รายงานผล

โครงการเสริมสร้างสมรรถนะ ครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

นครปฐม

นครแห่งคุณภาพ การวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

โครงการเสริมสร้างสมรรถนะ
ครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ

2-3 พฤษภาคม 2565 | เวลา 8.00-16.30 น.

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

เอกสารลำดับที่ 7/2565

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ชื่อเรื่อง รายงานผลการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

ผู้รายงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

รายงานนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผู้เข้ารับการพัฒนาตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 197 คน เข้ารับ การพัฒนาวันที่ 2 - 3 พฤษภาคม 2565 ผ่านระบบออนไลน์ โดยกระบวนการประเมินเมื่อสิ้นสุด การพัฒนา เครื่องมือ ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการประเมินพบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า เพศหญิงร้อยละ 75.63 มากกว่าเพศชาย ช่วงอายุของครูที่เข้ารับการอบรมมากที่สุดคือน้อยกว่า 31 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.53

2. ผลการสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจมากที่สุดทุกด้าน โดยมีความพึงพอใจรายด้าน ได้แก่ มี**ความพึงพอใจด้านการเตรียมกิจกรรม**มากที่สุด ในด้านการให้คำแนะนำความช่วยเหลือในการเข้าสู่ระบบอบรม **ความพึงพอใจการดำเนินกิจกรรม**มากที่สุดในการดำเนินงานการพัฒนาเป็นระบบและมีขั้นตอนที่ชัดเจน รูปแบบการพัฒนามีความเหมาะสม ความพร้อมของสื่อเทคโนโลยีและเสียงมีความชัดเจน ระยะเวลาในการพัฒนามีความเหมาะสมกับเนื้อหาหลักสูตร **ความพึงพอใจ ด้านวิทยากรดำเนินกิจกรรม** มากที่สุดมีความรู้ และความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่บรรยายถ่ายทอดความรู้ได้เข้าใจง่ายและน่าสนใจ มีมนุษยสัมพันธ์ และเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการพัฒนา มีเทคนิควิธีการหลากหลายในการให้ความรู้ ใช้ระยะเวลาเหมาะสมกับเนื้อหา ความรู้ที่ได้รับก่อน - หลังการพัฒนา ถ่ายทอดความรู้ได้เข้าใจง่ายและน่าสนใจ และใช้ระยะเวลาเหมาะสมกับเนื้อหา **ความพึงพอใจ ด้านเนื้อหาและกิจกรรม** มากที่สุดในด้านการสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ รูปแบบและวิธีการอบรมมีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ความเหมาะสมของ

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการอบรม เนื้อหามีความชัดเจนและตรง ด้านความเหมาะสมของสื่อและเอกสารประกอบการอบรม และกิจกรรมในการอบรมเหมาะสมและหลากหลาย ตามลำดับ **ความพึงพอใจด้านการวัดและประเมินผล** มากที่สุดทั้งแบบทดสอบออนไลน์มีความเหมาะสม ชัดเจน ครอบคลุมเนื้อหา และการรายงานผลแบบทดสอบออนไลน์มีความรวดเร็วและถูกต้อง สำหรับข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของผู้เข้ารับการพัฒนา รูปแบบและวิธีการอบรมมีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน และกิจกรรมในการอบรมเหมาะสมและหลากหลาย ถ้าหากเป็นไปได้ให้อบรมแบบ On Site เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการพัฒนา และผู้เข้ารับการพัฒนามีความประสงค์ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ในเรื่องการผลิต และนำสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียน การสอน การอบรม การเลื่อนวิทยฐานะ (PA) การจัดการเรียนการสอนด้วย Active Learning และการทำวิจัยในชั้นเรียน

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วยจำนวนทั้งสิ้น 197 คน ได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติตามโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 บรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณ คิดเป็นร้อยละ 100 และบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพ มีความรู้ ความเข้าใจในการเป็นครูมืออาชีพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำนำ

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อนำเสนอผลการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ซึ่งดำเนินการพัฒนา วันที่ 2-3 พฤษภาคม 2565 ผู้เข้ารับการพัฒนาจำนวนทั้งสิ้น 197 คน

รายงานฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยโดยความร่วมมือของคณะกรรมการอำนวยการ คณะกรรมการ บริหารโครงการ และผู้เข้ารับการพัฒนาทุกท่าน ที่ร่วมดำเนินกิจกรรมการพัฒนาด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ

ขอขอบคุณ คณะกรรมการดำเนินงานทุกท่าน ที่อำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน ตรวจสอบความถูกต้องของรายงาน และคณะทำงานฝ่ายวัดผลประเมินผลที่ร่วมกันจัดทำรายงานฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

นางกษมา ป้องกัน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

สารบัญ

		หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร		ก
คำนำ		ค
สารบัญ		ง
1	**บทนำ**	1
	ความเป็นมาและความสำคัญ	1
	วัตถุประสงค์ของการประเมิน	3
	ขอบเขตของการประเมิน	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ	4
	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	4
2	**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	5
	การประเมินโครงการ	5
	ทฤษฎีการวิจัย	10
	นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2565-2566	29
	นโยบายและจุดเน้น ของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	31
	นโยบาย และจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2566	37
	นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ปีงบประมาณ พ.ศ.2565	39
	พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 56	49
	โครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพออนไลน์	129
3	**วิธีดำเนินการ**	137
	กลุ่มเป้าหมาย	137
	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน	137
	การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ	138

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

3 วิธีดำเนินการ.....
กิจกรรมดำเนินการ..... 138
การประเมินผลการพัฒนา..... 139
การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 139
การวิเคราะห์ข้อมูล..... 140
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 140
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 142
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 142
ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 142
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 143
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 152
วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ..... 152
สรุปและอภิปรายผล..... 152
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม..... 154
บรรณานุกรม..... 155
ภาคผนวก..... 157
โครงการอบรมพัฒนาข้าราชการครูฯ..... 158
คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานฯ..... 166
คิวอาร์โค้ด ว9/2564 และคิวอาร์โค้ด ว10/2564..... 170
เอกสารประกอบการอบรม..... 172
แบบทดสอบครูผู้ช่วย..... 173
ผลการทดสอบหลังเรียน..... 179
แบบประเมินความพึงพอใจ..... 186
เกียรติบัตรผู้เข้ารับการอบรม 188
ภาพประกอบโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ..... 189
คณะผู้จัดทำรายงานประเมินผลโครงการ..... 207

บทที่ 1

ความเป็นมาและความสำคัญ

การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนองค์กรทุกองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติอันเป็นกรอบการพัฒนาระยะยาวของประเทศที่มุ่งให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมียุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) ในการพัฒนาประเทศระยะ 20 ปี ก็ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เอาไว้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2561 หน้า 5) เป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ที่กำหนดยุทธศาสตร์แรกไว้ว่าการเสริมสร้างและพัฒนาทรัพยากรทุนมนุษย์ (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ขณะเดียวกันแผนการศึกษาชาติ พ.ศ.2560-2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ การผลิตและพัฒนากำลังคนการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) จะเห็นได้ว่าแผนระดับชาติให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพมนุษย์เพื่อการพัฒนาประเทศชาติ มีการส่งเสริมด้านการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาเพื่อมีเป้าหมายที่คุณภาพของผู้เรียน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นหน่วยงานที่วางแผนและขับเคลื่อนการจัดการศึกษาได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นที่ต้องการยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยให้ความสำคัญกับการศึกษาวิจัย ถอดบทเรียนความสำเร็จในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม และการส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ (Performance Apprasial (PA) โดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลารทางการศึกษา ระบบ Digital Performance Apprasial (DPA) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) และในปีเดียวกันนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานก็ได้ประกาศนโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ที่มุ่งเน้นด้านคุณภาพ โดยมีการส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาให้มีความพร้อมด้านหลักสูตร พัฒนาผู้เรียนให้มี

คุณภาพ และพัฒนาส่งเสริมผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งส่งเสริมประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการศึกษา ใช้นวัตกรรมใน การขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) หน่วยงานการศึกษาทั้งกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานก็กำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับแผนระดับชาติที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือผู้เรียนให้มีคุณภาพ โดยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ให้มีการทำวิจัยและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารจัดการศึกษา ซึ่งโดยสรุปแล้วจะต้องมีเป้าหมายทั้งคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา และคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ที่ประกาศนโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ภายใต้วิสัยทัศน์ “นครปฐม เขต 1 เป็นนครแห่งคุณภาพ การวิจัย และนวัตกรรมทางการศึกษา” โดยส่งเสริมการใช้วิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ โดย มีตัวชี้วัดนักเรียนคุณภาพ ครูและบุคลากรทางการศึกษาคุณภาพ ห้องเรียนคุณภาพ สถานศึกษาคุณภาพ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1, 2565) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการส่งเสริมการใช้วิจัยและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

มาตรา 56 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ตำแหน่งครู ต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นเวลาสองปี ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู เพื่อเพิ่มพูดความรู้ทักษะ และบุคลิกลักษณะในการประกอบวิชาชีพในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับวิชาชีพครูประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีการเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาระบบความก้าวหน้าของครู จัดระบบการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพครูอย่างต่อเนื่อง ให้ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความประพฤติและการปฏิบัติของวิชาชีพครู ซึ่งจะทำให้ข้าราชการครูที่บรรจุใหม่มีศักยภาพพร้อมที่จะเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ตะหนักถึงความสำคัญในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย และเพื่อให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่กำหนดให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้ช่วย

ต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสองปี จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ ในระหว่างวันที่ 2 -3 พฤษภาคม 2565 ผ่านระบบออนไลน์

วัตถุประสงค์ของการประเมิน

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโครงการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ
2. เพื่อประเมินผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ

ขอบเขตของการประเมิน

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูผู้ช่วยสังกัดสำนกงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต1 จำนวน 197 คน

2. กรอบการพัฒนา

กรอบการพัฒนา มีดังนี้

2.1 หัวข้ออบรม วินัยคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.2 หัวข้ออบรม การจัดการเรียนการสอน

2.3 หัวข้ออบรม การบริหารจัดการชั้นเรียน

2.4 หัวข้ออบรม การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.5 หัวข้ออบรม ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

3. การประเมินผลการพัฒนา

การประเมินผลการพัฒนาเป็นกระบวนการเพื่อปรับปรุง พัฒนา โดยกำหนดให้มีการประเมิน เมื่อสิ้นสุดการพัฒนา มุ่งเน้นการประเมินตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยยึดวัตถุประสงค์การ ประเมินผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพโดยให้ผู้เข้ารับการอบรมตอบแบบประเมินความพึงพอใจมีต่อการดำเนินงานการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ

4. ระยะเวลาในการประเมิน

การพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพผ่านระบบออนไลน์ ในวันที่ 2 – 3 พฤษภาคม 2565 ตั้งแต่เวลา 08.30 – 16.30 น.

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ หมายถึง การพัฒนาให้ครูผู้ช่วยมีทักษะในการจัดการเรียนรู้การออกแบบการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม มีความรู้ ความสามารถ ทักษะเจตคติ และบุคลิกลักษณะของผู้ปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพ มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาผู้เรียนการบริหารจัดการชั้นเรียน การวิจัยทางการศึกษา สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา การวัด และประเมินผลทางการศึกษา

2. ผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพหมายถึง ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาที่มีต่อโครงการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพผ่านระบบออนไลน์ ที่เกี่ยวกับด้านการดำเนินงาน ด้านวิทยากร ด้านเนื้อหาและกิจกรรม และด้านการวัดและประเมินผล

3. ครูผู้ช่วย หมายถึง ผู้ที่สามารถสอบแข่งขันเพื่อบรรจุในตำแหน่งครูผู้ช่วยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ประจำปี 2564 จำนวน 199 คน

4. ความคิดเห็นของครูผู้ช่วย หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของครูผู้ช่วยที่มีต่อการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ ด้านเนื้อหาสาระ ด้านบรรยากาศการอบรม ด้านกิจกรรมการอบรม ที่ผู้จัดโครงการสร้างขึ้นซึ่งประเมินความคิดเห็นโดยใช้แบบสอบถาม

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. คิดเห็นของผู้เข้าร่วมการพัฒนาที่มีต่อโครงการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ

2. ครูผู้ช่วยมีทักษะในการจัดการเรียนรู้การออกแบบการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และบุคลิกลักษณะของผู้ปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการที่ดีมีคุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพ

3. ครูผู้ช่วยมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิจัยทางการศึกษา สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา การวัดและประเมินผลทางการศึกษา

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รายงานผลการพัฒนาตามโครงการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพผู้รายงานได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. การประเมินโครงการ
2. นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ 2565 - 2566
3. นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2566
4. นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ปีงบประมาณ พ.ศ.2565
5. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 56
6. วินัยคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
7. การจัดการเรียนการสอน
8. การบริหารจัดการชั้นเรียน
9. การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
10. ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล
11. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ

การประเมินโครงการ

1. ความหมายของการประเมินโครงการ

มีผู้ให้ความหมายของการประเมินโครงการ ไว้ดังนี้

กมลานันท์ บุญกล้า (2559 : 45) การประเมินโครงการ คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้สารสนเทศต่าง ๆ แล้วนำมาพิจารณาตัดสินโครงการในแต่ละระยะ โดยนำสารสนเทศที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประกอบการตัดสินใจว่าควรจะดำเนินการต่อหรือปรับเปลี่ยนปรับปรุง ขยายผล ระงับหรือยกเลิกโครงการ เป็นต้น

ธีรศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ (2556 : 6) ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่าเป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าของกิจกรรมหรือผลที่เกิดขึ้นจากโครงการในด้านความสำเร็จ ความล้มเหลว จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหาอุปสรรคโดยมีกระบวนการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

พงษ์เทพ จิระโร (2555 : 7) ให้ความหมายของโครงการว่า เป็นกระบวนการวัดตัวบ่งชี้คุณภาพโครงการที่กำหนดไว้และนำเกณฑ์มาเทียบกับผลการวัด ทำให้ได้ผลการประเมินที่นำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาโครงการหรือนำไปสู่การตัดสินใจในการดำเนินโครงการ

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2555 : 71) ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่าเป็นกระบวนการเชิงระบบเพื่อการตรวจสอบ หรือชี้บ่งถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชนต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการปรับปรุงและพัฒนาโครงการ

สมนึก ภัททิยธนี (2556 : 4) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลทางการศึกษา หมายถึง การตัดสินใจหรือวินิจฉัยสิ่งต่าง ๆ ที่ได้จากการวัดผลทางการศึกษาโดยอาศัยเกณฑ์การพิจารณาอย่างใดอย่างหนึ่ง

ทัศน์พล เรืองศิริ (2559, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการเป็นกระบวนการในการตัดสินคุณค่าของการบริหารจัดการโครงการ โดยการรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการ เพื่อให้ทราบว่าโครงการนั้นบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่เพียงใดมีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างไร เพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงโครงการ

ชารดา จิตต์อำมาตย์ (2560, หน้า 29) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสินคุณค่า โดยการค้นคว้า เก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ จากชุดของกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างมีระบบมาประกอบการตัดสินใจตีค่าผลการดำเนินการนั้นว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการ

อีเบล (Ebel. 1986 : 14) ได้อธิบายความหมายของการประเมินผลว่าเป็นการตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการประเมินซึ่งบางครั้งอาจพิจารณาจากผลที่ได้จากการวัดเท่านั้น เช่น คะแนนที่ได้จากการสอบ แต่ส่วนมากแล้วการตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ จะพิจารณาจากผลที่ได้จากการวัดด้านต่าง ๆ และพิจารณาจากหลักฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย ตลอดจนมีการใช้วิจารณญาณและความรู้สึกนึกคิดของผู้ประเมินมาประกอบการตัดสินใจด้วย

กรอนลันต์ (Gronlund. 1990 : 5-8) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลว่าเป็นกระบวนการอย่างมีระบบในการอธิบายถึงผู้เรียนว่า มีผลสัมฤทธิ์บรรลุตามจุดประสงค์ของการสอนอย่างไร โดยพิจารณาทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพประกอบในการตัดสินคุณค่าของผู้เรียน

Suchman (1990, หน้า 93) ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่าหมายถึงการใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์หรือใช้เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์เพื่อหาข้อมูลที่เป็นจริงและเชื่อถือได้เกี่ยวกับโครงการ เพื่อการตัดสินใจว่าโครงการดังกล่าวดีหรือไม่ดีอย่างไร หรือเป็นการค้นหาว่า

ผลของกิจกรรมที่วางไว้ในโครงการ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือความมุ่งหมายของโครงการหรือไม่

Stufflebeam & Shinkfield (2007, หน้า 159) กล่าวว่า การประเมินโครงการเป็นกระบวนการบรรยาย เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมายการวางแผนการดำเนินการ และผลกระทบเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการตัดสินใจ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ และเพื่อส่งเสริมให้ เกิดความเข้าใจในสถานการณ์ของโครงการ

จากความหมายของการประเมินโครงการที่กล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่าการประเมินโครงการหมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการ เพื่อทำให้ทราบว่าการดำเนินโครงการประสบความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ตลอดจนทราบถึงจุดเด่นหรือจุดที่ควรพัฒนารวมถึงปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินโครงการนั้น ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหารโครงการว่าจะแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาโครงการนั้นเพื่อดำเนินงานต่อไปหรือยุติการดำเนินงาน โครงการนั้น

2. ความมุ่งหมายและความสำคัญของการประเมินโครงการ

การประเมินโครงการที่ถูกต้องอย่างมีระบบนับวันจะมีความสำคัญมากขึ้น ทั้งนี้เพราะโครงการในระดับต่าง ๆ ผู้บริหารต่างให้ความสนใจกับข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและความสำเร็จของโครงการซึ่งต้องอาศัยการประเมินโครงการที่ถูกต้องมากกว่าความคิดเห็นส่วนบุคคล การประเมินโครงการเป็นหนึ่งในวิธีการต่าง ๆ ที่ผู้เกี่ยวข้องมีบทบาทต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคตของโครงการ มีผู้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งหมายและความสำคัญของโครงการ สรุปได้ดังนี้

Breton (1981 : 23) ได้แสดงให้เห็นความสำคัญของการประเมินว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ผลของการประเมินไม่เพียงแต่ชี้ให้เห็นผลกระทบของโครงการที่มีต่อชุมชน การประเมินผลมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารโครงการในการที่จะบริหารให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง หลีกเลี่ยงและขจัดปัญหาที่เกิดขึ้น ขยายหรือปรับโครงการให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนยิ่งขึ้น หรืออาจระงับโครงการถ้าจำเป็น

มิตเซล (Mitzel. 1982 : 594-595) กล่าวว่า การประเมินโครงการมีความมุ่งหมายที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. เพื่อแสดงผลการพิจารณาถึงคุณค่าของโครงการ
2. เพื่อช่วยให้ผู้ตัดสินใจมีการตัดสินใจที่ถูกต้องขึ้น
3. เพื่อบริหารข้อมูลแก่ฝ่ายการเมืองเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย

นอกซ์ (Knox. 1972 : 199) กล่าวว่าการประเมินโครงการมีความมุ่งหมายเฉพาะดังนี้

1. เพื่อแสดงให้เห็นถึงเหตุผลที่ชัดเจนของโครงการอันเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการตัดสินใจว่าลักษณะใดของโครงการมีความสำคัญมากที่สุด ซึ่งจะต้องทำการประเมินเพื่อการหาประสิทธิผล และข้อมูลชนิดใดที่จะต้องเก็บรวบรวมไว้เพื่อการวิเคราะห์

2. เพื่อรวบรวมหลักฐานความเป็นจริงและข้อมูลที่จำเป็นเพื่อนำไปสู่การพิจารณาถึงประสิทธิผลของโครงการ

3. เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเท็จจริงต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การสรุปผลของโครงการ

4. เพื่อการตัดสินใจว่าข้อมูลหรือข้อเท็จจริงใดที่สามารถนำไปใช้ได้

5. เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการพัฒนาปรับปรุงโครงการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มอร์ซุนต์ (Moursund. 1973 : 9) กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการประเมินโครงการไว้ดังนี้

1. เพื่อที่จะทราบว่าการปฏิบัติงานตามโครงการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่

2. เพื่อที่จะทราบว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นเป้าหมายที่ปฏิบัติได้จริงหรือไม่ และเป็นเป้าหมายที่มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

รอสซี่ และฟรีแมน (Rossi & Freeman. 1982 : 15) กล่าวว่าการประเมินโครงการมีความมุ่งหมายตามเหตุผลดังต่อไปนี้

1. เพื่อพิจารณาถึงคุณค่าและการคาดคะเนคุณประโยชน์ของโครงการ

2. เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารโครงการ

3. เพื่อเป็นการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขการดำเนินโครงการ

4. เพื่อเป็นการวิเคราะห์ข้อดีและข้อเสีย หรือข้อจำกัดของโครงการ

5. เพื่อการตัดสินใจในการสนับสนุนโครงการ

6. เพื่อการตรวจสอบว่าการดำเนินโครงการบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด

สุพักตร์ พิบูลย์ (2557, หน้า 8) ได้กล่าวว่า การประเมินเป็นกิจกรรมที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในกระบวนการตัดสินใจเพื่อพัฒนางานที่ทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ในการกำหนดนโยบาย หรือทิศทางการดำเนินการขององค์กรที่เหมาะสมก่อนนำไปปฏิบัติ ลดความเสี่ยงการเกิดปัญหา อุปสรรค และความล้มเหลว การดำเนินกิจกรรมโครงการจะทำให้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อยของงาน เพื่อปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และยกระดับคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง

ชารดา จิตต์อำมาตย์ (2560, หน้า 29) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารโครงการ เป็นกระบวนที่ให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานของโครงการให้มีประสิทธิภาพทำให้ทราบข้อบกพร่อง จุดเด่น จุดด้อยของโครงการ และทราบว่าโครงการได้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย สำหรับการนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินโครงการได้ทั้งปัจจุบัน และในอนาคต

อนุชา ครสิงห์ (2560, หน้า 20) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการมีความสำคัญในการแสดงให้เห็นถึงผลของการดำเนินโครงการว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ช่วยให้ทราบถึงข้อบกพร่องของการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน อันจะนำไปสู่การหาแนวทางหรือวิธีการในการเร่งรัด ปรับปรุง แก้ไข พัฒนาโครงการให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพต่อไป

วรวรรณ เจริญพันธ์ (2554) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารโครงการมีความสำคัญอยู่ 6 ประการ ได้แก่

1. เป็นเทคนิคและเครื่องมือทางการบริหารช่วยทำให้กลยุทธ์หรือนโยบายขององค์กรนำไปสู่การปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย
2. ช่วยให้ควบคุมการใช้ทรัพยากรในด้านเวลา งบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ช่วยให้ประสานงานภายในหน่วยงานดีขึ้น
4. ช่วยให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดีขึ้น
5. ช่วยให้คุณภาพของงานสูงขึ้น
6. ช่วยให้มีผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ

สรุป ความสำคัญของการบริหารโครงการ คือ การบริหารโครงการเป็นหลักปฏิบัติที่สำคัญที่จะทำให้โครงการประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับการบริหารงานที่ดีที่จะช่วยให้การดำเนินงานตามโครงการมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินงานและในทางตรงกันข้ามแม้ว่าโครงการนั้น ๆ จะออกแบบไว้ดี มีความเป็นไปได้ทางด้านเทคนิค งบประมาณ และเงื่อนไขอื่นใดในระดับสูงก็ตาม แต่ถ้าการบริหารจัดการไม่ดีโครงการนั้นก็ไม่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ การบริหารโครงการจึงมีความสำคัญยิ่ง ซึ่งจำแนกเป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ และหน้าที่ต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานทำให้เกิดความชัดเจนในการจัดลำดับงาน
2. ทำให้เกิดการประสานงานอย่างต่อเนื่องในแต่ละโครงการโดยมีจุดประสงค์รวมที่การจัดทำแผนและนโยบายขององค์การ
3. ทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากรในโครงการควรคำนึงถึงความประหยัดที่สุดเท่าที่จะทำได้

4. ทำให้เกิดผลลัพธ์หรือประสิทธิภาพสูงสุด ในการบริหารงานโครงการนั้น คือ การทำงานได้ตรงตามเป้าหมาย ตลอดจนมีการป้อนกลับของผลการดำเนินงานเพื่อนำมาแก้ไข ปรับปรุงการทำงานให้ดี

3. รูปแบบทฤษฎีการประเมินโครงการ

รูปแบบการประเมิน

รูปแบบทฤษฎีการประเมินมีหลายประเภท โดยรูปแบบที่จะนำเสนอต่อไปนี้ เป็นรายละเอียดของรูปแบบการประเมินแบบต่างๆ ประกอบด้วย 7 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการประเมินของราฟห์ดับบลิวไทเลอร์ (Ralph W. Tyler)
2. รูปแบบการประเมินของมาร์วินซีอัลคิน (Marvin C. Alkin)
3. รูปแบบการประเมินของเมลคอล์มเอ็มโพรวัส (Melcolm M. Provus)
4. รูปแบบการประเมินของไมเคิลสคริฟเวน (Michael Scriven)
5. รูปแบบการประเมินของโรเบิร์ตอีสเตค (Robert E. Stake)
6. รูปแบบการประเมินของแดเนียลแอลสตัฟเฟิลบีม (Daneil L. Stufflebeam)
7. รูปแบบการประเมินของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริค (Kirkpatrick)

รูปแบบการประเมินของราฟห์ดับบลิวไทเลอร์ (Ralph W. Tyler)

การประเมินของราฟห์ดับบลิวไทเลอร์ (Tyler, 1969 , pp 102) เป็นผู้นำที่สำคัญในการประเมินโครงการได้ให้ความหมายของการประเมิน คือ การเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้ โดยมีความเชื่อว่าจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างชัดเจนรัดกุมและจำเพาะเจาะจงแล้วจะเป็นแนวทางช่วยในการประเมินได้เป็นอย่างด ในภายหลังเขาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโดยเสนอเป็นกรอบความคิด ครั้งแรกในปี ค.ศ.1943 โดยเน้นการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการให้อยู่ในรูปของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมแล้วประเมินความสำเร็จของวัตถุประสงค์เหล่านั้น โดยมีแนวความคิดว่าโครงการประสบความสำเร็จหรือไม่ ดูได้จากผลผลิตของโครงการว่าตรงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้แต่แรกหรือไม่เท่านั้น แนวคิดลักษณะนี้ เรียกว่าแบบจำลองยึดความสำเร็จของจุดมุ่งหมายเป็นหลัก

ไทเลอร์ มีความเห็นว่า จุดมุ่งหมายของการประเมิน เพื่อตัดสินว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษา ที่ตั้งไว้ในรูปของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมนั้น ประสบผลสำเร็จหรือไม่ มีส่วนใดบ้างที่ต้องปรับปรุง แก้ไข และถือว่าการประเมินโครงการเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน ลำดับขั้นของการประเมิน การเรียนการสอน มีดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมด้วยข้อความที่ชัดเจนเฉพาะเจาะจง กำหนดเนื้อหา หรือประสบการณ์ทางการศึกษาที่ต้องการให้บรรลุตามความมุ่งหมายที่ตั้ง

ไว้ เลือกวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสม เมื่อจบบทเรียนจึงประเมินผลโครงการ โดยการทดสอบผลสัมฤทธิ์

ในปี 1986 ไทเลอร์ ได้นำเสนอกรอบแนวคิดของการประเมินโครงการใหม่ (New Tyler) โดยแบ่งการประเมิน ออกเป็น 6 ส่วนคือ

1. การประเมินวัตถุประสงค์ (Appraising Objectives)

2. การประเมินแผนการเรียนรู้ (Evaluating the learning Plan)

3. การประเมินเพื่อแนะแนวในการพัฒนาโครงการ (Evaluation to Guild Program Development)

4. การประเมินเพื่อนำโครงการไปปฏิบัติ (Evaluation Program Implement)

5. การประเมินผลลัพธ์ของโครงการทางการศึกษา (Evaluating the Outcome of an Educational Program)

6. การติดตาม (Follow up) และการประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation)

รูปแบบการประเมินของอัลคิน (Alkin)

การประเมินของอัลคิน (Alkin, 1969, pp 2) ได้เสนอรูปแบบการประเมินเรียกว่า CSE (Center for the study of Evaluation Approach) จุดเน้นของการประเมินตามแนวความคิดของอัลคิน คือ การประเมินเพื่อการตัดสินใจ อัลคินได้ให้ความหมายของการประเมินว่า เป็นกระบวนการกำหนดขอบเขตของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจการเลือกข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การจัดทำรายงานสรุปให้กับผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในการเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของโครงการ

ขอบข่ายของการประเมิน จากความหมายของการประเมินตามแนวคิดของอัลคินนั้น การประเมินจะประกอบด้วย การจัดหา และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจ ดังนั้นในการประเมินจำเป็นจะต้องประเมิน ในเรื่องต่างๆ 5 ด้าน ดังนี้

1. การประเมินระบบ (System Assessment) เป็นการอธิบายหรือพรรณนาสภาพ ของระบบ เพื่อเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริง กับความคาดหวังที่จะเกิดขึ้น การประเมินระบบจะช่วยให้เราสามารถกำหนดขอบเขต และวัตถุประสงค์ที่เหมาะสม สิ่งที่จะต้องศึกษา ได้แก่ ความต้องการของประชาชน ชุมชน และสังคมที่มีต่อสภาพการณ์ปัจจุบัน สำหรับการประเมินระบบแต่ละส่วน จำเป็นต้องใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ กัน

2. การประเมินการวางแผนโครงการ (Program Planning) เป็นการประเมินก่อนที่จะมีการดำเนินโครงการ เพื่อหาข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการตัดสินใจพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมของโครงการ นักประเมินต้องหาข้อมูลที่แสดงความคาดหวังที่จะบรรลุเป้าหมาย พร้อมกับประเมินผลที่จะได้รับจาก

การใช้วิธีการดำเนินงานต่าง ๆ ด้วย เพื่อให้สามารถเห็นข้อเปรียบเทียบในการหา ทางเลือกที่เหมาะสม โดยใช้วิธีการที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของปัญหา โดยทั่วไปจะใช้การประเมินจากเกณฑ์ภายนอก และจากเกณฑ์ภายใน

3. การประเมินการนำไปใช้ เพื่อการดำเนินโครงการ (Program Implementation) เป็นการประเมินขณะที่โครงการกำลังดำเนินงาน เพื่อตรวจสอบดูว่าการดำเนินโครงการนั้น เป็นไปตามขั้นตอนต่างๆ ที่ได้วางแผนไว้หรือไม่ ผลที่เกิดขึ้น มีความสอดคล้องกับสิ่งที่วางแผนไว้หรือคาดหวังไว้เพียงไร

4. การประเมินเพื่อปรับปรุงโครงการ (Program Improvement) เป็นการประเมินเพื่อหาข้อมูลที่นำมาใช้ในการดำเนินโครงการให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และมีผลที่ไม่คาดคิดมาก่อนเกิดขึ้นบ้างหรือไม่ ดังนั้นนักประเมินจึงมีบทบาทสำคัญในการที่จะหาข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวในทุกๆ ด้านของโครงการ ตลอดจนผลกระทบของโครงการที่มีต่อโครงการอื่นเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงโครงการต่อไป

5. การประเมินเพื่อการยอมรับโครงการ (Program Certification) ขั้นตอนนี้นักประเมินต้องหาข้อมูลข่าวสารรายงานต่อผู้มีอำนาจตัดสินใจ เพื่อใช้ข้อมูลในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของโครงการและศักยภาพในการสรุปอ้างอิงไปสู่สถานการณ์อื่น ๆ หรือนำไปใช้กับโครงการในสถานการณ์ อื่น ๆ ได้กว้างขวางเพียงใด ในขั้นนี้ข้อมูลที่ได้จากนักประเมินจะทำให้ผู้บริหารได้ตัดสินใจว่าควรจะดำเนินกับโครงการในลักษณะใด อาจจะยกเลิก ปรับปรุงใหม่ หรืออาจจะขยาย โครงการต่อไปอีก เป็นต้น

รูปแบบการประเมินของเมลคอล์มเอ็มโพรวัส (Melcolm M. Provus)

การประเมินของเมลคอล์มเอ็มโพรวัส (Provus, 1971, pp 204) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลว่า เป็นการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติการกับมาตรฐานหรือเป็นการค้นหาความไม่สอดคล้องระหว่างความคาดหวังกับผลการปฏิบัติการของแผนงาน เขาอธิบายว่ามีความไม่สอดคล้องกัน 5 ชนิด ที่สามารถศึกษาได้จากการใช้แผนงาน คือ ความไม่สอดคล้องที่สัมพันธ์กับขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การออกแบบโครงการ คือ การกำหนดปัจจัยที่ทำให้เกิดการดำเนินงาน กำหนด กระบวนการดำเนินงาน และกำหนดผลที่คาดหวังซึ่งจะได้รับจากการดำเนินงาน

ขั้นที่ 2 การเตรียมพร้อม เป็นการนำปัจจัยที่ทำให้เกิดการดำเนินงานเข้าสู่กระบวนการ

ขั้นที่ 3 กระบวนการที่ใช้เพื่อการดำเนินงาน

ขั้นที่ 4 ผลผลิต

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์เกี่ยวกับการลงทุน ตามรูปแบบนี้ การประเมินต้องทำโดยผู้ประเมินคณะหนึ่งที่ได้วางมาตรฐานตามความคาดหวังของโครงการเอาไว้ ต่อจากนั้นการประเมินทุก

อย่างต้องดำเนินไปโดยการหาข้อมูลใหม่ และทำการตัดสินใจ โดยใช้มาตรฐานที่วางไว้เป็นเกณฑ์ เป็นรูปแบบที่ช่วยให้หาข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในทุกขั้นตอนของการประเมินดังกล่าวข้างต้น และตลอดโครงการอย่างต่อเนื่อง

การประเมินในแต่ละขั้นตอน ถ้าหากพบข้อบกพร่องก็แก้ไขปรับปรุงในขั้นตอนนั้นๆ ด้วยวิธีการแก้ปัญหา (Problem solving) ซึ่งประกอบด้วยการถามตนเอง เพื่อให้ได้คำตอบว่าทำไมจึงเกิดข้อบกพร่องนั้น ๆ มีอะไรเป็นสาเหตุ และมีวิธีการใดที่สามารถแก้ไขข้อบกพร่องที่มาจากสาเหตุนั้น สำหรับขั้นตอนในการแก้ปัญหามีดังนี้

คำถาม ⟶ เกณฑ์ ⟶ ข้อมูลที่ตอบคำถาม ⟶ การตัดสินใจ
(Q) (C) (I) (D)

เมื่อผู้ประเมินทำการประเมินถึงขั้นที่ 5 แล้ว ถ้าจะดำเนินงานหรือเริ่มวงจรใหม่ ก็ต้องทำการออกแบบใหม่ โดยปรับปรุงให้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์การลงทุน ซึ่งตั้งอยู่บนรากฐานของปัจจัยเบื้องต้นใหม่

รูปแบบทฤษฎีการประเมินของไมเคิลสคริฟเวน (Michael Scriven)

ไมเคิล สคริฟเวน (Scriven ,1967 , pp 87) ได้ให้ความหมายของการประเมิน คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติการตามระดับของเป้าหมายที่กำหนด นอกจากนี้ยังกล่าวถึงหน้าที่การประเมินว่ามี 2 ระดับ คือ

1. ระดับวิธีการเน้นจุดมุ่งหมายของการประเมินเพื่อการตัดสินคุณค่า

2. ระดับการนำไปใช้เน้นเรื่องบทบาทของการประเมินเพื่อการนำข้อมูลมาใช้อย่างเหมาะสม จุดมุ่งหมายของการประเมิน

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการประเมินมี 2 ประการคือ

1.1 การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เป็นการประเมินระหว่างที่โครงการกำลังดำเนินการอยู่ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงโครงการให้ดีขึ้น เพราะการประเมินจะช่วยให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนา

1.2 การประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการมีจุดมุ่งหมายเพื่อตัดสินคุณค่าของโครงการ ตลอดจนค้นหาสิ่งที่ดีของโครงการเพื่อนำไปใช้กับสถานการณ์อื่นที่คล้ายคลึงกันต่อไป สคริฟเวน ได้เสนอแนะว่า ในเรื่องการประเมินเพื่อการปรับปรุง หรือดูความก้าวหน้าของโครงการ โดยทำการประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) ควรที่จะใช้นักวิจัยมืออาชีพ ในการดำเนินการประเมินนั้นควรจะได้แยกหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคลต่างๆ

ให้ชัดเจน รวมทั้งควรจะได้มีการปรึกษาหารือกันระหว่างนักประเมินกับผู้ดำเนินงานในโครงการด้วย วิธีการประเมิน ในการประเมินมีวิธีการที่สามารถนำมาใช้ได้ 2 วิธี คือ

1.2.1 การประเมินก่อนมีการปฏิบัติงาน หรือการประเมินคุณค่าภายใน (Intrinsic Evaluation) คือ การประเมินคุณค่าของเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเนื้อหา จุดมุ่งหมาย กระบวนวิธีการ ให้ได้คะแนน และเจตคติของครู เป็นการประเมินก่อนที่จะได้มีการปฏิบัติงาน

1.2.2 การประเมินเมื่อมีการปฏิบัติงานแล้ว หรือการประเมินคุณค่าการปฏิบัติงาน (Pay-off Evaluation) เป็นการตัดสินคุณค่าจากผลที่เกิดขึ้น จากการใช้เครื่องมือกับนักเรียน เช่น การประเมินมีความแตกต่างระหว่างคะแนนการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนหรือคะแนนที่ได้จากกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม การประเมินโดยใช้การเปรียบเทียบ สคริฟเวนมีความคิดเห็นที่แตกต่างจากครอนบาค ในเรื่องของการใช้กลุ่มเปรียบเทียบมาใช้ ในการประเมิน ซึ่งสคริฟเวนเป็นบุคคลที่เห็นว่าการใช้กลุ่มเปรียบเทียบ มีข้อดีมากกว่าการไม่ใช้กลุ่มเปรียบเทียบการใช้กลุ่มเปรียบเทียบจะเป็นการประหยัดกว่า ไม่ต้องทำการศึกษาในระยะยาว และใช้กลุ่มตัวอย่างมาก ไม่ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายมาก

นอกจากนี้แล้ว สคริฟเวน ยังเชื่อว่า การศึกษากลุ่มย่อย (Micro-studies) ด้วยวิธีการเปรียบเทียบจะเป็นประโยชน์มากกว่าการศึกษาประชากรทั้งหมด (Cross studies) เพราะทำได้ง่ายและบ่อยครั้งกว่า คุณค่า และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน สคริฟเวนเป็นนักประเมินที่ให้ความสำคัญของการประเมินค่าใช้จ่ายกับผลที่ได้ เขาเชื่อว่า การประเมินจะขาดความสมบูรณ์ ถ้านักประเมินไม่ได้พิจารณาในด้านคุณค่าที่ได้รับ โดยการเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของโครงการ สิ่งที่ต้องพิจารณามี 3 ประการคือ

1. ความเป็นประโยชน์ นักประเมินควรจะต้องพิจารณาดูว่าสิ่งที่ได้ลงทุนไปนั้นมีประโยชน์มากน้อยเพียงใด คุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ไปหรือไม่

2. ขวัญ หรือกำลังใจ หรือคุณธรรม เป็นสิ่งสำคัญมาก ในการดำเนินงานโครงการควรพิจารณาด้วยว่า ผลของโครงการจะทำให้ขวัญ หรือกำลังใจ หรือคุณธรรมของผู้ร่วมโครงการเป็นอย่างไร

3. ค่าใช้จ่ายเป็นเรื่องที่สำคัญมาก แต่นักประเมินไม่ค่อยให้ความสนใจ เนื่องจากมีความยุ่งยากในการประเมิน การประเมินไม่ผูกพันกับจุดมุ่งหมาย (Goal-Free Evaluation) การประเมินโดยทั่วไปนักประเมินจะยึดจุดหมายของโครงการเป็นหลัก ดูความสอดคล้องผลการปฏิบัติงานกับจุดมุ่งหมายของโครงการ แต่สคริฟเวนมีความเห็นว่านักประเมินไม่ควรจะให้ความสนใจเฉพาะจุดมุ่งหมายของโครงการที่ตั้งไว้เพียงอย่างเดียว แต่ควรจะให้ความสนใจกับผลที่เกิดขึ้นจากโครงการ

ซึ่งนอกเหนือจากจุดมุ่งหมายของโครงการ ไม่ว่าผลอันนี้จะสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของโครงการหรือไม่ หรือผลบางอย่างอาจมีความสำคัญมากก็ได้ ตัวอย่างการนำแนวคิดของสคริฟเวนมาประยุกต์ใช้ในการประเมินผลการเรียนการสอน อาจดำเนินการได้ดังนี้

1. ศึกษาจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของการเรียนการสอน
2. พิจารณาความสำคัญของจุดมุ่งหมายที่จะประเมิน
3. กำหนดเกณฑ์ในการประเมินจุดมุ่งหมายแต่ละข้อ
4. สร้างแบบทดสอบให้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการจะประเมิน
5. ตรวจสอบจุดมุ่งหมาย เพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเรียนการสอน
6. ปรับปรุงแผนทดสอบที่จะใช้เก็บข้อมูล เพื่อให้มีความเที่ยงสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรตรวจสอบดูความสัมพันธ์ระหว่างจุดมุ่งหมาย เนื้อหาของการเรียนการสอน และเนื้อหาของแบบทดสอบ
7. แบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ด้วยวิธีการสุ่ม และทำการทดสอบนักเรียนกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม
8. นำผลการทดสอบระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมมาเปรียบเทียบกัน และพยายามศึกษาข้อบกพร่อง เพื่อปรับปรุงแก้ไข และนำกลับไปใช้ในครั้งต่อไป ทั้งหมดที่กล่าวมาเป็นการประเมินความก้าวหน้าของกิจกรรมการเรียนการสอน

สำหรับการประเมินผลรวมสรุปนั้น อาจให้นักประเมินภายนอกเป็นผู้ประเมิน โดยพิจารณาว่าจุดประสงค์ ที่ตั้งไว้นั้นประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด

รูปแบบทฤษฎีการประเมินของโรเบิร์ตอีสเตค (Robert E. Stake)

การประเมินของโรเบิร์ตอีสเตค (Stake , 1967 , pp 253) ได้พัฒนารูปแบบการประเมินโดย ใช้แนวคิดของครอนบาค และสคริฟเว่น เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติรูปแบบการประเมินของสเตค ถือได้ว่าเป็นรูปแบบหนึ่ง ที่นักประเมินนำมาประยุกต์ได้อย่างกว้างขวาง ในการประเมินโครงการ การประเมินตามความคิดเห็นของสเตค หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการบรรยาย และการตัดสินคุณค่าของโครงการ หรือเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ จุดมุ่งหมายของการประเมินมี 2 ประการ คือ เพื่อต้องการได้ข้อมูลต่าง ๆ ที่นำมาบรรยายเกี่ยวกับโครงการนั้น และเพื่อต้องการได้ข้อมูลต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการตัดสิน คุณค่าของโครงการ วิธีการประเมินแบบนี้ได้เสนอโครงสร้างของรูปแบบการประเมินเคาน์ทิแนนซ์ (Countenance Model) ซึ่งตามโครงสร้างของรูปแบบนี้ ได้จำแนกข้อมูลการประเมินออกเป็น 2 ส่วน คือ เมตริกซ์บรรยาย (Description Matric) และเมตริกซ์การตัดสินคุณค่า (Judgement Matric) และได้เสนอว่าก่อนบรรยาย หรือตัดสินคุณค่าของโครงการใด ๆ นักประเมินควรทำการวิเคราะห์หลักการและเหตุผลของ

