนาจ เจนจิตศิริ (2546:32)การพัฒนาตนเองหมายถึง ความต้องการพัฒนาการเรียนรู้เนื้อหาวิชาต่างๆ ด้วยวิธีการค้นคว้าความรู้ในหลายๆรูปแบบ จากแหล่งต่างๆ ซึ่งกระทำด้วยตนเอง และองค์การสามารถสนับสนุนได้โดยการจัดให้มีห้องสมุดหรือจัดสถานที่เก็บหนังสือ บทความ และเอกสารต่างๆที่สำคัญสำหรับใช้ในการพัฒนาความรู้ให้บุคลากรได้อย่างหรือเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อนำไปใช้พัฒนาตนเองเกิดความรู้กว้างขวางมากขึ้น รวมทั้งเปิด โอกาสให้มีการศึกษาหรือฝึกอบรมทั้งเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ

การพัฒนาตนเองของครูอาจทำให้เกิดการก้าวรู้ มองการณ์ไกล ทำงานเป็นคณะมีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถผสมผสานนำเอาภูมิปัญญามาประยุกต์ใช้ในการสอน และการจัดกิจกรรมกับผู้เรียนได้ โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่งในระบบการศึกษา เพราะเป็นหน่วยงานที่นำเอาปรัชญาการศึกษาของชาติมาสู่การปฏิบัติในโรงเรียน อันจะก่อให้เกิดผลโดยตรงต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน อย่างไรก็ตาม

2.2.6 ความสำคัญการพัฒนาตนเองของครู

การพัฒนาตนเองของครูอาจทำให้เกิดการการ ใฝ่รู้ มองการณ์ไกล ทำงานเป็นคณะมีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถผสมผสานนำเอาภูมิปัญญามาประยุกต์ใช้ในการสอน และการจัดกิจกรรมกับผู้เรียนได้ โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่งในระบอบการศึกษา เพราะเป็นหน่วยงานที่นำเอาปรัชญาการศึกษาของชาติมาสู่การปฏิบัติในโรงเรียน อันจะก่อให้เกิดผลโดยตรงต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน อย่างไรก็ตาม การบริหารงานโรงเรียนและการดำเนินงาน จะบรรลุจุดมุ่งหมายหรือไม่ขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร ซึ่งความต้องการพัฒนามีหลายลักษณะ แต่ที่จะศึกษาคือ ความต้องการพัฒนาของปัจเจกบุคคล ถึงแม้ว่าโรงเรียนจะรับผิดชอบแผนการพัฒนากุศลอย่างเป็นระบบ แต่ความรับผิดชอบเท่าที่เป็นอยู่ในการจะปรับปรุงประสิทธิภาพของแต่ละบุคคลอย่างเป็นระบบ แต่ความรับผิดชอบเท่าที่เป็นอยู่ในการจะปรับปรุงประสิทธิภาพของแต่ละคนย่อมขึ้นอยู่กับตัวของแต่ละบุคคลเอง สิ่งที่จะต้องพัฒนาในระดับบุคคลเป็นรายบุคคลนั้น ย่อมได้มาจากข้อมูลและรายละเอียดต่างๆ จากหลักฐานการสรรหา การคัดเลือก การจูงใจ การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งข้อมูลที่ได้สามารถนำมาเป็นฐานข้อมูลที่จะช่วยพัฒนาบุคลากรได้รับการพัฒนาอะไร และอย่างไร (เมธิปิลันธนาพันธ์ อ่างถึงใน ทศนีย์ กงจักร์ 2550: 13)

2.3 มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

2.3.1 ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสนองได้ว่าการที่มีกฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษา และกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ

2.3.2 มาตรฐานวิชาชีพครู

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู คือข้อกำหนดเกี่ยวกับ คุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในการประกอบวิชาชีพครู ซึ่งครูสภา ในฐานะองค์กรวิชาชีพ ได้เสนอเกณฑ์

1. เกณฑ์มาตรฐาน ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

2. เกณฑ์มาตรฐาน ด้านการปฏิบัติงาน

3. เกณฑ์มาตรฐาน ด้านการปฏิบัติตน

(1) เกณฑ์มาตรฐาน ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

“มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ” หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้ ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้