โครงการนั้น ๆ ด้วย การประเมินโครงการตามแนวคิดของสเตค ผู้ประเมินจะต้องรวบรวมข้อมูลที่แท้จริงให้ได้ เนื่องจากแหล่งข้อมูลมีมากมาย และวิธีการเก็บข้อมูลก็มีหลายวิธี ข้อมูลที่ต้องการ คือ ข้อมูลที่นำมาใช้ เพื่อการอธิบายและการตัดสินใจตามรูปแบบการประเมินนี้ ได้จำแนกสิ่งที่ต้องพิจารณาในการประเมินออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. สิ่งนำ หรือปัจจัยเบื้องต้น (Antecedents) หมายถึง สภาพเงื่อนไข หรือปัจจัย ต่าง ๆ ในการดำเนินโครงการ

2. กระบวนการ หรือการปฏิบัติ (Transaction) หมายถึง กิจกรรมดำเนินตามกิจรรมที่ปฏิบัติ พฤติกรรมระหว่างบุคคล ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับอาจารย์ นักเรียนกับนักเรียน เป็นต้น

3. ผลลัพธ์ หรือผลการดำเนินงาน (Outcome) หมายถึง ผลผลิตที่ได้จากโครงการ ในการเก็บข้อมูล ผู้ประเมินต้องบันทึกข้อมูลทั้งสามชนิดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1) ความคาดหวัง หรือแผนงาน (Intents) หมายถึง สิ่งที่คาดหวัง จำแนกเป็นความคาดหวังเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติและผลการดำเนินงานโครงการ

2) สิ่งที่เกิดขึ้นจริง (Observations) หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งจำแนกเป็นสภาพการณ์ ที่เกิดขึ้นจริงเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติและผลการดำเนินงาน

3) มาตรฐาน (Standards) หมายถึง แนวทางการดำเนินงาน คุณลักษณะที่ควรจะมีควรจะทำหรือควรจะได้รับ เกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติและผลการดำเนินงาน

4) การตัดสินใจ (Judgment) หมายถึง ผลการพิจารณาการตัดสินใจเป็นการพิจารณาสรุปเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติ และผลการดำเนินงาน ในการประเมิน ผู้ประเมินต้องพิจารณาข้อมูล เพื่อการบรรยายก่อน คือ ต้องมีการศึกษา ความสอดคล้องระหว่างความคาดหวัง กับสิ่งเกิดขึ้นจริง และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติ และผลลัพธ์ เมื่อได้ผลอย่างไรแล้วจึงเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และมาตรฐาน ที่คาดว่าจะให้เกิดขึ้นแล้วตัดสินใจ

แนวคิดของสเตค เสนอวิธีการประเมินในรูปของเมตริกซ์ (Matric) 2 ประการ คือ เมตริกซ์การบรรยาย และเมตริกซ์การตัดสินใจ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ในเมตริกซ์การบรรยาย แบ่งออกเป็น 6 ช่อง คือ

ช่องที่ 1 หมายถึง ภาวการณ์ที่คาดหวัง ว่าต้องมีอยู่ก่อนที่การดำเนินงานโครงการเกิดขึ้นโดยถือว่าเป็นภาวการณ์ที่เอื้ออำนวยให้เกิดผลดังที่คาดหวังไว้

ช่องที่ 2 หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้น ในการดำเนินงานตามความคาดหวังว่าจะเป็น กระบวนการที่มีประสิทธิภาพ คือ ก่อให้เกิดผลตามที่ได้มุ่งหมายไว้

ช่องที่ 3 หมายถึง ผลผลิตที่คาดหวังว่าจะได้รับหลังจากการดำเนินงาน

ช่องที่ 4 หมายถึง ปัจจัยที่มีอยู่จริงก่อนเริ่มโครงการ

ช่องที่ 5 หมายถึง กระบวนการดำเนินงานตามที่สังเกตได้จริงจากโครงการ

ช่องที่ 6 หมายถึง ผลผลิตที่ได้จริง ๆ

หลังจากโครงการจบลงแล้ว ตั้งแต่ช่องที่ 1 ถึง 6 ผู้ประเมินต้องพิจารณาข้อมูลใน 2 แนว คือ ในแนวตั้งได้แก่ ช่อง 1 – 2 –3 และ 4 – 5 – 6 ควรมีความสัมพันธ์กัน เพื่อดูว่าปัจจัยเบื้องต้นเอื้ออำนวยต่อกระบวนการหรือไม่ และในแนวนอนได้แก่ 1 – 4, 2 – 5 และ 3 – 6 ต้องมีความสอดคล้องกันทั้งนี้เพื่อต้องการทราบว่า ข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติจริง ๆ ในแต่ละส่วนตามแนวตั้งนั้น มีความสอดคล้องกับสิ่งที่คาดหวังไว้ หรือไม่ประการใด และต้องมีการปรับปรุงในส่วนใดบ้าง เมื่อพิจารณาทั้งในแนวตั้งและในแนวนอนแล้ว พบว่า มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกัน แสดงว่าโครงการนั้นเป็นโครงการที่บรรลุผลตามที่คาดหวังเอาไว้

2. ในเมตริกซ์การตัดสินใจ จำเป็นต้องใช้เกณฑ์มาตรฐาน เพื่อพิจารณาข้อมูลที่ได้จากเมตริกซ์การอธิบายเกณฑ์มาตรฐานนี้อาจมีอยู่ก่อนแล้ว หรือตั้งขึ้นใหม่ โดยคณะกรรมการ หรือผู้รับผิดชอบโครงการก็ได้ สำหรับที่มาของการตัดสินใจควรให้ผู้ประเมินมีบทบาทด้วย คือ ต้องสรุปออกมาให้ได้ว่า โครงการการศึกษามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด หรือต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่จุดใด หรือมีปัจจัยอะไรเป็นตัวเกื้อหนุน หรือเป็นอุปสรรคต่อโครงการ แนวคิดของสเตคแตกต่างไปจากแนวคิดของคนอื่น ๆ ตรงที่ พบว่า ผลผลิตยังไม่ดี ไม่ได้หมายความว่า การวางแผนไม่ดี หรือหลักสูตรไม่ดี แต่อาจบกพร่องที่องค์ประกอบอื่นๆ เช่น การจัดสภาพแวดล้อม ผู้สอน ผู้บริหาร ผู้เรียน หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ก็ได้

รูปแบบทฤษฎีการประเมินของแดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (DaneilL.Stufflebeam)

แดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม และคณะ (Stufflebeam , 1974, pp 128) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมิน เรียกว่า ซิปโมเดล (CIPP Model) เป็นการประเมินที่เป็นกระบวนการ ต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งเน้นที่สำคัญ คือ ใช้ควบคู่กับการบริหารโครงการ เพื่อหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา วัตถุประสงค์ของการประเมิน คือ การให้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องมีรายละเอียดที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ คำว่า CIPP เป็นคำที่ย่อมาจาก Context, Input, Process, และ Product สตัฟเฟิลบีม ได้ให้ความหมายว่า การประเมินเป็นกระบวนการของการบรรยาย การเก็บ ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม ซึ่งในการประเมิน เพื่อให้ได้สารสนเทศที่สำคัญมุ่งประเมิน 4 ด้าน คือ การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) และการประเมินผลผลิต (Product Evaluation) ประเภทของ การประเมิน และลักษณะการตัดสินใจตามกรอบความคิดของรูปแบบการประเมินซิป (CIPP)

ประเภทของการประเมิน ลักษณะการตัดสินใจ

1. ประเมินภาวะแวดล้อมของโครงการ (Context Evaluation) เลือก/ปรับวัตถุประสงค์ของโครงการ

2. ประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) เลือกแบบ/กิจกรรม/ปรับเปลี่ยนปัจจัยเบื้องต้น

3. ประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) ปรับปรุงแนวทาง หรือกระบวนการทำงาน

4. ประเมินผลผลิต (Product Evaluation) ปรับปรุง/ขยาย/ล้มเลิก/ยุติโครงการ

แนวทางการประเมินในด้านต่าง ๆ มีรายละเอียด ดังนี้

1. การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation : C) เป็นการประเมิน เพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญ เพื่อช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ ความเป็นไปได้ของโครงการ เป็นการตรวจสอบเพื่อตอบคำถามต่าง ๆ เช่น เป็นโครงการที่สนองปัญหา หรือความต้องการจำเป็นที่แท้จริงหรือไม่ วัตถุประสงค์ของโครงการชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร หรือนโยบายของหน่วยเหนือ หรือไม่เป็นโครงการที่เป็นไปได้ในแง่ของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรต่าง ๆ หรือไม่

2. ประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation : I) เป็นการประเมิน เพื่อใช้ข้อมูลตัดสินปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ เหมาะสมหรือไม่ โดยดูว่าปัจจัยที่ใช้จะมีส่วนช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโครงการหรือไม่ เป็นการตรวจสอบ เพื่อตอบคำถามที่สำคัญ เช่น ปัจจัยที่กำหนดไว้ในโครงการมีความเหมาะสมเพียงพอหรือไม่ กิจกรรม/แบบ/ทางเลือกที่ได้เลือกสรรแล้ว ที่กำหนดไว้ในโครงการมีความเป็นไปได้ และเหมาะสมเพียงใด

3.ประเมินกระบวนการ (Process Evaluation : P) เป็นการประเมินระหว่างการดำเนินงานโครงการเพื่อหาข้อดี และข้อบกพร่องของการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ และเป็นการรายงานผลการปฏิบัติงานของโครงการนั้น ๆ ด้วย ซึ่งเป็นการตรวจสอบ เพื่อตอบคำถามที่สำคัญ เช่น การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ กิจกรรมใดทำได้ หรือทำไม่ได้เพราะเหตุใดเกิดปัญหา อุปสรรค ไม่ราบรื่น ไม่คล่องตัว หรือไม่อย่างไร มีการแก้ไขปัญหาอย่างไร

4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation : P) เป็นการประเมิน เพื่อดูว่าผลที่เกิดขึ้นเมื่อสิ้นสุดโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ โดยอาศัยข้อมูลจากการรายงานผลที่ได้จากการประเมินสภาพแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้นและกระบวนการร่วมด้วยซึ่งเป็น

การตรวจสอบเพื่อตอบคำถามที่สำคัญๆ เช่น เกิดผล/ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ คุณภาพของผลลัพธ์เป็นอย่างไร เกิดผลกระทบอื่นใดบ้างหรือไม่

รัตนะ บัวสนธ์ (2556 : 23) กล่าวถึง รูปแบบการประเมิน CIPPEST คือ ส่วนปรับขยายรูปแบบการประเมิน CIPP โดยปรับขยายการประเมินผลผลิต (Product Evaluation) ออกเป็นประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation) การประเมินประสิทธิผล (Effectiveness Evaluation) โดยตั้งคำถามว่า มีการนำโครงการหรือสิ่งแทรกแซงที่ประสบความสำเร็จไปประยุกต์หรือปรับปรุงใช้ในที่อื่น ๆ หรือไม่ จะเห็นว่า มิติการประเมินที่เพิ่มขึ้นทั้ง 4 ด้าน จากการขยายการประเมินผลผลิตตามรูปแบบการประเมิน CIPP เดิมนั้นแท้ที่จริง คือ การประเมินในส่วนที่สตัฟเฟิลบิม เรียกว่า "ผลลัพธ์" (Outcomes) ของโครงการนั่นเอง เพียงแต่เป็นการจำแนกและตั้งคำถามการประเมินให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนั้นวิธีการนำรูปแบบการประเมิน CIPPEST ไปใช้จึงยังคงมีลักษณะเช่นเดียวกับการใช้รูปแบบการประเมิน CIPP ที่กล่าวผ่านมาไม่ว่าจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับคุณค่าของรูปแบบการประเมินทั้งที่เป็นการประเมินเป็นระยะ ๆ และการประเมินสรุปรวม

รูปแบบทฤษฎีการประเมินของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริค (Kirkpatrick)

โดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริค (Kirkpatrick , 1978 , pp 143) แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน สหรัฐอเมริกา อดีตเคยเป็นประธาน ASTD (The American Society for Tranning and Development) ได้เสนอแนวคิด เกี่ยวกับการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรมว่า “การฝึกอบรมนั้นเป็นการช่วยเหลือบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการฝึกอบรมใดๆ ควรจะจัดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งถือเป็นสิ่งจำเป็น ที่จะช่วยให้รู้ว่าการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมมีประสิทธิผลเพียงใด การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมปกติ ที่เกิดขึ้นในทุกองค์กร เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นมา เพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยมุ่งหวังให้ผู้ผ่านการอบรมได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น” เคิร์กแพทริค เห็นว่า การประเมินผลการฝึกอบรมจะทำให้ได้ความรู้อย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. การฝึกอบรมนั้นได้ให้อะไร หรือเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานในลักษณะใดบ้าง
2. ควรยุติโครงการชั่วคราวก่อน หรือควรดำเนินการต่อไปเรื่อย ๆ
3. ควรปรับปรุง หรือพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมในส่วนใดบ้างอย่างไร

แนวทางการประเมิน ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรม โดยเคิร์กแพทริค เสนอว่าควรดำเนินการประเมินใน 4 ลักษณะ คือ

1. ประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) เป็นการตรวจสอบความรู้สึกหรือความพอใจของผู้เข้ารับการอบรม

2. ประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation) เป็นการตรวจสอบผลการเรียนรู้โดยควรตรวจสอบให้ครอบคลุม ทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitude)

3. ประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผู้ผ่านการอบรมได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เป็นไปตามความคาดหวังของโครงการหรือไม่

4. ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผลจากการอบรมได้เกิดผลดีต่อองค์กร หรือเกิดผลกระทบต่อองค์กรในลักษณะใดบ้าง คุณภาพขององค์กรดีขึ้น หรือมีคุณภาพขึ้นหรือไม่

รายละเอียดแนวทางการดำเนินการประเมินแต่ละรายการเป็นดังนี้

1. ขั้นประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) การประเมินในขั้นนี้ มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่า ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมนั้นมีความรู้สึกอย่างไร ต่อการฝึกอบรม เช่น ผู้เข้ารับการอบรมพอใจหรือไม่ ต่อสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรม และมากน้อยเพียงใด การประเมินปฏิกิริยาตอบสนองนั้นเราต้องการได้รับข้อมูลที่เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความหมาย และความเป็นจริง เพราะข้อมูลเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ ประสิทธิผลของการฝึกอบรมอันแรก เคิร์กแพทริค กล่าวว่า มีอยู่บ่อยครั้งที่ผู้บริหารตัดสินใจ ให้ล้มเลิกโปรแกรมฝึกอบรมนั้นเสีย หรือไม่ก็ตัดสินใจให้ดำเนินการฝึกอบรมนั้นต่อไป โดยอาศัยข้อมูล ที่ได้จากการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองเป็นพื้นฐาน วิธีการที่จะช่วยให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับปฏิกิริยาตอบสนอง ที่มีความหมาย/และตรงตามความจริงจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่

1) กำหนดให้แน่นอนชัดเจนลงไปว่า ต้องการได้รับข้อมูลอะไร เช่น ปฏิกิริยาตอบสนองของเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม วิทยากร สถานที่การฝึกอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ฯลฯ

2) วางรูปแบบของเครื่องมือ หรือแบบสอบถามที่จะใช้เก็บข้อมูล

3) ข้อคำถามที่ใช้ ควรเป็นชนิดที่เมื่อได้รับข้อมูล หรือได้คำตอบแล้ว สามารถนำมาแปลงเป็นตัวเลขแจกแจงความถี่ และวิเคราะห์ในเชิงปริมาณได้ ไม่ควรใช้คำถามประเภทปลายเปิด

4) กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เขียนแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในข้อคำถามต่าง ๆ

5) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงปฏิกิริยาตอบสนองผ่านแบบสอบถามตามความเป็นจริง ไม่ควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเขียนชื่อตนเองลงไปในแบบสอบถาม

ในการแจกแจงแบบสอบถาม เพื่อประเมินปฏิกิริยาตอบสนองนี้ ผู้ประเมินต้องแน่ใจว่าได้ให้เวลาผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเพียงพอ ที่จะให้คำตอบครบทุกข้อ และควรแจกก่อนผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะออกไปจากห้องฝึกอบรมเมื่อสิ้นสุดโปรแกรม พึงหลีกเลี่ยงการปล่อยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอาแบบสอบถามติดตัวออกไป และส่งคืนกลับมาในภายหลัง

2. ขั้นประเมินการเรียนรู้ (Learning) การประเมินผลในขั้นนี้ มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ และทักษะอะไรบ้าง และมีเจตคติอะไรบ้างที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งนี้เพราะความรู้ ทักษะ และเจตคติ ล้วนแต่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญ ที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสต่อไป

เคิร์กแพทริค ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมิน ในขั้นการเรียนรู้เอาไว้ ดังนี้

1. ต้องวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

2. วิเคราะห์ทั้งคะแนนรายข้อ และคะแนนรวมโดยเปรียบเทียบกันระหว่างก่อน และหลังการฝึกอบรม

3. ถ้าเป็นไปได้ควรใช้กลุ่มควบคุม ซึ่งเป็นกลุ่มของผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม แล้วเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ทักษะ และเจตคติของกลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นกลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

สำหรับเครื่องมือที่ใช้วัดความรู้ ทักษะ และเจตคติ เคิร์กแพทริค ได้กล่าวว่า มีอยู่ 2 วิธี คือ

1. ใช้แบบสอบวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติเป็นแบบสอบวัดมาตรฐาน ผู้ประเมินควรสั่งซื้อ หรือเลือกใช้เฉพาะแบบสอบวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่ตรงกับโปรแกรมการฝึกอบรม

2. สร้างแบบสอบวัดขึ้นเอง แบบสอบวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่จะสร้างขึ้นเองนี้จะให้มีรูปแบบอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง หรือทุกอย่างต่อไปนี้ก็ได้

แบบ “ถูก” หรือ “ผิด”

แบบ “เห็นด้วย” หรือ “ไม่เห็นด้วย”

ซึ่งอาจเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 หรือ 5 หรือ 6 สเกล ก็ได้ แบบเลือกคำตอบที่เห็นว่าถูกต้องที่สุด แบบเติมคำ / ข้อความลงในช่องว่าง

3. ขั้นประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม (Behavior) การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์จะให้รู้ว่า เมื่อได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ การประเมินผลในขั้นนี้นับว่ายากและใช้เวลามากกว่าการประเมินผลในสองขั้นแรก เพราะต้องออกไปติดตามการประเมินผล ในสถานที่ทำงานจริง ๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจะมีคำถามอยู่หลายข้อ ที่ผู้ประเมินจะต้องตอบให้ได้เสียก่อน เช่น ควรจะออกไปประเมินเมื่อไร (1 เดือน หรือ 3 เดือน หรือ ครึ่งปี หรือ 1 ปี ภายหลังการฝึกอบรม) จะเก็บข้อมูลจากใครถึงจะเชื่อถือได้มากที่สุด (จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือจากผู้เข้ารับ การฝึกอบรมเอง)

1) ควรจะวัดพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งก่อน และหลังการฝึกอบรม

2) ระยะเวลาระหว่างการฝึกอบรมกับการประเมินผลหลังการฝึกอบรมนั้นควรจะให้ห่างกันพอสมควร เพื่อให้แน่ใจว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้เกิดขึ้นจริงๆ ทางที่ดีควรจะประเมินหลายๆ ครั้ง เป็นระยะ ๆ เช่น ประเมินทุก 3 เดือน เป็นต้น

3) ควรจะได้เก็บข้อมูลจากหลายๆ แหล่ง เช่น จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน และจากกลุ่มผู้ผ่านการอบรม เคิร์กแพทริค เห็นว่าการประเมินผล ในขั้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานตามข้อที่เสนอมานั้น จะนำไปใช้จริง ๆ ต้องใช้เวลา และอาศัยความชำนาญของผู้ประเมินเป็นอย่างมาก จึงได้เสนอให้ทำกับโปรแกรมฝึกขนาดใหญ่ และกับโปรแกรมที่จำเป็นต้องจัดหลายๆ ครั้งต่อไปในอนาคตเท่านั้น ส่วนโปรแกรมการฝึกอบรมขนาดเล็กทั่วไป เขาได้เสนอให้ใช้วิธีการง่ายๆ ดังนี้

กำหนดว่ามีพฤติกรรมการทำงานอะไรบ้าง ที่คาดหวังจะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเตรียมคำถาม ที่จะใช้สำหรับการสัมภาษณ์ ทำการสัมภาษณ์บุคคลหลายๆ กลุ่ม ภายหลังการฝึกอบรมสักระยะหนึ่งเพื่อให้รู้ว่า พฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้เหล่านั้น เกิดการเปลี่ยนแปลงจริงๆหรือไม่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ควรจะนำมาแปลงเป็นตัวเลข และทำการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ

ถ้าการสัมภาษณ์ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรจะต้องแน่ใจว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะไม่มีอิทธิพลต่อการตอบ หรือสัมภาษณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

4.ขั้นประเมินผลที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results) การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ จะให้รู้ว่าในที่สุดแล้ว การฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดผลดี ต่อหน่วยงานอย่างไรบ้าง ซึ่งนับเป็นการประเมินผล ที่ยากที่สุด เพราะในความเป็นจริงนั้น มีตัวแปรอื่น ๆ อีกมากมาย นอกเหนือการฝึกอบรมที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน และตัวแปร “เหล่านั้น” บางที ก็ยากต่อการควบคุม ฉะนั้นอะไรก็ตามที่เกิดแก่หน่วยงาน ในทางที่ดีจึงสรุปได้ยากว่า เป็นผลมาจากโปรแกรมการฝึกอบรม เคิร์กแพทริค ได้ให้ข้อเสนอแนะ ในการประเมินผลในขั้นนี้ไว้ ดังนี้

1) ควรจะจัดสภาวการณ์ หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ก่อนการฝึกอบรมเอาไว้แล้วนำไปเปรียบเทียบกับสภาวการณ์ภายหลังการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่สังเกตได้ หรือสอบวัดได้

2) พยายามหาทางควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งคาดว่าน่าจะ มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในผลที่ต้องการให้เกิดแก่หน่วยงาน วิธีหนึ่งที่พอจะทำได้ คือ การใช้กลุ่มควบคุม กับกลุ่มตัวอย่าง

พิชญาอร สงวรกาญจน์ (2559: 44) กล่าวว่า รูปแบบการของสตัฟเฟิลบีม โพรวัส และอัลคิน ประกอบด้วยขั้นตอนของการประเมินโครงการที่มีองค์ประกอบร่วมกัน คือ ปัจจัยนำเข้า

กระบวนการ และผลผลิต เพื่อค้นหาสารสนเทศมาใช้วางแผนพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานโครงการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากการศึกษารูปแบบทฤษฎีการประเมินโครงการ จากนักประเมินที่กล่าวมานั้น สามารถสรุป ได้ว่าการประเมินโครงการมีขอบเขตของการประเมิน ดังนี้

1. รูปแบบการประเมินของราฟห์ดับบลิวไทเลอร์ (Ralph W. Tyler) มีกรอบแนวคิดของการประเมินโครงการ คือ การประเมินวัตถุประสงค์ (Appraising Objectives) การประเมินแผนการเรียนรู้ (Evaluating the learning Plan) การประเมินเพื่อแนะแนวในการพัฒนาโครงการ (Evaluation to Guild Program development) การประเมิน เพื่อนำโครงการไปปฏิบัติ (Evaluation Program Implement) การประเมินผลลัพธ์ของโครงการทางการศึกษา (Evaluating the Outcome of an Educational Program) และการติดตาม (Follow up) และการประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation)

2. รูปแบบการประเมินของมาร์วินซีอัลคิน (Marvin C. Alkin) มีกรอบแนวคิดของการประเมินโครงการ คือ การประเมินระบบ (System Assessment) การประเมินการวางแผนโครงการ (Program Planning) การประเมินการนำไปใช้ เพื่อการดำเนินโครงการ (Program Implementation) การประเมิน เพื่อปรับปรุงโครงการ (Program Improvement) และการประเมิน เพื่อการยอมรับโครงการ (Program Certification)

3. รูปแบบการประเมินของเมลคอล์มเอ็มโพรวัส (Melcolm M. Provus) มีกรอบแนวคิดของการประเมินโครงการ คือ การออกแบบโครงการ การเตรียมพร้อม กระบวนการ ผลผลิตและการวิเคราะห์

4. รูปแบบการประเมินของไมเคิลสครีฟเวน (Michael Scriven) มีกรอบแนวคิดของการประเมินโครงการ คือ การประเมินความก้าวหน้า การประเมินผลสรุป

5. รูปแบบการประเมินของโรเบิร์ตอีสเตค (Robert E. Stake) มีกรอบแนวคิดของการประเมินโครงการ คือ สิ่งนำ หรือปัจจัยเบื้องต้น (Antecedents) กระบวนการ หรือการปฏิบัติ (Transaction) และผลลัพธ์ หรือผลการดำเนินงาน (Outcome)

6. รูปแบบการประเมินของแดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Daneil L. Stufflebeam) มีกรอบแนวคิดของการประเมินโครงการ คือ การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) และการประเมิน ผลผลิต (Product Evaluation)

รูปแบบการประเมินของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริค (Kirkpatrick) มีกรอบแนวคิดของการประเมินโครงการ คือ ประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) ประเมินผลการเรียนรู้

(Learning Evaluation) ประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) และประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results Evaluation)

การประเมินโครงการแบ่งออกได้เป็นหลายประเภท แล้วแต่เกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนก สามารถจำแนกประเภทของการประเมินโครงการได้ดังนี้ (สุพักตร์ พิบูลย์, 2555, หน้า 9-12)

1. จำแนกตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ได้แบ่งการประเมินเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 การประเมินความก้าวหน้า (formative evaluation) เป็นการประเมินขณะที่โครงการกำลังดำเนินการอยู่ โดยมุ่งตรวจสอบ ควบคุม กำกับดูแลการดำเนินงาน ตลอดจนการศึกษาความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค และข้อบกพร่องต่าง ๆ ในระหว่างการดำเนินโครงการ เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้เป็นไปด้วยความราบรื่น บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ

1.2 การประเมินผลสรุปรวม (summative evaluation) เป็นการประเมินหลังจากเสร็จสิ้นโครงการแล้ว เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการเพื่อมุ่งตรวจสอบว่าโครงการประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจว่าควรยุติโครงการ ดำเนินโครงการต่อไป หรือปรับขยายโครงการในช่วงระยะต่อไป

2. จำแนกตามหลักที่ยึดในการประเมิน ได้แบ่งการประเมินเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 การประเมินแบบอิงวัตถุประสงค์ / เป้าหมายของโครงการ (goal based evaluation) เป็นการประเมินที่ตัดสินคุณค่าของโครงการจากการเปรียบเทียบผลของโครงการกับผลที่คาดหวังตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโครงการ

2.2 การประเมินแบบไม่อิงวัตถุประสงค์ / เป้าหมายของโครงการ (goal-free evaluation) เป็นการประเมินที่ไม่จำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการประเมินให้สอดคล้องกับเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของโครงการ กล่าวคือ การตัดสินคุณค่าของโครงการควรเน้นที่การตีค่าของผลทั้งหมดที่เกิดขึ้น (actual outcomes) จากโครงการ ซึ่งประกอบด้วยการประเมินผลที่คาดหวังตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโครงการและผลที่มิได้คาดหวัง

3. จำแนกตามลำดับเวลาของการดำเนินโครงการ ได้แบ่งการประเมินเป็น 3 ประเภท คือ

3.1 การประเมินก่อนการดำเนินโครงการ (intrinsic evaluation) เป็นการประเมินที่อยู่ในขั้นตอนของการวางแผนโครงการ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ก่อนลงมือดำเนิน การจัดทำโครงการ ซึ่งอาจทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ

3.1.1 การศึกษาความเหมาะสมของโครงการ โดยการพิจารณาปัญหา และความจำเป็นในการจัดทำโครงการ อาจใช้เทคนิคของการสำรวจความต้องการ (needs assessment)

หรืออาจจะใช้เทคนิคของการศึกษาความเป็นไปได้ (feasibility study) ซึ่งเป็นการพิจารณาสภาพความพร้อมของการจัดทำโครงการในด้านต่าง ๆ ที่จะทำให้มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง

3.1.2 การวิเคราะห์โครงการหรือการประเมินร่างโครงการ (project appraisal or analysis) เป็นการพิจารณาเอกสารโครงการเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของสิ่งที่กำหนดความสอดคล้องระหว่างหัวข้อต่างๆ ตั้งแต่หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีดำเนินการ เป็นต้น เพื่อให้โครงการที่เสนอมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3.2 การประเมินระหว่างดำเนินโครงการ (on going evaluation) เป็น การประเมินที่จัดทำในระหว่างการดำเนินโครงการ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาความก้าวหน้าของโครงการเป็นช่วง ๆ และเพื่อดูว่าการดำเนินโครงการได้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ มีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างไรในแต่ละช่วงของการดำเนินงาน ข้อมูลสารสนเทศที่จะได้นำมาใช้เพื่อการปรับปรุงการดำเนินโครงการเพื่อให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นในช่วงระยะต่อไป การประเมินขณะดำเนินงานนี้ต้องอาศัยกลไกของระบบ การกำกับติดตามงานมาช่วย จึงจะทำให้การประเมินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การประเมินหลังการดำเนินโครงการ (pay-off evaluation) เป็น การประเมินที่จัดทำขึ้นเมื่อการดำเนินโครงการเสร็จสิ้นลงแล้ว โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการตรวจสอบดูว่า เมื่อได้ดำเนินโครงการจนสิ้นสุดแล้วได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด ตลอดจนการติดตามตรวจสอบผลกระทบหรือผลข้างเคียงว่ามีอะไรเกิดขึ้นตามมาอีกบ้าง ถ้ากล่าวโดยสรุปการประเมินหลังการดำเนินงาน มีจุดเน้น ดังนี้

3.3.1 เป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้น (outcome) และผลกระทบ (impact) ของโครงการ

3.3.2 เป็นการประเมินผลรวมสรุปของโครงการทั้งหมด (summative evaluation) คือ การประเมินตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงานและผลผลิตของโครงการ

4. จำแนกตามสิ่งที่ถูกประเมิน ได้แบ่งการประเมินเป็น 4 ประเภท คือ

4.1 การประเมินบริบทหรือสภาวะแวดล้อม (context evaluation) เป็นการประเมินเกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมาย สภาพเศรษฐกิจและสังคม ปัญหาและความต้องการของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการว่ามีความสอดคล้องเอื้อต่อการจัดทำโครงการหรือไม่ ตลอดจนทรัพยากรและข้อจำกัดต่าง ๆ ในการดำเนินโครงการ สารสนเทศที่ได้นำมาใช้ประกอบการตัดสินใจเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการให้มีความสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานระดับสูงกว่าและบริบทหรือสภาพขององค์กรที่จะจัดทำโครงการ

4.2 การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (input evaluation) เป็นการประเมินความพร้อมทั้งในเชิงคุณภาพและความพอเพียงของทรัพยากรต่าง ๆ ก่อนเริ่มโครงการว่า มีทรัพยากรพร้อมที่จะดำเนิน

โครงการได้หรือไม่ สารสนเทศที่ได้นำมาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการของการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินโครงการสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4.3 การประเมินกระบวนการ (process evaluation) เป็นการประเมินขณะดำเนินงานหรือประเมินความก้าวหน้าของโครงการ สารสนเทศที่ได้นำมาใช้ในการตัดสินใจเพื่อการปรับปรุง การดำเนินโครงการ

4.4 การประเมินผลผลิตหรือผลงาน (product evaluation) เป็นการประเมินหลังจากการดำเนินโครงการสิ้นสุดแล้ว ประกอบด้วยการประเมินผลลัพธ์ (output evaluation) โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของผลผลิตเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของโครงการ และการประเมินผลกระทบ (impact evaluation) โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของแผนงานหรือองค์การ สารสนเทศที่ได้นามาใช้ในการตัดสินคุณค่าของผลผลิตของโครงการ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เพื่อการตัดสินใจว่า ควรจะคงโครงการไว้ ปรับขยายหรือยกเลิกโครงการ

5. จำแนกตามผู้ประเมิน ได้แบ่งการประเมินเป็น 2 ประเภท คือ

5.1 การประเมินโดยผู้ประเมินภายใน (internal evaluator) เป็นการประเมินโดยบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรหรือผู้ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับสิ่งที่มุ่งประเมิน ข้อดีของการประเมินวิธีนี้ คือ ผู้ประเมินทราบรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการที่มุ่งประเมิน สะดวกต่อการเก็บรวบรวมข้อมูล แต่มีข้อเสีย คือ ความลำเอียงของผู้ประเมินอาจทำให้ผลการประเมินขาดความตรงและความน่าเชื่อถือ

5.2 การประเมินโดยผู้ประเมินภายนอก (external evaluator) เป็นการประเมินโดยบุคลากรที่ปฏิบัติงานนอกองค์กรที่ไม่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่มุ่งประเมิน ซึ่งอาจเป็นนักประเมินมืออาชีพ หรือบุคลากรที่อยู่หน่วยงานอื่น ข้อดีของการประเมินวิธีนี้ คือ ผู้ประเมินมีความเป็นกลาง ลดความลำเอียงไปได้ ทำให้ผลการประเมินมีความน่าเชื่อถือ แต่มีข้อเสีย คือ ผู้ประเมินภายนอกไม่เข้าใจรายละเอียดของโครงการที่มุ่งประเมินดีพอ และอาจไม่ได้รับความร่วมมือในการดำเนินการประเมินจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

จากรูปแบบการประเมินผลดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า รูปแบบการประเมินแต่ละ รูปแบบถูกคิดค้นและพัฒนาขึ้นจากนักประเมินที่หลากหลาย โดยรูปแบบการประเมินเหล่านั้นล้วนมีความแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินที่เชื่อมโยงไปยังสาระที่ผู้ประเมินต้องการ การประเมินรูปแบบซิปป์ (CIPP Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีผู้นิยมนำไปเป็นรูปแบบการประเมินไม่น้อยด้วยข้อดีของรูปแบบนี้สามารถตอบสนองคำตอบของการประเมิน โครงการได้อย่างครอบคลุมในทุกประเด็น โดยมีการประเมินใน 4 ด้าน คือ บริบท ปัจจัย นำเข้า กระบวนการดำเนินงาน และผลผลิต ทั้งนี้รูปแบบการประเมินก็มีวัตถุประสงค์ในการประเมินที่แตกต่างกันไป ฉะนั้น การเลือกรูปแบบการประเมินจึงเป็นหน้าที่ของผู้ประเมินที่จะต้องเลือกให้เหมาะสมต่อการใช้งาน

ประโยชน์ของการประเมินโครงการ

นักวิชาการ นักการศึกษาต่าง ๆ ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินโครงการไว้อย่างหลากหลายอาทิ รัตนะ บัวสนธ์(2540: 86) กล่าวถึงการประเมินโครงการได้แก่แนวทางการปฏิบัติหรือเปลี่ยนแปลงกิจกรรมของโครงการที่ดำเนินการอยู่ขณะนั้นโดยทำให้ได้ระโยชน์ดังนี้

1. ทำให้ผู้ดำเนินโครงการได้รับข้อมูลที่สำคัญอันจะใช้สำหรับการตัดสินใจ เปลี่ยนแปลงแนวทางปฏิบัติหรือเปลี่ยนแปลงกิจกรรมโครงการที่ดำเนินการอยู่ในขณะนั้น

2. ช่วยให้เกิดการพิจารณาตรวจสอบวัตถุประสงค์ของโครงการโดยสม่ำเสมอว่าจะ ได้รับการตอบสนองหรือบรรลุผลหรือไม่

3. ใช้ผลการประเมินเพื่อไปประกอบการตัดสินใจดำเนินการขยายโครงการให้ ต่อเนื่องหรือระงับ หรือล้มเลิกโครงการ

เยาวดี.รางชัยกุล.วิบูลย์ศรี.(2542:.93-95) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมิน โครงการดังนี้

1. เป็นเครื่องมือของการรับรองคุณภาพในการให้บริการ ถึงแม้จะไม่สามารถ ประกันผลสัมฤทธิ์ขั้นสูงสุดของโครงการได้แต่ก็สามารถจะรับรองคุณภาพของการให้บริการในระดับหนึ่งได้

2. ช่วยให้ผู้สนับสนุนด้านเงินทุนได้รับทราบปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงานของโครงการ โดยอาศัยหลักฐานเชิงประจักษ์จากสภาพการณ์ที่เป็นจริง

3. ช่วยให้ได้ข้อมูล ซึ่งเป็นสารสนเทศที่มีคุณค่าสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. ช่วยชี้ให้เห็นความสำคัญของแต่ละโครงการตามลำดับก่อนหลัง โดยสามารถจะทราบได้ว่าโครงการใดมีความจำเป็นเร่งด่วนกว่ากัน ทั้งนี้ เพื่อช่วยลดความกดดันจากอำนาจทางการเมืองอันเนื่องมาจากโครงการมีจำนวนมาก

5. ช่วยให้ได้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้รับบริการ ข้อมูลประเภทนี้ทำให้ทราบถึงข้อจำกัด และปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงโครงการ ตลอดจนเพื่อก่อให้เกิด ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ

6. ช่วยให้ทราบถึงผลผลิตของโครงการทั้งในด้านที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ ควบคู่กันไป ถึงแม้ว่าการดำเนินโครงการต่างๆ ล้วนแต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ผลผลิตที่พึงประสงค์เป็นหลักแต่ในความเป็นจริงแล้ว ก็อาจจะมีบางส่วนที่ไม่พึงประสงค์เกิดตามมาด้วย

บังเอิญ ถนอมทอง (2545: 26-27,อ้างอิงใน ปาริฉัตร คะนึงเหตุ, 2553: 13) กล่าวว่าการประเมินโครงการมีประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1. ช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของการดำเนินงานมีความชัดเจน กล่าวคือก่อนที่จะนำโครงการไปใช้ย่อมจะได้รับการตรวจสอบอย่างละเอียดจากผู้บริหาร และผู้ประเมิน ส่วนใดที่ไม่ชัดเจนจะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขใหม่ให้ความถูกต้องชัดเจนก่อน

2. ประโยชน์เต็มที่ เพราะจะต้องวิเคราะห์ทุกส่วนของโครงการ ปัจจัยใดที่เป็นปัญหาจะได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สามารถใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมคุ้มค่า ทรัพยากรทุกชนิดจะได้รับการจัดสรรให้อยู่ในปริมาณที่เหมาะสมเพียงพอแก่การดำเนินงาน

3. ช่วยให้แผนงานบรรลุวัตถุประสงค์เพราะโครงการเป็นส่วนหนึ่งของแผนงาน

4. ช่วยในการแก้ไขปัญหาอันเกิดมาจากผลกระทบของโครงการ และทำให้ โครงการมีความเสียหายลดน้อยลง

5. มีส่วนช่วยอย่างสำคัญในการควบคุมคุณภาพของงาน

6. ช่วยในการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานตามโครงการ นำมาซึ่งผลงานที่ดีเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องทั้งปวง

7. ผลของการประเมินโครงการอาจเป็นข้อมูลที่สำคัญในการวางแผนหรือการกำหนดนโยบายของผู้บริหารและฝ่ายการเมือง

8. ช่วยในการตัดสินใจในการบริหารโครงการ

ณรงค์ นันทวรรธนะ.(2547:.398-399,.อ้างอิงใน.ปาริฉัตร.คะนึงเหตุ,.2553:.14) กล่าวว่า ประโยชน์การประเมินโครงการ ดังนี้

1. เพื่อช่วยในการตัดสินก่อนจะเริ่มจัดทำโครงการโดยศึกษาความเป็นไปได้

2. เพื่อช่วยสำหรับการตัดสินใจว่า ควรจะขยายดำเนินการต่อหรือรับรองยุติโครงการ เป็นการประเมินผลลัพธ์รวม

3. เพื่อช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงโครงการในจุดใดจุดหนึ่ง ซึ่งเป็นการประเมินแบบแผนรวมทั้งหมด

4. เพื่อเป็นประจักษ์พยานและเป็นเครื่องมือในการหาการสนับสนุนเกี่ยวกับโครงการ

5. ในทางตรงกันข้ามก็อาจจะเป็นเครื่องมือช่วยทำให้ถูกโจมตีในเรื่องดังกล่าวได้

6. เพื่อช่วยส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและความรู้พื้นฐานในกระบวนการพัฒนาสังคม

7. เพื่อขจัดข้อผิดพลาดทั้งหลายก่อนที่จะมีการดำเนินโครงการ ทำให้การวางแผน และการปฏิบัติมีโอกาสสอดคล้องกันได้ง่าย

8. ในระหว่างการปฏิบัติงานถ้าเกิดข้อผิดพลาดไม่สอดคล้องกันระหว่างแผนกับการปฏิบัติสามารถปรับปรุงแผนหรือการปฏิบัติให้สอดคล้องกันโดยไม่ต้องเสียเวลาไปเริ่มใหม่

9. การประเมินผลหลังจากเสร็จสิ้นโครงการจึงทราบความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ผลกระทบโครงการอื่น ข้อบกพร่องของโครงการ เพื่อที่จะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขโครงการใน ลักษณะเดียวกัน

10. เพื่อเป็นประโยชน์แก่การวางแผนในโครงการต่อเนื่อง

11. เหมาะสำหรับโครงการที่มีการลงทุนมากและโครงการที่มีความเสี่ยงสูงโครงการเหล่านี้ควรจะมีการวางแผน และปฏิบัติเพียงครั้งเดียว ไม่ใช่รอประเมินผลครั้งสุดท้ายเพื่อวางแผน ไม่ตรงกับการปฏิบัติแล้วค่อยวางแผนใหม่จะก่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

12. สามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดก่อให้เกิดความเสียหายมากจากประโยชน์ของการประเมินโครงการดังกล่างข้างต้น

พอสรุปได้ว่าการประเมิน โครงการมีประโยชน์ ดังนี้

1. ได้ข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจดำเนินการขยายโครงการให้ต่อเนื่อง หรือระงับหรือล้มเลิกโครงการ

2. เพื่อประโยชน์ในการควบคุมคุณภาพของงาน

3. ช่วยให้การดำเนินโครงการมีความเสียหายน้อยลง ทำให้สามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2565-2566

คำแถลงนโยบายการจัดการศึกษา ของ นางสาวตรีนุช เทียนทอง

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ณ ห้องประชุมราชวัลลภ อาคารราชวัลลภ กระทรวงศึกษาธิการ

เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2435 ซึ่งเป็นวันก่อตั้งกระทรวงศึกษาธิการของเรา ที่แต่เดิมมีชื่อว่า “กระทรวงธรรมการ” นับจนถึงวันนี้ ซึ่งในอีกสามวันข้างหน้าก็จะครบรอบ 129 ปีแห่งการสถาปนาพอดี องค์กรของเรามีทั้งเรื่องราวและผู้คนมากมายผ่านเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการหมุนเวียนเปลี่ยนผ่านมีวิกฤตและโอกาสเกิดขึ้นนับครั้งไม่ถ้วน

พวกเราจะต้องสร้าง “ความเชื่อมั่น ไว้วางใจ” หรือ “TRUST” ให้กับสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เด็กและผู้ปกครอง ว่าเราสามารถที่จะเป็นหลัก หรือที่พึ่งให้กับพวกเขาได้ “TRUST” หมายถึง “ความไว้วางใจ” เป็นรูปแบบการทำงานที่จะทำให้ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ผู้เรียน และประชาชน กลับมาให้ ความไว้วางใจในการทำงานของกระทรวงศึกษาธิการอีกครั้ง โดย

T ย่อมาจาก Transparency (ความโปร่งใส)

R ย่อมาจาก Responsibility (ความรับผิดชอบ)

U ย่อมาจาก Unity (ความเป็นอันหนึ่งอันเดียว)

S ย่อมาจาก Student-Centricity (ผู้เรียนเป็นเป้าหมายแห่งการพัฒนา)

T ย่อมาจาก Technology (เทคโนโลยี)

นโยบายการจัดการศึกษาทั้ง ๑๒ ข้อ ดังนี้

ข้อ 1 การปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ให้ทันสมัย และทัน การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21

ข้อ 2 การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู และอาจารย์ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะทางภาษาและดิจิทัล

ข้อ 3 การปฏิรูปการเรียนรู้ด้วยดิจิทัลผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ด้วยดิจิทัลแห่งชาติ (NDLP) และการส่งเสริมการฝึกทักษะดิจิทัลในชีวิตประจำวัน

ข้อ 4 การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร และการจัดการศึกษา โดยการส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาให้มีความเป็นอิสระและคล่องตัว

ข้อ 5 การปรับระบบการประเมินผลการศึกษา และการประกันคุณภาพ พร้อมจัดทดสอบวัดความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาทั้งสายวิชาการและสายวิชาชีพ

ข้อ 6 การจัดสรรและการกระจายทรัพยากรให้ทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย รวมถึง การระดมทรัพยากรทางการศึกษาจากความร่วมมือทุกภาคส่วน

ข้อ 7 การนำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF) และกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน (AQRF) สู่การปฏิบัติ

ข้อ 8 การพัฒนาเด็กปฐมวัยให้ได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย

ข้อ 9 การศึกษาเพื่ออาชีพและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ข้อ 10 การพลิกโฉมระบบการศึกษาไทยด้วยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการศึกษาทุกระดับการศึกษา

ข้อ 11 การเพิ่มโอกาสและการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา และผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

ข้อ 12 การจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย โดยยึดหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

วาระเร่งด่วน (Quick Win) ของกระทรวงศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้

วาระที่ 1 เรื่องความปลอดภัยของผู้เรียน

โดยจัดให้มีรูปแบบ วิธีการ หรือกระบวนการในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีความสุข และได้รับการปกป้องคุ้มครองความปลอดภัยทั้งด้านร่างกาย

และจิตใจ รวมถึงการสร้างทักษะให้ผู้เรียนมีความสามารถในการดูแลตนเองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ท่ามกลางสภาพแวดล้อมทางสังคม

วาระที่ 2 หลักสูตรฐานสมรรถนะ

มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยยึดความสามารถของผู้เรียนเป็นหลัก และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่ต้องการ

วาระที่ 3 Big Data

พัฒนาการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และไม่ซ้ำซ้อน เพื่อให้ได้ข้อมูลภาพรวมการศึกษาของประเทศที่มีความครบถ้วน สมบูรณ์ ถูกต้องเป็นปัจจุบัน และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

วาระที่ 4 ขับเคลื่อนศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center)

สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) ตามความเป็นเลิศของแต่ละสถานศึกษา และตามบริบทของพื้นที่ สอดคล้องกับความต้องการของประเทศทั้งในปัจจุบัน และอนาคต ตลอดจนมีการจัดการเรียนการสอนด้วยเครื่องมือที่ทันสมัย สอดคล้องกับเทคโนโลยีปัจจุบัน

วาระที่ 5 พัฒนาทักษะทางอาชีพ

ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่เน้นพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างอาชีพและรายได้ที่เหมาะสม และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

วาระที่ 6 การศึกษาตลอดชีวิต

การจัดเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับประชาชนทุกช่วงวัยให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ประชาชนในแต่ละช่วงวัยได้รับการศึกษาตามความต้องการอย่างมีมาตรฐาน เหมาะสมและเต็มตามศักยภาพตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยชรา และพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่สังคมผู้สูงวัย

วาระที่ 7 การจัดการศึกษาสำหรับผู้ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีเกียรติ ศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับผู้อื่นในสังคม สามารถช่วยเหลือตนเอง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

เรื่อง นโยบายและจุดเน้น ของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ด้วยกระทรวงศึกษาธิการตระหนักถึงความสำคัญยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์

การพัฒนาเด็กตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์จนถึงปฐมวัย การพัฒนาช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น การพัฒนา และยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน รวมถึงการส่งเสริมศักยภาพวัยผู้สูงอายุ ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย และประเด็นอื่นที่เกี่ยวข้อง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8และมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จึงประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ดังนี้

หลักการตามนโยบาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งมั่นดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนทุกแผนย่อยในประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้ และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็น 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา และนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต และนโยบายเร่งด่วน เรื่องการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ยังสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนแบกภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นอื่น ๆ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2568) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2562 - 2568) รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยคาดหวังว่าการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต จะได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ให้เป็นคนดี คนก่ง มีคุณภาพ และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ดังนั้น ในการเร่งรัดการทำงานภาพรวมกระทรวงให้เกิดผลสัมฤทธิ์เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคม และผลักดันให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพจึงกำหนดนโยบายประจำงบประมาณ พ.ศ. 2565 ดังนี้

1. ปลดล็อก ปรับเปลี่ยน และเปิดกว้าง ระบบการบริหารจัดการ และการพัฒนากำลังคน โดยมุ่งปฏิรูปองค์การเพื่อหลอมรวมภารกิจและบุคลากร เช่น ด้านการประชาสัมพันธ์ด้านการต่างประเทศ ด้านเทคโนโลยี ด้านกฎหมาย ฯลฯ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความเป็นเอกภาพ รวมทั้งการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารงานและการจัดการศึกษา

2. ปลดล็อก ปรับเปลี่ยน และเปิดกว้าง ระบบการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ โดยมุ่งให้ครอบคลุมถึงการจัดการศึกษาเพื่อคุณวุฒิ และการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สมารถตอบสนอง การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

3. ปลดล็อก ปรับเปลี่ยน เปิดกว้าง ที่เป็นเงื่อนไขต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลตามนโยบายการศึกษายกกำลังสอง (Thailand Education Eco - System: TE^2S) การศึกษาที่เข้าใจ Supply และตอบโจทย์ Demand โดยให้ทุกหน่วยงานพิจารณาวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันอย่างรอบด้าน ครบถ้วนร่วมกันพิจารณาหาแนวทาง ขั้นตอน และวิธีการดำเนินการร่วมกันแบบบูรณาการการทำงานทุกภาคส่วน

จุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

1. ICT (Information and Communication Technologies) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารประกอบด้วย 7 เรื่องย่อย ได้แก่

1.1 Data Center ศูนย์ข้อมูลกลาง

1.2 Big Data ข้อมูลขนาดใหญ่ (คลังข้อมูล การนำข้อมูลมารวมกัน)

1.3 Platform (e-library e-learning และ Teaching Resource Platform)

1.4 e-book

1.5 e-office e-mail และ document

1.6 ระบบบริหารจัดการห้องเรียน School และ Classroom Management

1.7 โครงสร้างพื้นฐาน Infrastructure (Internet)

2. การจัดการองค์ความรู้และยกระดับทักษะที่จำเป็น เน้นพัฒนาความรู้ และสมรรถนะด้าน Digital Literacy สำหรับผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันตามระดับ และประเภทของการจัดการศึกษา เช่น STEM Coding เป็นต้น

3. การศึกษาเพื่อทักษะอาชีพ และการมีงานทำ พัฒนา 3 ทักษะหลัก ได้แก่ 1) โลกทัศน์อาชีพ 2) การเสริมทักษะใหม่ (Up Skl) และ 3) การเพิ่มทักษะใหม่ที่จำเป็น (Re-Skills) ให้แก่กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย

3.1 ผู้อยู่ในระบบการศึกษา (การศึกษาขั้นพื้นฐาน และอาชีวศึกษา)

3.2 ผู้อยู่นอกระบบการศึกษา

3.3 วัยแรงงาน

3.4 ผู้สูงอายุ เพื่อให้มีทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากเทคโนโลยีดิจิทัล และอาชีพที่เกิดขึ้นใหม่ (Digital Disruption) โดยเน้นเพิ่มบทบาทของ กศน. ในการ Re-Skills ด้านอาชีวศึกษากับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4. การต่างประเทศ เน้นภารกิจที่ต้องใช้ความร่วมมือระดับนานาชาติในการจัดหาครูชาวต่างชาติให้แก่สถานศึกษาทุกระดับ ทุกประเภทของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อจัดการศึกษาในสถานศึกษา 2 ด้านหลัก ๆ ได้แก่

4.1 ด้านภาษาต่างประเทศ

4.2 ด้านวิชาการ โดยเฉพาะอาชีวศึกษา

5. กฎหมายและระเบียบ เน้นแผนงาน 2 เรื่อง ที่บรรจุอยู่ในแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ประกอบด้วย

เรื่องที่ 1 : การปฏิรูประบบการศึกษาและการเรียนรู้โดยรวมของประเทศ โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่ชาติฉบับใหม่และกฎหมายลำดับรอง มีประเด็นปฏิรูป 5 ประเด็น ได้แก่

- การมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. .... และมีการทบทวน จัดทำ แก้ไข และปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- การสร้างความร่วมมือระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเอกชน เพื่อการจัดการศึกษา

- การขับเคลื่อนการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาตนเอง และการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อรองรับการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

- การทบทวนและปรับปรุงแผนการศึกษาแห่งชาติ

- การจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการนโยบายการศึกษาแห่งชาติ

เรื่องที่ 6 การปรับโครงสร้างของหน่วยงานในระบบการศึกษา ประกอบด้วยประเด็นปฏิรูป 3 ประเด็น ได้แก่ สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษา พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา การปรับปรุงโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการ

6. ระบบบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากร โดยรวบรวมหลักสูตรวิชาการของแต่ละหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการจัดฝึกอบรมให้แต่ละกลุ่มเป้าหมายและใช้ประโยชน์จากสถาบันพัฒนาที่มีอยู่แล้ว เช่น สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นหน่วยงานกลางในการจัดฝึกอบรมพัฒนาทักษะสมรรถนะให้แก่บุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารหน่วยงานทุกระดับผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท ครู อาจารย์ และบุคลากรอื่น ๆ) รวมทั้งพัฒนายกระดับให้เป็นสถาบันฝึกอบรมระดับนานาชาติ

7. การประชาสัมพันธ์ โดยจัดตั้งศูนย์ประชาสัมพันธ์ของกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการผลิตสื่อและจัดทำเนื้อหา (Content) เพื่อเผยแพร่ผลงาน กิจกรรมและการเข้าร่วมงานต่าง ๆ ของทุกหน่วยงานในภาพรวมของ ศธ.

8. การพัฒนาเด็กปฐมวัย ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายและแนวปฏิบัติในการจัดการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย

9. การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยการส่งเสริมโครงการ 1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ

10. การรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงศึกษาธิการ โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ เช่น การยกระดับตอบรับอัตโนมัติเพื่อแก้ไขปัญหาเบื้องต้น (Call Center ด้านกฎหมาย) การวางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการการรับเรื่องราวร้องทุกข์ในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

11. การปฏิรูปองค์กรและโครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการ

12. การพัฒนาครู ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพื่อให้มีมาตรฐานวิชาชีพที่สูงขึ้น

13. การศึกษายกกำลังสอง โดย

- พัฒนาครูทุกระดับให้มีทักษะ ความรู้ที่จำเป็น เพื่อทำหน้าที่วิทยากรมืออาชีพ (Train the Trainer) และขยายผลการพัฒนาผ่านศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center: HCEC)

- จัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านเว็บไซต์ www.deep. go.th โดยปลดล็อกและเปิดกว้างให้ภาคเอกชนสมารถเข้ามาพัฒนาเนื้อหา เพื่อให้ผู้เรียน ครู และผู้บริหารทางการศึกษามีทางเลือกในการเรียนรู้ที่หลากหลาย และตลอดเวลาผ่านแพลตฟอร์มด้านการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ (Digital Education Excellence Platform :DEEP)

- ให้ผู้เรียน ครู ผู้บริหารทางการศึกษามีแผนพัฒนารายบุคคลผ่านแผนพัฒนารายบุคคลสู่ความเป็นเลิศ (Excellence Individual Development Plan: EIDP)

- จัดทำ "คู่มือมาตรฐานโรงเรียน" เพื่อกำหนดให้ทุกโรงเรียนต้องมีพื้นฐานที่จำเป็น

การสร้างความสามารถในการแข่งขัน

1. มุ่งเน้นการศึกษาเพื่อทักษะอาชีพและการมีงานทำด้วยคุณภาพ โดยสร้างค่านิยมอาชีวศึกษา และเติมเต็มช่องว่างระหว่างทักษะ (Full fill Skill Gaps) โดยขยายและยกระดับอาชีวศึกษาทวิภาคีสู่คุณภาพมาตรฐาน เน้นร่วมมือกับสถานประกอบการชั้นนำ (Tailor-made Curriculum) ขับเคลื่อนความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนสู่มาตรฐานนานาชาติ

2. มุ่งเน้น Re-Skills, Up Skill และ New Skill การฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น รวมทั้งผลิตกำลังแรงงานที่มีคุณภาพตามความเป็นเลิศของแต่ละสถานศึกษาและตามบริบทของพื้นที่ เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาประเทศและสถานประกอบการ

3. มุ่งเน้นพัฒนาศูนย์ประสานงานกลางการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา (TVET Excellence Center) สู่มาตรฐานสากล ผลิตอาชีวะพันธุ์ใหม่ รวมถึงการนำนวัตกรรม Digital เพื่อมุ่งสู่การอาชีวศึกษาดิจิทัล (Digital College)

4. มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอาชีวศึกษาให้เป็นผู้ประกอบการ พัฒนาทักษะการเรียนรู้ผู้เรียนเพื่อการดำรงชีวิตให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (Technical Vocational Education and Training: TVET, Student Skill Set) รวมทั้งให้ความร่วมมือในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้เรียนผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในต่างประเทศ และการแข่งขันในเวทีระดับนานาชาติ

5. มุ่งเน้นการเพิ่มปริมาณผู้เรียนในหลักสูตรอาชีวศึกษา สร้างภาพลักษณ์สถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อดึงดูดให้ผู้ที่สนใจเข้ามาเรียน

6. สนับสนุนให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ และจัดการเรียนการสอน ด้วยเครื่องมือปฏิบัติที่ทันสมัย

การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

1. ขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนที่ยุติการศึกษาทั้งก่อน และหลังสำเร็จการศึกษาภาคบังคับให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาจนสำเร็จการศึกษาภาคบังคับ

การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1. เสริมสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก และส่งเสริมคุณลักษณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2. ส่งเสริมการพัฒนาสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ให้สามารถเป็นอาชีพ และสร้างรายได้การพัฒนาการศึกษาเพื่อความมั่นคง

3. ฝ้าระวังภัยทุกรูปแบบที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษาการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

4. ปฏิรูปองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความเป็นเอกภาพของหน่วยงาน

5. ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคและข้อจำกัดในการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียน และประชาชน ตลอดจนกระทรวงศึกษาธิการโดยรวม

6. ยกระดับการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

7. พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา (Big Data)

การขับเคลื่อนนโยบายและจุดเน้นสู่การปฏิบัติ

1. ให้ส่วนราชการ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ นำนโยบายและจุดเน้นเป็นกรอบแนวทางในการวางแผนและจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำงบประมาณ พ.ศ. 2565 ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทวงศึกษาธิการได้ให้แนวทางในการบริหารงบประมาณไว้

2. ให้มีคณะกรรมการติดตาม ประเมินผล และรายงานการขับเคลื่อนนโยบายและจุดเน้น สู่การปฏิบัติระดับพื้นที่ โดยให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธาน สำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักตรวจราชการและติดตามประเมินผล สป. เป็นฝ่ายเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการตามลำดับโดยมีบทบาทภารกิจในการตรวจราชการ ติดตาม ประเมินผลในระดับนโยบายและจัดทำรายงานเสนอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ทราบตามลำดับ

3. กรณีมีปัญหาในเชิงพื้นที่หรือข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานให้ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลและดำเนินการแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่ก่อน โดยใช้ภาคีเครือข่ายในการแก้ไขข้อขัดข้อง พร้อมทั้งรายงานต่อคณะกรรมการติดตามฯ ข้างต้น ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการตามลำดับ

นโยบาย และจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ
ประจำปีงบประมาณ 2566

1. การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย
2. การยกระดับคุณภาพการศึกษา
3. การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย
4. การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
5. ส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
6. การพัฒนาระบบราชการ และการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล
7. การขับเคลื่อนกฎหมายการศึกษา และแผนการศึกษาแห่งชาติ

วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและจุดเน้นของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ พร้อมทั้งนโยบายและจุดเน้นเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปในทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา พ.ศ. 2560 -2579 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 - 2570 โดยเฉพาะหมุดหมายที่ 12 รวมทั้งนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2566 โดยมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จากปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2564 ที่ได้กำหนดแนวทางพัฒนา “การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความปลอดภัย

ด้านโอกาส ด้านคุณภาพ และด้านประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ยังคงกำหนดแนวทางพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานเช่นเดิม เพื่อให้การต่อยอดพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็น “วิถีใหม่ วิถีคุณภาพ”

วิสัยทัศน์

สร้างคุณภาพผู้เรียน สู่สังคมอนาคตอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์
2. พัฒนาสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยแก่ผู้เรียน
3. ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
4. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
5. สร้างโอกาส ความเสมอภาพ ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
6. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชียวชาญในการจัดการศึกษา ที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ
7. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
8. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิดัล (Digital Technology)

การขับเคลื่อนนโยบายและจุดเน้นสู่การปฏิบัติ

1. ให้ส่วนราชการ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ นำนโยบายและจุดเน้นเป็นกรอบแนวทางในการวางแผนและจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทวงศึกษาธิการได้ให้แนวทางในการบริหารงบประมาณไว้

2. ให้มีคณะกรรมการติดตาม ประเมินผล และรายงานการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ สู่การปฏิบัติระดับพื้นที่ ทำหน้าที่ตรวจราชการ ติดตาม ประเมินผลในระดับนโยบายและจัดทำรายงานเสนอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ทราบตามลำดับ

3. กรณีมีปัญหาในเชิงพื้นที่หรือข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน ให้ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล และดำเนินการแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่ก่อน โดยใช้ภาคีเครือข่ายในการแก้ไขข้อขัดข้อง พร้อมทั้งรายงานต่อคณะกรรมการติดตามฯ ตามข้อ 2 ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการตามลำดับ

4. สำหรับภารกิจของส่วนราชการหลักและหน่วยงานที่ปฏิบัติในลักษณะงานเชิงหน้าที่ (Function) งานในเชิงยุทธศาสตร์(Agenda) และงานในเชิงพื้นที่ (Area) ซึ่งได้ดำเนินการอยู่ก่อนแล้ว หากมีความสอดคล้องกับหลักการนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ข้างต้น ให้ถือเป็นหน้าที่ของส่วนราชการหลักและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเร่งรัด กำกับติดตาม ตรวจสอบให้การดำเนินการเกิดผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพอย่างเป็นรูปธรรม

นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

ปีงบประมาณ พ.ศ.2565

ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา และนโยบายสานักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดให้มีการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีสมรรถนะ และคุณลักษณะที่ดีสมวัยทุกด้าน มีการปฏิรูปการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 ปรับบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการในทุกระดับ สร้างระบบการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ และตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย มีเป้าหมายให้ผู้เรียนทุกกลุ่มวัยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะที่จำเป็นของโลกอนาคต สามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทางานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิผล มีวินัย มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งเป็นพลเมืองที่รู้จักสิทธิและหน้าที่ มีความรับผิดชอบ และจิตสาธารณะสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาให้เป็น “นครปฐม เขต 1 เป็นนครแห่งคุณภาพการวิจัย และนวัตกรรมทางการศึกษา” จึงได้กำหนดนโยบาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่สอดคล้องของแผนในทุกระดับ นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการตลอดจนนโยบาย และจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

ตัวชี้วัด

1. นักเรียนคุณภาพ

1.1 ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการสร้างภูมิคุ้มกันพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและภัยคุกคามแบบใหม่ทุกรูปแบบ

1.2 ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

1.3 การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาศึกษาทั่วถึง เท่าเทียม ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาคุณภาพ

2.1 ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

2.2 ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ มีจิตวิญญาณความเป็นครู

2.3 ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาพัฒนา และรักษามาตรฐานวิชาชีพตามข้อตกลงการพัฒนางาน (PA)

3. ห้องเรียนคุณภาพ

ห้องเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินห้องเรียนคุณภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

4. สถานศึกษาคุณภาพ

4.1 สถานศึกษาปลอดภัย มีแผนและมาตรการในการจัดการภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำรองรับวิถีใหม่ (New Normal)

4.2 โรงเรียนมีคุณภาพได้มาตรฐาน

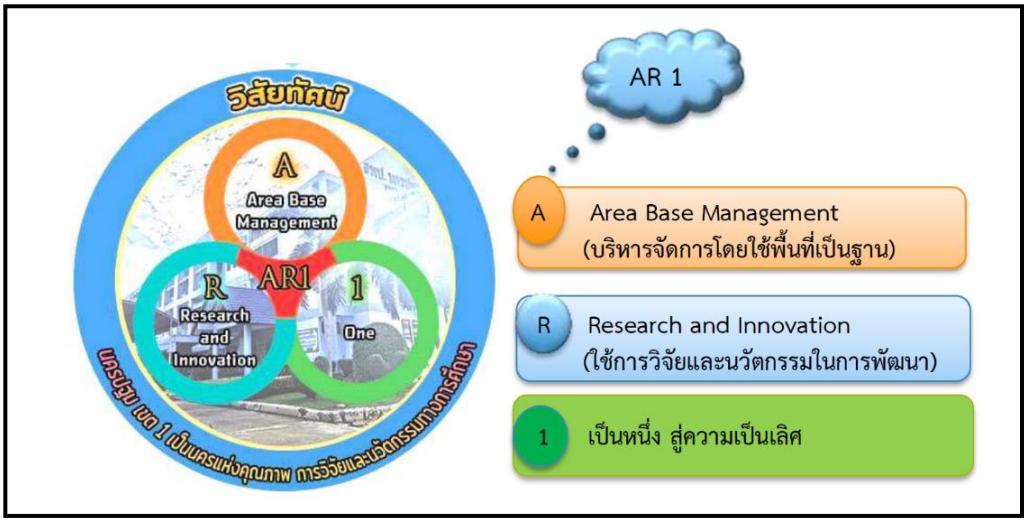
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคุณภาพ

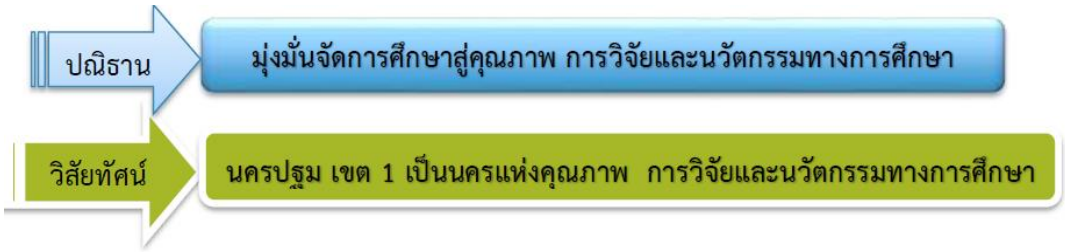
5.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาใช้วิจัยและนวัตกรรมในการบริหารจัดการศึกษา

5.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการตามเกณฑ์มาตรฐานการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ได้มาตรฐาน และบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการประจาปี (ARS)

5.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดาเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาให้เป็น“นครปฐม เขต 1 เป็นนครแห่งคุณภาพ การวิจัย และนวัตกรรมทางการศึกษา” จึงได้กำหนดทิศทางในการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่สอดคล้องของแผนในทุกระดับ นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนนโยบาย และจุดเน้นของสานักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้





ค่านิยม : QUALITY

Q	:	Quickness	งานว่องไว
U	:	Unity	ร่วมใจสามัคคี
A	:	Accountability	มีความรับผิดชอบ
L	:	Learning	รอบรู้ในงาน
I	:	Information	ใช้สารสนเทศ
T	:	Teamwork	ทีมเขตเชี่ยวชาญ
Y	:	Yield	ผลงานเป็นเลิศ

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความปลอดภัย ความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ส่งเสริมการใช้วิจัย และนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ

3. พัฒนาศักยภาพ และคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

4. พัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษา และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

5. สร้างโอกาสความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

6. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

7. พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาทุกระดับโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

8. ส่งเสริมการร่วมมือรวมพลังทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์

1. จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง ปลอดภัย

2. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ และสร้างขีดความสามารถของผู้เรียน

3. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา

4. สร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

5. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6. พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาด้วยวิจัย และนวัตกรรมทางการศึกษา

การขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จด้วย 5 ดาว (5S)

S1 : ด้านความปลอดภัย

S2 : ด้านโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา

S3 : ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์ COVID-19

S4 : ด้านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

S5 : ด้านการวิจัย และนวัตกรรมทางการศึกษา

เป้าหมายสู่ 5 มิติคุณภาพ (5Q)

Q1 : นักเรียนคุณภาพ

Q2 : ครู และบุคลากรทางการศึกษาคุณภาพ

Q3 : ห้องเรียนคุณภาพ

Q4 : สถานศึกษาคุณภาพ

Q5 : สานักงานเขตพื้นที่การศึกษาคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 1 : จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง ปลอดภัย

1.1 เป้าหมาย

1.1.1 ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขเป็นพลเมืองที่รู้สิทธิ และหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

1.1.2 ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

1.2. แนวทางการพัฒนา

1.2.1 ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

1.2.2 สร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจแก่ครู บุคลากรทางการศึกษาให้สามารถวิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์ความเสี่ยง และดาเนินการตามแนวทางในการจัดการภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ ให้สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ รองรับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

1.2.3 ส่งเสริมสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความเข้าใจ รู้จักวิธีการป้องกันและแก้ไขเกี่ยวกับภัยคุกคาม ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน การค้ามนุษย์อาชญากรรมไซเบอร์ ภัยพิบัติ และภาวะฉุกเฉิน โรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ ตลอดจนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย

1.2.4 พัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเสริมสร้างทักษะชีวิต และทักษะอาชีพให้แก่ผู้เรียนเพื่อรองรับภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ โรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ

1.2.5 ส่งเสริม พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ที่นำไปสู่ Digital Life & Learning รวมถึงความพร้อมของครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์เพื่อความปลอดภัยเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ภัยพิบัติและภัยคุกคาม

1.2.6 ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อม และสร้างระบบนิเวศน์การเรียนรู้ที่ปลอดภัยในสถานศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัย มีความอบอุ่น และมีความสุขในสถานศึกษา

1.2.7 เสริมสร้างแนวทางการป้องกัน และแก้ปัญหาจากภัยคุกคามทุกรูปแบบได้อย่างทันท่วงที เช่น ภัยคุกคามทางไซเบอร์ การแสดงออกที่ไม่เหมาะสม พฤติกรรมกลั่นแกล้งรังแกผู้อื่น (Bully) ความรุนแรงในสถานศึกษา การล่วงละเมิดทางเพศ และยาเสพติดโดยความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย

กลยุทธ์ที่ 2 : ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ และสร้างขีดความสามารถของผู้เรียน

2.1 เป้าหมาย

2.1.2 ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ

2.2 แนวทางการพัฒนา

2.2.1 พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ

2.2.2 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน เป็นคนดี มีวินัย

2.2.3 พัฒนาผู้เรียนตามแนวทางพหุปัญญา (Multiple Intelligences)

2.2.4 พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะ และทักษะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ การคิดขั้นสูงนวัตกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีดิจิทัล และภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเชื่อมโยงสู่อาชีพ และการมีงานทำ มีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

2.2.5 ส่งเสริม พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่นำไปสู่ DigitalLife & Learning

2.2.6 ส่งเสริม สนับสนุนการวัดประเมินผลเพื่อการเรียนรู้ (Assessment for Learning) ที่สอดคล้องกับสภาพบริบทของสถานศึกษา ด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย เช่น การทดสอบด้วยข้อสอบปรนัย และอัตนัย การประเมินภาคปฏิบัติ (Performance-based Assessment) และการประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) เป็นต้น

2.2.7 ส่งเสริมการใช้การวิจัย และนวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน

2.2.8 สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนผ่านแพลตฟอร์ม ด้านการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 3 : ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.1 เป้าหมาย

ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ มีความพร้อมทั้งทางด้านวิชาการ เชี่ยวชาญวิชาชีพ มีจรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู

3.2 แนวทางการพัฒนา

3.2.1 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงมีความรู้และทักษะในสังคมยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) มีแรงจูงใจในความเป็นครูมืออาชีพ

3.2.2 ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถพัฒนาตนเองตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

3.2.3. ส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning/ Co-creation ให้กับผู้เรียนในทุกระดับชั้น

3.2.4 ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยมีการพัฒนารายบุคคลตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) รวมทั้งส่งเสริมการทดสอบสมรรถนะรายสาขาในระดับสูงตามมาตรฐานนานาชาติของครู มีจรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู

3.2.5 ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการใช้วิจัยและนวัตกรรมในการพัฒนาการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 : สร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

4.1 เป้าหมาย

4.1.1 เด็กปฐมวัยได้เข้าเรียนทุกคน มีพัฒนาการสมวัย

4.1.2 ประชากรวัยเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาคจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.1.3 ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับการส่งเสริม และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

4.1.4 เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคันได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.1.5 เด็กพิการ และผู้ด้อยโอกาส ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ

4.2 แนวทางการพัฒนา

4.2.1 สร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาระดับปฐมวัยอย่างเสมอภาค โดยการค้นหาเฝ้าระวัง ติดตาม และช่วยเหลือเด็กปฐมวัย (3 - 5 ปี) ทุกคนให้ได้รับการดูแล และส่งเสริมพัฒนาการจากสถานศึกษาระดับปฐมวัยที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ

4.2.2 สร้างโอกาส และความเสมอภาคการเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพให้แก่ประชากรวัยเรียนทุกคนอย่างต่อเนื่อง ทั่งถึงและเท่าเทียม ทั้งเด็กปกติ ผู้พิการ และผู้มีความสามารถพิเศษโดยจัดการศึกษาตามขีดความสามารถของผู้เรียน ความถนัดและศักยภาพของแต่ละบุคคล วางรากฐานการศึกษาเพื่ออาชีพ

4.2.3 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการค้นหา เฝ้าระวัง ติดตาม และประสานช่วยเหลือประชากรวัยเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่นอกระบบการศึกษาให้เข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ และได้รับการพัฒนาตามศักยภาพของแต่ละบุคคล และสนับสนุนให้มีข้อมูลองค์ความรู้ และแนวทาง/วิธีการ/เครื่องมือที่จาเป็นในการป้องกันนักเรียนออกจากระบบการศึกษา

4.2.4 ส่งเสริม พัฒนา การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างโอกาสทางการศึกษา

4.2.5 ระดมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างโอกาส และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

4.2.6 บูรณาการการศึกษาเพื่อการศึกษาต่อด้านอาชีพ และการประกอบอาชีพหรือการมีงานทำตามความต้องการและความถนัดของผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 5 : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

5.1 เป้าหมาย

สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5.2 แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 6 : พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาด้วยวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษา

6.1 เป้าหมาย

6.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

6.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วม ที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

6.1.3 สถานศึกษาพัฒนาห้องเรียนเป็นห้องเรียนคุณภาพ และ สถานศึกษาคุณภาพ

6.1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีคุณภาพตามมาตรฐานสานักงานเขตพื้นที่การศึกษา และตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

6.1.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษานาหลักธรรมาภิบาลไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง ตามแนวทางการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดาเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

6.2 แนวทางการพัฒนา

6.2.1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลกลาง (Big Data) และสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพทันสมัยและเป็นปัจจุบัน เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการที่แตกต่างของนักเรียน และผู้รับบริการทุกประเภท

6.2.2 ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพทุกระดับ คำนึงถึงประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นสำคัญ

6.2.3 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาห้องเรียนเป็นห้องเรียนคุณภาพ และสถานศึกษาคุณภาพ

6.2.4 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทุกด้านให้มีความพร้อมในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ทั้งโรงเรียนทั่วไป โรงเรียนคุณภาพของชุมชน โรงเรียนขนาดเล็ก

6.2.5 ส่งเสริม สนับสนุนการใช้การวิจัยและนวัตกรรมในการบริหารจัดการ และการพัฒนาการศึกษา

6.2.6 พัฒนาระบบประกันคุณภาพสถานศึกษา และส่งเสริมให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในระบบประกันคุณภาพ

6.2.7 พัฒนาระบบการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) โดยให้บุคลากรในสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษานำหลักธรรมาภิบาลไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

6.2.8 บูรณาการระบบกำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาในเชิงนโยบาย Agenda-based และ Area-based ระดับเขตตรวจราชการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Cluster) สานักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

6.2.9 ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และจัดการศึกษาร่วมกันของภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และองค์กรอื่น ๆ

6.2.10 ส่งเสริมการเพิ่มคุณภาพการจัดการศึกษาและบูรณาการอย่างยั่งยืนในการบริหารจัดการสถานศึกษาทุกประเภททั้งโรงเรียนทั่วไป โรงเรียนคุณภาพของชุมชน และโรงเรียนขนาดเล็ก

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 56

มาตรา 56 ผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 45 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 50 ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น แต่ถ้าผู้ใดได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วย ให้ผู้นั้นเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลาสองปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ทั้งนี้ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ถ้าในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม แล้วแต่กรณีผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 พิจารณาเห็นว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดมีความประพฤติไม่ดีหรือไม่มีความรู้ หรือไม่มีความเหมาะสม หรือมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือ เตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มอยู่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยไม่ควรให้รับราชการต่อไปก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ ไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มหรือไม่ก็ตาม ถ้าพ้นกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มดังกล่าวแล้ว และผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 พิจารณาเห็นว่า ควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปก็สั่งให้ผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง หรือวิทยฐานะที่จะได้รับแต่งตั้งต่อไป และให้รายงานหัวหน้าส่วนราชการผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดซึ่งอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม แล้วแต่กรณี ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารตามมาตรา 66 และต่อมาปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีจะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคสองหรือ

ตามมาตราอื่น ก็ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 หรือผู้มีอำนาจตามมาตราอื่นนั้น แล้วแต่กรณีมีอำนาจเปลี่ยนแปลงคำสั่งให้ออกตามมาตรา 66 เป็นให้ออกจากราชการตามวรรคสอง หรือมาตราอื่นนั้นได้

ผู้อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งใดถ้าได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นให้เริ่มทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มใหม่

ผู้อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญาหรือกระทำผิดวินัย โดยมีมูลตามที่กล่าวหาว่าได้กระทำผิดดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยได้ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือเมื่อมีกรณีที่บุคคลดังกล่าวจะต้องออกจากราชการตามวรรคสองหรือวรรคสามหรือตามมาตราอื่น ก็ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ หรือผู้มีอำนาจตามมาตราอื่นนั้น สั่งลงโทษหรือสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ แล้วแต่กรณี

ผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคสองหรือวรรคสาม หรือสั่งให้ออกจากราชการตามมาตราอื่นในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ที่มิใช่เป็นการถูกลงโทษ ปลดออก หรือไล่ออก ให้ถือเสมือนว่าผู้นั้นไม่เคยเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม หรือ การรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการในระหว่างที่ผู้นั้นอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

วินัย

วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดพฤติกรรมสาหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน ข้อบังคับที่กำหนด เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทางราชการอย่างมีประสิทธิภาพ วินัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีความสำคัญเป็นอันมากในการบริหารงาน ด้านการศึกษา เพราะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีความใกล้ชิดกับผู้เรียน หากข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาไม่มีวินัยจะทำให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาอย่างไม่เต็มที่ อันจะมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าของนักเรียนซึ่งเป็นอนาคตของชาติในวันหน้า เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยหรือปฏิบัติตามข้อกำหนดในเรื่องวินัย และการรักษาวินัยจะช่วยให้หน่วยงานทางการศึกษา ผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษา ตัวข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเองก็มีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการศึกษา มีความภาคภูมิใจในอาชีพ มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ราชการ ในที่สุดผู้เรียนก็จะได้รับการศึกษาอย่างสมบูรณ์สมเจตนารมณ์

ของรัฐ ข้อกำหนดในเรื่องวินัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มีดังนี้

มาตรา 82 ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

การรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะต้องรักษาอยู่ตลอดเวลาในช่วงที่ยังรับราชการอยู่ ไม่ว่าจะอยู่ในเวลาราชการหรือนอกเวลาราชการ การประพฤติหรือปฏิบัติตนในบางเรื่องประชาชนทั่วไปอาจกระทำได้ แต่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่อาจที่จะกระทำเช่นนั้นได้ เพราะวินัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา จะติดตัวอยู่ตลอดเวลา ตัวอย่าง เช่น นายร่าเริง บันเทิงใจ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสังกัดโรงเรียน พันธุดี ในคืนวันศุกร์ที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๗ หลังเลิกเรียนได้นัดเพื่อน ๆ สมัยที่เรียนมัธยมศึกษา ๒ ตอนปลายด้วยกันมาเลี้ยงฉลองปีใหม่กันที่ร้านอาหารแห่งหนึ่ง เมื่อเริ่มรับประทานอาหารเสร็จ เพื่อนคนหนึ่งได้สั่งสุรามาดื่ม ในคืนนั้นนายร่าเริง บันเทิงใจและเพื่อนดื่มสุราจนเมาครองสติไม่ได้ เนื่องจากวันรุ่งขึ้นเป็นวันหยุด เมื่อเหล้าเข้าปากความยากหายไป นายร่าเริง บันเทิงใจ ควบคุมสติ ตนเองไม่ได้ได้แทะโลมด้วยวาจาเด็กสาววัยรุ่นคนหนึ่งที่มานั่งรับประทานอาหารในร้านอาหารกับแฟน และเดินเข้าไปกระทำอนาจารโดยการจับหน้าอกแล้วบีบ ทำให้แฟนหนุ่มไม่พอใจชกหน้านายร่าเริง บันเทิงใจ ไป 1 ครั้ง นายร่าเริง บันเทิงใจ ได้รับบาดเจ็บฟันหักหนึ่งซี่ นายร่าเริง บันเทิงใจ ได้ไปแจ้ง ความฐานทำร้ายร่างกายเป็นเหตุให้ได้รับอันตรายร่างกาย

มาตรา 83 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องสนับสนุนการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ด้วยความบริสุทธิ์ใจ และมีหน้าที่วางรากฐานให้เกิดระบอบการปกครอง

เช่นว่านั้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นข้าราชการของรัฐที่มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ดังนั้นข้าราชการที่ดีก็จะต้องสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยด้วยความบริสุทธิ์ใจ นอกจากนี้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษายังมีหน้าที่วางรากฐานให้เกิดระบอบการปกครองในระบอบประชาธิปไตยเช่นว่านั้นอีกด้วย การไม่สนับสนุนหรือรางรากฐานให้เกิดระบอบการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยเป็นความผิดทางวินัยไม่ร้ายแรง แต่หากถึงขั้นเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 ต้องออกจากราชการโดยพลัน

มาตรา 84 วรรคแรก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสมอภาคและเที่ยงธรรม มีความวิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องปฏิบัติตนตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

คำว่า“หน้าที่ราชการ”หมายความเฉพาะหน้าที่ที่เป็นราชการโดยตรงเท่านั้น หากเป็นหน้าที่อื่นที่มิใช่หน้าที่ราชการโดยตรงก็ไม่อยู่ในความหมายของคาว่า“หน้าที่ราชการ” และการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้มีหน้าที่จะปฏิบัติอยู่ในสถานที่ราชการหรือนอกสถานที่ราชการก็ได้ หรืออาจจะปฏิบัติในวันหยุดหรือนอกเวลาที่กำหนดให้ปฏิบัติราชการตามปกติก็ได้

การพิจารณาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดมีหน้าที่ราชการเรื่องใด หรือไม่มีข้อพิจารณาดังนี้

1. พิจารณาจากกฎหมาย ระเบียบที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรว่าผู้ใดดารงตำแหน่งใดเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในเรื่องใด ผู้ดารงตำแหน่งนั้นก็มีหน้าที่ราชการในเรื่องนั้น

2. พิจารณาจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เมื่อใครดารงตำแหน่งใดก็ย่อมมีหน้าที่ราชการตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสาหรับตำแหน่งนั้น

3. พิจารณาจากคำสั่งหรือการมอบหมายของผู้บังคับบัญชา แม้จะไม่มีระเบียบ กฎหมายหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดให้เป็นหน้าที่ไว้ แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาสั่งให้ผู้ใดทำหน้าที่หรือมอบหมายหน้าที่ใดให้ผู้ใดปฏิบัติภายในขอบอำนาจของผู้บังคับบัญชา ก็ย่อมเป็นหน้าที่ราชการของผู้ได้รับคำสั่งหรือได้รับมอบหมายนั้นที่จะต้องรับผิดชอบตามนั้น

4. พิจารณาจากพฤตินัยที่สมัครใจผูกพันตนเองยอมรับเป็นหน้าที่ราชการที่ตนต้องรับผิดชอบ เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการซึ่งไม่มีหน้าที่รับส่งเงินแต่ได้รับฝากเงินจากเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่รับส่งเงิน และการรับฝากนั้นมิใช่รับฝากในฐานะส่วนตัว แต่มีลักษณะเป็นการรับฝากเป็นทางราชการ เพื่อนำเงินไปลงบัญชี โดยได้เซ็นชื่อรับได้รับเงินไปแล้ว เช่นนี้ ถือว่าเจ้าหน้าที่ธุรการผู้นั้นมีหน้าที่ราชการที่จะต้องนำเงินลงบัญชี เมื่อไม่นำเงินส่งลงบัญชีและนำเงินไปใช้ส่วนตัวเป็นทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ตามนัยมติของ ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ 5/2520 เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2520