มาตรฐานความรู้

มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

(1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

(2) การพัฒนาหลักสูตร

(3) การจัดการเรียนรู้

(4) จิตวิทยาสำหรับครู

(5) การวัดและประเมินผลการศึกษา

(6) การบริหารจัดการในห้องเรียน

(7) การวิจัยทางการศึกษา

(8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

(9) ความเป็นครู

สาระความรู้ และ สมรรถนะของครู

(1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

สาระความรู้

(1) ภาษาไทยสำหรับครู

(2) ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ สำหรับครู

(3) เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครู

สมรรถนะ

(1) สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมาย ได้อย่างถูกต้อง

(2) สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ เพื่อการสื่อความหมาย ได้อย่างถูกต้อง

(3) สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน

(2) การพัฒนาหลักสูตร

สาระความรู้

(1) ปรัชญาแนวคิดทฤษฎีการศึกษา

(2) ประวัติความเป็นมาและระบบการจัดการศึกษาไทย

(3) วิสัยทัศน์และแผนพัฒนาการศึกษาไทย

(4) ทฤษฎีหลักสูตร

(5) การพัฒนาหลักสูตร

(6) มาตรฐานและมาตรฐานช่วงชั้นของหลักสูตร

(7) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

(8) ปัญหาและแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตร

สมรรถนะ

(1) สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาคและตลอดภาค

(2) สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน

(3) สามารถเลือกใช้ พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

(4) สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

(3) การจัดการเรียนรู้

สาระเรียนรู้

(1) ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน

(2) รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน

(3) การออกแบบและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

(4) การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้

- (5) การบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนรวม
- (6) เทคนิคและวิทยาการจัดการเรียนรู้
- (7) การใช้และการผลิตสื่อและการพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้
- (8) การจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
- (9) การประเมินผลการเรียนรู้

สมรรถนะ

- (1) สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาค และตลอดภาค
- (2) สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน
- (3) สามารถเลือกใช้ พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
- (4) สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับ

การเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

- (4) จิตวิทยาสำหรับครู

สาระความรู้

- (1) จิตวิทยาพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการมนุษย์
- (2) จิตวิทยาการศึกษา
- (3) จิตวิทยาการแนะแนวและให้คำปรึกษา

สมรรถนะ

- (1) เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน
- (2) สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน
- (3) สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- (4) สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

- (5) การวัดและประเมินผลการศึกษา

สาระความรู้

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

สมรรถนะ

- (1) สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง
- (2) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และ

หลักสูตร

(6) การบริหารจัดการในห้องเรียน

สาระความรู้

- (1) ทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการ
- (2) ภาวะผู้นำทางการศึกษา
- (3) การคิดอย่างเป็นระบบ
- (4) การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร
- (5) มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร
- (6) การติดต่อสื่อสารในองค์กร
- (7) การบริหารจัดการชั้นเรียน
- (8) การประกันคุณภาพการศึกษา
- (9) การทำงานเป็นทีม
- (10) การจัดทำโครงการทางวิชาการ
- (11) การจัดโครงการฝึกอาชีพ
- (12) การจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนา
- (13) การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
- (14) การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน

สมรรถนะ

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

สาระความรู้

- (1) ทฤษฎีการวิจัย
- (2) รูปแบบการวิจัย

- (3) การออกแบบการวิจัย
- (4) กระบวนการวิจัย
- (5) สถิติเพื่อการวิจัย
- (6) การวิจัยในชั้นเรียน
- (7) การฝึกปฏิบัติการวิจัย
- (8) การนำเสนอผลงานวิจัย
- (9) การค้นคว้าศึกษางานวิจัยในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้
- (10) การใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหา
- (11) การเสนอโครงการเพื่อทำวิจัย

สมรรถนะ

- (1) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- (2) สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน

(8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

สาระความรู้

- (1) แนวคิด ทฤษฎีเทคโนโลยี และนวัตกรรมการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนา

คุณภาพการเรียนรู้

- (2) เทคโนโลยีและสารสนเทศ
- (3) การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ
- (4) แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้
- (5) การออกแบบการสร้างการนำไปใช้การประเมินและการปรับปรุงนวัตกรรม