นอกจากคำว่าหน้าที่ราชการแล้วในมาตรา 84 วรรคแรก ยังคงมีคำที่จะต้อง พิจารณาความหมายดังนี้

คำว่า“ซื่อสัตย์”ตามพจนานุกรม มีความหมายว่า ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง

คำว่า“สุจริต”ตามพจนานุกรม มีความหมายว่า ปฏิบัติด้วยความมุงหมาย ในทางที่ชอบ

คำว่า“เสมอภาค”ตามพจนานุกรม มีความหมายว่า ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

คำว่า“เที่ยงธรรม”ตามพจนานุกรม มีความหมายว่า ปฏิบัติด้วยความเป็นธรรม ไม่ลำเอียง

คำว่า“วิริยะ อุสาหะ”ตามพจนานุกรม มีความหมายว่า ปฏิบัติด้วยความพยายาม ความขยัน ความอดทน

คำว่า“ขยันหมั่นเพียร”ตามพจนานุกรม มีความหมายว่า ปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง ด้วยความสม่ำเสมอ พยายามจนกว่างานจะสำเร็จ

คำว่า“ดูแลเอาใจใส่”ตามพจนานุกรม มีความหมายว่า ปฏิบัติด้วยความใส่ใจ ตั้งใจ

คำว่า“รักษาประโยชน์ของทางราชการ” มีความหมายว่า ปฏิบัติงานเพื่อรักษาสิ่งที่ให้ผลดี หรือเป็นคุณแก่ทางราชการ

คำว่า“ปฏิบัติตนตามมาตรฐาน” มีความหมายว่า ปฏิบัติตนมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐาน วิทยฐานะ มาตรฐานทางวิชาการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

คำว่า“จรรยาบรรณวิชาชีพ” มีความหมายว่าปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบ วิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม ตัวอย่างเช่น นางลำไย สาวารี ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดโรงเรียนโคกอีแร้ง ได้รับมอบหมายให้เป็นครูเวรอาหารกลางวันของโรงเรียน ในวันที่นางลำไย สาวารี ปฏิบัติหน้าที่ครูเวรจะตักอาหารเลือกแต่ของดีให้เด็กชายลาเพลิน สาวารี ซึ่งเป็นบุตรชายของตนพิเศษกว่าเด็กนักเรียนคนอื่นเป็นประจำทำให้นักเรียนคนบางคนไม่พอใจนำความไปบอกผู้ปกครอง และนำไปสู่การร้องเรียนในครั้งนี้

มาตรา 84 วรรคสอง ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจและหน้าที่ ราชการของตน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

องค์ประกอบของความผิดตามมาตรา 84 วรรคสอง มีดังนี้

1. เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. มีอำนาจหน้าที่ราชการ
3. อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าโดยทางตรง หรือทางอ้อม
4. หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น การพิจารณาว่าผู้ใดกระทำผิดตามมาตรา 84 วรรคสอง นี้หรือไม่ จะต้องพิจารณา ก่อนว่าผู้นั้นมีอำนาจหน้าที่ราชการในเรื่องนั้นหรือไม่ หากมีจึงจะพิจารราต่อไปว่าผู้นั้นได้อาศัยอำนาจ หน้าที่นั้น หรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่นั้นหาประโยชน์ให้แก่

ตนเองหรือผู้อื่นหรือไม่ การอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการนั้น ไม่จำเป็นจะต้องทำโดยตรง เพียงแต่ยอมให้ผู้อื่นทำหรือแม้แต่โดยทางอ้อมก็เข้าข่ายเป็นความผิดตามมาตรานี้แล้ว

มาตรา 84 วรรคสาม การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

องค์ประกอบของความผิดตามมาตรา ๘๔ วรรคสาม มีดังนี้

1. เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. มีหน้าที่ราชการต้องปฏิบัติ
3. ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ
4. มีเจตนาพิเศษเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้
5. มีเจตนาทุจริต

แนวทางการพิจารณาความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการมีดังนี้

1. ต้องมีหน้าที่ราชการที่จะต้องปฏิบัติ (หน้าที่ราชการเหมือน ม.๘๔ วรรคแรก)
2. ได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือ ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการไปโดยมิชอบ

คำว่า“ปฏิบัติหน้าที่ราชการ”หมายความว่า ได้มีการกระทำลงไปแล้ว

คำว่า“ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ”หมายความว่า มีหน้าที่ราชการที่ผู้นั้น จะต้องปฏิบัติ แต่ผู้นั้นไม่ปฏิบัติหรืองดเว้นไม่กระทำการตามหน้าที่ การที่ไม่ปฏิบัติหรืองดเว้น ไม่กระทำการตามหน้าที่นั้น จะเป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการก็ต่อเมื่อได้กระทำโดยเป็นการจง ใจที่จะไม่กระทำการตามหน้าที่โดยปราศจากอำนาจที่จะอ้างได้ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบหรือ ข้อบังคับ แต่ถ้าเป็นเรื่องที่ปล่อยปละละเลย ปฏิบัติการด้วยความพลั่งเผลอ เข้าใจผิด สะเพร่า หรือ รู้เท่าไม่ถึงการณ์ โดยไม่ได้ตั้งใจหรือไม่มีเจตนาที่จะปล่อยปละละเลยก็ยังถือไม่ได้ว่าเป็นการละเว้น การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ที่จะเป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ส่วนจะเป็นความผิดฐานใด จะต้องพิจารณาข้อเท็จจริง เป็นเรื่อง ๆ ไปการที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือละเว้น การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ที่จะเป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ จะต้องเป็นการปฏิบัติหรือ ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเท่านั้น

คำว่า“มิชอบ”หมายความว่า ไม่เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ คำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี แบบธรรมเนียมของทางราชการ หรือทานองคลองธรรม แยกพิจารณาได้ดังนี้

1) มิชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ คำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี คือ ปฏิบัติไม่เป็นไปตามกฎหมาย หรือระเบียบของทางราชการหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย หรือมติคณะรัฐมนตรี

หรือ ไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการหรือคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชาที่สั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายหรือมติคณะรัฐมนตรี

2) มิชอบด้วยแบบธรรมเนียมของทางราชการ คือ ปฏิบัติโดยไม่เป็นไปตาม แบบธรรมเนียมของทางราชการ หรือไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามแบบธรรมเนียมของทางราชการ ยกตัวอย่าง เช่น เจ้าหน้าที่พัสดุเสนอเรื่องขออนุมัติซื้อวัสดุอุปกรณ์การศึกษาต่อผู้อำนวยการเพื่ออนุมัติโดยไม่ผ่านรองผู้อำนวยการที่มีหน้าที่รับผิดชอบตามสายงาน เพราะถ้าเสนอผ่านรองผู้อำนวยการก็จะไม่ได้รับอนุมัติ เพราะรองผู้อำนวยการรู้ว่าคุณภาพของสินค้าที่เสนอมาไม่มีคุณภาพ และราคาแพงเกินไป ทั้งที่เจ้าหน้าที่พัสดุมีเจตนาที่จะให้ตนเอง หรือร้านค้าที่จำหน่ายวัสดุอุปกรณ์การศึกษาได้ประโยชน์เป็นพิเศษ ดังนี้เป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบด้วยธรรมเนียมของทางราชการ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้

3) มิชอบด้วยทำนองคลองธรรม คือ กระทำไปในทางที่ไม่ถูกไม่ควร หรือไม่กระทำในทางที่ถูกที่ควร ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่การเงินมีหน้าที่วางฎีกาเบิกเงินค่าก่อสร้างอาคารเรียน ให้ผู้รับเหมาหลายราย ได้ทำเรื่องวางฎีกาเบิกเงินให้ผู้รับจ้างรายที่ให้ค่าตอบแทนเป็นส่วนตัวก่อนและทำให้อย่างรวดเร็ว ส่วนผู้รับจ้างรายใดมิได้ให้ค่าตอบแทนเป็นส่วนตัวจะทำให้ช้า หน่วงเหนี่ยวเรื่องเอาไว้ ดังนี้เป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ ส่วนการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยถูกต้องทุกประการแล้ว ต่อมาภายหลังได้ประโยชน์ ส่วนตัวเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการในลักษณะ “ของขวัญ หรือ กินตามน้ำ หรือ สินน้ำใจ” จะไม่เข้าลักษณะปฏิบัติหรือ ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบตามมาตรา 84 วรรคสามนี้ แต่อาจจะเป็นความผิดตามมาตราอื่น เช่นมาตรา ๙๔ ฐานประพฤติชั่ว เป็นต้น

4) มีเจตนาพิเศษเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้

คำว่า“ผู้อื่น”หมายถึง ใครก็ได้ที่จะได้รับประโยชน์จากการที่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ

คำว่า“ประโยชน์” หมายถึง สิ่งที่ได้รับอันเป็นคุณแก่ผู้รับ ซึ่งอาจจะเป็นทรัพย์สินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่มิใช่ทรัพย์สิน เช่น การได้รับบริการ เป็นต้น

คำว่า“มิควรได้” หมายถึง ไม่มีสิทธิโดยชอบธรรมที่จะได้รับประโยชน์ใด ๆ ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่นั้น

5) โดยมีเจตนาทุจริต

คำว่า“ทุจริต” หมายถึง เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น ความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการตามมาตรา 84 วรรคสามนี้เป็นความผิด

ทางวินัยอย่างร้ายแรง ตามมติคณะรัฐมนตรีโทษไล่ออกจากราชการสถานเดียว ไม่มีเหตุใดลดหย่อนเป็นโทษปลดออกจากราชการได้

มาตรา 85 วรรคแรก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และหน่วยงานทางการศึกษา มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาลโดยถือประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน และไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

มาตรา 85 วรรคแรก มีดังนี้

1. เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. มีหน้าที่ราชการที่จะต้องปฏิบัติ
3. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปองค์ประกอบของความผิดตามตาม
    1) กฎหมาย
    2) ระเบียบแบบแผนของทางราชการ
    3) ระเบียบแบบแผนของหน่วยงานการศึกษา
4. มติคณะรัฐมนตรี
5. นโยบายรัฐบาล

เพื่อ 1. ประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน

2. ไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

มาตรา 85 วรรคแรก มีเจตนารมณ์ที่จะให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน ดังนั้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ผู้สนับสนุนการศึกษา ปฏิบัติงานเกี่ยวการจัดการศึกษา การเรียนการสอน การนิเทศ การบริการการศึกษา และการปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษาจะต้องตระหนักถึงภาระหน้าที่อันสำคัญที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราช และระเบียบแบบแผนของหน่วยงานการศึกษา คำสั่งของผู้บังคับบัญชา มติคณะรัฐมนตรี นโยบายรัฐบาล โดยถือเอาประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนเป็นสำคัญ และต้องไม่ให้เกิด ความเสียหายแก่ทางราชการอีกด้วย

มาตรา 85 วรรคสอง การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของ รัฐบาล ประมาทเลินเล่อ หรือขาดการเอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

องค์ประกอบของความผิดตามมาตรา 85 วรรคสอง มีดังนี้

1. เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง

2. เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยประมาทเลินเล่อ ขาดการเอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง

คำว่า“จงใจ” มีความหมายเหมือนกับคำว่า“เจตนา”ในกฎหมายอาญากล่าวคือเป็นการกระทำโดยผู้กระทำรู้สานึกในการกระทำ และประสงค์ต่อผลหรือยอมเล็งเห็นผลของการกระทำนั้น

คำว่า“ประมาทเลินเล่อ”หมายถึงกระทำโดยไม่รอบคอบ ไม่ระมัดระวัง หรือกระทำโดยพลั้งเผลอ หลงลืม การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการมีได้ทั้ง กระทำหรือ ละเว้นการกระทำ เช่น มีหน้าที่ควบคุมห้องสอบ ควบคุมห้องสอบไม่ดีจนมีผู้เข้าสอบหลอกคาตอบซึ่งกันและกัน หรือเช่น เป็นเจ้าหน้าที่การเงินลืมนาเงินเข้าเก็บรักษาในตู้นิรภัยของหน่วยงานเป็นเหตุให้เงินสูญหาย เป็นต้น ความเสียหายที่ว่าร้ายแรงนั้นจะต้องพิจารณาข้อเท็จจริงเป็นเรื่องไป และความเสียหายไม่จำเป็นต้องเป็นทรัพย์สินมีราคาหรือตีราคาได้เสมอไป อาจจะเป็นการเสียหายแก่ชื่อเสียงของทางราชการ หรือความเสียหายในด้านความเชื่อถือที่ประชาชนมีต่อทางราชการ ก็นับเป็นความ เสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรงได้เช่นกัน

มาตรา 86 วรรคแรก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม คำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเหลี่ยง

แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะเสนอความเห็นความเห็นเป็น หนังสือภายในเจ็ดวัน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อเสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันเป็นหนังสือให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตาม

องค์ประกอบของความผิดตามมาตรา 86 วรรคแรก มีดังนี้

1. เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. มีคำสั่งของผู้บังคับบัญชา
3. ผู้สั่งเป็นผู้บังคับบัญชาตามกฎหมาย
4. สั่งในหน้าที่ราชการ

5. เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ

6. มีเจตนาไม่ปฏิบัติตามคาสั่งนั้น

ผู้บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ สังกัดสถานศึกษา คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รัฐมนตรีว่าการกรทรวงศึกษาธิการ นายกรัฐมนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ นายกรัฐมนตรี เป็นต้น

คำว่า“สั่งในหน้าที่ราชการ”มีองค์ประกอบ ๒ ประการ

1) ผู้สั่งมีหน้าที่ราชการในเรื่องที่สั่งนั้น

2) สั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ

คำว่า“เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ”หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาอยู่ในฐานะที่จะสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำการได้ตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ และสั่งภายในขอบอำนาจหน้าที่ของตน ในกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชาจะทำให้เสียหายแก่ทางราชการหรือจะเป็นการไม่รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ ให้เสนอความเห็นเป็นหนังสือภายใน ๗ วัน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันเป็นหนังสือให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ในการเสนอความเห็นให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่ง จะต้องมีเนื้อหาประกอบด้วย

1) คำสั่งสั่งขัดต่อกฎหมาย และระเบียบของทางราชการอย่างไร และหากปฏิบัติตามคำสั่งจะทาให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการอย่างไร

2) หรือ การปฏิบัติตามคำสั่งจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างไร การเสนอความเห็นให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งจะอ้างเหตุผลส่วนตัวไม่ได้ เช่น ขาดความถนัด ไม่เคยทำงานนั้นมาก่อน หรือทำงานนั้นไม่เป็น อย่างนี้เป็นต้น มิฉะนั้นแล้วงานของทางราชการอาจจะเสียหายได้

มาตรา 86 วรรคสอง การขัดคำสั่งหรือหลีกเหลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

องค์ประกอบของความผิดตามมาตรา 86 วรรคสอง เหมือนกับองค์ประกอบของความผิดในมาตรา 86 วรรคแรก ที่กล่าวมาแล้ว แต่จะพิจารณาว่าเป็นความผิดทางวินัย อย่างร้ายแรงหรือไม่ร้ายแรง ดูผลกระทบที่เกิดกับทางราชการเป็นสำคัญ ถ้าทางราชการเสียหายอย่างร้ายแรง

เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าทางราชการเสียหายไม่ร้ายแรงก็เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ความเสียหายที่ว่าร้ายแรงนั้นจะต้องพิจารณาข้อเท็จจริงเป็นเรื่องไป และความเสียหายไม่จำเป็นต้องเป็นทรัพย์สินมีราคาหรือตีราคาได้เสมอไป อาจจะเป็นการเสียหายแก่ชื่อเสียงของทางราชการ หรือความเสียหายในด้านความเชื่อถือที่ประชาชนมีต่อทางราชการ ก็นับเป็นความเสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรงได้เช่นกัน

มาตรา 87 วรรคแรก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องตรงต่อเวลาอุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการ และผู้เรียน จะทอดทิ้งหรือละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรมิได้

องค์ประกอบของความผิดตามมาตรา 87 วรรคแรก มีดังนี้

1. เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. มีหน้าที่ราชการที่จะต้องปฏิบัติ
3. ต้องตรงต่อเวลา อุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการและผู้เรียน จะทอดทิ้ง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรไม่ได้

คำว่า“อุทิศ” ตามพจนานุกรมมีความหมายว่า สละให้

คำว่า“เวลาของตน”หมายความว่า เวลานอกเหนือจากเวลาที่ต้องปฏิบัติราชการตามปกติ เช่น เวลาหยุดพัก เวลาหลังเลิกงาน วันหยุดราชการ เป็นต้น

คำว่า“ทอดทิ้ง” หมายความว่า ตัวอยู่แต่ไม่ทำงาน เช่น มาลงชื่อปฏิบัติงานแล้วยังอยู่ในบริเวณที่ทำงานแต่ไม่สนใจเอาเป็นธุระ ใช้เวลานั้นทุ่มเททางานในหน้าที่ของตนให้เรียบร้อย หรือเสร็จไปตามควรจะทาปล่อยให้งานคั่งคาง เป็นต้น

คำว่า“ละทิ้ง” หมายความว่า ไม่อยู่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ซึ่งอาจจะไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการเลย หรือมาลงชื่อปฏิบัติราชการแล้วแต่ไม่อยู่ที่โต๊ะทางานหรือจุดที่กำหนดให้ปฏิบัติงาน กลับละทิ้งหน้าที่ออกไปที่อื่นเสีย ซึ่งอาจไปนอกสานักงานหรือเพียงไปที่ห้องอื่นหรือจุดอื่นนอกจุดที่กำหนดให้อยู่ประจำทำงานก็ได้

กรณีจะเป็นการทอดทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการตามมาตรา ๘๗ วรรคแรกนี้ จะต้องพิจารณาด้วยว่าผู้นั้นจะต้องมีหน้าที่ราชการที่จะต้องปฏิบัติด้วย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดที่ผู้บังคับบัญชามิได้มอบหมายหน้าที่ ราชการให้หรือยังมิได้มอบหน้าที่ราชการให้ถือว่ายังไม่มีหน้าที่ราชการที่จะต้องปฏิบัติ แต่ก็มีหน้าที่ราชการที่จะต้องอยู่รอเพื่อผู้บังคับบัญชามอบหมายหน้าที่ราชการให้ ถ้าไม่อยู่รอเพราะเห็นว่าตนเอง ไม่มีหน้าที่ราชการที่จะต้องปฏิบัติก็มีความผิดตามมาตรานี้เช่นกัน

มาตรา 87 วรรคสอง การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอัน สมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกิน

กว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

องค์ประกอบของความผิดตามมาตรา 87 วรรคสอง มีดังนี้

1. เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของ ทางราชการกรณีแรก ไม่นับว่าจะละทิ้งหรือทอดทิ้งเป็นเวลาเท่าไร แม้เพียงชั่งโมงเดียว ถ้าการละทิ้งหรือทอดทิ้งนั้นเป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรงก็เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง เช่น ละทิ้งหน้าที่เวรยามรักษาการณ์สถานที่ราชการไปชั่งโมงเดียวเป็นเหตุให้มีผู้มาวางเพลิงเผา สถานที่ ราชการเป็นเหตุให้อาคารเสียหายทั้งหลัง แต่ถ้ามีเหตุผลอันสมควรก็ไม่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง เช่น ที่ละทิ้งหน้าที่เวรยามรักษาการณ์สถานที่ราชการไปชั่งโมงนั้นเพราะเจ็บป่วยมากในทันทีทันใด ซึ่งต้องรีบไปหาแพทย์ทันที่ถ้าไม่ไปหาแพทย์อาจอันตรายถึงชีวิตได้ กรณีหลัง ถือเอาจำนวนวันที่ละทิ้งเป็นสำคัญ โดยไม่คำนึงว่าราชการจะเสียหาย อย่างร้ายแรงหรือไม่ การนับวันละทิ้งเกินกว่าสิบห้าวันให้นับติดต่อกันและนับวันหยุดด้วย ถ้าไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการก็เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และโทษทางวินัยคือไล่ออกสถานเดียว แต่ถ้ามีเหตุผลอันสมควร หรือไม่พฤติการณ์ที่แสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ก็ไม่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรานี้ เช่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเจ็บป่วยมากไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๑๖ วัน โดยไม่ยื่นใบลาหรือแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบและเมื่อมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในวันแรกได้ยื่นใบลาป่วยต่อผู้มีอำนาจอนุญาตการลา เช่นนี้ การละทิ้งหน้าที่ราชการนั้นก็ยังไม่ถือว่า ไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นต้น แต่ถ้าไม่ยื่นใบลาในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการก็อาจเป็นความผิดฐาน ไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบและแบบแผนของทางราชการได้

มาตรา 88 วรรคแรก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติเป็น แบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม มีความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้เรียน และระหว่างข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ต้อนรับ ให้ความสะดวกให้ความเป็นธรรมแก่ผู้เรียนและประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

องค์ประกอบของความผิดตามมาตรา 88 วรรคแรก มีดังนี้

1. เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม มีความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้เรียน และระหว่างข้าราชการด้วยกันหรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้เรียน และประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

1. ข้อกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติต่อผู้เรียน

ก. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

ข. มีความสุภาพเรียบร้อยต่อผู้เรียน

ค. ให้การต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมต่อผู้เรียน

คำว่า“สุภาพเรียบร้อย” หมายถึงการแสดงออกทางกิริยาท่าทางหรือวาจาในลักษณะอ่อนโยน ละมุนละม่อม รวมทั้งใช้กิริยาวาจาที่ไม่หยาบคาย และเหมาะสมแก่สถานที่ที่ด้วย

2. ข้อกำหนดที่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติต่อข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ มีดังนี้

ก. มีความสุภาพเรียบร้อยต่อข้าราชการด้วยกันหรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

ข. รักษาความสามัคคีต่อข้าราชการด้วยกันหรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

ค. ช่วยเหลือเกื้อกูลกันต่อข้าราชการด้วยกันหรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

3. ข้อกำหนดที่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติต่อประชาชน มีดังนี้

ก. ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน และสังคม

ข. ต้องมีความสุภาพเรียบร้อยต่อประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ค. ต้องให้การต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม ต่อประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

มาตรา 88 วรรคสอง การกลั่นแกล้ง ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงผู้เรียนหรือประชาชนผู้มาติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

องค์ประกอบของความผิดตามมาตรา 88 วรรคสอง มีดังนี้

กระทำในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำโดยมีเจตนา

2.1 กลั่นแกล้ง ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงผู้เรียนอย่างร้ายแรง

2.2 กลั่นแกล้ง ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการอย่างร้ายแรง

คำว่า“กลั่นแกล้ง”ตามพจนานุกรม มีความหมายว่า หาความไม่ดีมาใส่ให้ หาอุบายให้ร้าย ด้วยวิธีการต่างๆ แกล้งใส่ความ

คำว่า“ดูหมิ่น”ตามพจนานุกรม มีความหมายว่า ดูถูกเหยียดหยามผู้อื่นหรือแสดงกิริยา อาการดูถูกหรือรังเกียจ

คำว่า“กดขี่” ตามพจนานุกรม มีความหมายว่า ข่มให้อยู่ในอำนาจของตน ใช้อำนาจบังคับเอา แสดงอำนาจเอา

คำว่า“ข่มเหง”ตามพจนานุกรม มีความหมายว่า ใช้กำลังรังแก แกล้งทำความเดือดร้อนให้

มาตรา 89 วรรคแรก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่กลั่นแกล้ง กล่าวหา หรือร้องเรียนผู้อื่นโดยปราศจากความเป็นจริง

คำว่า“กลั่นแกล้ง”ตามพจนานุกรม มีความหมายว่า หาความไม่ดีมาใส่ให้ หาอุบายให้ร้าย ด้วยวิธีการต่างๆ แกล้งใส่ความ

คำว่า“ผู้อื่น”มีความหมายว่าทุกคนที่มิใช่ตัวเอง

องค์ประกอบของความผิดตามมาตรา 89 วรรคแรก มีดังนี้

เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กลั่นแกล้ง กล่าวหา หรือร้องเรียนผู้อื่นโดยปราศจากความเป็นจริง

มาตรา 89 วรรคสอง การกระทำตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

องค์ประกอบของความผิดตามมาตรา 89 วรรคสอง มีดังนี้

เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กลั่นแกล้ง กล่าวหา หรือร้องเรียนผู้อื่นโดยปราศจากความเป็นจริงเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับความเสียหายร้ายแรง

คำว่า“ผู้อื่น”มีความหมายว่าทุกคนที่มิใช่ตัวเอง

คำว่า“เสียหาย”หมายความว่าเสียหายทางใดก็ได้ไม่ว่าจะเป็นชื่อเสียงเกียรติยศตำแหน่ง หน้าที่การงาน หรือทรัพย์สินเงินทอง เป็นต้น

คำว่า“อย่างร้ายแรง เช่น ถูกดำเนินคดีอาญา ถูกดำเนินการทางวินัย ถูกโยกย้ายจนได้รับ ความเดือดร้อนอย่างสาหัส เป็นต้น

มาตรา 90 วรรคแรก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทาให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติ ศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนเอง

องค์ประกอบของความผิดตามมาตรา 90 วรรคแรก มีดังนี้

เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อาจทำให้เสียอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนเอง (ถ้ากระทำโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตน ผิดทั้ง ม.90 และ ม.84)

คำว่า“ประโยชน์” หมายถึงสิ่งที่ได้รับอันเป็นคุณแก่ผู้รับ ซึ่งอาจเป็นทรัพย์สินเงินทองหรือประโยชน์อย่างอื่นที่มิใช่ทรัพย์สิน เช่น การได้รับการบริการเป็นต้น

คำว่า“เกียรติศักดิ์”ตามพจนานุกรม มีความหมายว่า ฐานะที่ได้รับการสรรเสริญ การที่จะพิจารณาว่าการกระทำอย่างไรเป็นการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติ ศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนเองหรือไม่นั้นจะต้องพิจารณาโดยคำนึงถึงตำแหน่งหน้าที่ราชการผู้นั้นดารงอยู่ว่าอยู่ในฐานะที่ควรได้รับการยกย่องสรรเสริญหรือเป็นที่นับถือของประชาชน สังคมหรือทางราชการเพียงใด

มาตรา 90 วรรคสอง การกระทำตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นการกระทำโดยมีความมุ่งหมายจะให้เป็นการซื้อขาย หรือให้ได้รับแต่งตั้งให้ดารงตำแหน่งหรือวิทยฐานะใดโดยมิชอบด้วยกฎหมาย หรือเป็นการกระทำอันมีลักษณะเป็นการให้ หรือได้มาซึ่งทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยมิชอบหรือเสื่อมเสียความเที่ยงธรรม เป็นความผิด วินัยอย่างร้ายแรง

คำว่า“โดยมิชอบ”ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบ กฎ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนกระบวนการ

คำว่า“ความเที่ยงธรรม”ปฏิบัติด้วยความเป็นธรรมไม่ลำเอียง เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการซื้อขาย หรือให้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งหรือวิทยฐานะใดโดยมิชอบด้วยกฎหมาย เป็นการกระทำอันมีลักษณะเป็นการให้หรือได้มาซึ่ง ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่น มีเจตนาพิเศษเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยมิชอบ หรือเสื่อมเสียความเที่ยงธรรม

มาตรา 91 วรรคแรก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องไม่คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือนำเอาผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือจ้างวานใช้ผู้อื่นทำผลงานทางวิชาการเพื่อไปใช้ในการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะหรือการให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น การฝ่าฝืนหลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

องค์ประกอบของความผิดตามมาตรา 91 วรรคแรก มีดังนี้

เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ นำเอาผลงานทางวิชาการของผู้อื่นหรือจ้างวาน ใช้ผู้อื่นทาผลงานทางวิชาการมีเจตนาพิเศษเพื่อนำไปใช้ในการเสนอขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ หรือการให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น

มาตรา 91 วรรคสอง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมดำเนินการคัดลอกหรือลอกเลียนผลงานของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือรับจัดทำผลงานทางวิชาการไม่ว่าจะมีค่าตอบแทนหรือไม่เพื่อให้ผู้อื่นนำผลงานทางวิชาการนั้นไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่งเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

องค์ประกอบของความผิดตามมาตรา 91 วรรคสอง มีดังนี้

เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมดำเนินการคัดลอกหรือลอกเลียนผลงาน ของผู้อื่นโดยมิชอบรับจัดทำผลงานทางวิชาการไม่ว่าจะมีค่าตอบแทนหรือไม่ มีเจตนาพิเศษเพื่อให้ผู้อื่นนำผลงานนั้นไปใช้ประโยชน์ในการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งการเลื่อนวิทยฐานะหรือการให้ได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น

มาตรา 92 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

องค์ประกอบของความผิดตามมาตรา 92 มีดังนี้

เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึง กันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

มาตรา 93 วรรคแรก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องวางตัวเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ และในการปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน โดยต้องไม่อาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตนแสดงการฝักใฝ่ ส่งเสริม เกื้อกูล สนับสนุนบุคคล กลุ่มบุคคล หรือพรรคการเมืองใด

การวางตัวเป็นกลางทางการเมืองนั้น เฉพาะแต่ในการปฏิบัติราชการ และในการปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการจะอานวยประโยชน์ให้แก่พรรคการเมืองใดเป็นพิเศษกว่าพรรคการเมืองอื่น หรือว่าบุคคลทั่วไปมิได้ หรือจะชักชวนให้ประชาชนสนับสนุนพรรคการเมืองพรรคใดพรรคหนึ่งโดยเฉพาะไม่ได้ ส่วนในทางส่วนตัวจะนิยมหรือเป็นสมาชิกพรรคการเมืองใดได้คงห้ามแต่การเป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองเท่านั้น

มาตรา 93 วรรคสอง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการดำเนินการใดๆ อันมีลักษณะเป็นการทุจริตโดยการซื้อสิทธิขายเสียงในการเลือกตั้งสมาชิก รัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือการเลือกตั้งอื่นที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริม การปกครองในระบอบประชาธิปไตย รวมทั้งจะต้องไม่ให้การส่งเสริม สนับสนุน หรือชักจูงให้ผู้อื่น กระทำการในลักษณะเดียวกัน การดำเนินการที่ฝ่าฝืนหลักการดังกล่าวนี้เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 94 วรรคแรก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสียโดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็น ผู้ประพฤติชั่ว

คำว่า“ประพฤติชั่ว”หมายความว่าการกระทำที่ไม่ดี จงใจฝ่าฝืนศีลธรรมหรือจารีตประเพณี มีองค์ประกอบดังนี้

เกียรติของข้าราชการ พิจารณาตำแหน่งหน้าที่ราชการของผู้กระทำประกอบกับพฤติการณ์ในการกระทำของข้าราชการผู้นั้น ความรู้สึกของสังคม พิจารณาจากความรู้สึกของประชาชนทั่วไป หรือข้าราชการว่ามีความรังเกียจต่อการกระทำนั้นๆโดยรู้สึกว่าเป็นการประพฤติชั่วเพียงใดหรือไม่เจตนาที่การกระทำพิจารณาว่าเป็นการกระทำโดยรู้สานึกในเรื่องที่กระทำหรือไม่เพียงใด

มาตรา 95 วรรคสอง การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือคุกโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษหนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสาหรับความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

คำว่า“ความผิดอาญา” หมายความว่า เป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา

คำว่า“ได้รับโทษจำคุกโดยคาพิพากษาถึงที่สุด” หมายความว่าได้โทษจำคุกจริง ๆ และต้องเป็นโทษที่ถึงที่สุดแล้ว หากมีการอุทธรณ์หรือฎีกา ยังไม่ถือว่าคดีถึงที่สุด หรือหากศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกแต่ให้รอลงอาญาไว้ก่อน หรือศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกแต่ให้เปลี่ยนจากโทษจำคุก เป็นโทษสถานอื่นที่เบากว่าโทษจำคุก ยังไม่ถือว่าได้รับโทษจำคุก ถ้าหากได้รับโทษจำคุกจริงในคดีที่ความผิดที่กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ (ความผิดลหุโทษ คือ ความผิดซึ่งต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ในประมวลกฎหมายอาญา ภาค ๓ มี ๓๒ มาตรา ตั้งแต่ มาตรา ๓๖๗ – มาตรา ๓๙๘)

มาตรา 94 วรรคสาม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เสพยาเสพติด หรือสนับสนุนให้ผู้อื่นเสพยาเสพติด เล่นการพนันเป็นอาจิณ หรือกระทำการล่วงละเมิดทางเพศ ต่อผู้เรียนหรือนักศึกษาไม่ว่าจะอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของตนหรือไม่ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

การเสพยาเสพติดหรือสนับสนุนให้ผู้อื่นเสพยาเสพติด นอกจากจะเป็นการกระทำที่ผิดตามมาตรานี้แล้ว ยังเป็นความผิดตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการป้องกันเจ้าหน้าที่ของรัฐมิให้เกี่ยวข้องกับยาเสพติด พ.ศ. 2552 อีกด้วย ซึ่งระเบียบนี้มีมาตรการการดำเนินการทางวินัยอย่างเข้มงวด ครอบคลุมไปถึงผู้บังคับบัญชาที่ละเลยไม่ดำเนินการสืบสวน หรือดำเนินการทางวินัย กรณีมีการร้องเรียนกล่าวหาหรือกรณีเป็นที่สงสัยว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดเกี่ยวข้องกับยาเสพติด โดยให้ถือว่าผู้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยด้วย นอกจากนี้หากมีกรณีมีมูลว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใด ไปเกี่ยวข้องยาเสพติดผู้บังคับบัญชาต้องสักพักราชการและจะต้องลงโทษสถานหนักด้วย

มาตรา 95 วรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคบบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัย แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

มาตรา 95 วรรคสอง การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการ อื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสานึก และพฤติกรรม ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

มาตรา 95 วรรคสาม การป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ให้กระทำ โดยการเอาใจใส่ สังเกตการณ์และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย ในเรื่องอันอยู่ในวินัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้

มาตรา 95 วรรคสี่ เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัยโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้วให้ผู้บังคับบัญชา ดำเนินการทางวินัยทันที

มาตรา 95 วรรคห้า เมื่อมีกรณีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหาหรือกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัยโดยไม่มีพยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชารีบดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาผู้นั้น กระทำผิดหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยจึงจะยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที

มาตรา 95 วรรคหก การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูล ที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้ดำเนินการตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7

มาตรา 95 วรรคเจ็ด ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรานี้และหมวด 7 หรือมีพฤติกรรมปกป้อง ช่วยเหลือเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถูกลงโทษทางวินัย หรือปฏิบัติหน้าที่ ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ในมาตรา 95 ได้กำหนดหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในเรื่องวินัยไว้ดังนี้

เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัย

วิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย มีดังนี้

ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำเนินการฝึกอบรม ให้ความรู้ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างขวัญและกำลังให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ดำเนินการอื่นใด ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตนคติ จิตสานึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย วิธีป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย มีดังนี้

เอาใจใส่ สังเกตพฤติกรรมที่อาจนาไปสู่การกระทำผิดวินัย ขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย เมื่อปรากฏมีมูลว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานเบื้องต้นแล้วให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยทันที

คุณธรรม จริยธรรม

ครู เป็นทั้งผู้ให้และแบบอย่างที่ดี มุ่งให้การอบรม สั่งสอนและพัฒนาเยาวชนให้เจริญก้าวหน้า เติบใหญ่ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามมาตรฐานสากล ทั้งเก่ง ดี มีปัญญา มีคุณธรรม และอยู่ร่วมในสังคมอย่างมีความสุข ครูจึงเป็นผู้เคร่งครัดในการประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยยึดถือการปฏิบัติตนตามกฎ/กติกา มารยาท ขนบธรรมเนียม และแบบแผน อันดีงามของสังคม มีความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยัน อดทน พร้อมอุทิศเวลาให้แก่ราชการ ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม และยึดมั่นในการปกครองตามระบอบ ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข พร้อมนี้ได้ดารงชีวิตอย่างเหมาะสม ประหยัด มัธยัสถ์ ละเว้นอบายมุขและสิ่งเสพติด รักการศึกษา/ค้นคว้า ริเริ่ม สร้างสรรค์ นาองค์ความรู้ใหม่ๆ นวัตกรรม เทคโนโลยีมาใช้พัฒนาวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้า เอาใจใส่ ติดตาม ดูแล ช่วยเหลือ และให้บริการแก่ ผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถสม่ำเสมอเท่าเทียมกัน วิชาชีพครูได้รับการยกย่องและจัดเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มีความจำเป็นต่อสังคม เป็นอาชีพที่ช่วย สร้างสรรค์ จรรโลงให้สังคมเป็นไปในทางที่ปรารถนา ฉะนั้น กลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพจึงต้องมีความรับผิดชอบ ต่อสังคม ในระดับที่สูงเช่นกัน ยิ่งสังคมยกย่อง เคารพและไว้วางใจผู้ประกอบวิชาชีพครูมากเท่าใด ผู้ประกอบวิชาชีพครูก็ต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับความเคารพเชื่อถือ ไว้วางใจ เพียงนั้น การควบคุมความประพฤติหรือการปฏิบัติตนของครูนั้น วิธีการที่ดีที่สุด คือการสร้าง จิตสำนึก หรือการควบคุมทางจิตใจ ครูที่มีคุณธรรม จริยธรรมสูงย่อมเป็นครู ที่มีจรรยาบรรณเป็น มาตรวัดมาตรฐาน ความเป็นครูของผู้ประกอบวิชาชีพครูที่สำคัญยิ่ง กล่าวคือ ครูที่มีคุณธรรมย่อมเป็นครูที่มีจรรยาบรรณที่ดีนั่นเอง

จรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 255

โดยที่เป็นการสมควรยกเลิกข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2558 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง (1) (11) (จ) และมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ประกอบกับมติคณะกรรมการคุรุสภาในการประชุมครั้งที่ 5/2556 วันที่ 16 พฤษภาคม 2556 โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ คณะกรรมการคุรุสภาจึงออกข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๖”

ข้อ 2 ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๔๘ ข้อบังคับคุรุสภาฉบับใดอ้างอิงข้อบังคับคุรุสภาฉบับที่ยกเลิกแล้วตามวรรคหนึ่ง

รวมทั้งระเบียบหรือประกาศใดที่ออกภายใต้ข้อบังคับดังกล่าว ให้ถือว่าอ้างอิงข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๖ หรือข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๖ แล้วแต่กรณี

ข้อ 4 ในข้อบังคับนี้ “วิชาชีพ” หมายความว่า วิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งการรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐ และเอกชน และการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนการศึกษาให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ

“ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา” หมายความว่า ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

“ครู” หมายความว่า บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

“ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายความว่า บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

“ผู้บริหารการศึกษา” หมายความว่า บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารนอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

“บุคลากรทางการศึกษาอื่น” หมายความว่า บุคคลซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนการศึกษาให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งหน่วยงานการศึกษากำหนดตำแหน่งให้ต้องมีคุณวุฒิทางการศึกษา

“จรรยาบรรณของวิชาชีพ” หมายความว่า มาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคมอันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

ข้อ 5 ให้ประธานกรรมการคุรุสภารักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งเพื่อปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ รวมทั้งให้มีอำนาจตีความและวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ

ข้อ 6 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

หมวด 1

จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ 7 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

หมวด 2

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ข้อ 8 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

หมวด 3

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ข้อ 9 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

ข้อ 10 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ 11 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกายวาจา และจิตใจ

ข้อ 12 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกายสติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

ข้อ 13 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

หมวด 4

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ข้อ 14 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

หมวด 5

จรรยาบรรณต่อสังคม

ข้อ 15 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

การจัดการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดกิจกรรมโดยวิธีต่างๆ อย่างหลากหลายที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้อย่างแท้จริงเกิดการพัฒนาตนและสั่งสมคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมของประเทศชาติต่อไป การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียน จึงต้องใช้เทคนิควิธีการเรียนรู้รูปแบบการสอนหรือกระบวนการเรียนการสอนใน หลากหลายวิธีซึ่งจำแนก วิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ มีดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้แบบบรรยาย

คือ กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนด้วยการพูดบอกเล่าอธิบายเนื้อหาเรื่องราวที่ผู้สอนได้เตรียมการศึกษาค้นคว้ามาเป็นอย่างดี ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับฟัง อาจจะมีการจดบันทึกสาระสำคัญในขณะที่ฟังบรรยายหรืออาจมีโอกาส ซักถามแสดงความคิดเห็นได้บ้างถ้าผู้สอนเปิดโอกาส วิธีนี้เหมาะสาหรับผู้ฟังจำนวนมาก และผู้บรรยายซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ ต้องการนำเสนอเนื้อหาสาระจำนวนมากในลักษณะคม ชัด ลึก โดยใช้เวลาไม่มากนัก จึงเป็นการเรียนรู้ที่ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่าย

ขั้นนำ เป็นการเตรียมความพร้อมก่อนเรียน

- ใช้ปัญหาเป็นสิ่งเร้าความสนใจ เช่น ข่าว เหตุการณสำคัญ กรณีตัวอย่าง การตั้งคำถามนา เป็นต้น

- ทดสอบความเข้าใจก่อนเรียน เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจก่อนเรียน

ขั้นอธิบาย อธิบายเนื้อหาสาระตามลeดับ

- ควรยกตัวอย่างประกอบการบรรยายสอดคล้องกับเนื้อหา

- ควรใช้เทคนิคการแบ่งกลุ่ม การระดมสมอง การแสดงความคิดเห็นผ่านวิธีการต่างๆ การอภิปรายกลุ่มย่อย

- ควรใช้คำถามระหว่างบรรยาย

ขั้นสรุป

- สรุปสาระสำคัญของการบรรยาย
- ซักถามหรืออภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

ขั้นประเมินการเรียนรู้

- ทดสอบหลังเรียน ทำแบบฝึกหัดเพิ่มเติม เป็นต้น

2. การจัดการเรียนรู้แบบอภิปราย (Discussion Method)

คือ กระบวนการที่ผู้สอนมุ่งให้ผู้เรียนมีโอกาสสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือระดมความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นเรื่องหรือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับบทเรียนหรือกลุ่มที่มีความสนใจร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาคาตอบแนวทางหรือแก้ปัญหาร่วมกัน การจัดการเรียนรู้แบบนี้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ คือ ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานและชื่นชมผลงานร่วมกัน

3. การจัดการเรียนรู้โดยใช้การอภิปรายกลุ่มย่อย (Small group discussion)

คือ กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนจัดกลุ่มผู้เรียนออกเป็นกลุ่มย่อยประมาณ 4-8 คน ให้ผู้เรียน ในกลุ่มมีโอกาสสนทนาแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น ประสบการณ์ในประเด็นหรือปัญหาที่กำหนดและสรุปการอภิปรายออกมาเป็นข้อสรุปกลุ่ม

4. การจัดการเรียนรู้แบบสาธิต (Demonstration Method)