สมรรถนะ

- (1) สามารถเลือกใช้ออกแบบ และปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียกเกิดการเรียนรู้ที่ดี
- (2) สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี
- (3) สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
- (9) ความเป็นครู

สาระความรู้

- (1) ความสำคัญของวิชาชีพครู บทบาท หน้าที่ ภาระงานของครู
- (2) พัฒนาการของวิชาชีพครู
- (3) คุณลักษณะของครูที่ดี
- (4) การสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

- (5) การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู
- (6) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และการเป็นผู้นำทางวิชาการ
- (7) เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
- (8) จรรยาบรรณของวิชาชีพครู
- (9) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

สมรรถนะ

- (1) รักเมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน
- (2) อุดทนและรับผิชอบ
- (3) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ
- (4) มีวิสัยทัศน์
- (5) ศรัทธาในวิชาชีพครู
- (6) ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

มาตรฐานประสพการณ์ครู

มาตรฐานประสพการณ์วิชาชีพ ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา เป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังต่อไปนี้

- (1) การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน
- (2) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

(2) เกณฑ์มาตรฐาน ด้านการปฏิบัติงาน

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูเสมอ

การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การศึกษาค้นคว้า เพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ ที่องค์การ หรือหน่วย หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายการที่ปรากฏชัดเจน

ระดับคุณภาพ มาตรฐานที่ 1

ระดับที่ 1 แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูอยู่เสมอ โดยพิจารณาจาก

1. การศึกษาเอกสาร ตำรา และสื่อต่างๆ
2. การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ทางวิชาชีพครู

ระดับที่ 2 มีบทบาทในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก

1. เป็นสมาชิกและการเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมชมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง

2. เป็นผู้ดำเนินการหรือการมีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู

3. การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ

ระดับที่ 3 เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก

1. เป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะทำงานขององค์กร สมาคมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง

2. เป็นวิทยากรการประชุม อบรม สัมมนา หรือกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

3. เป็นผู้จัดทำและเสนอรายงานทางวิชาการในการประชุม อบรม สัมมนา

4. มีผลงานทางวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้นในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

ระดับคุณภาพ มาตรฐานที่ 2

ระดับที่ 1 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเฉพาะในด้านการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยพิจารณาจาก

1. เป็นกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถของผู้เรียนได้จริง

2. เป็นกิจกรรมสร้างนิสัยในการลงมือปฏิบัติแก่ผู้เรียน

3. เป็นกิจกรรมสร้างคุณธรรมที่มีผลให้ผู้เรียนปฏิบัติตาม

ระดับที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนทั้งในด้านการเรียนการสอนในชั้นเรียน รวมไปถึงกิจกรรมเสริมความรู้และกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยพิจารณาจาก

1. เลือกปฏิบัติกิจกรรมเสริมตามลำดับความสำคัญ ก่อนหลัง โดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่มีผลต่อเด็กโดยตรง มากกว่ากิจกรรมที่มีผลต่อเด็กโดยอ้อม

ระดับ 3 ตัดสินใจปฏิบัติงานทุกด้านในหน้าที่ครูให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน และส่งต่อทางการพัฒนาผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน โดยพิจารณาจาก

1. กิจกรรมทุกอย่างมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการของผู้เรียน

2. กิจกรรมและงานต่างๆ ในหน้าที่ครูส่งผลการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนทุกด้าน

3. กิจกรรมและปฏิบัติงานต่างๆแสดงถึงความสัมพันธ์ในการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ให้ส่งผลถึงตัวผู้เรียนอย่างชัดเจน

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัดความสนใจ ความต้องการโดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่ให้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการ ด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

ระดับคุณภาพ มาตรฐานที่ 3

ระดับที่ 1 มีการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน โดยพิจารณาจาก

1. การตรวจสอบข้อบกพร่องของผู้เรียน โดยใช้พัฒนาการของผู้เรียนด้านต่างๆ เป็นหลัก

2. การสอนซ่อมเสริมตามข้อบกพร่องของผู้เรียน

ระดับที่ 2 มีการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน และพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้สูงขึ้นกว่าเดิม โดยพิจารณาจาก

1. การตรวจสอบข้อบกพร่องของผู้เรียน โดยใช้พัฒนาการของผู้เรียนด้านต่างๆ เป็นหลัก

2. การจัดกิจกรรมเสริมความสามารถของผู้เรียน โดยการปรับเปลี่ยนวิธีสอนตามด้านที่บกพร่องอย่างเหมาะสม

ระดับที่ 3 พัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้สูงขึ้นเต็มขีดความสามารถของแต่ละคนอย่างมีระบบ โดยพิจารณาจาก

1. การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียนเป็นรายคน เป็นรายสมรรถภาพ

2. การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนเหมาะสมและเต็มศักยภาพตามลำดับขั้นการพัฒนา

3. การตอบสนองความถนัด ความสนใจของผู้เรียนรายบุคคล โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้หลายรูปแบบ อย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกรการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

ระดับคุณภาพ มาตรฐานที่ 4

ระดับที่ 1 เลือกใช้แผนการสอนที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจาก

1. แผนการสอนที่ใช้มีองค์ประกอบต่างๆ ครบถ้วน สัมพันธ์กัน
2. แผนการสอนที่ใช้เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียน
3. แผนการสอนที่ให้เน้นกิจกรรมการปฏิบัติ ตามกระบวนการ

แสวงหาความรู้และสร้างความรู้

ระดับที่ 2 ปรับปรุงแผนการสอนที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของผู้เรียน ครูและสถานศึกษาโดยพิจารณาจาก

1. แผนการสอนที่ปรับปรุงมีองค์
2. แผนการสอนที่ปรับปรุงเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยให้ผู้เรียนปฏิบัติจริงมากขึ้น
3. แผนการสอนที่ปรับปรุง สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนและข้อจำกัดของ

สถานศึกษา

ระดับที่ 3 สร้างและพัฒนาแผนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้ค้นหาคำตอบด้วยตนเองโดยพิจารณาจาก

1. แผนการสอนที่สร้างและพัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบต่างๆ ครบถ้วน สัมพันธ์กัน
2. แผนการสอนที่สร้างและพัฒนาขึ้นเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติและค้นหาคำตอบด้วยตนเอง
3. แผนการสอนที่สร้างและพัฒนาขึ้น สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน และ

ข้อจำกัดของสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้นผลิตเลือกใช้ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้

ระดับคุณภาพ มาตรฐานที่ 5

ระดับที่ 1 เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้อย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจาก

1. ความสัมพันธ์ของสื่อการเรียนการสอนกับองค์ประกอบการสอน คือ ผู้เรียนกิจกรรมการเรียนรู้ และจุดประสงค์การเรียนรู้

ระดับที่ 2 การใช้สื่อการเรียนการสอนได้เหมาะสมและให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมโดยพิจารณาจาก

1. ความเหมาะสมของสื่อกับผู้เรียน กิจกรรม และจุดประสงค์การเรียนรู้

2. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการใช้และบำรุงรักษา
3. สื่อมีความหลากหลาย ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน เน้นการลงมือปฏิบัติของผู้เรียน
4. ผู้เรียนได้ใช้สื่อการเรียนการสอน ตามความรู้สึกรู้สึกนึกคิด และการตัดสินใจของตนเอง ระดับที่ 3 กิดค้น ผลิตและปรับปรุง สื่อการเรียนการสอน ที่มีผลต่อการเรียนรู้และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยพิจารณาจาก

1. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิต และใช้สื่อการเรียนการสอน
2. สื่อการเรียนการสอนได้มาจากวัสดุในท้องถิ่น
3. ประเมินผลการใช้สื่อ และปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
4. การเผยแพร่ การใช้สื่อ การเรียนการสอนที่ใช้ได้ผลแล้ว

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวร หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

ระดับคุณภาพมาตรฐานที่ 6

ระดับที่ 1 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดเนื้อหาเป็นหลัก โดยพิจารณาจาก

1. ผู้สอนเป็นผู้บอกความรู้
2. ผู้เรียนปฏิบัติตามแบบ หรือทำตามตัวอย่าง
3. ผู้เรียนทำตามข้อกำหนด หรือคำสั่ง

ระดับที่ 2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดความคิดรวบยอด(Concept)