กระบวนการที่ผู้สอน หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งใช้ในการช่วยให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์โดยการแสดงหรือการกระทาให้ดูเป็นตัวอย่างพร้อมๆ กับการบอก อธิบายพร้อม ๆ กับการบอก อธิบาย ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้จากการสังเกตกระบวนการขั้นตอนการสาธิตนั้นๆ แล้วให้ผู้เรียนซักถาม อภิปราย และสรุปการเรียนรู้ที่ได้จากการสาธิต การจัดการเรียนรู้แบบนี้จึงเหมาะสมสำหรับการสอนที่ต้องการให้ผู้เรียนเห็นขั้นตอน การจัดการเรียนรู้แบบนี้จึงเหมาะสมกับการสอนที่ต้องการให้ผู้เรียนเห็นขั้นตอนของการปฏิบัติ เช่น วิชาพลศึกษา นาฏศิลป์ ศิลปศึกษา เป็นต้น การประเมินผลผู้สอนอาจใช้วิธีการต่างๆ เพื่อประเมินว่าผู้เรียนเข้าใจเนื้อเรื่อง ขั้นตอนการสาธิตมากน้อยเพียงใด เช่น ให้ตอบคำถาม ให้เขียนรายงาน ให้แสดงการสาธิตให้ดู เป็นต้น เครื่องมือในการวัดผล เช่น แบบบันทึกการสาธิตการทดลอง แบบฝึกทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

5. การจัดการเรียนรู้แบบบทบาทสมมติ (Role playing)

คือ กระบวนการที่ผู้สอนกำหนดหัวข้อเรื่อง ปัญหา หรือสร้างสถานการณ์ขึ้นมาคล้ายกับสภาพความเป็นจริง แล้วให้ผู้เรียนสวมบทบาทนั้นตามความรู้สึกนึกคิด และประสบการณ์ของผู้เรียนที่คิดว่าควรจะเป็นภายหลังของการแสดงบทบาทสมมติจะต้องมีการอภิปรายเกี่ยวกับการแสดงออกทั้งด้านความรู้ และพฤติกรรมของผู้แสดงเพื่อการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์

การประเมินผล ผู้สอนควรประเมินจากการสังเกต ผลจากการสรุปข้อคิดเห็นของผู้เรียน การสอบถาม เป็นต้น ทุกครั้งและนำผลการประเมินไปใช้เพื่อปรับปรุงในการแสดงครั้ง/ตอนต่อไป

6. การจัดการเรียนรู้โดยใช้การแสดงละคร (Dramatization)

คือ กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ โดยการให้ผู้เรียนแสดงละคร ซึ่งเป็นเรื่องราวที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เนื้อหาและบทละครที่ได้กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นจนจบ ซึ่งผู้เรียนจะต้องแสดงบทบาทหรือสมมติว่าตนเองเป็นหรือแสร้งทาเป็นตัวเขาเองหรือบุคคลอื่นหรือตัวละครตัวใดตัวหนึ่ง โดยจะต้องแสดงบทบาทการใช้ภาษา แสดงสีหน้า ท่าทางกับการเคลื่อนไหวประกอบการสนทนาตามบทละครที่แต่งไว้เรียบร้อยแล้ว และผู้แสดงจะไม่นาเอาบุคลิกภาพและความรู้สึกนึกคิดของตนเองเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งจะมีส่วนทาให้เกิดผลเสียหายต่อการแสดงบทบาทนั้นๆ วิธีการนี้จะทาให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ในการที่จะเข้าใจในความรู้สึก เหตุผล และพฤติกรรมของผู้อื่น และจะสามารถจดจำเรื่องราวนั้นได้นาน การอภิปรายและสรุปหลังเรียนผู้สอนและผู้เรียนอภิปรายร่วมกันโดยมุ่งถึงการอภิปรายเรื่องราวที่แสดงออกมา ความสามารถของผู้แสดงและประเด็นที่เป็นเนื้อหาสาระสำคัญของการเรียนรู้

7. การจัดการเรียนรู้แบบสถานการณ์จำลอง (Simulation)

คือ กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนเข้าไปอยู่ในสถานการณ์ที่สร้างขึ้นมา ซึ่งสถานการณ์นั้นจะมีลักษณะคล้ายคลึงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด ทั้งสภาพแวดล้อมและปฏิสัมพันธ์โดยมีการกำหนดบทบาท ข้อมูลและกติกาไว้เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิดแก้ปัญหาและตัดสินใจจากสภาพการณ์ที่เขากำลังเผชิญอยู่ ซึ่งผู้เรียนจะต้องใช้ข้อมูลทั้งหมดประกอบกับวิจารณญาณของตนเองให้ปฏิบัติหน้าที่ตามสถานการณ์นั้นให้ดีที่สุด ซึ่งการเรียนรู้แบบสถานการณ์จาลองนี้จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการถ่ายโยงการเรียนได้ดีและสามารถนาไปแก้ไขปัญหาในชีวิตจริงได้ ขั้นสรุปและประเมินผล ผู้เรียนสามารถสรุปสาระสำคัญและประเมินผลการเรียนรู้

8. การจัดการเรียนรู้โดยใช้เกม (Game)

คือ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่นาผู้เรียนออกไปศึกษาเรียนรู้ ณ สถานที่ที่เป็นแหล่งเรียนรู้ในเรื่องนั้น (ซึ่งอยู่นอกสถานที่เรียนกันอยู่โดยปกติ โดยมีการศึกษาเรียนรู้สิ่งต่างๆ ในสถานที่นั้นตามกระบวนการหรือวิธีการที่ผู้สอนและผู้เรียนได้ร่วมกันวางแผนไว้ และมีการอภิปรายสรุปผลการเรียนรู้จากข้อมูลที่ได้ศึกษาเรียนรู้ การประเมินผลเป็นขั้นที่ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันประเมินผลเพื่อให้ทราบว่าการไปทัศนศึกษาในครั้งนี้มีผลเป็นอย่างไร เช่น บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ปัญหาหรืออุปสรรคมีอะไรบ้าง ตลอดจนข้อเสนอแนะอื่นๆ ซึ่งอาจประเมินได้จากการสอบถาม การสังเกต หรือข้อเสนอแนะต่างๆ เป็นต้น

9. การจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนและธรรมชาติ

หมายถึงกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้ทักษะกระบวนการต่างๆ ในการวางแผนเพื่อแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชนร่วมกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ การประเมินผลเป็นขั้นที่ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกัน ประเมินผลเพื่อให้ทราบว่าการไปทัศนศึกษาครั้งนี้มีผลเป็นอย่างไร เช่น บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ปัญหาและอุปสรรคมีอะไรบ้าง ตลอดจนข้อเสนอแนะอื่นๆ ซึ่งประเมิน ได้จากการสอบถาม การสังเกต หรือข้อเสนอแนะต่างๆ เป็นต้น

10. การจัดการเรียนรู้แบบไตรสิกขา

เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติกับสิ่งที่เรียนจริงๆ แล้วพิจารณาให้เห็นประโยชน์คุณ โทษ ตามความเป็นจริงด้วยตนเอง แล้วนาความรู้นั้นมาเป็นหลักฐานในการปฏิบัติอย่างจริงจัง

11. การจัดการเรียนรู้โดยศรัทธาและโยสิมนสิการ

เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดที่ถูกวิธี คิดเป็นหรือคิดอย่างมีระเบียบ รู้วิธีคิดหาสาเหตุ สืบสาว แยกแยะปัญหาได้ โดยไม่เอาอุปทานของตนเองเข้าจับ “โยนิโส” แปลว่า เหตุ ต้นเหตุ ต้นเค้า แหล่งเกิดปัญหา อุบาย วิธีการ “มนสิการ” แปลว่า การทาในใจ การคิด การคำนึง ใส่ใจพิจารณา เมื่อรวมเป็น โยนิโสมนสิการ หมายถึง การทาใจโดยแยบคาย การประเมินผล เช่น การวัดผลด้วยการประเมินความคิดรวบยอดของผู้เรียนที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เรียน

12. การจัดการเรียนรู้ด้วยการทาค่านิยมให้กระจ่าง

เป็นกระบวนการที่ให้บุคคลได้ตรวจสอบสิ่งที่เค้าเห็นคุณค่า จนเกิดความกระจ่างในสิ่งที่เค้าควรมองเห็นคุณค่านั้น โดยถือว่าการที่คนจะเห็นคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับตัวบุคคลนั้นเลือกสรรด้วยตัวของเขาเองเห็นคุณค่าของสิ่งนั้นแล้วแสดงออกเป็นพฤติกรรม

13. การจัดการเรียนรู้แบบเบญจขันธ์

เป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่นาเอาขั้นตอนทั้ง 5 ชั้นของเบญจขันธ์มาใช้ ซึ่งจะเน้นให้ผู้เรียนยึดมั่นในคุณธรรม โดยการควบคุมให้ผู้เรียนกระทาทางกายและจิตใจตามลาดับตั้งแต่การควบคุม สิ่งเร้าหรือรูป การรับรู้เข้าจิตใจหรือเวทนา ลึกเข้าไปถึงการวิเคราะห์สภาวะธรรมที่รับเข้ามาหรือสัญญา และพิจารณาแง่ดีและชั่วภายหลังที่วิเคราะห์แล้วว่า ควรยอมรับในแง่ใดหรือสังขาร แล้วในส่วนที่ยอมรับนั้นตกตะกอน เป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกในถาวรที่จิตใจ หรือที่เรียกว่าวิญญาณ คุณธรรมที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนนับว่าเป็นวิธีการเรียนรู้ที่เป็นธรรมชาติที่สุด

14. การจัดการเรียนรู้ตามขั้นที่สี่ของอริยสัจ

เป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ โดยผู้เรียนพยายามคิดค้นวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ โดยใช้ ลาดับขั้นตอนทั้งสี่ขั้นของอริยสัจเป็นแนวทางการแก้ปัญหาของตนเอง

15. การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสร้างนิสัย

เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งปลูกฝังคุณลักษณะและบุคลิกภาพของผู้เรียน โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นขั้นตอนที่สอดคล้องกับระดับขั้นพัฒนาของพฤติกรรมด้านคุณลักษณะ ซึ่งจะทำให้เกิดคุณลักษณะนิสัยที่ดีและถาวรขึ้นในตัวผู้เรียน

16. การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาจริยธรรม

เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนที่พึงปฏิบัติต่อผู้อื่นและสังคมโดยรวมที่อยู่ในปทัสถานของสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดความสันติสุขแก่สังคม การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ เป็นกระบวนการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ของ คาร์ล โรเจอร์ (Carl Rogers, 1951) ที่ว่าความสัมพันธ์อันดีที่มีต่อกันระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนจะช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามในด้านต่างๆ ซึ่งการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบนี้ ผู้สอนและผู้เรียนจะต้องแสดงความรักความห่วงใย ความมีน้ำใจ และความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ผู้สอนเป็นผู้รับฟังผู้เรียนอย่างตั้งใจและพยายามให้ผู้เรียนได้ระบายความในใจหรือปัญหาออกมา แล้วคอยตะล่อมให้ผู้เรียนเข้าใจปัญหาของตนเองจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหา ช่วยในการตัดสินใจที่ดีขึ้น และเกิดมีพฤติกรรมใหม่ในที่สุด

17. การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการเผชิญสถานการณ์

เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงการกระทากับการคิดวิเคราะห์เข้าด้วยกัน โดยผู้สอนสร้างหรือนำสถานการณ์ด้านต่างๆ มาให้ ผู้เรียนได้เผชิญสถานการณ์ลักษณะต่างๆ ซึ่งอาจจะเป็นประสบการณ์ส่วนหนึ่งที่จะเกิดขึ้นในชีวิตจริงของผู้เรียน เป็นการฝึกให้ผู้เรียนมีความเชื่อมั่นในการนำความรู้ ข้อมูล ข่าว มาสรุปประเด็น เพื่อประเมินค่าสิ่งใดที่ถูกต้อง ดีงาม เกิดประโยชน์ ควรหรือไม่ควรแก่การปฏิบัติ และสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ไปใช้ปฏิบัติได้ เมื่อมีการเผชิญสถานการณ์ และเจอปัญหา วิธีการจัดการเรียนรู้นี้เป็นการประยุกต์มาจากหลักพุทธธรรมและพุทธวิถี เพื่อนาไปใช้ให้เหมาะกับกาลเวลา ลักษณะเนื้อหาสาระและวัยของผู้เรียน

18. การจัดการเรียนรู้โดยใช้นิทาน

เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่นานิทานเข้ามาเป็นสื่อเพื่อการเรียนรู้ในวิชาต่างๆ เช่น ประวัติศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เป็นต้น ตลอดจนการสอนคุณธรรม จริยธรรม การปรับตัว และส่งเสริมการอ่าน จินตนาการความคิดสร้างสรรค์ให้กับผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

19. การจัดการเรียนรู้แบบซักค้าน (Jurisprudential Inquiry Model)

เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลในการแก้ไขปัญหาแล้วแสดงจุดยืนของตัวเองและทดสอบจุดยืนที่เลือกนั้นว่าเป็นจุดยืนที่แท้จริงของตนเอง โดยมีผู้สอนเป็นผู้คอยช่วยเหลือในการทดสอบจุดยืน โดยใช้คาถามซักค้าน ซึ่งคาถามที่ผู้สอนนามาใช้เป็น

คำถามที่ช่วยให้ผู้เรียนย้อนกลับไปพัฒนาจุดยืนของตนเองและช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้วิธีการให้เหตุผลที่ถูกต้องและเหมาะสมต่อไป วิธีการในการแก้ไขปัญหาและสามารถนาไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการควบคุม ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมในสภาพการณ์ต่างๆ ได้อย่างกว้างขวาง

20. การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะแสวงหาความรู้เป็นกลุ่ม (Group Investigation Method)

คือ กระบวนการที่เน้นให้ผู้เรียนมีอิสระในการศึกษาหาความรู้ตามหลักประชาธิปไตย รู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่น การทำงานระบบกลุ่ม การศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ส่งผลทำให้ผู้เรียนเกิดนิสัยรักการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองด้วยความมั่นใจ

21. การจัดการเรียนรู้แบบ 4MAT

เป็นการจัดการเรียนรู้คำนึงถึงรูปแบบการเรียนรู้ของกลุ่มผู้เรียน 4 คุณลักษณะกับพัฒนาการสมองซีกซ้ายและซีกขวาอย่างสมดุล เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ตามแบบและความต้องการของตนเองอย่างเหมาะสม และสามารถพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งได้แก่

- ผู้เรียนแบบที่ 1 (Why) ผู้เรียนที่มีจินตนาการเป็นหลัก
- ผู้เรียนแบบที่ 2 (What) ผู้เรียนที่เรียนรู้ด้วยการวิเคราะห์และการเก็บรายละเอียดเป็นหลัก
- ผู้เรียนแบบที่ 3 (How) ผู้เรียนที่เรียนรู้ด้วยสามัญสานึกหรือประสาทสัมผัส
- ผู้เรียนแบบที่ 4 (If) ผู้เรียนที่เรียนรู้ด้วยการรับรู้จากประสบการณ์รูปธรรมไปสู่การลงมือปฏิบัติ

22. การจัดการเรียนรู้แบบกรอบมโนทัศน์ (Concept Mapping Teaching)

เป็นกระบวนการที่ให้ผู้เรียนนามโนทัศน์ในเนื้อหาสาระที่ได้เรียนรู้มาจัดระบบจัดลำดับ และเชื่อมโยงความสัมพันธ์แต่ละมโนทัศน์ที่มีความเกี่ยวข้องกันเข้าด้วยกัน ทาให้เกิดเป็นกรอบมโนทัศน์ขึ้น

23. การจัดการเรียนรู้โดยใช้ผังความรู้แบบวี (Knowledge Vee diagramming)

เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้เขียนแผนผังที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีหลักการมโนทัศน์ กับวิธีการ การทดลอง หรือการจัดกระทาข้อมูล ข้อความรู้ที่เกิดจากการกระบวนการสืบเสาะเป็นแผนผังรูปตัววี (Vee diagram) จะทาให้ผู้เรียนเข้าใจถึงวิธีการศึกษาธรรมชาติของความรู้ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการแสวงหาความรู้และขอบเขตของความรู้และผลผลิตของความรู้

24. การจัดการเรียนรู้แบบวรรณี (Wannee Teaching Model)

เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้หรือวิธีสอนรูปแบบหนึ่งที่มีลักษณะเฉพาะ ที่เสนอไว้ดังนี้

1. เป็นรูปแบบการสอนคณิตศาสตร์ที่ประกอบด้วยกระบวนการสอน 8 ขั้นตอน สัมพันธ์และเชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ แต่ผู้สอนก็สามารถจะยืดหยุ่นหรือปรับเปลี่ยนได้ ขั้นตอนเหล่านี้เข้าใจ ง่ายไม่ซับซ้อนหรือยุ่งยาก และสามารถวิธีสอนหรือกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างหลากหลาย รวมทั้งสื่อการเรียนการสอนและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบก็ยังหาง่ายอีกด้วย

2. ในรูปแบบการสอนมีขั้นนาและขั้นทบทวนแยกออกจากกัน เพื่อช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ขั้นสอน สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง และยังมีขั้นสร้างเจตคติอีกต่างหาก เพื่อช่วยโน้มน้าวจิตใจให้ผู้เรียนเกิดศรัทธาและมองเห็นคุณค่าของคณิตศาสตร์และรักคณิตศาสตร์เพิ่มมากขึ้น

3. ทุกขั้นตอนในรูปแบบการสอนเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและมีอิสระในการคิด การแสดงออกและการปฏิบัติ เพื่อสร้างเสริมความคิดสร้างสรรค์ที่สามารถนาไปใช้ ในการแก้ปัญหาต่างๆ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ รวมทั้งให้ผู้เรียนมีโอกาสฝึกทักษะทางคณิตศาสตร์ได้อย่างเต็มที่

4. ช่วยเพิ่มบรรยากาศสุนทรีย์ทางการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ให้มีชีวิตชีวาน่าสนใจ และสนุกสนาน ซึ่งทำให้ทั้งผู้สอนและผู้เรียนเรียนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เพราะถือว่าความน่าเบื่อหน่ายและความเคร่งเครียดนั้นเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการเรียนรู้

5. เน้นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมทุกๆ ด้านในลักษณะขององค์รวม ผลการเรียนรู้ที่ได้รับจากการนำรูปแบบการสอนไปใช้จึงอยู่ในเกณฑ์สูงอย่างน่าพอใจเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความคงทนในการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งพบจากผลการวิจัยแบบสังเคราะห์ผลงานวิจัยหลายครั้งว่า ได้ผลสูงกว่ารูปแบบการสอนอื่นๆ ที่ผู้สอนทั่วไปใช้กันอยู่ภายในประเทศ

6. มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดผลการเรียนรู้ทุกด้านในลักษณะผสมผสานหรือบูรณาการเป็นหลัก

25. การจัดการเรียนรู้แบบพยากรณ์ (Forecast or Prediction Method)

เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนคิดอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและมีเหตุมีผล โดยอาศัยข้อมูลในอดีต ปัจจุบัน และคาดคะเนเหตุการณ์จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อช่วยให้มองเห็นผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งจะเป็นแนวทางในการตัดสินใจที่จะเลือกกระทาหรือหลีกเลี่ยงการกระทำ เพราะการคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนั้น กระบวนการเรียนรู้แบบพยากรณ์จึงเป็นการทักษะการพยากรณ์มากกว่าความรู้

26. การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped classroom)

หมายถึง การเปลี่ยนบทบาทการเรียน การสอนจากที่เรียนเนื้อหาในห้องเรียนเป็นการเรียนเนื้อหาที่บ้าน และจากที่ยึดครูเป็นศูนย์กลาง เน้นการบรรยายเป็นหลัก มาเป็นการยึดผู้เรียนเป็น

ศูนย์กลาง ที่ไม่เน้นเนื้อหาที่มาก ครูทำหน้าที่เป็น โค้ช คอยแนะนำ เป็นที่ปรึกษา ตั้งคำถามเพื่อให้เด็กคิด เน้นการพัฒนาทักษะและการลงมือปฏิบัติ และมีความรับผิดชอบ

การบริหารจัดการชั้นเรียน

การบริหารจัดการชั้นเรียน เป็นวิธีการดำเนินการให้ชั้นเรียนได้อยู่ในสภาพความพร้อมที่จะดำเนินการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง เนื่องด้วยชั้นเรียนเป็นแหล่งการเรียนรู้พื้นฐานในรายวิชาต่าง ๆ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ทั้งประกอบด้วยผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆอย่างชัดเจน หรืออาจเรียกว่า “ความแตกต่างระหว่างบุคคล” (Individual Difference) ชั้นเรียนที่มีการบริหารจัดการดีเป็นความสามารถของผู้สอนที่ส่งผลต่อบรรยากาศการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นปัจจัยสำคัญของการเรียนการสอน และหมายความรวมถึง ผู้เรียนมีความสุขในขณะที่อยู่ในชั้นเรียน ความสุขของผู้เรียนเป็นสิ่งที่สุดยอดปรารถนาของผู้สอน และผู้รับผิดชอบทางการศึกษาต้องพยายามจัดให้มีขึ้นโดยทั่วกัน การบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นองค์รวมของการบูรณาการความรู้ ความสามารถของครูผู้สอน พร้อมทั้งก่อให้เกิดแรงจูงใจให้ผู้เรียนได้มาโรงเรียนทุกวันอย่างมีความสุข (สันติ บุญภิรมย์. 2557 : 113)

1. ความหมายของการบริหารจัดการชั้นเรียน

อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2545 : 10) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการชั้นเรียน หมายถึง การปฏิบัติและกลยุทธ์ที่ใช้เพื่อจัดระเบียบ (Order) ในห้องเรียน หากต้องการจัดการห้องเรียนจำเป็นต้องประยุกต์หลักการหลายข้อ ได้แก่

1. การเตรียมจัดการสอน เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับปีการศึกษา จัดระเบียบห้องเรียน เลือกและสอนกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติ

2. การวางแผนการจัดการ เป็นการวางแผนการเรียนการสอนโดยมีหลักการจัดการอยู่ในใจตลอดเวลา วางแผนเพิ่มแรงจูงใจ วางแผนจัดการกับนักเรียนที่แตกต่างกัน และวางแผนร่วมมือกับผู้ปกครอง

3. การดำเนินการในชั้นเรียน เป็นการสร้างความร่วมมือ และความรับผิดชอบกระตุ้นและเสริมแรงพฤติกรรมที่เหมาะสม และดำเนินการเรียนการสอนตามแผน

สุรางค์ โค้วตระกูล (2556 : 470) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการชั้นเรียน หมายถึง การสร้างและการรักษาสิ่งแวดล้อมของห้องเรียนเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน หรือหมายถึงกิจกรรมทุกอย่างที่ครูทำเพื่อจะช่วยให้การสอนมีประสิทธิภาพและนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้สำหรับบทเรียนหนึ่งๆนอกจากนี้การจัดการห้องเรียนยังรวมถึงการที่ครูสามารถที่จะใช้เวลาที่กำหนดไว้ในตารางสอนได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย และการจัดที่นั่งของนักเรียน และอุปกรณ์ที่ครูจะใช้ในการสอนให้อยู่ในสภาพที่จะช่วยครูได้ในเวลาสอน

สันติ บุญภิรมย์ (2557 : 114) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินการในชั้นเรียน ประกอบด้วย 1) การเตรียมการ 2) การวางแผนจัดการ 3) การดำเนินการในชั้นเรียน สำหรับในแต่ละขั้นมีรายละเอียดประกอบ ดังนี้

1. การเตรียมการ หมายถึง การจัดเตรียมการเรียนไว้ให้พร้อมที่จะมีการเรียนการสอนในปีการศึกษานั้น ๆ ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมในด้านศักยภาพ

2. การวางแผนการเรียนการสอน หมายถึง การวางแผนการเรียนการสอนในชั้นเรียน และการวางแผนการเลือกใช้กิจกรรมต่าง ๆ มาใช้ประกอบการเรียนการสอนที่คาดว่าน่าจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของรายวิชานั้น ๆ

3. การดำเนินการในชั้นเรียน หมายถึง การดำเนินการเรียนการสอนให้เป็นไปตามกระบวนการที่ได้กำหนดไว้มีวัตถุปะสงค์เพื่อผู้เรียนได้มีความรู้ ความสามรถตามสมรรถนะของรายวิชา พร้อมทั้งมีปฏิกิริยาร่วมระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินการเรียนการสอนในแต่ละครั้ง และก่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่ายในระดับที่ยอมรับได้เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในชั้นเรียน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การจัดการชั้นเรียน หมายถึง การสร้างและการรักษาสิ่งแวดล้อมของห้องเรียนเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งวิธีการสร้างระเบียบวินัยในห้องเรียน เพื่อรักษาสภาพบรรยากาศในห้องเรียน ช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น นักเรียนเกิดความร่วมมือในกิจกรรมการเรียนรู้

1. ความสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียน

ความสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียน(Importance of Classroom Management) ที่มีต่อผู้เรียน ดังต่อไปนี้

1. ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความอบอุ่นในขณะอยู่ในชั้นเรียน และมีความสุขในขณะที่มีการเรียนการสอน

2. ช่วยให้ส่งเสริมสนับสนุนบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเวลาเรียนปกติและนอกเวลาเรียน

3. ช่วยให้ผู้เรียนและผู้สอนได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันตามธรรมชาติของรายวิชานั้น ๆ

4. ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ตระหนักในเรื่องของวินัยในชั้นเรียน

5. ช่วยป้องกันสิ่งรบกวนที่เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการเรียนการสอนและการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้เรียน

ดังนั้น การบริหารจัดการชั้นเรียน จึงเป็นการช่วยให้การเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของผู้สอนได้เอื้ออำนวยต่อกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญที่สุดในขณะนั้นให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของการศึกษาในระดับสูงสุด และผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพได้เต็มตามอัตภาพพร้อมทั้งส่งเสริม สนับสนุนการสอนของผู้สอนให้เต็มศักยภาพทั้งสองฝ่าย (สันติ บุญภิรมย์. 2557 : 115)

2. องค์ประกอบของการบริหารจัดการชั้นเรียน

สันติ บุญภิรมย์ (2557 : 115-116) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการชั้นเรียนไว้ดังนี้ องค์ประกอบของการจัดการชั้นเรียน (Element of Classroom Management) เพื่อให้ชั้นเรียนได้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ดังนั้น จึงมีการจัดองค์ประกอบของการจัดการชั้นเรียนดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบด้านกายภาพ หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกภายในชั้นเรียนจัดให้มีไว้อย่างเพียงพอ พร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา ซึ่งประกอบด้วย โต๊ะ เก้าอี้ ทั้งของผู้เรียน และผู้สอน กระดานดำ บอร์ดสำหรับจัดนิทรรศการ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การจัดเตรียมการในด้านวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นไว้อย่างครบถ้วน และมีคุณภาพดีพร้อมใช้งานตลอดเวลา

2. องค์ประกอบด้านสังคม หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนในรูปแบบต่าง ๆ ตามกิจกรรมประกอบการเรียนการสอนในแต่ละรายวิชา ผู้สอนกับผู้เรียนได้ช่วยกันทำงาน ผู้เรียนทำงานกันเป็นกลุ่ม ผู้สอนสาธิตให้ผู้เรียนได้ศึกษาสังเกต

3. องค์ประกอบด้านการศึกษา หมายถึง การจัดลำดับเนื้อหาสาระ ความรู้ให้เหมาะสมกับวุฒิภาวะของผู้เรียน พร้อมทั้งให้ผู้เรียนมีกาสวางแผนการเรียนร่วมกับผู้สอน และให้ผู้เรียนได้ตระหนักในคุณค่าของความรู้ ความสามารถที่ได้รับจากผู้สอน หรือการศึกษาค้นคว้าตามที่ได้รับมอบหมายให้เต็มตามอัตภาพ ทั้งนี้ เนื่องด้วยการจัดการศึกษาในส่วนของการจัดการชั้นเรียนเป็นเป้าหมายสูงสุดในการเรียนรู้ คือ ให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ให้เป็นไปตามอัตภาพและผู้เรียนสามารถพัฒนาได้โดยให้ความสำคัญไปที่การบริหารจัดการชั้นเรียน เนื่องจากชั้นเรียนเป็นสถานที่อยู่ของผู้เรียนตลอดระยะเวลาของการมาเรียนที่โรงเรียน สำหรับองค์ประกอบด้านกายภาพและด้านสังคม เป็นส่วนส่งเสริม สนับสนุนให้องค์ประกอบด้านการศึกษาของผู้เรียนได้มีความสมบูรณ์ครบถ้วน

3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียน

การบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นการจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้สะอาดเรียบร้อย น่าอยู่ น่าเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และการเรียนการสอนของผู้สอน เพื่อส่งเสริมวินัยในตนองและวินัยในสังคมให้ผู้เรียน ให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการทุกด้าน เพื่อใช้ทำกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งของผู้เรียน และผู้สอน นอกจากนั้น พวงรัตน์ เกษรแพทย์ (อ้างอิงจาก ศิริบูรณ์

สายโกสุม 2548 : 223-240) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการบริหารจัดการชั้นเรียน เพื่อช่วยรักษาสภาพแวดล้อมในการเรียนให้เป็นไปในทางบวกและเสริมสร้างในการบริหารจัดการชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ

1. เพื่อให้มีเวลาในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น คือการขยายเวลาแต่ละเสี้ยววินาทีให้มีสำหรับการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น ควรหลีกเลี่ยงการเข้าสายและออกก่อนเวลา ขจัดการขัดจังหวะการรบกวนขณะที่มีครูสอน ครูควรจัดการสอนให้มีลำดับต่อเนื่องกัน ให้เด็กทำกิจกรรมที่มีความหมาย ให้เด็กมีความตื่นตัวทำกิจกรรมที่เหมาะสมและคุ้มค่า

2. วิธีการในการเรียนรู้ การจะให้กิจกรรมทุกอย่างดำเนินไปโดยราบรื่น ครูต้องแน่ใจว่าเด็กมีส่วนร่วมในกิจกรรมเฉพาะอย่างไร ครูมีเกณฑ์และความคาดหวังอย่างไร ที่เป็นที่เข้าใจดี การให้สัญญาณเพื่อให้นักเรียนมีส่วนร่วม มีความชัดเจนสม่ำเสมอ หรือไม่ครูควรวางกฎเกณฑ์ไว้ชัดตั้งแต่ต้นปีการศึกษา

3. การบริหารเพื่อให้นักเรียนสามารถบริหารตนเองได้ดีขึ้นและสามารถพึ่งพาตนเองได้ กระตุ้นให้เด็กมีการจัดการกับตัวเอง ครูจะต้องใช้เวลาเป็นพิเศษเพื่อสอนให้เกิดสิ่งเหล่านี้ เป็นการสอนให้เกิดจิตสำนึกและความรับผิดชอบ

4. หลักการบริหารจัดการชั้นเรียน

พวงรัตน์ เกษรแพทย์ (อ้างอิงจาก สุพิน บุญชูวงศ์ 2544 : 128-129) ได้สรุปหลักการจัดการชั้นเรียนไว้ดังนี้

1. ชั้นเรียนควรมีสีสันที่น่าดูสบายตา มีอากาศถ่ายเทได้ดี แสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน อากาศไม่เป็นพิษ ไม่ร้อนจนเกินไป มีต้นไม้ ดอกไม้ประดับ และมีขนาดกว้างขวางอย่างเพียงพอ

2. สะอาดถูกสุขลักษณะ เป็นระเบียบเรียบร้อย น่าอยู่มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมคล้ายคลึงกับชีวิตในบ้าน ในครอบครัวของนักเรียน

3. สิ่งที่อยู่ในชั้นเรียน ไม่ว่าจะเป็นโต๊ะ เก้าอี้ มุมหนังสือ ป้ายนิเทศ สื่อการสอนประเภทต่าง ๆสามารถเคลื่อนไหว เคลื่อนที่ได้ สามารถจัดหรือดัดแปลงชั้นเรียนให้มีลักษณะเอื้ออำนวยต่อการสอนและกิจกรรมประเภทต่าง ๆ ได้

4. นักเรียนเรียนรู้ในชั้นเรียนอย่างมีความสุข มีอิสระ เสรีภาพในเรื่องการเรียนรู้ และในขณะเดียวกันก็มีวินัยในการดูแลตัวเองและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ปฏิสัมพันธ์ของนักเรียน และครูกับนักเรียนเป็นไปด้วยดี ทั้งส่งเสริมบรรยากาศและมีความเข้าใจในบทบาทของตนเอง

5. จัดมุมหนังสือ มุมประสบการณ์ สื่อการสอนบางประเภทให้เพียงพอ และมีประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

6. ชั้นเรียนที่ดีไม่จำกัดเฉพาะในห้องสี่เหลี่ยมที่กำหนดให้เท่านั้น แต่ยังมีชั้นเรียนแบบเปิด แบบธรรมชาติเป็นการศึกษานอกชั้นเรียนที่นักเรียนมีความต้องการและสนใจเช่นเดียวกัน

7. การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม เนื้อหาสาระ กระบวนการเรียนรู้ที่ต้องกระทำอยู่เสมอ ตามเหตุการณ์ข่าวคราวความเคลื่อนไหว สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของนักเรียน

8. ควรมีการจัดการเตรียมพร้อมต่อการสอนแต่ละครั้ง เพื่อพัฒนาทักษะสำคัญๆ บางประการ

9. ครูต้องระมัดระวังและควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกของตนให้ดี ไม่ก้าวร้าวแสดงอาการไม่พอใจให้เกิดขึ้นในชั้นเรียน

5. การจัดการชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

บรรยากาศที่พึงปรารถนาในชั้นเรียน

ในการจัดการเรียนการสอน ผู้สอนต่างปรารถนาให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น และผู้เรียนเกิดพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร บรรยากาศในชั้นเรียน มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้ความปรารถนานี้เป็นจริง บรรยากาศในชั้นเรียนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการสอน จัดแบ่งได้ 6 ลักษณะ สรุปได้ ดังนี้

1. บรรยากาศที่ท้าทาย (Challenge) เป็นบรรยากาศที่ครูกระตุ้นให้กำลังใจนักเรียนเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน นักเรียนจะเกิดความเชื่อมั่นในตนเองและพยายามทำงานให้สำเร็จ

2. บรรยากาศที่มีอิสระ (Freedom) เป็นบรรยากาศที่นักเรียนมีโอกาสได้คิดได้ตัดสินใจเลือกสิ่งที่มีความหมายและมีคุณค่า รวมถึงโอกาสที่จะทำผิดด้วย โดยปราศจากความกลัว และวิตกกังวล บรรยากาศเช่นนี้จะส่งเสริมการเรียนรู้ ผู้เรียนจะปฏิบัติกิจกรรมด้วยความตั้งใจโดยไม่รู้สึกตึงเครียด

3. บรรยากาศที่มีการยอมรับนับถือ (Respect) เป็นบรรยากาศที่ครูรู้สึกว่านักเรียนเป็นบุคคลสำคัญ มีคุณค่า และสามารถเรียนได้ อันส่งผลให้นักเรียนเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และเกิดความยอมรับนับถือตนเอง

4. บรรยากาศที่มีความอบอุ่น (Warmth) เป็นบรรยากาศทางด้านจิตใจ ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการเรียน การที่ครูมีความเข้าใจนักเรียน เป็นมิตร ยอมรับให้ความช่วยเหลือจะทำให้นักเรียนเกิดความอบอุ่น สบายใจ รักครู รักโรงเรียน และรักการมาเรียน

5. บรรยากาศแห่งการควบคุม (Control) การควบคุมในที่นี้ หมายถึง การฝึกให้นักเรียนมีระเบียบวินัย มิใช่การควบคุม ไม่ให้มีอิสระ ครูต้องมีเทคนิคในการปกครองชั้นเรียน และฝึกให้นักเรียนรู้จักใช้สิทธิหน้าที่ของตนเองอย่างมีขอบเขต

6. บรรยากาศแห่งความสำเร็จ (Success) เป็นบรรยากาศที่ผู้เรียนเกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จในงานที่ทำ ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น ผู้สอนจึงควรพูดถึงสิ่งที่ผู้เรียนประสบความสำเร็จให้มากกว่า การพูดถึงความล้มเหลว เพราะการที่คนเราคำนึงถึง แต่สิ่งที่ล้มเหลวจะมีผลทำให้ความคาดหวังต่ำ ซึ่งไม่ส่งเสริมให้การเรียนรู้ดีขึ้น บรรยากาศทั้ง 6 ลักษณะนี้มีผลต่อความสำเร็จของผู้สอนและความสำเร็จของผู้เรียน ผู้สอนควรสร้างให้เกิดในชั้นเรียน

ลักษณะของชั้นเรียนที่ดี

เพื่อให้การจัดชั้นเรียนที่ถูกต้องตามหลักการ ผู้สอนควรได้ทราบถึงลักษณะของชั้นเรียนที่ดีสรุปได้ดังนี้

1. ชั้นเรียนที่ดีควรมีสีสันที่น่าดู สบายตา อากาศถ่ายเทได้ดี ถูกสุขลักษณะ

2. จัดโต๊ะเก้าอี้และสิ่งที่ที่อยู่ในชั้นเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน และกิจกรรมประเภทต่าง ๆ

3. ให้นักเรียนได้เรียนอย่างมีความสุข มีอิสระเสรีภาพ และมีวินัยในการดูแลตนเอง

4.ใช้ประโยชน์ชั้นเรียนให้คุ้มค่า ครูอาจดัดแปลงให้เป็นห้องประชุม ห้องฉายภาพยนตร์และอื่น ๆ

5. จัดเตรียมชั้นเรียนให้มีความพร้อมต่อการสอนในแต่ละครั้ง เช่น การทำงานกลุ่ม การสาธิตการแสดงบทบาทสมมุติ

6. สร้างบรรยากาศให้อบอุ่น ให้ความเป็นกันเองกับผู้เรียน

6. รูปแบบการจัดชั้นเรียน

การจัดชั้นเรียนจัดได้หลายรูปแบบ โดยจัดให้เหมาะสมกับบทเรียน กิจกรรมการเรียนการสอน จำนวนนักเรียน สภาพแวดล้อมในชั้นเรียน ขนาดของห้องเรียน เป็นต้น ครูควรได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบของการจัดโต๊ะ เก้าอี้ มุมวิชาการ และมุมต่าง ๆ ในห้องเรียน เพื่อสร้างบรรยากาศของห้องเรียนให้น่าสนใจไม่ซ้ำซากจำเจ ไม่น่าเบื่อหน่าย นักเรียนจะเกิดความกระตือรือร้นและกระฉับกระเฉงในการเรียนดีขึ้น การจัดชั้นเรียนถ้าแบ่งตามวิธีการสอนจะได้ 2 แบบ คือ แบบธรรมดาและแบบนวัตกรรม

1. ชั้นเรียนแบบธรรมดา ชั้นเรียนแบบธรรมดาเป็นชั้นเรียนที่มีครูเป็นศูนย์กลางเป็นผู้นำการเรียนรู้ โดยมีผู้เรียนเป็นผู้รับความรู้จากครู การจัดชั้นเรียนแบบนี้จะมีโต๊ะครูอยู่หน้าชั้นเรียน และมีโต๊ะเรียนวางเรียงกันเป็นแถว โดยหันหน้าเข้าหาครู

1.1 ลักษณะการจัดชั้นเรียน การจัดชั้นเรียนแบบธรรมดานี้ โต๊ะเรียนของนักเรียนอาจเป็นโต๊ะเดี่ยวหรือโต๊ะคู่ก็ได้ ผนังห้องเรียนอาจจะมีกระดานป้ายนิเทศ หรือสื่อการสอนเช่น แผนภูมิ รูปภาพ แผนที่ติดไว้ ซึ่งสื่อการสอนเหล่านี้จะไม่เปลี่ยนบ่อยนัก การตกแต่งผนังห้องเรียนจะแตกต่างกันออกไปตามแต่สถานที่ตั้งของโรงเรียน โรงเรียนที่อยู่ในตัวเมืองอาจจะมีการตกแต่ง มากกว่าโรงเรียนที่อยู่

ห่างไกลออกไปตมชนบท เพราะหาสื่อการสอนได้ยากกว่า บางห้องเรียนอาจจะมีมุมความสนใจ แต่ก็ไม่ได้ถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอน

1.2 บทบาทของครูและนักเรียน บทบาทของครูและนักเรียนในชั้นเรียนแบบธรรมดานี้ ครูจะเป็นผู้รอบรู้ในด้านต่าง ๆ ใช้วิธีการสอนแบบป้อนความรู้ให้แก่นักเรียนโดยการบรรยาย และอธิบายให้นักเรียนฝังอยู่ตลอดเวลา ครูจะเป็นผู้แสดงกิจกรรมต่าง ๆ เอง แม้กระทั่งการทดลองอย่างง่ายๆ ไม่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ยิบจับ หรือแตะต้องสื่อการสอนที่ครูนำมาแสดง นักเรียนจึงต้องฟังครู มีโอกาสได้พูด หรือทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อค้นหาคำตอบใด ๆ สื่อการสอนที่ใช้ส่วนมาก ได้แก่ ชอล์ก กระดานดำ และแบบเรียน

2. ชั้นเรียนแบบนวัตกรรม ชั้นเรียนแบบนวัตกรรม เป็นชั้นเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิควิธีการแบบสอนใหม่ๆ เช่น การเรียนรู้แบบร่วมมือ แบบโฟร์แมท แบบสตอรี่ไลน์ แบบโครงงาน เป็นต้น ซึ่งทำให้นักเรียนจะมีอิสระในการเรียน อาจเรียนเป็นกลุ่ม หรือเป็นรายบุคคล โดยมีครูเป็นผู้ให้คำปรึกษา การจัดชั้นเรียนจึงมีรูปแบบการจัดโต๊ะเก้าอี้ในลักษณะต่าง ๆ ไม่จำเป็นต้องเรียงแถวหันหน้าเข้าหาครู เช่น จัดเป็นรูปตัวที ตัวยู วงกลม หรือจัดเป็นกลุ่ม

2.1 ลักษณะการจัดชั้นเรียน การจัดชั้นเรียนแบบนวัตกรรมนี้ โต๊ะครู ไม่จำเป็นต้องอยู่หน้าชั้น อาจเคลื่อนย้ายไปตามมุมต่าง ๆ การจัดโต๊ะนักเรียนจะเปลี่ยนรูปแบบไปตามลักษณะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ส่วนใหญ่นิยมจัดโต๊ะเป็นกลุ่ม เพื่อให้นักเรียนปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน มีการจัดศูนย์สนใจ มีสื่อการสอนในรูปของชุดการสอน หรือเครื่องช่วยสอนต่าง ๆ ไว้ให้นักเรียนศึกษาด้วยตนเอง หรือศึกษาร่วมกับเพื่อน มีการตกแต่งผนังห้องและเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับเรื่องที่นักเรียนกำลังเรียน

2.2 บทบาทของครูและนักเรียน การจัดชั้นเรียนแบบนี้ครูจะเป็นผู้กำกับ และแนะแนวนักเรียนเป็นผู้แสดงบทบาท ครูจะพูดน้อยลง ให้นักเรียนได้คิด ได้ถาม ได้แก้ปัญหา และได้ทำกิจกรรมด้วยตนเอง นักเรียนอาจจะเรียนด้วยตนเองจากสื่อประสม เช่น บทเรียนแบบโปรแกรม ชุดการสอน คอมพิวเตอร์ช่วยสอน ครูจะเป็นผู้ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือเมื่อจำเป็น ดังนั้น การจัดชั้นเรียนแบบนี้จึงเป็นการจัดชั้นเรียนที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตรที่ต้องการให้ผู้เรียนได้คิดค้นคว้า วิเคราะห์วิจารณ์ และลงมือปฏิบัติจริงทุกขั้นตอน จนสามารถเรียนรู้ได้ตนเอง