เป็นหลัก โดยพิจารณาจาก

1. ผู้สอนเป็นผู้ช่วยเหลือแนะนำให้ผู้เรียนลงมือทำงานตามกระบวนการสร้างความคิด

รวบยอด

2. ผู้เรียนค้นหาความรู้ และสรุปความคิดรวบยอดได้เองตามคำแนะนำ

ระดับที่ 3 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดกระบวนการสร้างนิสัยเป็นหลักโดย

พิจารณาจาก

1. ผู้สอนเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาความรู้และพัฒนาความรู้ให้ได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

โดยใช้สถานการณ์ต่างๆ

2. ผู้เรียนเลือกปฏิบัติงานอย่างมีศักยภาพ

3. ผู้เรียนประเมินตนเองและปรับปรุงตนเอง

4. การเรียนการสอนมุ่งเน้นการสร้างนิสัยการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ

การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุม สาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครุณาเสนอรายงานปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

1. ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน

2. เทคนิควิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอน วิธีการ ใช้เทคนิควิธีการ หรือนวัตกรรมนั้น

3. ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดกับผู้เรียน

4. ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

ระดับคุณภาพมาตรฐานที่ 7

ระดับที่ 1 เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในภาพรวมของกลุ่ม

ผู้เรียนหรือห้องเรียนที่รับผิดชอบ โดยพิจารณาจาก

1. ข้อมูลสภาพปัญหา ความต้องการและเป้าหมายในการพัฒนาที่เป็นภาพรวมกลุ่มใหญ่ หรือผู้เรียนทั้งห้อง

2. เทคนิควิธีการ นวัตกรรมที่นำเสนอเป็นเทคนิคที่ใช้กับผู้เรียนแบบเดียวกันทั้งห้อง

3. รายงานผลการใช้เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรม เป็นภาพรวมของการพัฒนาผู้เรียนทั้งห้อง

ระดับที่ 2 เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพที่แสดงถึงการพัฒนาผู้เรียน

จำแนกเป็นกลุ่มต่างๆ ของห้องเรียนที่รับผิดชอบ โดยพิจารณาจาก

1. ข้อมูลสภาพปัญหา ความต้องการและเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียนที่จำแนกเป็นกลุ่ม เก่ง กลุ่มปานกลางกลุ่มอ่อน หรือกลุ่มเฉพาะอย่างอื่น

2. เทคนิควิธีการ หรือนวัตกรรมที่นำเสนอในการพัฒนาผู้เรียน สนองตอบต่อสภาพของผู้เรียนรายกลุ่ม

3. รายงานผลการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมแสดงผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายกลุ่ม

4. ข้อเสนอในการพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องต่อการพัฒนาในแต่ละระดับผู้เรียน

ระดับที่ 3 เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพที่แสดงถึงการพัฒนาผู้เรียนจำแนกเป็นรายบุคคล โดยพิจารณาจาก

1. ข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการ และเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนที่จำแนกเป็นรายบุคคล
2. เทคนิควิธีการและนวัตกรรมที่นำเสนอในการพัฒนาผู้เรียน สนองตอบต่อสภาพความแตกต่าง ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล
3. รายงานผลการใช้เทคนิควิธีการ หรือนวัตกรรม แสดงถึงการพัฒนาของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสม กับการเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใส ศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

ระดับคุณภาพ มาตรฐานที่ 8

ระดับที่ 1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ โดยพิจารณาจาก

1. การแต่งกายสุภาพเรียบร้อย เหมาะสมกับกาลเทศะ การใช้วาจาสุภาพ
2. มีความประพฤติเรียบร้อย
3. มีความเมตตากรุณาต่อผู้เรียน
4. รับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง

ระดับที่ 2 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ให้คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่อง

ใน

ลักษณะสร้างสรรค์ ตลอดจนสอดแทรกในการะบวนการเรียนการสอน โดยพิจารณา

จาก

1. การให้คำแนะนำ
2. การเชิญชวนให้ปฏิบัติ
3. การแก้ไขข้อบกพร่อง
4. การสอดแทรกในการะบวนการเรียนการสอน

ระดับที่ 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จนผู้เรียนเกิดความศรัทธา และปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดีแล้ว เป็นปกตินิสัย โดยพิจารณาจาก

1. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูในสถานศึกษา
2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนตัดสินใจเลือกพฤติกรรมของตนเอง

3. เสริมแรงทางบวกแก่ผู้เรียน

4. เผยแพร่วิธีการที่ถูกต้องในการสร้างคุณธรรม

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

การร่วมมือกับผู้อื่น ในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับความรู้ ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

ระดับคุณภาพ มาตรฐานที่ 9

ระดับที่ 1 ปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วนบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน โดยพิจารณาจาก

1. ความเข้าใจงาน
2. ความสำเร็จของงาน
3. ความเต็มใจรับผลกระทบของงาน

ระดับที่ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตามความรู้ความสามารถและความถนัด ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก

1. เข้าร่วมวางแผน และแบ่งงานกันทำ
2. การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม
3. ความพึงพอใจในบทบาทของตนที่ช่วยให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย
4. ผลงานของสถานศึกษابรรลุเป้าหมาย

ระดับที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนางานและสถานศึกษาอย่างเป็นระบบจนเป็นนิสัย โดยพิจารณาจาก

1. การเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาตามเป้าหมายอย่างครอบคลุม และสัมพันธ์กับงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง

2. การเป็นผู้นำในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นระบบ
3. การช่วยเหลือและพัฒนาผู้ร่วมงาน
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและกลุ่ม แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางาน

มาตรฐานที่ 10 ความร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน

การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงาน

ระดับคุณภาพ มาตรฐานที่ 10

ระดับที่ 1 ปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับชุมชนตามที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วน บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน โดยพิจารณาจาก

1. ความรู้ความเข้าใจที่ได้รับมอบหมาย
2. ความสำเร็จของงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. ความเต็มใจรับผลกระทบของงาน

ระดับที่ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานทางการศึกษาที่เกี่ยวกับชุมชนตามความรู้ ความสามารถ

หรือความถนัด โดยพิจารณาจาก

1. การเข้าร่วมวางแผนและแบ่งงานกันทำ
2. การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดถือประโยชน์ของส่วนรวม
3. ความพึงพอใจในระหว่างการปฏิบัติงาน
4. ความพึงพอใจในบทบาทของตนที่ช่วยให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย

ระดับที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาเพื่อชุมชน และความร่วมมือกันพัฒนาการศึกษา เพื่อ การพัฒนาชุมชนอย่างเป็นระบบ เป็นนิสัย โดยพิจารณาจาก

1. การเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาชุมชนที่ครอบคลุมและสัมพันธ์กับงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง

2. การเป็นผู้นำในการพัฒนาทำให้งานมีประสิทธิภาพเป็นระบบ
3. ช่วยเหลือและพัฒนาผู้ร่วมงาน
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนและกลุ่ม แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนา

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาการใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และ รวบรวมข้อมูล ข่าวสาร ตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะ สารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพ ครู สามารถวิเคราะห์ วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และใช้ ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

ระดับคุณภาพ มาตรฐานที่ 11

ระดับที่ 1 สามารถแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวันและ นำมาใช้

ในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับสภาพทาง การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจในระดับท้องถิ่น ในระดับประเทศ และระดับโลก โดยพิจารณาจาก

1. การมีข้อมูล ข่าวสาร ที่เป็นปัจจุบัน

ระดับที่ 2 สามารถรวบรวมข้อมูล ข่าวสาร ที่จำเป็น และนำมาใช้ในการปรับปรุงการ เรียนการสอน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเทคโนโลยี เทคนิค วิธีการ นวัตกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับ การเรียนการสอน และวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก

1. การวิเคราะห์ข้อมูล และนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ระดับที่ 3 สามารถจัดระบบ ข้อมูล ข่าวสาร นำมาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนได้ เป็นปกตินิสัย โดยพิจารณาจาก

1. การจัดระบบข้อมูล ข่าวสาร ได้

2. การให้บริการข้อมูล ข่าวสาร ได้

3. การนำข้อมูล ข่าวสาร ไปใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึงการสร้างกิจกรรม การเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหา หรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการ จัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤตต่างๆ มาเป็น โอกาสในการ พัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่างๆ ของปัญหา แล้วผันมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนด เป็นกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียนครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่างๆ กล้าที่จะเผชิญ ปัญหาต่างๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่างๆ ด้วยอารมณ์ หรือแแง่มุมแบบตรงตัว ครูสามารถมองห้กมุมในทุกๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

(3) เกณฑ์มาตรฐาน ด้านการปฏิบัติตน

“มาตรฐานการปฏิบัติตน” หมายความว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้น เป็น แบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและ ส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

(1) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

- (2) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
- (3) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า
- (4) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (5) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
- (6) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ
- (7) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ
- (8) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
- (9) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.4 บริบทของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

2.4.1 สภาพทั่วไปของสถานศึกษา

โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ตั้งอยู่เลขที่ 45 หมู่ที่ 9 ตำบลพิชอุดม อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวนนักเรียน 2,053 คน จำนวนครู 90 คน สถานศึกษามีเนื้อที่ 20 ไร่ มีอาคารเรียน 1 หลัง มีห้องเรียนทั้งหมด 48 ห้อง โรงอาหาร 1 หลัง และห้องประกอบการต่างๆ ได้แก่ ห้องธุรการ ห้องประชุม ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องทดลองวิทยาศาสตร์ ห้องพยาบาล ห้องการทำงานอาชีพ ห้องศิลปะ ห้องดนตรี ห้องนาฏศิลป์ ห้องพลศึกษา ห้องจริยศึกษา ห้องพัสดุ ห้องวิชาการ ห้องปกครอง ห้องสหกรณ์

ลักษณะชุมชน โดยรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะเป็นสังคมกึ่งเมืองที่มีการตั้งถิ่นฐานของบ้านเรือนประชากรแบบกระจุกตัว มีประชากรประมาณ 1,500 คน บริเวณใกล้เคียงรอบ

2.4.2 เกียรติยศ ชื่อเสียง และผลงาน/ โครงการดีเด่นของสถานศึกษา

- (1) ได้ทุนตามโครงการ 1 ทุน 1 อำเภอ ปี 2548 และปี 2549
- (2) สถานศึกษาเป็นที่สอบความรู้นักเรียนประถมศึกษาชั้นตรี ชั้นโท ชั้นเอก ของโรงเรียน ตั้งแต่ปี 2550 จนถึงปัจจุบัน
- (3) ได้รับถ้วยรางวัลพระองค์โสมสวลีพระวรราชาทินัดดามาศ รางวัลชนะเลิศจากการแข่งขันฟุตบอลเยาวชน 12 ปี มธบ.คัพ ครั้งที่ 4 ปี 2548
- (4) ได้รับรางวัลถ้วยพระบรมโอรสาธิราชสยามกุฎราชกุมาร ชนะเลิศการแข่งขันฟุตบอล

(5) ได้รับรางวัลเหรียญทองการแข่งขันสิ่งประดิษฐ์ เรือเก็บคราบน้ำมันระดับนานาชาติ Best

(6) รางวัลดีเด่นโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ปี 2549

(7) ได้รับรางวัลโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง ปี 2550 และปี 2551

(8) ได้รับรางวัลเหรียญทองสถานศึกษาน่าดู น่าอยู่ น่าเรียน ปี 2551

(9) ได้รับรางวัลโรงเรียนส่งเสริมกิจกรรมการบริจาดโลหิตอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2550 และปี 2552 จากสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชสยามกุฎราชกุมาร

(10) ได้รับเกียรติการจัดการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นเกินร้อยละ 3 ในปี 2551

(11) ได้รับเกียรติบัตร โรงเรียนที่มุ่งเน้นพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจากสมาคมพัฒนาวิชาชีพครูแห่งประเทศไทย

(12) โรงเรียนได้รับรางวัลเหรียญเงิน เหรียญทองแดง จากการแข่งขันนานาชาติปี 2552 ตามโครงการพัฒนาการเรียนสู่สากล ของ สพท.ปทุมธานี เขต 2

2.4.3 นโยบายของโรงเรียน

(1) พัฒนาองค์กร โครงสร้างและงานบริการอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับการ ปฏิรูปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545

(2) บริหารการจัดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

(3) พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม มีความเป็นเลิศทางวิชาการเป็นที่ยอมรับของสังคม