7. ประเภทของบรรยากาศการเรียนรู้

บรรยากาศการเรียนรู้สามารถจำแนกออกได้ดังนี้

1. บรรยากาศทางจิตวิทยา เป็นลักษณะของบรรยากาศที่เกิดขึ้นโดยการกระทำของผู้เรียนที่ส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของผู้เรียน ถ้าลักษณะบรรยากาศทางจิตวิทยาเป็นไปใน

ทางบวก ผู้เรียนจะเกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ ผ่อนคลาย ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้โดยง่าย และมีผลทำให้รู้สึกมีความสุขในการเรียนรู้ ทำให้เป็นผู้ที่รักและใฝ่ในการเรียนรู้

2. บรรยากาศทางกายภาพ เป็นลักษณะของบรรยากาศที่เกิดจากการจัดอาคารสถานที่ สื่อวัสดุอุปกรณ์ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ และสภาพของผู้เรียน การจัดบรรยากาศทางกายภาพที่ตอบสนองผู้เรียนและการทำกิจกรรมต่าง ๆ จะทำให้ผู้เรียนได้รับความสะดวก และดำเนินกิจกรรมด้วยความราบรื่น ส่งผลให้การเรียนรู้ดำเนินไปด้วยดี ไม่ติดขัดไม่รู้สึกว่ามีความยุ่งยาก ทำให้ผู้เรียนรักที่จะเรียนและเป็นผู้เรียนที่กระตือรือร้น มีความสนใจต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัว

3. บรรยากาศทางสังคม เป็นบรรยากาศที่เกิดจากผลการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มที่อยู่ร่วมกันและทำกิจกรรมร่วมกัน การมีบรรยากาศทางสังคมที่เป็นมิตรต่อกัน จะทำให้ผู้เรียนรู้สึก อบอุ่นใจ เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันและกัน มีการอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นเป้าหมายประการหนึ่งของการจัดการศึกษา

8. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้

จากประเภทของบรรยากาศที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ทั้ง 3 ประเภทดังกล่าวข้างต้น ครูซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่จะก่อให้เกิดบรรยากาศดังกล่าวได้ จึงมีแนวทางที่จะส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพดังนี้

1. บรรยากาศทางจิตวิทยา เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด ควรเริ่มต้นจากสิ่งใกล้ตัวผู้เรียนรู้มากที่สุด คือความรู้สึกภายใน ทั้งนี้จะต้องไม่มีบรรยากาศของความกลัว ความหวาดระแวง ความดูหมิ่นเหยียดหยาม ติเตียน บรรยากาศของการเรียนรู้ที่เน้นตัวผู้เรียนเป็นสำคัญจะต้องให้อิสรภาพแก่ผู้เรียน โดยเฉพาะอิสรภาพจากความหวาดกลัว ซึ่งจากความเห็นดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของบรรยากาศทาง จิตวิทยาที่มีผลต่อความรู้สึก และการกระทำของผู้เรียน บรรยากาศทางจิตวิทยาที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1.1 การสร้างบรรยากาศที่ท้าทายกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้เรียนมีความอยากรู้อยากเห็น อยากแก้ปัญหา อยากแสวงหาคำตอบ ซึ่งบรรยากาศดังกล่าวเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถที่จะแก้ปัญหาหรือทำกิจกรรมนั้น ๆ ได้ และให้กำลังใจ เมื่อผู้เรียนได้ลงมือทำหรือตอบสนอง รวมทั้งการยกตัวอย่างความสำเร็จ หรือสิ่งที่ผู้เรียนเคยทำมาก่อนทำให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจในความสามารถ และเกิดความภูมิใจทำให้ไม่มีความกลัวที่จะทำกิจกรรมอื่น ๆ ต่อไป

1.2 การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น ปลอดภัย มีความเป็นมิตร ปราศจากความหวาดกลัวที่จะแสดงออก ซึ่งบรรยากาศดังกล่าวจะทำให้เด็กเป็นคนกล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าที่จะคิดลองทำสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าผลที่ได้นั้นจะเป็นไปตามที่คิดหรือไม่ก็ตาม การสร้างบรรยากาศดังกล่าวสามารถทำได้โดยครูทำหน้าที่ในการช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดความราบรื่นในการทำกิจกรรมต่าง ๆโดยอาจเข้าไปช่วย

เป็นผู้ร่วมคิดในการทำปัญหาที่ยากให้ง่ายหรือลดความซับซ้อนลง แต่ยังคงให้เด็กได้ใช้ความสามารถของเขาในการเรียนรู้ โดยมีการสนับสนุนเสริมแรง และให้คำปรึกษาจากครู

1.3 บรรยากาศที่เป็นอิสระในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง บรรยากาศดังกล่าวนี้จะทำให้เด็กพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง ลดการพึ่งพิงผู้อื่น กล้าคิด กล้าแสดงออก มีความมั่นใจในตนเอง กล้าริเริ่ม มีความคิดสร้างสรรค์ มีภาวะผู้นำ และกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ บรรยากาศที่เป็นอิสระนี้ทำได้โดยครูให้โอกาส และสนับสนุนให้เด็กได้ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตัวเอง ครูเป็นเพียงผู้ให้คำปรึกษา ให้การช่วยเหลือเมื่อเด็กต้องการเท่านั้น ขณะเดียวกันต้องให้โอกาสแก่เด็กแต่ละคนในการที่จะเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตน และให้เวลาอย่างพอเพียงตามความสนใจของผู้เรียนเนื่องจากเด็กแต่ละคนมีวิธีการเรียนรู้และใช้เวลาในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน แต่แม้ว่าเด็กจะได้รับอิสระดังกล่าว ครูก็ต้องสอนให้เด็กคำนึงถึงการอยู่ร่วมกัน ความเป็นอิสระของแต่ละคนจะต้องไม่รบกวนหรือทำให้ผู้อื่นมีความสะดวกน้อยลง

1.4 บรรยากาศที่ให้ได้รับความสำเร็จและเรียนรู้ผลที่เกิดจากการทำสิ่งต่าง ๆ บรรยากาศดังกล่าวจะทำให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีกำลังใจเข้มแข็ง มีความมั่นใจในการทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล มีการกำหนดจุดมุ่งหมายของการทำสิ่งต่าง ๆ และยอมรับผลจากการกระทำทั้งความสำเร็จและผลที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ครูสามารถสร้างบรรยากาศดังกล่าวได้โดยการให้เด็กกำหนดจุดมุ่งหมายและวางแผนที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ และลงมือปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ ให้เวลาอย่างเพียงพอที่จะทำตามแผนงาน ครูคอยสนับสนุนให้กำลังใจ คอยแก้ปัญหาเมื่อเด็กต้องการ ให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับหลังการปฏิบัติ ให้การเสริมแรงชื่นชมยินดีต่อผลสำเร็จ แต่ถ้าหากผลไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ก็อธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจถึงการหาความรู้จากความล้มเหลว ให้กำลังใจและให้ทดลองแก้ปัญหาด้วยวิธีที่ต่างออกไป

1.5 บรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยการเริ่มจากการที่ครูยอมรับผู้เรียนให้ความสำคัญต่อการคิดและการกระทำของผู้เรียน รับฟังและให้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จัดให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่มย่อย มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มให้ได้รับความสำเร็จจากการทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้เกิดการยอมรับระหว่างเด็กกับเพื่อน และเกิดความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากครู เห็นความสำคัญของกลุ่ม บรรยากาศดังกล่าวทำให้เกิดการพัฒนาวุฒิภาวะ ได้รับประสบการณ์ทางบวกในการพัฒนาตนเอง เกิดการ นับถือระหว่างกัน ทำให้เกิดความเป็นอิสระ ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น สามารถที่จะคิด เลือกและตัดสินใจเข้าใจถึงความสามารถของตนเอง ยอมรับผลการกระทำทั้งที่สำเร็จและทำความเข้าใจได้เมื่อทำผิดหรือล้มเหลว รู้จักนำอุปสรรคหรือความล้มเหลวมาเป็นประสบการณ์การเรียนรู้และแนวทางแก้ปัญหา เนื่องจากเชื่อว่าตนมีความสามารถที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลากหลายวิธีเพื่อให้ได้ผลตามที่ต้องการ

1.6 บรรยากาศแห่งความใกล้ชิด สนิทสนมและมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน เนื่องจากเด็กทุกคนต้องการความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยทางจิตใจ ต้องการการเอาใจใส่ และความรักใคร่ การจัดให้ผู้เรียนอยู่ร่วมกัน ได้เล่น ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน โดยขจัดหรือลดความขัดแย้งลงให้มากที่สุด หรือไม่ให้เกิดขึ้นเลย การสอนให้รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา รู้จักการให้อภัย และช่วยเหลือกัน ทำให้เกิดความรู้สึกรักใคร่ กลมเกลียวกัน นอกจากนี้ครูต้องแสดงความรู้สึกที่ดีต่อผู้เรียน แสดงให้ผู้เรียนรับรู้ว่าตนเป็นที่ยอมรับของครู ทั้งการคิดและการกระทำ การแสดงออกของครู ได้แก่ การแสดงท่าทีที่แสดงถึงการเอาใจใส่ทางบวกต่อผู้เรียนอย่างจริงใจที่สอดคล้องกับการแสดงออกทางบวกของผู้เรียน เช่น การสัมผัสทางกาย การมอง การสบตา การใช้คำพูด การแสดงสีหน้าท่าทาง การได้รับการเอาใจใส่ดังกล่าว ทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าเป็นที่ต้องการของครู มีความสำคัญเป็นคนหนึ่งที่มีความหมาย ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง และต่อผู้อื่น บรรยากาศการอยู่ร่วมกันอย่างรักใคร่ ทำให้เกิดความสุขในการทำสิ่งต่าง ๆ และเกิดการเรียนรู้โดยง่าย

2. การจัดบรรยากาศทางกายภาพ เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมด้านอาคาร สถานที่ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งความรู้ที่เกื้อกูลต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้เรียน โดยเน้นความสะดวกสบาย สามารถเคลื่อนไหวได้อย่างอิสระ มีเครื่องมือและแหล่งความรู้ สอดคล้องกับกิจกรรมและความต้องการ สำหรับการจัดบรรยากาศทางกายภาพที่ส่งเสริมการเรียนรู้สามารถดำเนินการได้ ดังนี้

2.1 การจัดสถานที่และบริเวณในห้องเรียนที่อำนวยความสะดวกและตอบสนองการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีการกำหนดพื้นที่ในการจัดเก็บอุปกรณ์ เครื่องเล่น ที่เด็กต้องการใช้อย่างเป็นระบบสะดวกในการนำมาใช้ การทำความสะอาดและการจัดเก็บจัดบริเวณการทำกิจกรรมที่สะดวกต่อการทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม มีบริเวณที่ว่างพอที่จะเคลื่อนไหวได้อย่างอิสระ สามารถเตรียมย้ายไปสู่การทำกิจกรรมอื่นได้โดยไม่รบกวนทำกิจกรรมของผู้อื่น มีการจัดบริเวณสำหรับการจัดแสดงหรือเก็บผลงานที่เกิดจากการทำกิจกรรมของเด็ก

2.2 การจัดสื่อวัสดุ อุปกรณ์ที่สอดคล้องกับกิจกรรม ทั้งนี้เนื่องจากเด็กปฐมวัยเรียนรู้จากการกระทำ การมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อ วัสดุต่าง ๆ ทำให้เกิดความเข้าใจและแสดงผลการเรียนรู้ผ่านการแสดงออกและจากผลงาน ดังนั้นจะต้องจัดหาสื่อ อุปกรณ์ที่สอดคล้องกับรูปแบบกิจกรรมที่ได้ออกแบบไว้ การมีสื่อ วัสดุอย่างหลากหลาย พอเพียง สะดวกในการนำมาใช้ จะช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้

2.3 การจัดแหล่งความรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมและความสนใจของผู้เรียนซึ่งแหล่งความรู้เหล่านี้ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ทั้งที่สอดคล้องกับหน่วยประสบการณ์ที่ผู้เรียนเลือกเรียนและแหล่งความรู้ที่จัดประจำไว้ เพื่อตอบสนองความสนใจที่หลากหลาย การจัดแหล่งความรู้ควรคำนึงถึง

ลักษณะการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยและใช้ได้อย่างสะดวก ขณะเดียวกันแหล่งความรู้ก็ต้องน่าสนใจเป็นเครื่องเร้ากระตุ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนอยากสืบเสาะ ค้นหา และลงมือ

3. บรรยากาศทางสังคม เป็นบรรยากาศที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่อยู่ร่วมกัน การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข จะทำให้ผู้เรียนรู้สึกรักที่จะเรียนรู้และเกิดการเรียนรู้ได้โดยง่าย การเรียนรู้ดังกล่าว ได้แก่ การเรียนรู้ด้านความรู้ และการเรียนรู้ทางสังคม ทั้งนี้เนื่องจากเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษา คือ การให้ผู้เรียนมีความรู้ และสามารถนำความรู้นั้นไปใช้ในการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างราบรื่นมีความสุข สำหรับการจัดบรรยากาศทางสังคมที่สนับสนุนการเรียนรู้ สามารถดำเนินการได้ดังนี้

3.1 การสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย ให้ผู้เรียนรู้สึกว่ามีความเท่าเทียมกัน โดยครูต้องกำหนดให้มีอิทธิพลในห้องให้น้อยที่สุด สร้างระบบการอยู่ร่วมกันแบบประชาธิปไตย ให้ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน มีการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูกับผู้เรียนด้วยกัน ฝึกการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

3.2 การสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ โดยจัดกิจกรรมให้เกิดการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้เล่น ทำงานและเรียนรู้จากกลุ่มเพื่อน ครูคอยปรับปรุงการใช้ภาษา มารยาทและพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อให้เด็กสามารถทำงานกับกลุ่มเพื่อนได้อย่างดี เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนได้ทำสิ่งต่าง ๆ ในบรรยากาศร่วมมือร่วมใจกัน ซึ่งแม้จะมีการแข่งขันกันบ้าง แต่ควรเป็นการแข่งขันกันอย่างเป็นมิตร ได้มีโอกาสได้รับผลแห่งการทำงานร่วมกัน การปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งด้านความคิด และการกระทำอันส่งผลต่อการเรียนรู้ทักษะทางสังคม ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนที่จะนำไปใช้ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นต่อไป

3.3 สร้างบรรยากาศแห่งการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันทั้งครูกับผู้เรียน ในหมู่ผู้เรียนด้วยกัน และกับบุคคลอื่น ๆ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เริ่มด้วยการสื่อสารที่ดี ซึ่งการสื่อสารระหว่างกันนั้นสามารถทำได้ทั้งการใช้วาจา ภาษาท่าทาง และการปฏิบัติต่อกัน ครูมีหน้าที่ในการกระตุ้นให้ผู้เรียนปฏิบัติต่อกันด้วยดี ไม่มีการทะเลาะเบาะแว้ง ครูมีหน้าที่ในการลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และจะต้องเป็นแบบฉบับของการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตนเองกับผู้อื่น

3.4 สร้างบรรยากาศที่ไม่กดดัน โดยลดกิจกรรมที่ต้องมีการแข่งขัน เพื่อให้เกิดผลแพ้ ชนะหรือการเป็นที่หนึ่งเหนือผู้อื่น ให้ทุกคนมีโอกาสได้แสดงออกเท่าเทียมกันและได้รับการยกย่องเหมือนกัน สำหรับการประเมินผลการเรียนรู้ ควรประเมินผลที่แสดงถึงพัฒนาการแห่งความเป็นคนเก่งคนดี และมีความสุข ให้ผู้เรียนได้รู้ผลของการกระทำของตนเอง และมีการพัฒนาตนเองโดยไม่ต้องแข่งขันกับผู้อื่น

7. ปัญหาในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้

7.1 ข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ ไม่มีงบประมาณในการส่งเสริมการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ เนื่องจากการจัดการตกแต่งห้องเรียนในแต่ละครั้งอาจจะต้องอาศัยงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์ตกแต่งต่าง ๆ

7.2 ขาดความร่วมมือของบุคลากรและผู้เรียน ในบางห้องเรียนครูผู้สอนและนักเรียนเกิดความขัดแย้งและมองไม่เห็นความสำคัญของการจัดการบริหารชั้นเรียน

7.3 ครูไม่มีเวลา ไม่มีความรู้ ครูบางท่านมีภาระการสอนในหลายชั้นเรียน ทำให้ไม่มีเวลาในการปรับปรุงหรือตกแต่งภายในห้องเรียน อีกทั้งขาดประสบการณ์ในการจัดการบริหารห้องเรียน

7.4 ผู้บริหารไม่สนับสนุน ผู้บริหารในบางโรงเรียนไม่เห็นความสำคัญและขาดความเข้าใจในการจัดการบริหารชั้นเรียน

การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน จึงเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถรับผิดชอบควบคุมดูแลตนเอง ได้ในอนาคต การจัดบรรยากาศมี ทั้งด้านกายภาพเป็นการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนทั้งการจัดตกแต่งในห้องเรียน จัดที่นั่ง จัดมุมเสริมความรู้ต่าง ๆ ให้สะดวกต่อการเรียนการสอน ทางด้านจิตวิทยา เป็นการสร้างความอบอุ่น ความสุขสบายใจให้กับผู้เรียน ผู้สอนควรจัดบรรยากาศทั้ง 2 ด้านนี้ให้เหมาะสม นอกจากนี้การสร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ให้เกิดความสุขแก่ผู้เรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะสร้างคุณลักษณะนิสัยของการใฝ่เรียนรู้ การมีนิสัยรักการเรียนรู้ การเป็นคนดี และการมีสุขภาพจิตที่ดีสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขทั้งในปัจจุบันและอนาคตต่อไป ซึ่งบุคคลสำคัญที่จะสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นได้ คือ ครูผู้นำทางการเรียนรู้นั่นเองการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพนั้นเกิดจากการเรียนรู้ที่ครบวงจร ซึ่งได้แก่ การให้ผู้เรียนเลือกเรื่องที่จะเรียนและวิธีการเรียน จากนั้นจึงลงมือปฏิบัติตามที่ได้คิดไว้โดย การเรียนรู้ร่วมกับกลุ่มแล้วสรุปความรู้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ประสิทธิภาพของการเรียนรู้ยังเกิดจาก การสนับสนุนจากปัจจัยเอื้อสามประการคือ การเรียนรู้อย่างสอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้ของวัยหรือพัฒนาการ ได้แก่ การเรียนรู้โดยการเคลื่อนไหวและการกระทำ ปัจจัยเอื้อประการต่อมา คือบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ที่สร้างความรู้สึกมีความสุข ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ปลอดภัยและได้รับการยอมรับจากกลุ่ม ส่วนปัจจัยเอื้อที่สามคือการดูแลสนับสนุนและอำนวยความสะดวกของครูในการจัดกิจกรรมให้เด็กได้สร้างความรู้ผ่านการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน กับครู และสิ่งแวดล้อม ดังนั้นการจัดบรรยากาศที่เหมาะสมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ของเด็ก เพราะการเรียนท่ามกลางบรรยากาศที่มีความสุข ผู้เรียนจะเกิดความรู้สึกผ่อนคลายไม่กดดัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่ายและมีประสิทธิภาพ

1. การจัดการชั้นเรียนด้านสิ่งแวดล้อมกายภาพ

สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ เป็นสภาพแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ อาคาร สถานที่โต๊ะ เก้าอี้ สื่อ อุปกรณ์การสอนต่าง ๆ รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ตามธรรมชาติได้แก่ ต้นไม้ พืช ภูมิอากาศ ภูมิประเทศ เป็นต้น สภาพแวดล้อมทางการเรียนด้านกายภาพ จะส่งผลต่อการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมในห้องเรียนและสภาพแวดล้อม ภายนอกห้องเรียน โดยมีการจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในห้องเรียนให้เป็นระเบียบเรียบร้อย น่าดู มีความสะอาด มีเครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมให้การเรียนของนักเรียนสะดวก ขึ้น เช่น ห้องเรียนมีขนาดเหมาะสม แสงเข้าถูกทาง และมีแสงสว่างเพียงพอ กระดานดำมีขนาดเหมาะสม โต๊ะเก้าอี้มีขนาดเหมาะสมกับวัยนักเรียน เป็นต้น

สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน ประกอบด้วยห้องเรียนและอุปกรณ์การเรียนต่าง ๆ แสงสว่าง สี เสียง อุณหภูมิ เหล่านี้เป็นต้น

1. ห้องเรียน และอุปกรณ์การเรียน ได้แก่ ห้อง พื้นห้อง ผนัง ประตู หน้าต่าง ขนาด และ พื้นที่ว่างภายในห้องเรียน โต๊ะ เก้าอี้ กระดานดำ อุปกรณ์ตกแต่งห้องเรียน เช่น แจกันดอกไม้ ภาพวาด เป็นต้น

2. แสงสว่าง ได้แก่แสงธรรมชาติจากดวงอาทิตย์ และแสงประดิษฐ์ ซึ่งเป็นแสงจาก หลอดไฟประดิษฐ์

3. เสียง ได้แก่ เสียงบรรยายของผู้สอน เสียงการสนทนาระหว่างผู้สอน และผู้เรียนหรือ ผู้เรียนกับผู้เรียน เสียงจากเครื่องขยายเสียง เหล่านี้จะต้องมีระดับความดังที่พอเหมาะ

4. อุณหภูมิ ได้แก่ ระดับความชื้นของอากาศ การถ่ายเทของอากาศ การระบายอากาศ โดยธรรมชาติและการ ระบายอากาศจากอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ได้แก่ พัดลม เครื่องปรับอากาศ เป็นต้น

สภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน ได้แก่ แหล่งความรู้ต่าง ๆ เช่น แหล่งวิทยาบริการ ห้องปฏิบัติการ ห้องทดลอง โรงฝึกงาน ห้องสมุด ศูนย์วัฒนธรรม ต่าง ๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะ มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับ การเรียน และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากในห้องเรียน

การจัดบรรยากาศทางด้านกายภาพ การจัดบรรยากาศทางด้านกายภาพ เป็นการจัดวัสดุ อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน รวมตลอดไปถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เสริมความรู้ เช่น ป้ายนิเทศ มุมวิชาการ ชั้นวางหนังสือ โต๊ะวางสื่อการสอน ฯลฯ ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ทำให้เกิด ความสบายตา สบายใจแก่ผู้พบเห็น ถ้าจะกล่าวโดยละเอียดแล้ว การจัดบรรยากาศทางด้ายกายภาพ ได้แก่ การจัดสิ่งต่อไปนี้

1. การจัดโต๊ะเรียนและเก้าอี้ของนักเรียน

- ให้มีขนาดเหมาะสมกับรูปร่างและวัยของนักเรียน
- ให้มีช่องว่างระหว่างแถวที่นักเรียนจะลุกนั่งได้สะดวก และทำกิจกรรมได้คล่องตัว
- ให้มีความสะดวกต่อการทำความสะอาดและเคลื่อนย้ายเปลี่ยนรูปแบบที่นั่งเรียน
- ให้มีรูปแบบที่ไม่จำเจ เช่น อาจเปลี่ยนเป็นรูปตัวที ตัวยู รูปครึ่งวงกลม หรือ เข้ากลุ่มเป็นวงกลมได้ อย่างเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอน
- ให้นักเรียนที่นั่งทุกจุดอ่านกระดานดำได้ชัดเจน
- แถวหน้าของโต๊ะเรียนควรอยู่ห่างจากกระดานดำพอสมควร ไม่น้อยกว่า 3 เมตร ไม่ควรจัดโต๊ะติดกระดานดำมากเกินไป ทำให้นักเรียนต้องแหงนมองกระดานดำ และหายใจเอาฝุ่นชอล์กเข้าไปมาก ทำให้เสียสุขภาพ

2. การจัดโต๊ะครู

- ให้อยู่ในจุดที่เหมาะสม อาจจัดไว้หน้าห้อง ข้างห้อง หรือหลังห้องก็ได้ งานวิจัยบางเรื่องเสนอแนะให้จัดโต๊ะครูไว้ด้านหลังห้องเพื่อให้มองเห็นนักเรียนได้อย่างทั่วถึง อย่างไรก็ตาม การจัดโต๊ะครูนั้นขึ้นอยู่กับรูปแบบการจัดที่นั่งของนักเรียนด้วย
- ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ทั้งบนโต๊ะและในลิ้นชักโต๊ะ เพื่อสะดวกต่อการทำงานของครู และการวางสมุดงานของนักเรียน ตลอดจนเพื่อปลูกฝังลักษณะนิสัยความเป็นระเบียบเรียบร้อยแก่นักเรียน

3. การจัดป้ายนิเทศ ป้ายนิเทศ ไว้ที่ฝาผนังของห้องเรียน ส่วนใหญ่จะติดไว้ที่ข้างกระดานดำทั้ง 2 ข้าง ครูควรใช้ป้ายนิเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน โดย

- จัดตกแต่งออกแบบให้สวยงาม น่าดู สร้างความสนใจให้แกนักเรียน
- จัดเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับบทเรียน อาจใช้ติดสรุปบทเรียน ทบทวนบทเรียน หรือเสริมความรู้ให้แก่นักเรียน
- จัดให้ใหม่อยู่เสมอ สอดคล้องกับเหตุการณ์สำคัญ หรือวันสำคัญต่าง ๆ ที่นักเรียนเรียนและควรรู้
- จัดติดผลงานของนักเรียนและแผนภูมิแสดงความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียนจะเป็นการให้แรงจูงใจที่น่าสนใจวิธีหนึ่ง

4. การจัดสภาพห้องเรียน ต้องให้ถูกสุขลักษณะ กล่าวคือ

- มีอากาศถ่ายเทได้ดี มีหน้าต่างพอเพียง และมีประตูเข้าออกได้สะดวก

- มีแสงสว่างพอเหมาะ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนอ่านหนังสือได้ชัดเจน เพื่อเป็นการถนอมสายตา ควรใช้ไฟฟ้าช่วย ถ้ามีแสงสว่างน้อยเกินไป

- ปราศจากสิ่งรบกวนต่าง ๆ เช่น เสียง กลิ่น ควัน ฝุ่น ฯลฯ

- มีความสะอาด โดยฝึกให้นักเรียนรับผิดชอบช่วยกันเก็บกวาด เช็ดถู เป็นการปลูกฝังนิสัยรักความสะอาด และฝึกการทำงานร่วมกัน

5. การจัดมุมต่าง ๆ ในห้องเรียน ได้แก่

- มุมหนังสือ ควรมีไว้เพื่อฝึกนิสัยรักการอ่าน ส่งเสริมให้นักเรียนอ่านคล่อง ส่งเสริม การค้นคว้าหาความรู้ และการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ครูควรหาหนังสือหลาย ๆ ประเภท ที่มีความยากง่าย เหมาะสมกับวัยของนักเรียนมาให้อ่าน และควรหาหนังสือชุดใหม่มาเปลี่ยนบ่อย ๆ การจัดมุมหนังสือควรจัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อยเพื่อสะดวกต่อการหยิบอ่าน

- มุมเสริมความรู้กลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ ควรจัดไว้ให้น่าสนใจ ช่วยเสรมความรู้ ทบทวนความรู้ เช่น มุมภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา มุมความรู้ข่าว เหตุการณ์ ฯลฯ

- มุมแสดงผลงานของนักเรียน ครูควรติดบนป้ายนิเทศ แขวนหรือจัดวางไว้บนโต๊ะ เพื่อให้นักเรียนเกิดความภูมิใจในความสำเร็จ และมีกำลังใจในการเรียนต่อไป อีกทั้งยังสามารถแก้ไข พัฒนาผลงานของนักเรียนให้ดีขึ้นโดยลำดับได้อีกด้วย

- ตู้เก็บสื่อการเรียนการสอน เช่น บัตรคำ แผนภูมิ ภาพพลิก กระดาษ สี กาว ฯลฯ ควรจัดไว้ให้เป็นระเบียบ เป็นสัดส่วน สะดวกต่อการหยิบใช้ อุปกรณ์ชิ้นใดที่เก่าเกินไปหรือไม่ใช้แล้ว ไม่ควรเก็บไว้ในตู้ให้ดูรกรุงรัง

- การประดับตกแต่งห้องเรียน ครูส่วนใหญ่มักนิยมประดับตกแต่งห้องเรียน ด้วยสิ่งต่าง ๆ เช่น ม่าน มู่ลี่ ภาพ ดอกไม้ คำขวัญ สุภาษิต ควรตกแต่งพอเหมาะไม่ให้ดูรกรุงรัง สีสันที่ใช้ ไม่ควรฉูดฉาด หรือใช้สีสะท้อนแสง อาจทำให้นักเรียนเสียสายตาได้ การประดับตกแต่งห้องเรียน ควรคำนึงถึงหลักความเรียบง่าย เป็นระเบียบ ประหยัด มุ่งประโยชน์ และสวยงาม

- มุมเก็บอุปกรณ์ทำความสะอาด ตลอดจนชั้นวางเครื่องมือเครื่องใช้ของนักเรียน เช่น แปรงสีฟัน ยาสีฟัน แก้วน้ำ กล่องอาหาร ปิ่นโต ฯลฯ ควรจัดวางไว้อย่างเป็นระเบียบ และหมั่นเช็ดถู ให้สะอาดเสมอ

ลักษณะของการจัดชั้นเรียนทางกายภาพที่ดี

จากงานวิจัยในปัจจุบันพบว่าการจัดชั้นเรียนทางกายภาพที่ดีนั้นจะสะท้อนลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีการจัดที่ว่างในชั้นเรียนอย่างชัดเจน เพื่อใช้อเนกประสงค์และเพื่อให้นักเรียนมั่นใจในการใช้ที่ว่างของตน ตัวอย่างเช่น ชั้นเรียนจะประกอบด้วยพื้นที่ทั้งในส่วนที่มีการเคลื่อนไหวอย่าง

พลุกพล่านได้แก่ บริเวณที่มีการใช้วัสดุอุปกรณ์ร่วมกัน และที่ว่างส่วนตัวที่นักเรียนจะทำงานได้โดยลำพัง เช่น โต๊ะในแถวของนักเรียนแต่ละคน เป็นต้น

2. ในชั้นเรียนที่มีนักเรียนมีปัญหาทั้งทางด้านการเรียน และด้านพฤติกรรมอาจแก้ปัญหาได้ด้วยการแยกออกมาอยู่ในที่ว่างมากขึ้น เพื่อให้นักเรียนสงบ มีสมาธิในการทำงานได้อย่างอิสระตามลำพัง

3. มีที่ว่างส่วนตัวของนักเรียนแต่ละคน และมีพื้นที่ของนักเรียนทั้งกลุ่มใหญ่ กลุ่มเล็กสำหรับทำกิจกรรมต่าง ๆ จึงควรจัดสถานที่เฉพาะเพื่อให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนหรือระหว่างนักเรียนกับครู และอาจจะมีที่ว่างสำหรับจัดเก็บอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ สื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ

4. ลักษณะที่นั่งของนักเรียนเป็นแถวเพื่อสะดวกในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ในเนื้อหาวิชาการ ในขณะที่การจัดที่นั่งแบบกลุ่ม จะทำให้นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

5. การจัดชั้นเรียนในบริเวณที่จำกัดและมีการใช้อย่างหนาแน่น เช่น บริเวณที่เหลาดินสอ ที่วางถังขยะหลังห้อง หรือบริเวณที่มีการเรียนการสอน ตลอดจนส่วนที่จะทำให้นักเรียนถูกรบกวนโดยง่าย ครูควรจัดให้นักเรียนนั่งห่างออกไป

6. ครูและนักเรียนทั้งชั้นควรมองเห็นกันและกันอย่างชัดเจน นอกจากนี้ลักษณะของการเคลื่อนไหวในชั้นเรียนนั้น ควรให้ครูมีโอกาสใกล้ชิดนักเรียนได้มากที่สุด

7. ควรจำกัดสิ่งเร้าทางการมองเห็นและการได้ยินที่จะมารบกวนความสนใจ และพฤติกรรมของนักเรียนซึ่งจะทำให้เกิดผลดีต่อการดำเนินในชั้นเรียน

8. การจัดที่ว่างสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษควรให้นั่งอยู่ใกล้กับครูจะทำให้เกิดผลดี เพราะการทำเช่นนี้ไม่เพียงแต่จะทำให้ครูสามารถจัดการกับพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำหรับนักเรียนเท่านั้น หากแต่ยังจะช่วยครูให้สามารถพูดส่งเสริมนักเรียนในทางบวก โดยอนุโลมหรือยินยอมทำให้นักเรียนแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมออกมาบ้าง

9. การจัดชั้นเรียนทางกายภาพที่เป็นระเบียบเรียบร้อยจะมีประโยชน์และทำให้เกิดพลังเพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามสภาพทางกายภาพในชั้นเรียนควรจะเปลี่ยนแปลงได้ตามลักษณะทางวัฒนธรรม และทางภาษาของนักเรียน ซึ่งควรจะเป็นไปตามความต้องการเฉพาะของนักเรียน

การจัดการชั้นเรียนทางด้านจิตวิทยา

การจัดการชั้นเรียนทางด้านจิตวิทยา หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับความรู้สึก เจตคติและพฤติกรรมของนักเรียน มีความอบอุ่น ความสบายใจ ความเป็นกันเอง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันมีความรัก ความศรัทธาต่อผู้สอน มีความกล้า มีความอิสระ ในการแสดงออก อย่างมีระเบียบวินัยในชั้นเรียน

โดยปราศจากความกลัว ความวิตกกังวล มีบรรยากาศของการเรียนรู้สร้างสรรค์เร้าความสนใจ ให้กิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปด้วยความสุข ซึ่งนักเรียนจะเกิดบรรยากาศความรู้สึกอย่างนี้ก็ต้องขึ้นกับครูเป็นสำคัญ ซึ่งในแต่ละชั้นเรียนจะขึ้นอยู่กับแนวคิด หรือความเชื่อในการจัดการศึกษาของครูหรือของสังคมในแต่ละยุคสมัย ว่ามุ่งให้นักเรียนมีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนอย่างไร เช่น ต้องการให้ห้องเรียนเงียบสงบเพื่อให้นักเรียนทุกคนตั้งใจเรียน และมุ่งอยู่กับการทำงานตรงหน้าให้สำเร็จ ซึ่งบางครั้งห้องเรียนสงบเรียบร้อยอาจทำให้นักเรียนบางคนไม่มีความสุข และอาจเกิดปัญหาการหนีโรงเรียน เป็นต้น หรือครูบางคนอาจมุ่งให้นักเรียนมีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นซึ่งกัน และกันมีการทำงานในลักษณะ ของการร่วมมือกันภายในกลุ่ม หรือแลกเปลี่ยนกันระหว่างกลุ่มห้องเรียน ลักษณะเช่นนี้ย่อมมีความคลื่นไหวมีเสียงพูดคุยกันดัง พอสมควร จึงแตกต่างจากห้องเรียนประเภทแรก ดังนั้นการตัดสินใจว่าจะดำเนินการจัดการชั้นเรียนอย่างไรนั้น ครูมืออาชีพควรสำรวจหรือพิจารณาความเชื่อของตนเองว่ามุ่งให้นักเรียนอยู่ในชั้นเรียน ด้วยความรู้สึก เจตคติ ค่านิยม และการเรียนรู้ในรูปแบบใด และมีแนวทางการดำเนินการในชั้นเรียนของตนอย่างไร

แนวคิดการจัดการชั้นเรียนของคูนิน

ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการชั้นเรียนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงระดับมหาวิทยาลัย จากการสังเกตชั้นเรียน เปรียบเทียบพฤติกรรมของการจัดชั้นเรียนบันทึกภาพกิจกรรมในชั้นเรียนที่มีการจัดการที่ดี ทั้งที่มองเห็นได้ เช่น ความมีระเบียบเรียบร้อยสวยงาม หรือมีการวางแผนที่ดี การแบ่งสัดส่วนของการใช้ประโยชน์ของชั้นเรียนอย่างชัดเจนการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่หยิบใช้ได้อย่างสะดวกมีการเคลื่อนที่อย่างเป็นระเบียบ ส่วนการจัดการชั้นเรียนที่ไม่มีประสิทธิภาพนั้น ได้แก่ ห้องเรียนที่ครูต้องคอยวุ่นวายกับการจัดระบบชั้นเรียนหรือการเรียนของนักเรียนถูกรบกวนตลอดเวลาหรือชั้นเรียนที่ได้รับอิทธิพลจากแนวคิดของการสอนที่เน้นเนื้อหาทางวิชาการ ในตอนแรก คูนิน วิเคราะห์โดยให้ความสำคัญกับ ความสามารถของครู ในการจัดการกับเหตุการณ์ที่เข้าขัดขวางการดำเนินงานในชั้นเรียน ผลการวิเคราะห์ ไม่พบปัจจัยที่มี ความแตกต่างชัดเจนระหว่างครูที่มีการจัดการที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านวิธีการตอบสนองต่อนักเรียนที่มีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาหรือวิธีการดำเนินงานที่เป็นระบบ อย่างไรก็ตามจากวิจัย คูนินได้วิเคราะห์ติดตามผลและพบว่าครูที่สามารถจัดการชั้นเรียนที่ดีนั้นแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สำคัญดังนี้

1. Withitness ครูจะต้องตระหนักและรับรู้ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในทุกส่วนของห้องเรียนอยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง แม้กระทั่งในขณะที่ครูทำงานกับนักเรียนกลุ่มย่อยหรือรายบุคคลและแสดงให้เห็นถึงการติดตามพฤติกรรมของนักเรียน โดยการเข้าไปมีส่วนแก้ไขสถานการณ์ในทันทีและอย่างเหมาะสมเมื่อเกิดเหตุการณ์หรือเมื่อนักเรียนแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น นับเป็นพฤติกรรมสำคัญที่

ครูจะสามารถจัดการกับสิ่งผิดปกติที่กำลังจะเกิดขึ้นในชั้นเรียนโดยการสังเกตและเข้าไปอยู่ระหว่างความขัดแย้งนั้นได้ก่อน แม้จนกระทั่งเหตุการณ์ที่มีปัญหาเกิดขึ้นแล้ว ครูก็จะสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทวนที

2. Overlapping เป็นการจัดการที่ครูสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้มากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรับผิดชอบต่อความต้องการของนักเรียนแต่ละคนในขณะเดียวกันก็ยังต้องสนับสนุนดูแลการทำงานของนักเรียนเป็นกลุ่มโดยการใช้สายตาในการสื่อสาร หรือใช้การใกล้ชิดทางกายเพื่อดึงความสนใจของนักเรียนให้กลับมาอยู่กับบทเรียนในขณะที่ครูยังคงดำเนินการสอนไปอย่างต่อเนื่องโดยไม่สะดุดหรือขัดจังหวะแต่อย่างใด

3. Signal continuity and momentum during lessons เป็นการส่งสัญญาณอย่างต่อเนื่องและการเปลี่ยนกิจกรรมในระหว่างบทเรียน การสอนที่มีการเตรียมการอย่างดี และการดำเนินการสอนตามบทเรียนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญนั้น ครูจะมีความตั้งใจในการจัดการเรียนเนื้อหาวิชาอย่างต่อเนื่องมากกว่าการบังคับให้เกิดการแข่งขัน ครูจึงมีทักษะในการส่งสัญญาณให้นักเรียนที่กำลังแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (เช่นการเดินเข้าไปยืนใกล้ๆ นักเรียนที่ไม่สนใจบทเรียน หรือถามนักเรียนคนนั้นในเรื่องที่ครูกำลังสอนอยู่) เพื่อดึงความสนใจของเด็กให้กลับมาอยู่ที่บทเรียนโดยไม่รบกวนนักเรียนคนอื่นที่กำลังตั้งใจเรียน นอกจากนั้นครูจะสามารถเปลี่ยนหัวข้อเรื่องที่จะสอนหรือเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนในระหว่างบทเรียนด้วยความราบรื่นและต่อเนื่องโดยไม่สะดุด

4. Challenge and variety in assignment เป็นการมอบหมายงานที่หลากหลายท้าทายเป็นการกระตุ้นนักเรียนให้สนใจบทเรียนได้แก่ การมอบหมายงานในชั้นเรียนอย่างเหมาะสมโดยมีความยากง่ายพอเหมาะ คือง่ายพอที่จะแน่ใจว่านักเรียนจะได้ใช้ความพยายามในการทำงานและควรเป็นสิ่งใหม่หรือยากพอที่จะท้าทายความสามารถของนักเรียนโดยมีความหลากหลายเพื่อที่จะทำให้นักเรียนสนใจตลอดเวลา คูนินเชื่อว่าครูที่สามารถจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นไม่ใช่เป็นเพียงเพราะความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเท่านั้น หากแต่เพราะเป็นความสามารถในการป้องกันเกิดปัญหาตั้งแต่แรกนอกจากนี้ ครูเหล่านี้ยังเน้นการสร้างห้องเรียนให้มีสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยการเตรียมการสอนและการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมและการให้นักเรียนทำงานตามที่ครูกำหนดให้ดีที่สุด

การจัดการชั้นเรียนทางด้านจิตวิทยาเป็นการจัดการชั้นเรียนที่มีความเข้าใจ การเรียนรู้ การส่งเสริมในจิตใจของนักเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยจัดการสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลต่อการส่งเสริมความเข้าใจ ความกระตือรือร้นในการเรียน รวมถึงขจัดสิ่งต่างที่เป็นสิ่งรบกวนออก ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นหน้าที่ของครูที่ต้องจัดการสิ่งเหล่านี้เพื่อให้สมกับการเป็นครูมืออาชีพ ซึ่งการจัดการชั้นเรียนทางด้านจิตวิทยาประกอบด้วย

1. บทบาทในการเป็นผู้นำของครู

ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในชั้นเรียน เป็นผู้สร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้มีสภาพน่าเรียนรู้ อบอุ่น หรือว่าตึงเครียดน่ากลัว โดยครูต้องทราบความคาดหวังที่นักเรียนมีต่อครู และครูมีต่อนักเรียน โดยครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการแสดงออกทางพฤติกรรมนั้น ๆ ไม่ว่าจะเป็นการแต่งกาย การทำความเคารพการพูดการจา การตรงต่อเวลา เป็นต้นบทบาทในการเป็นผู้นำของครูแต่ละประเภทจะมีผลต่อความรู้สึกของนักเรียนที่มีต่อโรงเรียนและยิ่งไปกว่านั้นอาจมีผลต่อความรู้สึกของนักเรียนที่มีต่อผู้อื่นหรือต่อตนเองอีกด้วยไดรกเคอร์ แบ่งประเภทของลักษณะของบุคลิกภาพและบทบาทในการเป็นผู้นำของครูออกเป็น 3 ประเภทดังนี้