(4) ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาตามศักยภาพ

(4.1) พัฒนากระบวนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน ท้องถิ่น และยกระดับคุณภาพผู้เรียน

(4.2) ให้บุคลากรตระหนักในความเป็นไทยและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย

2.4.4 วิสัยทัศน์

โรงเรียนเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ คู่คุณธรรม รักวัฒนธรรมไทย สร้างจิตสดใส กายแข็งแรง แหล่งสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ สืบสานงานพระราชดำริ

2.4.5 พันธกิจ

(1) พัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม รักความเป็นไทย

(2) พัฒนาครูและบุคลากรสู่มาตรฐานวิชาชีพ

(3) พัฒนาระบบบริหารจัดการ

- (4) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมตามแนวพระราชดำริ

2.4.6 เป้าประสงค์

- (1) ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี ห่างไกลสิ่งเสพติด รักความเป็นไทย
- (2) ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ
- (3) โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการที่ดี
- (4) ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการดำรงชีวิตตามแนวพระราชดำริ

2.4.7 กลยุทธ์และแนวทางการพัฒนาการศึกษา

- (1) กลยุทธ์พัฒนาคุณภาพผู้เรียน
 - (1.1) พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้การเรียนการสอนแบบบูรณาการและการประยุกต์ใช้
 - (1.2) พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม
 - (1.3) ส่งเสริมสุขภาพกาย สุขภาพจิต
 - (1.4) ส่งเสริมความเป็นไทย
- (2) กลยุทธ์พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - (2.1) สนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
 - (2.2) ส่งเสริมการพัฒนาผลงานทางวิชาการ
 - (2.3) ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
- (3) พัฒนาระบบบริหารการจัดการ
 - (3.1) พัฒนาแหล่งเรียนรู้
 - (3.2) พัฒนาระบบเทคโนโลยี
 - (3.3) พัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม
 - (3.4) ระดมทรัพยากรทางการศึกษา
 - (3.5) ส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี
- (4) ส่งเสริมการจัดการบริหารจัดการที่ดี สนับสนุนการจัดกิจกรรมตามแนวพระราชดำริ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

คุณคำ ราชพล (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยครูสะหวันนะเขตสังกัดกรมสร้างครู สาธารณะรัฐประชาธิปไตย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่าครูที่มีภูมิหลังต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่ต่างกันมาก อาจเนื่องมาจากการมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ซิลสัน (1982: 27, อ้างถึงใน มณเฑียร 2550: 24) ที่สร้างรูปแบบการประเมินความต้องการทางการศึกษาของครู โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการประเมินตนเอง เขาได้กำหนดนโยบายความต้องการทางการศึกษาว่า ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านสมรรถนะพื้นฐาน องค์ประกอบด้านความเกี่ยวข้อง และองค์ประกอบด้านแรงจูงใจ การกำหนดความต้องการทางการศึกษา กระทำโดยวัดปริมาณแต่ละองค์ประกอบ ใช้วิธีการทางคณิตศาสตร์ หาความสัมพันธ์ร่วมกันขององค์ประกอบความต้องการทั้ง 3 แล้วนำค่าองค์ประกอบความต้องการดังกล่าว มาเรียงลำดับความสำคัญเป็นความต้องการทางการศึกษา

Zhou Honhyu 2000 (อ้างถึงใน พัน นามบุรี 2550: 66) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของครู – อาจารย์ในมหาวิทยาลัยซู่ไห่ ประเทศจีน โดยสอบถามครู – อาจารย์ จำนวน 317 คน ผลการวิจัยพบว่า

(1) ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู – อาจารย์มหาวิทยาลัยโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง

(2) ครู – อาจารย์ ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ที่ระดับ .01 ทั้งโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ โดยหาค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาบุคลากรของ ครู – อาจารย์ที่มีระดับตำแหน่ง 3-5 สูงกว่าค่าเฉลี่ยความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู อาจารย์ ที่มีระดับตำแหน่ง 6-8

(3) ครู – อาจารย์ ที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี สูงกว่าค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาบุคลากรของครู – อาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่าครูที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกันบ้างแต่ไม่มากนัก เนื่องจากทุกคนต่างต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอถึงแม้ประสบการณ์จะมากแต่ก็ยังคงต้องการในส่วนขาดอย่างเสมอ