1.1 ครูประเภทเผด็จการ

ถ้าครูเข้มงวด	นักเรียนจะหงุดหงิด
ถ้าครูหน้านิ่วคิ้วขมวด	นักเรียนจะรู้สึกเครียด
ถ้าครูฉุนเฉียว	นักเรียนจะอึดอัด
ถ้าครูปั้นปึ่ง	นักเรียนจะกลัว
ถ้าครูแต่งกายไม่เรียบร้อย	นักเรียนจะขาดความเคารพ
ถ้าครูใช้น้ำเสียงดุดัน	นักเรียนจะหวาดกลัว

ครูที่มีลักษณะเผด็จการ (autocratic teacher) ครูที่มีลักษณะเช่นนี้เชื่อว่าตนเองมีความรับผิดชอบต่อการดำเนินการใด ๆ ในชั้นเรียนตั้งแต่การจัดตกแต่งห้องเรียนทางกายภาพเพื่อการจัดระเบียบในชั้นเรียน การจัดตารางเรียนที่ไม่ยืดหยุ่น จากความคิด เช่น นี้ ครูจึงมีความรับผิดชอบที่จะกำหนดกฎระเบียบทั้งหมดของชั้นเรียนซึ่งรวมถึงการกำหนดบทลงโทษแก่นักเรียนที่ประพฤติผิดกฎด้วยตัวของครูเองทั้งหมด ครูที่มีลักษณะเช่นนี้มี ความเชื่อว่าตนเองมีความรู้เป็นสำคัญทั้งในด้านการบรรยาย การแสดงความคิดเห็นและการกำหนดงานให้นักเรียนทำ นักเรียนมีหน้าที่เชื่อฟังและทำตามกฎระเรียบและงานที่ครูกำหนดให้ทำ

1.2 ครูประเภทปล่อยปะละเลย

ถ้าครูท้อถอย	นักเรียนจะท้อแท้
ถ้าครูเฉยเมย	นักเรียนจะเฉื่อยชา
ถ้าครูเชื่องช้า	นักเรียนจะหงอยเหงา
ถ้าครูใช้น้ำเสียงราบเรียบ	นักเรียนจะไม่สนใจฟัง
ถ้าครูปล่อยปละละเลย	นักเรียนจะขาดระเบียบวินัย
ถ้าครูแต่งกายไม่เรียบร้อย	นักเรียนจะขาดความเคารพ

ครูมีลักษณะปล่อยปะละเลย (Permissive) ครูลักษณะนี้จะมีลักษณะโอนอ่อนผ่อนตามและไม่มีพลัง ในชั้นเรียนอาจจะมีกฎระเบียบเพียงเล็กน้อยให้นักเรียนได้ปฏิบัติและไม่ได้ให้ความสนใจกับการที่นักเรียนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างสม่ำเสมอ การลงโทษของครูประเภทนี้มักจะให้อภัย ไม่ค่อยเอาจริงเอาจังกับนักเรียนที่ประพฤติผิดระเบียบและดูเหมือนครูจะไม่มีอำนาจมากเพียงพอที่จะทำให้นักเรียนทำงานตามที่ครูกำหนด บรรยากาศในชั้นเรียนเช่นนี้จะทำให้นักเรียนรู้สึกสับสนเพราะไม่รู้ว่าครูต้องการให้นักเรียนทำอะไรหรือเป็นอย่างไรจึงเป็นที่พึ่งประสงค์ของครูลักษณะครูประเภทนี้จะทำให้ชั้นเรียนขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพราะนักเรียนแต่ละคนก็จะทำในสิ่งที่ตนเองพึงพอใจที่ครูก็ไม่ได้ว่าอะไร

1.3 ครูประเภทประชาธิปไตย

ถ้าครูแสดงความเป็นมิตร	นักเรียนจะอบอุ่นใจ
ถ้าครูยิ้มแย้ม	นักเรียนจะแจ่มใส
ถ้าครูมีอารมณ์ขัน	นักเรียนจะเรียนสนุก
ถ้าครูกระตือรือร้น	นักเรียนจะกระปรี้กระเปร่า
ถ้าครูมีนำเสียงนุ่มนวล	นักเรียนจะสุภาพอ่อนน้อม
ถ้าครูแต่งตัวเรียบร้อย	นักเรียนจะเคารพ
ถ้าครูให้ความเมตตาปรานี	นักเรียนจะมีจิตใจอ่อนโยน
ถ้าครูให้ความยุติธรรม	นักเรียนจะศรัทธา

ครูที่มีลักษณะประชาธิปไตย (Democratic Style) ครูที่เป็นประชาธิปไตยจะมีลักษณะของความเป็นเผด็จการหรือปล่อยปะละเลย แต่จะมีความมั่งคง มีเหตุผลเกี่ยวกับความคาดหวังของตนที่มีค่าการเรียนรู้และการแสดงพฤติกรรมของเด็ก ครูจะใช้การอภิปรายร่วมกับนักเรียนและให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบของชั้นเรียนรวมทั้งกำหนดโทษหากมีการฝ่าฝืนกฎนอกจากนี้อาจร่วมกับนักเรียนในการทบทวนกฎระเบียบของชั้นเรียนได้อยู่เสมอหากมีความจำเป็นเพื่อให้กฎระเบียบเหล่านั้นมีความเหมาะสมต่อการนำไปปฏิบัติ ครูที่เป็นประชาธิปไตยจะเป็นผู้ที่พร้อมที่จะตัดสินปัญหาใด ๆ แต่ก็ยอมรับความคิดเห็นและความต้องการของนักเรียน ผลของการเป็นครูประชาธิปไตยจะเป็นการสร้างพลังของความเชื่อมั่นและความรู้สึกของการเป็นเจ้าของชั้นเรียนให้กับนักเรียนในทำนองเดียวกันก็จะทำให้ครูรู้สึกถึงบรรยากาศที่ดีในห้องเรียนนั้น

ครูที่กล่าวมาทั้ง 3 ประเภทข้างต้น เป็นบทบาทในการเป็นผู้นำของครู เพราะฉะนั้นในยุคการศึกษาปัจจุบัน ครูที่สมควรเป็นผู้นำคือ ครูที่มีลักษณะประชาธิปไตย เพราะจะเป็นการสร้างบรรยากาศแบบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ นักเรียนมีความกระตือรือร้น มีความมั่นใจในตัวเองและเป็นการปลูกฝังให้นักเรียนเรียนรู้ระบบประชาธิปไตยของชาติด้วย

2. พฤติกรรม เทคนิค ทักษะการสอนของครู

การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนครูผู้สอนต้องมีเทคนิค วิธีการในการถ่ายทอดที่น่าสนใจ หลากหลาย มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ไม่ควรสอนแบบเดียวกันนานเกินไปเพราะจะทำให้เด็กเบื่อ เช่นการสอนบรรยาย ควรมีการสอดแทรกกิจกรรมการทดลอง การอภิปราย การแบ่งกลุ่มทำงานเพื่อเพิ่มความสนใจของเด็กต่อการเรียนรู้และให้นักเรียนมีความรู้เจตคติ และทักษะตามที่หลักสูตรกำหนด ซึ่งพฤติกรรมของครูควรเป็นลักษณะดังต่อไปนี้

- ตอบสนองพฤติกรรมของนักเรียนโดยใช้เทคนิคการเสริมแรงที่เหมาะสม เช่น ใช้วาจา ใช้ท่าทางให้รางวัล และสัญลักษณ์ต่าง ๆ ตลอดจนให้ทำกิจกรรมที่นักเรียนชอบ ครูควรเริมแรงให้ทั่วถึงและเหมาะสม

- เปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น และยอมรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน แสดงให้นักเรียนเห็นว่าความคิดของเขามีประโยชน์ พยายามนำความคิดเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการเรียนรู้

- ฝึกการทำงานเป็นกลุ่ม การให้ทำงานเป็นกลุ่มจะช่วยให้นักเรียนรู้จักทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ใช้ความรู้ความคิดความสามารถที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ ฝึกการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและได้ผลงานนำมาสู่ความภาคภูมิใจในกลุ่มและตนเอง ในการมอบหมายงานให้กลุ่มทำนั้น ครูควรคำนึงถึงความยากง่ายของงาน ความรู้และความสามารถของนักเรียนในกลุ่ม เพื่อให้งานกลุ่มประสบความสำเร็จ เป็นการสร้างความรู้สึกทางบวกให้แก่นักเรียน งานใดที่ครูเห็นว่ายาก ครูควรเข้าไปดูแลกระตุ้นให้นักเรียนช่วยกันคิดแก้ปัญหาในกลุ่มของตน ครูจะต้องมีความอดทนที่จะไม่รีบชี้แนะ หรือบอกวิธีการแก้ปัญหาตรง ๆ ต้องฝึกให้นักเรียนใช้วิธีการต่าง ๆ หลาย ๆ แบบจนสามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จ

- ใช้เทคนิคและวิธีสอนที่ไม่ทำให้นักเรียนเบื่อหน่ายในการเรียน ครูควรคิดค้นคว้าและแสวงหาแนวทางวิธีการใหม่ ๆ มาใช้จัดการเรียนการสอน วิธีการสอนควรเป็นวิธีที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง หรือนักเรียนเป็นผู้กระทำกิจกรรม เช่น วิธีการสอนแบบทดลอง แบบแก้ปัญหา แบบแสดงบทบาทสมมุติ แบบสืบสวนสอบสวน แบบแบ่งกลุ่มทำกิจกรรม แบบอภิปราย แบบศูนย์การเรียน ตลอดจนนวัตกรรมการสอนที่น่าสนใจ การจะใช้วิธีสอนแบบใดนั้นครูต้องเลือกให้เหมาะสมกับบทเรียน ระยะเวลา สติปัญญา และวัยของนักเรียน

3. เทคนิคการปกครองชั้นเรียน

เทคนิคหรือวิธีการที่ครูใช้ปกครองชั้นเรียนมีส่วนส่งเสริมในการสร้างบรรยากาศทางจิตวิทยา กล่าวคือ ถ้าครูปกครองชั้นเรียนด้วยความยุติธรรม ยึดหลักประชาธิปไตย ใช้ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับ ยินดีปฏิบัติ นักเรียนก็จะอยู่ในห้องเรียนอย่างมีความสุข เกิดความรู้สึกอบอุ่นพอใจและสบายใจ ในทางตรงกันข้าม ถ้าครูโลเล ไม่ยุติธรรม เลือกที่รักมักที่ชัง ปกครองชั้นเรียนแบบ

เผด็จการ นักเรียนจะเกิดความรู้สึกไม่ศรัทธาครู ไม่เห็นคุณค่าของระเบียบกฎเกณฑ์ ส่งผลให้นักเรียนไม่สนใจเรียน ไม่อยากมาโรงเรียนในที่สุด ดังนั้นเทคนิควิธีการปกครองชั้นเรียนของครูจึงมีความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศทางจิตวิทยาด้วย ซึ่งครูควรยึดหลักดังต่อไปนี้

3.1 หลักประชาธิปไตย ครูควรให้ความสำคัญต่อนักเรียนเท่าเทียมกัน ให้ความเสมอภาคให้อิสระ ให้โอกาสแก่ทุกคนในการแสดงความคิดเห็น ขณะเดียวกันครูต้องใจกว้าง ยินดีรับฟังความเห็นของทุกคน และควรฝึกให้นักเรียนปฏิบัติตนตามสิทธิหน้าที่ รู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น ให้รู้จักการอยู่ร่วมกันอย่างประชาธิปไตย

3.2 หลักความยุติธรรม ครูควรปกครองโดยใช้หลักความยุติธรรมแก่นักเรียนทุกคนโดยทั่วถึง นักเรียนจะเคารพศรัทธาครู และยินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบของครู ยินดีปฏิบัติตามคำอบรมสั่งสอนของครู ตลอดจนไม่สร้างปัญหาในชั้นเรียน

3.3 หลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

เมตตา หมายถึง ความรักและเอ็นดู ความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นเป็นสุข
กรุณา หมายถึง ความสงสาร คิดจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์
มุทิตา หมายถึง ความยินดีด้วยเมื่อผู้อื่นได้ลาภยศ สุข สรรเสริญ
อุเบกขา หมายถึง ความเที่ยงธรรม การวางตัวเป็นกลาง การวางใจเฉย

ถ้าครูทุกคนยึดหลักพรหมวิหาร 4 ในการปกครองชั้นเรียน นอกจากจะทำให้นักเรียนมีความเคารพรักศรัทธาครู และมีความสุขในการเรียนแล้วยังเป็นการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่นักเรียนด้วย

3.4 หลักความใกล้ชิด การที่ครูแสดงความเอาใจใส่ ความสนใจ ให้ความใกล้ชิดกับนักเรียน เป็นวิธีการหนึ่งในการสร้างบรรยากาศทางด้านจิตวิทยา วิธีการแสดงความสนใจนักเรียนทำได้หลายวิธี ซึ่งประกอบด้วย

1. ครูจะต้องรู้จักนักเรียนในชั้นทุกคน รู้จักชื่อจริง ชื่อเล่น ความสนใจของเด็กแต่ละคนเป็นต้นว่า งานอดิเรก มีพี่น้องกี่คน จุดเด่น จุดด้อย ของนักเรียนแต่ละคน

2. ครูจะต้องแสดงความสนใจในสารทุกข์สุขดิบของเด็กแต่ละคน เช่น หมั่นถามความเป็นไปของพี่น้อง ความคืบหน้าของการสะสมแสตมป์ คือ ไม่เพียงรู้แต่ว่าเด็กเป็นอะไรในข้อ 1 แต่รู้ข่าวคราวเคลื่อนไหวของสิ่งเหล่านั้นด้วย

3. ครูจะมอบเวลาของตนเพื่อเด็ก เวลาที่นอกเหนือจากงานสอน ได้แก่ เวลาเย็นหลังเลิกเรียน ช่วงพักระหว่างการเรียน เพื่อช่วยเด็กที่ต้องการการช่วยเหลือเป็นพิเศษ ว่าต้องการขอ

คำปรึกษา ต้องการขอคำแนะนำในการหารายได้พิเศษ ครูจะต้องพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเด็กได้ตลอดเวลา

4. ครูจะต้องใกล้ชิด สัมผัสทั้งร่างกายและจิตใจ คำสั่งสอนและการกระทำของครูจะต้องสอดคล้องกัน เป็นต้นว่า ถ้าครูจะอบรมสั่งสอนเด็กเรื่องความซื่อสัตย์ ครูจะต้องปฏิบัติตนเป็นคนซื่อสัตย์ด้วยเช่นกัน กายสัมผัสก็เป็นสิ่งจำเป็น การจับต้องตัวบ้าง จะเป็นสื่อนำให้เด็กรู้สึกถึงความใกล้ชิดสนิทสนม

4. ปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน

ปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน หมายถึงความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่าง 2 คนหรือบุคคล 2 ฝ่ายโดยต่างฝ่ายต่างมีอิทธิผลซึ่งกันและกัน ซึ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและครูถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อการเรียนการสอนในขั้นแรก ในการเจอกันครั้งแรกของครูกับนักเรียนบุคลิกภาพของครูจะส่งผลต่อความรู้สึกของนักเรียน ถ้าครูดูมีความอบอุ่น เป็นกันเอง มีความเป็นมิตร เด็กก็จะไว้วางใจและมีความรู้สึกกับครู แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าครูดูไม่เป็นมิตร ไม่มีความอบอุ่น เข้มงวดนักเรียนก็จะไม่มีความรู้สึกที่ดีกับครู รู้สึกเบื่อหน่าย ไม่มีจิตใจในการเรียนรู้วิชานั้น และอาจเป็นปัญหาในเวลาต่อมาคือเด็กทำให้ความสัมพันธ์ของครูกับนักเรียนเป็นไปในทางที่ไม่ดีไม่มาโรงเรียน ไม่เข้าเรียน และผลการเรียนวิชานั้นอาจตกต่ำ ซึ่งปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียนมี 3 ลักษณะด้วยกัน คือ

4.1 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนถ้าปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนเป็นไปด้วยดี หมายถึง ทั้งครูและนักเรียนต่างมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ซักถาม ครูให้ความเป็นกันเองแก่นักเรียน ให้นักเรียนมีอิสระ และมีความสบายใจในการทำกิจกรรม บรรยากาศภายในห้องเรียนก็จะไม่ตึงเครียด เป็นบรรยากาศที่รื่นรมย์ น่าเรียนน่าสอน ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี แนวทางในการสร้างความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบครูควรดำเนินการ ดังนี้

1. เริ่มสร้างความสัมพันธ์
2. สร้างสัดส่วนของคำพูดทางบวกและทางลบอย่างสม่ำเสมอ
3. สื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจเกี่ยวกับความคาดหวังระดับสูงของตน
4. ร่วมกันควบคุมดูแลการแสดงพฤติกรรมให้เป็นไปตามความคาดหวัง
5. สร้างทางเลือกเพื่อนำไปสู่กฎกติกาในชั้นเรียน

4.2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน บรรยากาศในห้องเรียนจะเต็มไปด้วยความอบอุ่น สร้างความรู้สึกที่ดีให้แก่นักเรียนได้ถ้านักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน คือ มีความสมัครสมานสามัคคี รักใคร่กลมเกลียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันฯลฯ นักเรียนจะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้นั้น ขึ้นอยู่กับครูเป็นสำคัญ กล่าวคือ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ปกครองดูแล

นักเรียนได้ทั่วถึง สั่งสอนอบรมบ่มนิสัย และแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนได้ถูกต้อง นักเรียนก็จะค่อย ๆ ซึมซับและซับเอาสิ่งที่ดีงามไว้ปฏิบัติจนเป็นคุณลักษณะเฉพาะตนที่พึงประสงค์ เมื่อนักเรียนทุกคนต่างเป็นคนดี เพราะมีครูดี ทุกคนก็จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อันเป็นส่วนสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศที่พึงปรารถนาขึ้นในห้องเรียน

4.3 ปฏิสัมพันธ์ทางวาจา หมายถึง การพูดจาร่วมกันในชั้นเรียนระหว่างครู กับนักเรียน อาจเป็นการบรรยาย การอภิปราย การถามคำถาม การมอบหมายงาน การพูดของนักเรียน เป็นต้น ทั้งหมดนี้มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน ครูควรใช้คำพูดที่เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งคำพูดเหล่านี้ควรเป็นน้ำเสียงที่ดูอบอุ่น ยอมรับ เห็นใจ เข้าใจ ถ้าเป็นการตั้งคำถามหรือถามนักเรียนควรเป็นคำถามที่ส่งเสริมให้นักเรียนคิดแสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นและยังเป็นการเรียนรู้พฤติกรรมความรู้สึกของเด็กขั้นพื้นฐานว่าเด็กมีความรู้สึก เจตคติอย่างไรเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที เช่น คำชมเมื่อนักเรียนทำงานได้ดี ทันเวลา มาเรียนทุกวันโดยทั่วไปครูใช้การสื่อสารกับนักเรียนในสามด้าน คือ

1. เพื่อระบุความต้องการที่ครูต้องการให้นักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
2. เพื่อแจ้งผลการกระทำของนักเรียน
3. เพื่อเสนอความคาดหวังทางบวกของนักเรียน

สำหรับการสื่อสารเราอาจไม่ใช้คำพูดเพียงอย่างเดียวก็ได้ เราอาจใช้การกระทำเป็นการสื่อสาร เช่น การเดินไปมาในห้องเรียน การสบสายตานักเรียน ฯลฯ ซึ่งผลดีของการมีปฏิสัมพันธ์ทางวาจาที่ดีต่อกัน สรุปได้ดังนี้

1. การแสดงออกทางวาจาด้วยดีระหว่างครูกับนักเรียน จะช่วยสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน
2. ช่วยให้การเรียนได้ผลดี เพราะมีการสื่อความหมายที่ถูกต้อง เข้าใจกัน
3. ช่วยให้นักเรียนรู้สึกสบายใจที่จะรับวิชาการ หรือทำความเข้าใจบทเรียนและกล้าแสดงความคิดเห็นโดยไม่หวาดกลัวครู
4. ช่วยให้นักเรียนเกิดความไว้วางใจในตัวครู มีเหตุผล
5. ช่วยให้แก้ปัญหาการเรียนการสอนในชั้นได้
6. ช่วยสร้างบรรยากาศที่อื้ออำนวยให้เกิดเจตคติ ความสนใจ ค่านิยม และผลการเรียนรู้เป็นไปตามจุดหมายที่กำหนดไว้

การสร้างปฏิสัมพันธ์ทางวาจานั้นควรใช้อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Influence) ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมทางวาจาที่ครูกระตุ้นให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น เช่น ครูยอมรับความรู้สึกของนักเรียน ครูชมเชยสนับสนุนให้กำลังใจ ครูยอมรับหรือนำความคิดเห็นของนักเรียนมาใช้ ครูถามเพื่อให้นักเรียน

ตอบ ฯลฯ โดยครูหลีกเลี่ยงการใช้อิทธิพลทางตรง (Direct Influence) ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมที่ครูแสดงฝ่ายเดียว เช่น ครูบรรยาย ครูสั่งการ ครูวิจารณ์ฝ่ายเดียว ดังนั้น ครูควรสร้างปฏิสัมพันธ์ทางวาจาโดยใช้อิทธิพลทางอ้อม เพื่อส่งผลดีต่อการเรียนการสอน

5. การสร้างกฎระเบียบร่วมกันระหว่างผู้เรียนกับครู

เป็นสิ่งที่จำเป็นและเครื่องมือที่สำคัญในการจัดการชั้นเรียนของครู ไม่ว่ากฎระเบียบเหล่านั้นจะกำหนดขึ้นมาจากครูเอง จากความร่วมมือกันระหว่างครูกับนักเรียนหรือจากนักเรียนที่สามารถกำหนดกติกาของการอยู่ร่วมกันขึ้นเองโดยการแนะนำการมีครูเป็นที่ปรึกษา ไม่ว่าแนวคิดในการจัดการชั้นเรียนจะเน้นที่อำนาจของครูหรือเน้นความรับผิดชอบของนักเรียน หรือแม้กระทั่งเน้นความเป็นตัวของตัวเองของนักเรียนก็ตามเพราะด้วยความเชื่อที่ว่า การอยู่ร่วมกันเป็นสังคมจำเป็นที่จะต้องมีกฎกติกาของการอยู่ร่วมกัน การเคารพสิทธิของผู้อื่น การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความรับผิดชอบ ตลอดจนปฏิบัติตามกฎกติกาที่ได้กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้ครูต้องชี้แจงให้นักเรียนเขาใจและยอมรับว่าการปฏิบัติตามกฎระเบียบในชั้นเรียน จะทำให้นักเรียนสามารถที่จะเรียนรู้อย่างราบรื่นปราศจากอุปสรรคด้วยศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ในตนเอง ทั้งยังเป็นการวางพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันแบบประชาธิปไตย เพื่อการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมอีกด้วย แนวทางการปฏิบัติจริงในชั้นเรียนเกี่ยวกับการกำหนดกฎระเบียบที่เหมาะสมครูที่เป็นครูมืออาชีพอาจดำเนินการได้ดังนี้

1. ในช่วงสัปดาห์แรกของการเปิดภาคเรียนในแต่ละปีการศึกษา ครูอาจเริ่มต้นด้วยการกำหนดความคาดหวังของครูที่มีต่อการแสดงพฤติกรรมของเด็กทั้งในด้านการเรียนและการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับเพื่อนซึ่งความคาดหวังเหล่านี้อาจรวมถึงการแจ้งคุณลักษณะอันพึ่งประสงค์ของหลักสูตรซึ่งสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดไว้แล้วในหลักสูตร นอกจากนี้ครูอาจกำหนดความคาดหวังของครูที่มีต่อการแสดงพฤติกรรมของเด็กทั้งในด้านการเรียนและการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อน ซึ่งความคาดหวังเหล่านี้อาจรวมถึงการแจ้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของหลักสูตรซึ่งสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดไว้แล้วในหลักสูตรนอกจากนี้ครูอาจกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของเด็กเพิ่มเติมจากลักษณะเฉพาะของเด็กในแต่ละวัยที่เป็นรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น

2. กำหนดกฎระเบียบของชั้นเรียนโดยระบุเป็นข้อ ๆ แนวทางในการกำหนดกฎระเบียบที่นักเรียนในแต่ละชั้นเรียนจะต้องปฏิบัติตามนั้นครูอาจทำได้ดังนี้

2.1 เขียนด้วยข้อความที่สั้น กระชับ เข้าใจง่ายและครอบคลุม การกำหนดกฎระเบียบหากเขียนด้วยข้อความที่เข้าใจยากและซับซ้อนเกินไปทำให้เด็กเข้าใจสับสนหรือจดจำยากก็อาจทำให้เด็กไม่สนใจที่จะปฏิบัติตาม

2.2 ควรเป็นกฎระเบียบที่ครูเห็นว่าเป็นสิ่งจำเป็นจริง ๆ และเป็นพื้นฐานสำคัญของการอยู่ร่วมกันในชั้นเรียนของนักเรียน เช่น การเคารพในสิทธิของผู้อื่น ไม่ส่งเสียงดังรบกวนเพื่อน การส่งงานตรงตามเวลาที่กำหนด

2.3 ควรเป็นกฎระเบียบที่ให้ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ต้องการจะบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้เพราะกฎกติกาในชั้นเรียนส่วนใหญ่กำหนดขึ้นเพื่อมุ่งให้นักเรียนได้สามารถพัฒนาความสามารถทางการเรียนได้บรรลุจุดประสงค์ การจัดการชั้นเรียนจึงเป็นการขจัดสิ่งที่จะเป็นอุปสรรคที่จะรบกวนการเรียนรู้ของเด็กให้เกิดขึ้นน้อยที่สุดโดยมีครูคอยดูแลช่วยเหลือ

2.4 การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาปรับปรุง กฎระเบียบกติกาของห้องเรียน ครูอาจเป็นผู้มีบทบาทในการกำหนดกฎระเบียบของห้องเรียนในระยะแรกของการเรียนหรือระยะต้นปีการศึกษาแต่ในระยะเวลาต่อมาเมื่อนักเรียนและครูเริ่มคุ้นเคยวิธีเรียนและวิธีสอนของแต่ละฝ่ายแล้ว นักเรียนอาจมีบทบาทมากขึ้นในการปรับปรุงกฎเกณฑ์ของการอยู่ร่วมกันในชั้นเรียนให้เหมาะสมกับสภาพนักเรียน เช่น การที่ครูกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการเข้าชั้นเรียนสายไว้แต่เมื่อพบว่านักเรียนในชั้นเรียนทุกคนไม่ได้ประพฤติผิดกฎในข้อนี้เลยและทุกคนมีความกระตือรือร้นที่อยากจะเข้าห้องเรียนทุกครั้ง กฎระเบียบข้อนี้จึงไม่จำเป็นอีกต่อไปโดยอาจจะมีการเพิ่มเติมกฎระเบียบอื่นที่นักเรียนเห็นว่าจำเป็น เช่นการไม่แย่งกันพูด หรือพูดเสียงดังจนเกินไป เป็นต้น

2.5 กฎระเบียบที่ดีควรจะระบุผลที่ตามมาของการไม่ปฏิบัติตามกฎซึ่งอาจเรียกว่าเป็นบทลงโทษ อาจเป็นเงื่อนไขหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างนักเรียนเช่น การให้ทำงานเพิ่ม การช่วยเหลือเพื่อนมากขึ้นโดยบทลงโทษที่กำหนดขึ้นควรเป็นที่ยอมรับของนักเรียนและอาจจะต้องพิจารณาการเปลี่ยนแปลงบทลงโทษโดยใช้วิธีการใหม่ๆหากมีการผิดซ้ำอีกเพราะบางครั้งวิธีลงโทษที่กำหนดไว้ล่วงหน้าอาจไม่ใช่เป็นการแก้ปัญหาหรือหยุดพฤติกรรมนั้นแต่กลับกลายเป็นการเสริมแรงทางบวกให้นักเรียนได้แสดงพฤติกรรมที่มีปัญหานั้นเพิ่มมากขึ้นตัวอย่างเช่น ครูคาดโทษนักเรียนที่ทำผิดโดยเขียนชื่อนักเรียนไว้บนกระดานหรือการทำโทษหน้าชั้นเรียน วิธีการเช่นนี้อาจเป็นแรงเสริมให้นักเรียนทำความผิดซ้ำอีกเพราะตนเองได้กลายเป็นจุดเด่นของชั้น แสดงให้เห็นว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของห้องแม้จะเป็นไปในทางลบก็ตาม เมื่อเป็นเช่นนี้ควรปรับเปลี่ยนวิธีการลงโทษไปเป็นวิธีอื่นที่จะทำให้เด็กรู้สึกผิดต่อการกระทำของตนและจะไม่ได้ยอมรับหรือได้รับความสนใจจากกลุ่มเพื่อน ในขณะเดียวกันนักเรียนที่มีความประพฤติดี ปฏิบัติตามกฎระเบียบของชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอก็ควรได้รับการยกย่องชมเชยตามวาระโอกาสที่เหมาะสม เพื่อเป็นการเสริมแรงให้เด็กเหล่านี้ได้แสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ต่อไป

สรุป การจัดบรรยากาศทางด้านจิตวิทยา มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการเรียนการสอนและเกิดความศรัทธาในครูผู้สอน ดังนั้น ครูผู้สอนจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างบรรยากาศทางจิตวิทยา โดยปรับบุคลิกภาพความเป็นครูให้เหมาะสมปรับพฤติกรรมการสอนให้ผู้เรียน

เกิดการเรียนรู้ได้ดี มีเทคนิคในการปกครองชั้นเรียน และสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน รวมทั้งการสร้างการสร้างกฎระเบียบการอยู่ร่วมกันของชั้นเรียนโดยที่ผู้เรียนยอมรับและปฏิบัติตาม เพื่อการเรียนการสอนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และนักเรียนมีเจตคติความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อครู ต่อวิชา ต่อโรงเรียน และนักเรียนก็จะเรียนรู้อย่าง เก่ง ดี มีสุข

สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม

ได้แก่สภาพแวดล้อมที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น คามสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียนด้วยกัน นักเรียนกับครูผู้สอน รวมถึงกฎ ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียน องค์ประกอบของ สภาพแวดล้อมทางการเรียนด้านสังคม เช่น

- **การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน** จากงานวิจัยพบว่า บรรยากาศในชั้นเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

- **การสร้างแรงจูงใจ** หากนักเรียนเกิดแรงจูงใจที่จะเรียน จะทำให้ผลการเรียนดีขึ้น แรงจูงใจจะมีทั้งภายนอกและ ภายใน สำหรับแรงจูงใจภายนอกนั้นผู้สอนสามารถกระตุ้นเพื่อให้นักเรียนสามารถ แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามที่ต้องการได้

- **ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน** ความสำเร็จด้านวิชาการและพฤติกรรมของนักเรียนมีผลมาจากความ สัมพันธ์ ที่มีระหว่างครูและนักเรียน กล่าวคือ คุณภาพของความสัมพันธ์และการให้ความสนับสนุน ร่วมมือกันส่วนบุคคล ในชั้นเรียน มีผลต่อระดับความต้องการของนักเรียนแต่ละคน เนื่องมาจนสามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้ และความ สัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรมด้านการเรียน

ดังนั้น จะเห็นว่าการจัดการบริหารชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนและร่วมกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีครูเป็นผู้วางแผนและกระบวนการส่งเสริมทั้งทางด้านกายภาพ จิตวิทยา และสังคม โดยมีสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ของมาสโลว์ (Maslow) ที่กล่าวว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการพื้นฐานอย่างเป็นลำดับขั้น เริ่มตั้งแต่ขั้นความต้องการทางด้านร่างกาย ขั้นความต้องการความมั่นคง ขั้นความต้องการการยอมรับและยกย่องจากสังคมและขั้นความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ทำให้ต้องการพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทำให้ครูต้องเป็นผู้ช่างสังเกตว่านักเรียนมีความต้องการพื้นฐานในระดับใด และพยายามช่วยเหลือตอบสนองความต้องการของนักเรียน ให้ความเป็นอิสระและเสรี รวมทั้งจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และรู้จักตนเอง

การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

PLC (Professional Learning Community) มีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ (Thompson, Gregg, & Niska, 2004) เป็นการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มา ประยุกต์โดยอธิบายว่า การอุปมาที่เปรียบเทียบให้โรงเรียนเป็น"องค์กร" นั้นน่าจะไม่เหมาะสมและถูกต้อง แท้จริงแล้วโรงเรียน มีความเป็น "ชุมชน" มากกว่าความเป็นองค์กร ซึ่งความเป็น "องค์กร" กับ "ชุมชน" มีความแตกต่างกันที่ความเป็นชุมชน จะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับ "ความเป็นองค์กร" ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับลดหลั่นกันลงมา มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตึงตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก ในขณะที่ "ชุมชน" จะใช้อิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยม และวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพมีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน แบบผนึกกำลังกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ "องค์กร" ยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่นลดความเป็นกันเองต่อกันลงมีความเป็นราชการมากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิมของหน่วยงานไว้ จึงเห็นว่าถ้ามองโรงเรียนในฐานะแบบองค์กรดังกล่าวแล้วก็จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกห่างระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้นมีกลไกที่บังคับควบคุมมากมายและมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลักในทางตรงข้ามถ้ายอมรับว่าโรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้วบรรยากาศที่ตามมาก็คือสมาชิกมีความผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วมมีการสร้างสัมพันธภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยดูและสวัสดิภาพร่วมกัน (Sergiovanni, 1994) โดยที่ใส่ใจร่วมกันถึงการเรียนรู้และความรับผิดชอบหลักร่วมกันของชุมชนนั้นคือพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน

ด้านความสำคัญของ PLC จากผลการวิจัยโดยของ Hord (1997) ที่ยืนยันว่า การดำเนินการในรูปแบบ PLC นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มี การจัดตั้ง PLC โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และ ถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน พบว่า PLC ส่งผลต่อครูผู้สอน กล่าวคือ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครูเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธะกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้นโดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธะกิจอย่างแข็งขันจนเกิดความรู้สึกว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้ และรับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน ถือเป็น "พลังการเรียนรู้" ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนใน

ชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอน และตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงความเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้นจนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้นส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นที่สำคัญ คือยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่ายังพบว่ามีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับ ลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่ามีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏ อย่างเด่นชัดและยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน พบว่า PLC ส่งผลต่อผู้เรียน กล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้อง เลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัดเมื่อเทียบกับโรงเรียน แบบเก่า สุดท้าย คือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

กล่าวโดยสรุปคือ PLC มีพัฒนาการมาจากกลยุทธ์ระดับ องค์กรที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง ของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพที่มีหน้างานสำคัญ คือ ความรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันเป็นสำคัญ จากการศึกษาหลายโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกาดำเนินการ ในรูปแบบ PLC พบว่าเกิดผลดีทั้งวิชาชีพครูและผู้เรียน ที่มุ่งพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.1 ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC มีวรรณกรรมทางการศึกษาจากการวิจัยหรือโครงการศึกษาต่าง ๆ สามารถ เรียบเรียงสรุปเป็นความหมายของ PLC คือ การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังที่ Sergiovanni (1994) ได้กล่าวว่า PLC เป็นสถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงาน เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนหรืองานวิชาการโรงเรียน ซึ่ง Hord (1997) มองในมุมมองเดียวกัน โดยมองการรวมตัวกันดังกล่าว มีนัยยะแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครู หรือเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง (วิจารณ์ พานิช, 2555) การมีคุณค่าร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมกันไปถึงการเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือนแรงผลักดัน โดยอาศัยความต้องการและความสนใจของ สมาชิกใน

PLC เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ สู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก (Senge, 1990) การพัฒนาวิชาชีพให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์” (วิจารณ์ พานิช, 2555) โดยมองว่าเป็น “ศิษย์ของเรา” มากกว่ามองว่า “ศิษย์ของฉัน”และการ เปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ของครู” เป็นตัวตั้งต้น เรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อผู้เรียน เป็นสำคัญ

อย่างไรก็ตาม การรวมตัวการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงใด ๆ เป็นไปได้ยากที่จะทำเพียงลำพังหรือเพียงนโยบายเพื่อให้เกิด การขับเคลื่อนทั้งระบบโรงเรียน จึงจำเป็นต้องสร้างความเป็น PLC ที่สอดคล้องกับธรรมชาติทางวิชาชีพร่วมในโรงเรียน ย่อมมีความเป็นชุมชนที่สัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น (Senge, 1990) ชุมชน ที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้นั้น จึงจำเป็นต้องมีอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขทางวิชาชีพ มีฉันทะ และศรัทธาในการทำงาน “ครูเพื่อศิษย์ร่วมกัน” บรรยากาศการอยู่ร่วมกันจึงเป็นบรรยากาศ “ชุมชนกัลยาณมิตร ทางวิชาการ” (สุรพล ธรรมร่มดี, ทัศนีย์ จันอินทร์, และ คงกฤช ไตรยวงศ์, 2553) ที่มีลักษณะความเป็นชุมชน แห่งความเอื้ออาทรอยู่บนพื้นฐาน “อำนาจเชิงวิชาชีพ” และ “อำนาจเชิงคุณธรรม” (Sergiovanni, 1994) เป็นอำนาจที่การสร้างพลังมวลชนเริ่มจากภาวะผู้นำร่วมของครูเพื่อขับเคลื่อนการ ปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา (Fullan, 2005)

กล่าวโดยสรุป PLC หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน สู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

1.2 การแบ่งระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC สามารถแบ่งระดับได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ โดยแต่ละลักษณะจะแบ่ง ตามระดับของความเป็น PLC ย่อย ดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา (School Level) คือ PLC ที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษา หรือโรงเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย (Sergiovanni, 1994) คือ

1.1 ระดับนักเรียน (Student Level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น จากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผล สำหรับตน นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้

1.2 ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional Level) ประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียนโดยใช้ฐานของ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชน จึงเรียกว่า

“ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันพิจารณา ทบทวน เรื่องนโยบาย การปฏิบัติ และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียนใหม่อีกครั้ง โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถ บริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิผล อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไข้ดังกล่าว นำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติ งานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิผล สูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย

1.3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนเข้ามาร่วมสร้าง และผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชนตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัคร ถ่ายทอดความรู้

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Network Level) คือ PLC ที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชน เครือข่าย ภายใต้วัตถุประสงค์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน อาจมี เป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบัน โดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่าง ๆ จะทำให้เกิดพลัง การขับเคลื่อนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยน หรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และ การเกื้อหนุนเป็นกัลยาณมิตร คอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กรณีตัวอย่างเช่น กรณี ศึกษาการจัด PLC เป็นกลุ่มของโรงเรียนในประเทศสิงคโปร์ เพื่อร่วมพัฒนาแลกเปลี่ยนและสะท้อนร่วมกันทางวิชาชีพ เป็นต้น

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกัน ไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สมัครใจ ใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการรวมกันเป็น PLC กรณีตัวอย่าง เช่น PLC “ครูเพื่อศิษย์” ของมูลนิธิสดศรี สฤษดิ์วงศ์ (มสส.) ที่สร้างพื้นที่ส่วนกลางสำหรับวิชาชีพครูให้จับมือร่วมกันเป็นภาคี ร่วมพัฒนา “ครูเพื่อศิษย์” มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ในแต่ละพื้นที่ของประเทศไทย (วิจารณ์ พานิช, 2555) เป็นต้น

3. ระดับชาติ (The National Level) คือ PLC ที่เกิดขึ้น โดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่าย PLC ของชาติเพื่อขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของสถานศึกษา และครู ที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ ภายใต้ การสนับสนุนของรัฐ ดังกรณีตัวอย่างนโยบายวิสัยทัศน์เพื่อ ความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการประเทศสิงคโปร์ (MOE) (2009) รัฐจัดให้มี PLC ชาติสิงคโปร์เพื่อมุ่งหวังขับเคลื่อนแนวคิด “สอนให้น้อย เรียนรู้ให้มาก” (Teach Less, Learn more) ให้เกิดผลสำเร็จ เป็นต้น

1.3 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา PLC ในระดับสถานศึกษา หรือ ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ นำเสนอเป็นองค์ประกอบของ PLC ที่มาจากข้อมูลที่รวบรวมและ วิเคราะห์จากเอกสารทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศนำเสนอเป็น 6 องค์ประกอบของ PLC ในบริบทสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วมทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุน ชุมชนนำเสนอจากการสังเคราะห์แนวคิดต่าง ๆ และรายละเอียดต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน (Sergiovanni, 1994) คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน (Hord, 1997) อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1) การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทาง สำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน” (Hord, 1997; Hargreaves,2003)

2) เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมาย ปลายทาง ระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่ สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ฯ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญคือพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน (Hargreaves, 2003; Schmoker, 2004; DuFour, 2006)

3) คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมาย และที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของ งานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนัก รู้ของสมาชิกใน PLC จนเกิดเป็นพันธะสัญญา

ร่วมกัน ร่วมกัน หลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นขุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลัง ในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน (Hord, 1997; DuFour, 2006; Hargreaves, 2003)

4) ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการ เรียนรู้ของครูในทุกๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ (Hord, 1997) โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู (Louis & Kruse, 1995; Senge, 2000; DuFour, 2006)

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจเป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงาน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน (Louis, Kruse, & Marks, 1996) การเรียนรู้ของทีมและการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มี ลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วม (Hargreaves, 2003; Stoll & Louis, 2007) ให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงานซึ่งกันและกัน แบบละวางตัวตนให้มากที่สุด (There’s no I in team) (DuFour, 2006) จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็น และรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิด ประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจ และการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามการที่ PLC เน้นการขับเคลื่อน ด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ ที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเนื่องนั้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน นั้นคือการเป็น กัลยาณมิตร ทำให้เกิดทีมใน PLC อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว (Sergiovanni, 1994; Fullan, 1999) ซึ่งรูปแบบของทีมจะมีเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์ หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วม สอน ทีมเรียนรู้และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น (วิจารณ์ พานิช, 2554; Olivier &Hipp, 2006; Little & McLaughlin, 1993)

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมใน PLC มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะ ผู้นำร่วมกัน ให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน รายละเอียดดังนี้

1) ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกใน PLC เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง ตนเองและวิชาชีพ (Kotter& Cohen, 2002) จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อน PLC ได้โดยมี ผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรง

และทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงาน อย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน (Olivier & Hipp, 2006) จนเป็นแบบที่มีพลังเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกัน อย่างวิสัยทัศน์ร่วม (Hargreaves, 2003) รวมถึงการนำแบบไม่นำ โดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมดังกล่าวควรมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมโนทัศน์ การมวิสัยทัศน์การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น (Thompson, Gregg, &Niska, 2004)

2) ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก PLC ด้วยการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจ ซึ่งกันและกันให้สมาชิก มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” (Hargreaves, 2003) ในการขับเคลื่อน PLC มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำหรือ ครูทำหน้าที่เป็น“ประธาน”เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ไม่ใช่ “กรรม” หรือ ผู้ถูกกระทำ และผู้ถูกให้กระทำ(วิจารณ์ พานิช, 2554 ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วย ความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพ ในวิชาชีพแต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันใน PLC นั่นคือ “อำนาจทาง วิชาชีพ” (Hargreaves, 2003) เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกันเพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายใน PLC (Thompson etal.,2004)

กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำร่วมดังที่กล่าวมา มีหัวใจสำคัญคือนำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิก และผู้นำโดยตำแหน่งเมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ ความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผล ต่อความเป็น PLC

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning anddevelopment) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิต วิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

1) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้ บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริง ร่วมกันของ สมาชิก จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก อ้างถึงแนวคิดของ Dale (1969) แนวคิดกรวย ประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยันอย่างสอดคล้อง ว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบท PLC ที่มีการ ทำงานร่วมกันเป็นทีม (Sergiovanni, 1994) จึงทำให้การเรียน รู้

จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ (Dufour, 2006) ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึก ไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สุนทรียะสนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การคิดเชิงระบบ การ สร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมอง และการจัดการความรู้ เป็นต้น (สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ, 2553; Stoll & Louis, 2007)

2) การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรือวุฒิภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมี ความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของ ศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอน หรือจัดการเรียนรู้โดยยึด การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของ สมาชิกในชุมชน (Hargreaves, 2003) ที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครู ได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา การกรุณา และความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น (สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ, 2553)

กล่าวโดยสรุปการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของ PLC นั้นมีหัวใจสำคัญคือการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของ ทีมเรียนรู้ เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเอง ของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความ คิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึก ปลอดภัย หรือปลอดการใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียนสอดคล้องกับ Sergiovanni(1994) ที่ว่า PLC เป็นกลุ่มที่มีวิทยสัมพันธ์ต่อกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็น กัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพ และชีวิต มีความศรัทธาร่วม อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือ หลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุฑิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนา PLC ไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็น

พื้นฐานสำคัญของ สังคมฐานการพึ่งพาตนเอง (สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ, 2553) มีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึดความสามารถ และสร้างพื้นที่ปลอด การใช้อำนาจกดดัน (Boyd, 1992) ดังกล่าวนี้ สามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์ กับชุมชนต่อไป

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะ ดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็น วัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและ มุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมี โครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ (Sergiovanni, 1994) หรือ โครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้ง ระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหาร จัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงาน เป็นหลัก (Hord, 1997) การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบท ของแต่ละชุมชน (Boyd, 1992) โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมี ความสุข (สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ, 2553) มีรูปแบบการ สื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความ แตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ (Eastwood & Louis, 1992)

กล่าวโดยสรุปทั้ง 6 องค์ประกอบของ PLC ในบริบท สถานศึกษา กล่าวคือ เอกลักษณ์สำคัญของความเป็น PLC แสดงให้เห็นว่าความเป็น PLC จะทำให้ความเป็น “องค์กร” หรือ “โรงเรียน” มีความหมายที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของ PLC ด้วยกลยุทธ์การสร้างความ ร่วมมือที่ยึดเหนี่ยวกันด้วยวิสัยทัศน์ร่วม มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพและชุมชนกัลยาณมิตร แสดงถึงการ รวมพลังของครูและนักการศึกษา ที่เป็นผู้นำร่วมกัน ทำงานร่วมกันแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ มุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ ภายใต้โครงสร้างอำนาจทางวิชาชีพและอำนาจเชิงคุณธรรม ที่มาจากการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมนำ ร่วมพัฒนาของครู ผู้บริหาร นักการศึกษาภายใน PLC ที่ส่งถึงผู้เกี่ยวข้องต่อไป

1.4 ประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

S.M. Hord. (1997) ได้ทำการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งวิชาชีพ โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้างได้ผลสรุปเป็นประเด็นย่อ ๆ ดังนี้

ประโยชน์ต่อครูผู้สอน

- ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครูลง

- เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน

- รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน

- รู้สึกเกิดสิ่งที่เรียกว่า “พลังการเรียนรู้ (Powerful learning)” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งตนไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน

- เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องทำการสอนได้แตกฉานยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหมาย

- รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนต่อไป

- เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง

- มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอน ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า

- มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

- มีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ต่อปัจจัยพื้นฐานด้านต่าง ๆ

ประโยชน์ต่อนักเรียน

- ลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการสอนให้น้อยลง

- อัตราการขาดเรียนลดลง

- มีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเด่นชัด ปรากฏให้เห็นทั่วไปโดยเฉพาะในแทบทุกโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

- มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า

- มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์การเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกัน ลดลงชัดเจน

กล่าวโดยสรุป ถ้าผลงานวิจัยดังกล่าวมีน้ำหนักมากพอที่เชื่อมโยงถึงการที่ครูผู้สอนและผู้นำสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพแล้ว ก็มีคำถามตามมาว่า แล้วจะเพิ่มจำนวนโรงเรียนที่มีชุมชนดังกล่าวให้มากขึ้นได้อย่างไร กระบวนทัศน์ทางการศึกษาที่เปลี่ยนไปบ่งชี้ว่าทั้งบรรดาครูผู้สอนทั้งหลายและสาธารณชน จำเป็นต้องร่วมกันกำหนดบทบาทใหม่ที่เหมาะสมของครูโดยต้องทบทวนการที่ต้องให้ครูใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันอยู่หน้าชั้นเรียน และอยู่กับนักเรียนตลอดเวลานั้น ได้มีการศึกษาเปรียบเทียบเรื่อง การใช้เวลาของครูผู้สอนในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ปรากฏผลออกมาชัดเจนว่าในหลายประเทศ เช่น ในญี่ปุ่น พบว่าครูมีชั่วโมงสอนน้อยลง และมีโอกาสได้ใช้เวลาที่เหลือส่วนใหญ่ไปกับการจัดทำแผนเตรียมการสอน การประชุมปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษาและทำงานกับนักเรียนเป็นรายบุคคล การแวะเยี่ยมชั้นเรียนอื่นเพื่อสังเกตการเรียนการสอน และการได้ใช้เวลาไปเพื่อกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการพัฒนาวิชาชีพของครูมากขึ้น (Darling – Hammond, 1994, 1996) เป็นต้น การที่จะให้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นได้นั้น จำเป็นต้องสร้างความตระหนัก และให้มุมมองใหม่ต่อสาธารณชน และวงการวิชาชีพครูที่ต้องเน้นและเห็นคุณค่าของความจำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพยิ่งขึ้น ถ้าหากต้องการคุณภาพการศึกษาของนักเรียน ดังที่มีผู้กล่าวว่า **“ครูต้องเป็นบุคคลแรกที่ต้องเป็นนักเรียน (Teachers are the first learners)”**โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิผลมากขึ้นและช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนสูงตามไปด้วย นั่นคือความปรารถนาใฝ่ฝัน ของบุคคลฝ่ายที่มิอาจปฏิเสธได้

2. กลยุทธ์ในการจัดการและใช้ชุมชนการเรียนทางรู้วิชาชีพ (PLC) อย่างยั่งยืน

การนำกระบวนการ PLC ไปใช้ในสถานศึกษา สามารถดำเนินการได้ตามขั้นตอนดังนี้

2.1 เริ่มต้นด้วยขั้นตอนง่ายๆ (Take a baby steps) โดยเริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมายอภิปราย สะท้อนผล แลกเปลี่ยนกับคนอื่นๆ เพื่อกำหนดว่า จะดำเนินการอย่างไรโดยพิจารณาและสะท้อนผลในประเด็นต่อไปนี้

1) หลักการอะไรที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ

2) เราจะเริ่มต้นความรู้ใหม่อย่างไร

3) การออกแบบอะไรที่พวกเราควรใช้ในการตรวจสอบหลักฐานของการเรียนรู้ที่สำคัญ

2.2 การวางแผนด้วยความร่วมมือ (Plan Cooperatively) สมาชิกของกลุ่มกำหนดสารสนเทศที่ต้องใช้ในการดำเนินการ

2.3 การกำหนดความคาดหวังในระดับสูง (Set high expectations) และวิเคราะห์การสอนสืบเสาะหาวิธีการที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด

1) ทดสอบข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับการสอนหลังจากได้มีการจัดเตรียมต้นแบบที่เป็นการวางแผนระยะยาว (Long-term)

2) จัดให้มีช่วงเวลาของการชี้แนะ โดยเน้นการนำไปใช้ในชั้นเรียน

3) ให้เวลาสำหรับครูที่มีความยุ่งยากในการสังเกตการณ์ปฏิบัติในชั้นเรียนของครูที่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างประสบผลสำเร็จ

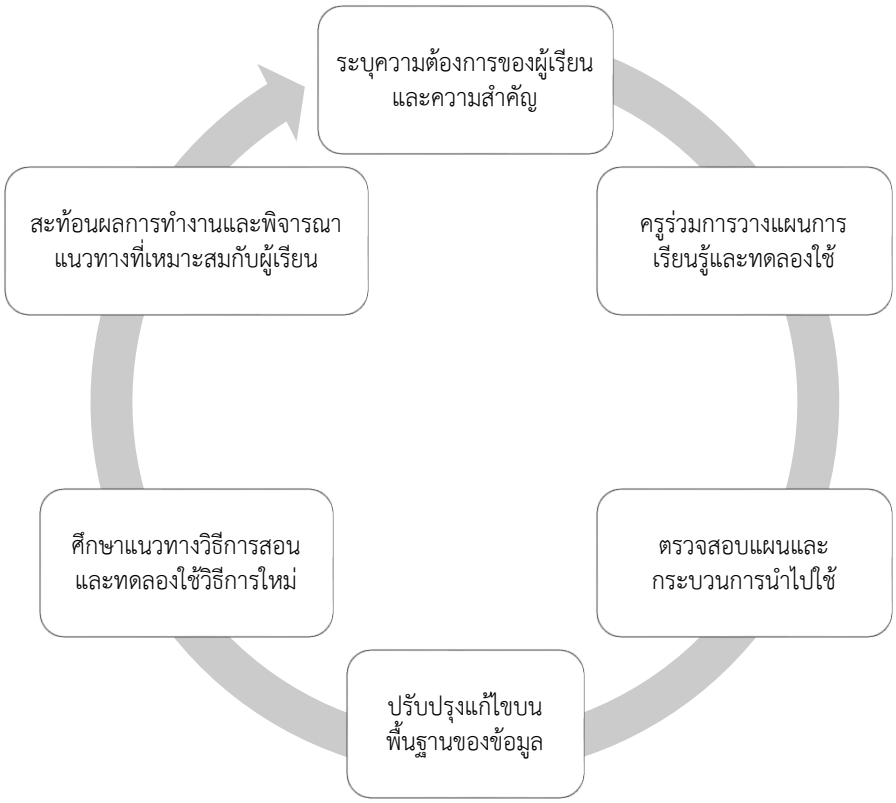
2.4 เริ่มต้นจากจุดเล็ก ๆ (Start small) เริ่มต้นจากการใช้กลุ่มเล็ก ๆก่อน แล้วค่อยปรับขยาย

2.5 ศึกษาและใช้ข้อมูล (Study and use the data) ตรวจสอบผลการนำไปใช้และการสะท้อนผลเพื่อนำมากำหนดว่า แผนไหน ควรใช้ต่อไป/แผนไหนควรปรับปรุงหรือยกเลิก

2.6 วางแผนเพื่อความสำเร็จ (Plan for success) เรียนรู้จากอดีต ปรับปรุงหรือปฏิเสธในสิ่งที่ไม่สำเร็จ และทำต่อไปความสำเร็จในอนาคต หรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับเจตคติและพฤติกรรมของครู

2.7 นำสู่สาธารณะ (Go public) แผนไหนที่สำเร็จก็จะมีการเชิญชวนให้คนอื่นเข้ามามีส่วนร่วมยกย่องและแลกเปลี่ยนความสำเร็จ

2.8 ฝึกฝนร่างกายและหล่อเลี้ยงสมอง (Exercise the body & nourish the brain)จัดกิจกรรมที่ได้มีการเคลื่อนไหวและ เตรียมครูที่ทำงานสำเร็จของแต่ละกลุ่มโดยมีการจัดอาหารเครื่องดื่มที่มีประโยชน์



วงจรการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ดัดแปลงจาก: Luis Martinez อ้างถึงใน Hord, Roussin&Sommers, 2009

3. การนำกระบวนการ PLC ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา

ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่จะขาดมิได้ก็คือ จะต้องมี **“ชุมชนแห่งวิชาชีพ** หรือ**Professional community”** เกิดขึ้นในโรงเรียนนั้น เพื่อให้เป็นสถานที่สำหรับการปฏิสัมพันธ์ของมวลสมาชิกผู้ประกอบวิชาชีพครูของโรงเรียน เกี่ยวกับเรื่องการให้ความดูแลและพูดถึงการปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน ตลอดจนงานทางวิชาการของโรงเรียน และเนื่องจากครูส่วนใหญ่ในแทบทุกประเทศมักเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงานสอนของตน ดังนั้น การมี “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เกิดขึ้นในโรงเรียนจึงช่วยคลี่คลายปัญหาดังกล่าว เพราะทำให้ครูมีโอกาสพูดคุยกับบุคคลผู้มีส่วนได้เสียกับงานของครู (เช่น ผู้ปกครอง สมาชิกอื่น ๆ ของชุมชน เป็นต้น) แต่แน่นอนว่า เหตุการณ์ทำนองนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อต้องมีการเปลี่ยนด้านโครงสร้างของโรงเรียน ตลอดจนจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนอีกด้วย โดยกิจกรรมของชุมชนแห่งวิชาชีพในโรงเรียนควรประกอบด้วย 1) การมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญ (Reflective dialogue) ระหว่างกัน 2) การเปิดกว้างให้มีการปฏิสัมพันธ์ในหมู่ครูผู้สอนมากขึ้น เพื่อลดความรู้สึกโดดเดี่ยว (Deprivatization) ในงานสอนของครู 3) การรวมกลุ่มเพื่อเน้นเรื่องการเรียนรู้ของ

นักเรียน 4) การร่วมมือร่วมใจกันในหมู่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา 5) การแลกเปลี่ยนในประเด็นที่เป็นค่านิยมและปทัสถานร่วม (Shared values and norms) ดังจะกล่าวในแต่ละประเด็น ดังนี้

3.1 กิจกรรมที่จำเป็นต่อความเป็นชุมชนแห่งวิชาชีพในสถานศึกษา

1) การมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญ (Reflective dialogue) ระหว่างกันซึ่งเป็นการนำเอาประเด็นปัญหาที่พบเห็น จากการปฏิบัติงานด้านการเรียน การสอนของครูขึ้นมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ช่วยให้แต่ละคนได้วิเคราะห์และสะท้อนมุมมองของตนในประเด็นนั้นต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ทำให้ทุกคนได้มีโอกาสเกิดการเรียนรู้ และได้ข้อสรุปต่อปัญหาจากหลากหลายมุมมองยิ่งขึ้น บรรยากาศเช่นนี้ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจขึ้นในหมู่ครูผู้สอน เพื่อช่วยกันปรับปรุงด้านการเรียนการสอนให้มีผลดียิ่งขึ้น แต่กิจกรรมนี้จะสำเร็จราบรื่นได้ก็ต่อเมื่อแต่ละคนต้องยอมเปิดใจกว้างรับฟังการประเมินจากเพื่อร่วมกลุ่มระหว่างการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ดังกล่าว

2) การลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู (Deprivatization of instructional practices) เป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครู กล่าวคือ ครูมีโอกาสแสดงบทบาททั้งเป็นผู้ให้ข้อมูลและได้แสดงบทบาทการเป็นที่ปรึกษา (Advisor) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) ก็ได้ ในระหว่างที่ให้ความช่วยเหลือเพื่อนด้วยกัน ทั้งนี้เป็นที่ทราบกันอยู่แล้วว่า วิชาชีพครูแตกต่างกับวิชาชีพอื่นตรงที่ ผู้ปฏิบัติมักทำงานในลักษณะโดดเดี่ยวตามลำพัง ซึ่งเป็นผลให้ครูไม่สามารถที่จะเรียนรู้จากผู้อื่นได้ และขาดประโยชน์ที่จะได้รับผลการวิเคราะห์และการให้ข้อมูลป้อนกลับด้านการสอนจากผู้อื่นที่มีต่องานสอนของตนด้วยเหตุนี้ ถ้าผู้นำสถานศึกษาต้องการให้เกิดกิจกรรมการเสวนาใคร่ครวญระหว่างครูขึ้น ก็จำเป็นต้องพิจารณาให้มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการโดดเดี่ยวในการสอนของครูให้ได้เสียก่อน

3) รวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน (Collective focus on student learning) เป็นกิจกรรมที่ดีมากแต่ยุ่งยากตรงประเด็นให้ครูเกิด “จุดมุ่งเน้น” อย่างไรก็ตาม ถ้าถือว่าการมีชุมชนแห่งวิชาชีพคือ ลักษณะสำคัญของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ที่มีเจตจำนงมุ่งสร้างผลลัพธ์คือการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้นแล้ว ก็ต้องให้ความสำคัญอันดับแรกกับกิจกรรมที่สร้างความงอกงามของผู้เรียน ซึ่งค่อนข้างยากลำบากอยู่ไม่น้อย ด้วยเหตุนี้ การที่ชุมชนแห่งวิชาชีพมีกิจกรรมให้ครูได้มาเสวนาใคร่ครวญ (Reflective dialogue) เพื่ออภิปรายและวิเคราะห์ด้านหลักสูตร และกลยุทธ์ด้านการสอนของครู ซึ่งแม้จะใช้เวลามากก็ตาม แต่ทั้งหลายทั้งปวงก็เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ผลดียิ่งขึ้น และเพื่อที่จะเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - starting learners) ได้ต่อไป

4) สร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration starts) เมื่อครูหลุดพ้นจากสภาพการต้องทำงานแบบโดดเดี่ยว และสามารถแสวงหาความเชี่ยวชาญจากเพื่อนคนอื่นที่อยู่

ในชุมชนวิชาชีพของตนได้แล้วก็ตาม แต่ความเป็นมืออาชีพของครูก็อาจไม่สามารถบรรลุได้ถ้าครูยังขาดการปรับปรุง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ดังนั้น ความร่วมมือร่วมใจทางวิชาชีพต่อกันของครู จะก่อให้เกิดพลังในการร่วมวิเคราะห์ปัญหา และ ความต้องการอันซับซ้อนของผู้เรียนแต่ละคนได้ บรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจกันนี้จะช่วยเสริม การปฏิบัติงานประจำวันของครูแต่ละคนได้อย่างถาวร

5) ทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านค่านิยม และปทัสถานร่วม (Shared values and norms) เมื่อบุคคลต่าง ๆ ในวิชาชีพทั้งครูผู้สอน ครูแนะแนว ครูนิเทศ และผู้บริหารมาร่วมกันในชุมชนแห่งวิชาชีพแล้ว ในประเด็นนี้ Sergiovanni (1992) เห็นว่า การสร้างค่านิยมและปทัสถานร่วมกันของคนในวิชาชีพที่อยู่ในโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ดังกล่าว ด้วยความเป็นมืออาชีพของบุคคลเหล่านี้จะพัฒนาสิ่งที่เรียกว่า **อำนาจเชิงคุณธรรม (Moral authority)**ขึ้นเป็นแนวทางของการอยู่ร่วมกันแทนที่การใช้อำนาจเชิงกฎหมายหรืออำนาจโดยตำแหน่ง (Position authority) ซึ่งไม่เหมาะสมกับชุมชนแห่งวิชาชีพนัก

3.2 ความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างใหม่ของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ให้สามารถรองรับการเกิดชุมชนแห่งวิชาชีพ เนื่องจากโรงเรียนส่วนใหญ่ถูกออกแบบโครงสร้างเป็นแบบราชการ (Bureaucratic organization) ที่มีสายงานบังคับบัญชาด้วยอำนาจโดยตำแหน่งที่ลดหลั่นตามลำดับลงมา กล่าวคือ มีกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ มามากมายที่ต้องปฏิบัติตาม ซึ่งเป็นโครงสร้างที่มีลักษณะตึงตัวและใช้ได้ดีในอดีตที่เป็นโลกยุคอุตสาหกรรม แต่กลับเป็นอุปสรรคสำคัญในโลกแห่งยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ ที่ต้องการมีโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่นคล่องตัวได้สูง พร้อมที่จะรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นมากมายตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อความเป็นไปได้ ของชุมชนแห่งวิชาชีพที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียนได้นั้น โครงสร้างองค์การของโรงเรียนแห่งการเรียนจึงจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ประเด็นต่อไปนี้ **(Louis et al., 1994)**

1) การกำหนดตารางเวลาว่างเพื่อการพบปะถกปัญหา (Time to meet and discuss) มีผลการวิจัยเรื่องความมีประสิทธิผลของโรงเรียนและครูผู้สอน ชี้ชัดว่า การจัดสรรเวลาพิเศษเพื่อให้ครูได้ปรึกษาหารือระหว่างกันเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะปกติของการจัดชั่วโมงสอนเมื่อหมดการสอนแต่ละคาบเวลา ครูจะต้องเคลื่อนย้ายการสอนจากห้องหนึ่งไปอีกห้องหนึ่งตลอดเวลา จึงไม่มีโอกาสที่ครูจะได้พบปะเพื่อแสวงหาความร่วมมือทางวิชาชีพซึ่งกันและกันได้ ทั้งที่ครูเหล่านี้จำเป็นต้องร่วมกันพิจารณาหากลยุทธ์ใหม่ๆด้านการสอน ที่เหมาะสม ด้วยเหตุนี้ การจัดตารางเวลาที่ว่างตรงกันเพื่อให้ครูได้ปฏิสัมพันธ์ จึงเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นถ้าต้องการให้ความร่วมมือร่วมใจของครูเกิดขึ้น

2) การกำหนดขนาดของชั้นเรียน (Class size) มีผลงานวิจัยระบุว่าถ้าจำนวนนักเรียนในชั้นเรียนน้อยลงได้เท่าไรก็ยิ่งเพิ่มประสิทธิผลของการเรียนรู้ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ในห้องเรียนที่มีครูเพียง

หนึ่งคนนั้น ครูสามารถที่จะดูแลนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิผลได้ในจำนวนที่จำกัด แม้ว่าจะไม่สามารถกำหนดจำนวนนักเรียนที่เหมาะสมแน่นอน แต่การขยายจำนวนนักเรียนต่อชั้นมากขึ้น ย่อมเพิ่มภาระและความยากลำบากแก่ครูที่จะดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างทั่วถึง

3) การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครู และการให้อิสระแก่โรงเรียน (Teacher empowerment and school autonomy) การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครูเป็นปัจจัยที่จำเป็น เนื่องจากช่วยสร้างความรู้สึกมั่นใจต่อการปฏิบัติงานในชั้นเรียนที่ตนรับผิดชอบได้ดีขึ้น การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครู ยังสอดคล้องกับแนวทางบริหารจัดการร่วม (Shared governance) ซึ่งเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่จำเป็นของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ในขณะเดียวกันโรงเรียนแต่ละแห่งของเขตพื้นที่การศึกษาก็ควรมีความอิสระ (Autonomy) อย่างเพียงพอที่จะจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว ด้วยเหตุนี้เขตพื้นที่การศึกษาจึงควรร่วมกับโรงเรียนต่าง ๆ ในการจัดทำวิสัยทัศน์เป้าหมาย และวัตถุประสงค์รวมแบบกว้างของเขตพื้นที่การศึกษา จากนั้นจึงให้อิสระแต่ละโรงเรียนไปจัดทำรายละเอียดที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และความต้องการของครูผู้สอน และผู้นำสถานศึกษาแต่ละแห่ง ที่จะริเริ่มสิ่งใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนของตน ในเรื่องนี้นักการศึกษาส่วนใหญ่เชื่อว่า ไม่มีวิธีสอนใดหรือวิธีบริหารจัดการใดที่ดีที่สุด แต่พบว่า จากการใช้เทคนิควิธีในการเสวนาใคร่ครวญ (Reflective dialogue) การทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) และการสร้างปทัสถานและค่านิยมร่วม (Shared norms and values) แล้วจะช่วยส่งเสริมความสามารถในการรับมอบอำนาจความรับผิดชอบของครูต่อการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เช่นเดียวกับการให้อิสระแก่นักเรียนหรือที่เรียกว่า “การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หรือ Site - based management” เพื่อความอิสระในการตัดสินใจต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เองนั้น เป็นมาตรการที่ควรได้ระบุชัดเจนในกรอบนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้มิได้หมายความว่า จะต้องให้อิสระแก่โรงเรียนและครูโดยสิ้นเชิง แต่ควรจัดทำเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันที่อยู่ภายใต้กรอบนโยบายรวมของเขตพื้นที่การศึกษา และขึ้นอยู่ที่ขีดระดับความสามารถของครูในแต่ละโรงเรียน ที่จะสามารถสนองตอบและรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนได้ดีเพียงไรด้วย

3.3 เงื่อนไขด้านการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ (Professional community culture) วัฒนธรรมองค์การเป็นระบบความเชื่อที่สมาชิกขององค์การยึดถือร่วมกัน ตัวอย่างเช่น ถ้าครูผู้สอนทุกคนและผู้นำของโรงเรียนมีความเชื่อว่า “มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพเพียงพอที่จะเรียนรู้ได้” ความเชื่อเช่นนี้จะทำให้สมาชิกของโรงเรียนพยายามที่จะสร้างสภาพแวดล้อมและแสวงวิธีการเรียนการสอนใหม่ๆ อย่างหลากหลาย เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อนักเรียนแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน ให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนได้สูงสุด เป็นต้น ในชุมชนแห่งวิชาชีพก็เช่นกัน สมาชิกแต่ละคนจะยึดเหนี่ยวต่อกันด้วยระบบค่านิยม ความเชื่อและปทัสถานร่วมกัน ให้เกิดการดำรงอยู่ของ

ชุมชนแห่งวิชาชีพของตน อย่างไรก็ตาม มีวัฒนธรรมองค์การแบบเดิมหลายประการที่ควรได้รับ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะต่อการเป็นชุมชนแห่งวิชาชีพ ได้แก่

1) ลดความเป็นองค์การที่ยึด "วัฒนธรรมแบบราชการ หรือ Bureaucratic culture" ที่ใช้กฎระเบียบคำสั่งต่าง ๆ แบบตึงตัวในการปฏิบัติงาน และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกผู้ปฏิบัติงานไปสู่การเน้น **"วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการหรือ Collegial culture"** ซึ่งเน้นวิธีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ที่ยึดถือค่านิยมเชิงคุณธรรมจริยธรรม (Moral and ethical cultures) เช่น การเอื้ออาทร ห่วงใย ช่วยเหลือและร่วมมือต่อกันในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตประจำวันของสมาชิก เป็นต้น

2) สร้างเสริมวัฒนธรรมแห่ง "ความไว้วางใจ (Trust) และความนับถือ (Respect)" ต่อกันในมวลหมู่สมาชิกของชมรมแห่งวิชาชีพ กล่าวคือ ความนับถือ หมายถึง การรู้จักให้เกียรติและยอมรับในความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญของผู้อื่น ส่วนความไว้วางใจ หมายถึงระดับคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของมวลสมาชิก ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นผลที่มาจากการที่สมาชิกได้มีกิจกรรมการเสวนาอย่างใคร่ครวญ (Reflective dialogue) และการร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ระหว่างกัน ดังนั้น การสร้างความไว้วางใจและความนับถือต่อกันจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญต่อการสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างสมาชิก โดยแนวคิดดังกล่าวนี้สามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนครอบถึงผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ทั้งหลาย เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง ตลอดจนสมาชิกของหน่วยงานทั้งหลายที่เป็นชุมชนแวดล้อมของโรงเรียน เป็นต้น โดยที่บุคคลเหล่านี้ให้การยอมรับว่า การศึกษาและการเรียนรู้เป็นความรับผิดชอบร่วมของทุก ๆ คนในชุมชน

3) การสร้างวัฒนธรรมการใช้ทักษะด้านการคิดและใช้สติปัญญาเป็นฐาน (A cognitive skill base) วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Profession) ที่ต้องใช้ความรู้ การคิด และการใช้สติปัญญาเป็นเครื่องมือสำคัญในการประกอบวิชาชีพ ครูผู้สอนจึงต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ต้องเป็น Life – long learners และต้องเป็นผู้เรียนรู้ร่วมไปกับนักเรียนที่ตนทำการสอน ด้วยเหตุนี้วัฒนธรรมเชิงความคิดของครูที่ต้องปรับปรุงใหม่ ก็คือ เปลี่ยนความเชื่อที่ว่า ตนเป็นผู้ทำการสอน (Teaching) ไปเป็นผู้เรียนรู้ (Learning) แทนจึงต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนจากผู้ถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้จัดสรรประสบการณ์ การเรียนรู้ที่หลากหลายให้กับผู้เรียน พร้อมทั้งพยายามสร้างความตระหนักให้ผู้เรียนรู้จักรับผิดชอบในการใฝ่หาความรู้ด้วยตนเองอยู่เนืองนิตย์เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายการเรียนของตน

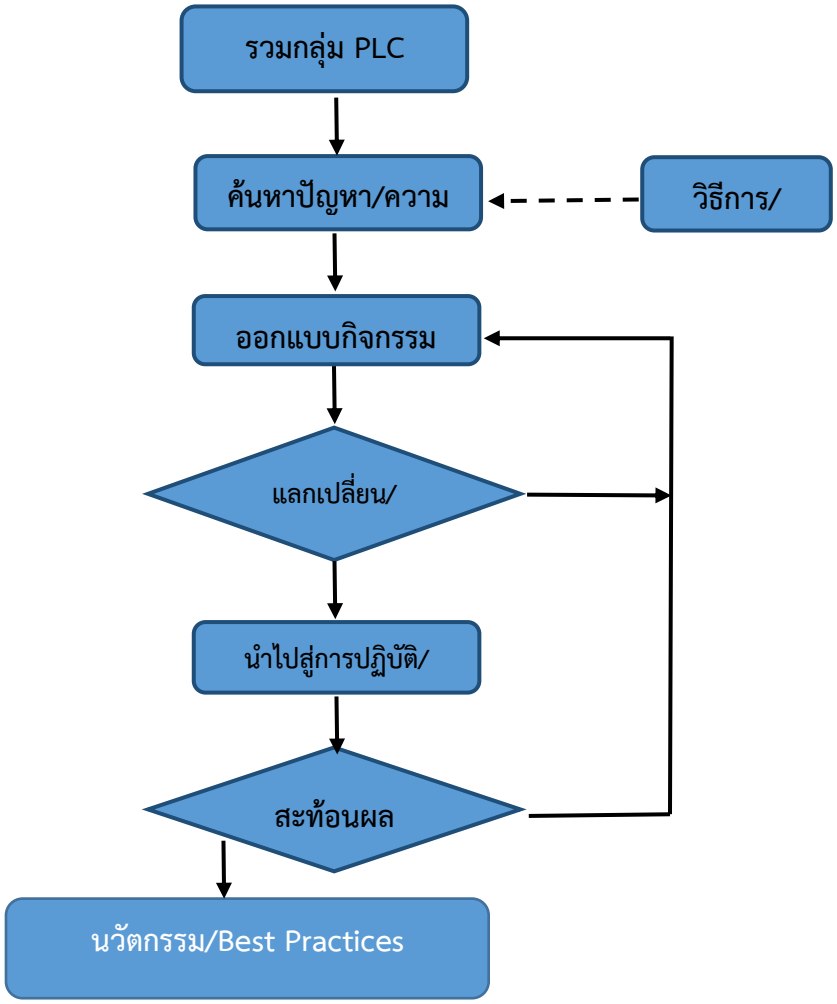
4) สร้างวัฒนธรรมการชอบริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ (Openness to innovation) ในชุมชนแห่งวิชาชีพสมาชิกทุกคนต้องส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันในการค้นคว้าและริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะต้องเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ใหม่ (Knowledge creation) กล่าว คือ

ครูผู้สอนจะต้องได้รับการสนับสนุนในการออกแบบการสอนใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับภาวะแวดล้อมที่ข้อมูลสารสนเทศเกิดขึ้นมากมายอย่างรวดเร็ว ต้องค้นหาว่าจะมีวิธีการเรียนรู้ได้ดีที่สุดในภาวะเช่นนี้ได้อย่างไร ข้อมูลสารสนเทศที่เกิดขึ้นมากมายจะส่งผลกระทบต่อหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน ซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเช่นกันได้อย่างไร การที่จะทำให้สมาชิกเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้นั้น ผู้นำองค์การจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมการกล้าเสี่ยง (Taking risks) ชอบการทดลอง (Experiment) เพื่อหาแนวทางปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งนี้สมาชิกของชุมชนแห่งวิชาชีพต้องไม่ถือว่าความผิดพลาดที่ได้จากการทดลองคือความล้มเหลว แต่ต้องถือว่าข้อผิดพลาดที่ได้ดังกล่าวเป็นโอกาสดีที่จะได้เกิดการเรียนรู้ใหม่เพิ่มเติมและ “ถือว่าผิดเป็นครู” ไม่เป็นเรื่องที่ควรตำหนิ แต่เป็นเรื่องที่ควรสนับสนุนให้กำลังใจเพื่อจะได้ค้นหาคำตอบที่เหมาะสมต่อไป นอกจากนี้ควรปรับปรุงระบบเน้นการให้ความดีความชอบแก่สมาชิกที่ชอบทดลองค้นค้าหานวัตกรรมและริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้แก่โรงเรียนอีกด้วย

5) ต้องได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้นำ (Supportive leadership)

การที่ครูผู้สอนและผู้นำสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแล้ว ก็มีคำถามตามมาว่า แล้วจะเพิ่มจำนวนโรงเรียนที่มีชุมชนดังกล่าวให้มากขึ้นได้อย่างไร กระบวนทัศน์ทางการศึกษาที่เปลี่ยนไปบ่งชี้ว่า ทั้งบรรดาครูผู้สอนทั้งหลายและสาธารณชน จำเป็นต้องร่วมกันกำหนดบทบาทใหม่ที่เหมาะสมของครู โดยต้องทบทวนที่ต้องให้ครูใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันอยู่หน้าชั้นเรียน และอยู่กับนักเรียนตลอดเวลานั้น ได้มีการศึกษาเปรียบเทียบเรือง การใช้เวลาของครูผู้สอนในประเทศต่างๆ ทั่วโลก ปรากฏผลออกมาชัดเจนว่าในหลายประเทศ เช่น ในญี่ปุ่น พบว่า ครูมีชั่วโมงสอนน้อยลง และมีโอกาสได้ใช้เวลาที่เหลือส่วนใหญ่ไปกับการจัดทำแผนเตรียมการสอน การประชุมปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษาและทำงานกับนักเรียนเป็นรายบุคคล การแวะเยี่ยมชั้นเรียนอื่นเพื่อสังเกตการณ์เรียนการสอน และการได้ใช้เวลาไปเพื่อกิจกรรมต่างๆ ด้านการพัฒนาวิชาชีพของครูมากขึ้น (Darling – Hammond,1994,1996) เป็นต้น การที่จะให้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นได้นั้น จำเป็นต้องสร้างความตระหนัก และให้มุมมองใหม่ต่อสาธารณชน และวงการวิชาชีพครูที่ต้องเน้นและเห็นคุณค่าของความจำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพยิ่งขึ้น ถ้าหากต้องการคุณภาพการศึกษาของนักเรียนดังที่มีผู้กล่าวว่า “ครูต้องเป็นบุคคลแรกที่ต้องเป็นนักเรียน (Teacher are the first Learners) โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิผลมากขึ้น และช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนสูงตามไปด้วย นั่นคือความปรารถนาใฝ่ฝันของบุคคลฝ่ายที่มิอาจปฏิเสธได้

3.3 ขั้นตอนการนำ PLC ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา



จาก Flow Chart ขั้นตอนการนำรูปแบบ PLC ไปใช้ในสถานศึกษามีรายละเอียด แต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. การรวมกลุ่ม PLC

รวมกลุ่มครูที่มีปัญหา/ความต้องการ เดียวกัน เช่นครูกลุ่มสาระเดียวกัน ครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกัน เป็นต้น

2. ค้นหาปัญหา ความต้องการ

1) ร่วมกันเสนอปัญหา/ความต้องการ

2) จัดกลุ่มปัญหา

3) จัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วน

4) เลือกปัญหาเพียง1 ปัญหา โดยการพิจารณาร่วมกัน

3. ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา

1) เรื่องเล่าเร้าพลัง/บอกเล่าประสบการณ์ที่แก้ปัญหาได้สำเร็จ

2) ค้นหาตัวอย่าง/รูปแบบที่ประสบความสำเร็จ

3) ร่วมกันตัดสินใจเลือกรูปแบบ/วิธีการ/นวัตกรรมในการแก้ปัญหา

4. ออกแบบกิจกรรมการแก้ปัญหา

ออกแบบกิจกรรมตามวิธีการ/นวัตกรรมที่กลุ่มเลือก

5. แลกเปลี่ยนเสนอแนะ

นำเสนอกิจกรรมการแก้ปัญหา ให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีประสบการณ์ให้ข้อเสนอแนะ

6. นำสูการปฏิบัติ /สังเกตการอสน

1) นำกิจกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหา

2) ผู้สังเกตการณ์เข้าร่วมสังเกตในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน สังเกตการสอน เป็นต้น

7. สะท้อนผล

1) สรุปผลการนำรูปแบบ/วิธีการ ในการนำไปแก้ปัญหา

2) อภิปรายผลการแก้ปัญหา เสนอแนะแนวทางในการพัฒนา

ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

Digital literacy หรือทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่ จะเป็นตัวช่วยสำคัญในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในลักษณะ “ทำน้อย ได้มาก” หรือ “Work less but get more impact” และช่วยสร้างคุณค่า (Value Co-creation) และความคุ้มค่าในการดำเนินงาน (Economy of Scale) เพื่อการก้าวไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือช่วยให้บุคลากร สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับโอกาสการทำงานที่ดีและเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ (Learn and Growth) ด้วย

1. การรู้ดิจิทัล (Digital literacy)

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากยุค Analog ไปสู่ยุค Digital และยุค Robotic จึงทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน ภาครัฐซึ่งเป็นแกนหลักของการพัฒนาประเทศ จึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิด culture shock เนื่องจากการเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยี และเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสม เช่น การสูญเสียความเป็นส่วนตัว ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การโจรกรรมข้อมูล การโจมตีทางไซเบอร์ เป็นต้น

Digital literacy หรือทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่จะเป็นตัวช่วยสำคัญในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในลักษณะ “ทำน้อย ได้มาก” หรือ “Work less but get more impact” และช่วยสร้างคุณค่า (Value Co-creation) และความคุ้มค่าในการดำเนินงาน (Economy of Scale) เพื่อการก้าวไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือช่วยให้บุคลากร สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับโอกาสการทำงานที่ดีและเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ (Learn and Growth) ด้วยก่อนที่จะเข้าสู่การรู้ดิจิทัลนั้นมาทำความรู้จักกับนิยามของคำว่า การรู้หนังสือ หรือ Literacy แบบดั้งเดิมเสียก่อน การเรียนรู้แบบดั้งเดิมเน้นทักษะซึ่งเกี่ยวข้องกับการคิดคำนวณ การฟัง การพูด การอ่าน การเขียน และการคิดเชิงวิเคราะห์ ด้วยมีเป้าหมายคือ การพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นนักคิดเพื่อที่จะให้สามารถเข้าร่วมสังคมในวิธีที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งทักษะดังกล่าวเป็นเพียงส่วนหนึ่งของทักษะความสามารถของการมีส่วนร่วมในสังคมดิจิทัลเท่านั้น

2. ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital literacy

หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเลต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

ทักษะความสามารถสำหรับการรู้ดิจิทัลนั้น สามารถแบ่งเป็น 4 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่ ใช้ (Use) เข้าใจ (Understand) สร้าง (Create) และ เข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในแต่ละส่วนมีรายละเอียดดังนี้

1. ใช้ (Use) หมายถึง ความคล่องแคล่วทางเทคนิคที่จำเป็นในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ทักษะและความสามารถที่เกี่ยวข้องกับคำว่า “ใช้” ครอบคลุมตั้งแต่เทคนิคขั้นพื้นฐาน คือ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เช่น โปรแกรมประมวลผลคำ (Word processor) เว็บเบราว์เซอร์ (Web browser) อีเมล และเครื่องมือสื่อสารอื่น ๆ สู่เทคนิคขั้นสูงขึ้นสำหรับการเข้าถึงและการใช้ความรู้ เช่น โปรแกรมที่ช่วยในการสืบค้นข้อมูล หรือ เสิร์ชเอนจิน (Search engine) และฐานข้อมูลออนไลน์ รวมถึงเทคโนโลยีอุบัติใหม่ เช่น Cloud computing

2. เข้าใจ (Understand) คือ ชุดของทักษะที่จะช่วยผู้เรียนเข้าใจบริบทและประเมินสื่อดิจิทัล เพื่อให้สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับอะไรที่ทำและพบบนโลกออนไลน์ จัดว่าเป็นทักษะ ที่สำคัญและที่จำเป็นที่จะต้องเริ่มสอนเด็กให้เร็วที่สุดเท่าที่พวกเค้าเข้าสู่โลกออนไลน์ เข้าใจยังรวมถึง การตระหนักว่าเทคโนโลยีเครือข่ายมีผลกระทบต่อพฤติกรรมและมุมมองของผู้เรียนอย่างไร มีผลกระทบต่อความเชื่อและความรู้สึกเกี่ยวกับโลกรอบตัวผู้เรียนอย่างไร เข้าใจยังช่วยเตรียมผู้เรียนสำหรับเศรษฐกิจฐานความรู้ที่

ผู้เรียนพัฒนาทักษะการจัดการสารสนเทศเพื่อค้นหา ประเมิน และใช้สารสนเทศอย่าง มีประสิทธิภาพเพื่อติดต่อสื่อสาร ประสานงานร่วมมือ และแก้ไขปัญหา

3. สร้าง (Create) คือ ความสามารถในการผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย การสร้างด้วยสื่อดิจิทัลเป็นมากกว่าแค่การรู้วิธีการใช้โปรแกรมประมวลผลคำหรือการเขียนอีเมล แต่มันยังรวมความสามารถในการดัดแปลงสิ่งที่ผู้เรียนสร้างสำหรับบริบทและผู้ชมที่แตกต่างและหลากหลาย ความสามารถในการสร้างและสื่อสารด้วยการใช้ Rich media เช่น ภาพ วิดีโอ และเสียง ตลอดจนความสามารถในการมีส่วนร่วมกับ Web 2.0 อย่างมีประสิทธิภาพและรับผิดชอบ เช่น Blog การแชร์ภาพและวิดีโอ และ Social media รูปแบบอื่น ๆ

4. เข้าถึง (Access) คือ การเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล และข้อมูลข่าวสาร เป็นฐานรากในการพัฒนา การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ผู้เรียนจำเป็นต้องเข้าใจอินเทอร์เน็ตและการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตด้วยช่องทางต่าง ๆ รวมถึง ข้อดีข้อเสียของแต่ละช่องทางได้ เพื่อให้สามารถใช้ Search Engine ค้นหาข้อมูลที่ต้องการจาก อินเทอร์เน็ตได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องเข้าใจสื่อทางดิจิทัลชนิดต่าง ๆ รวมถึง การนำไปประยุกต์ใช้งานในปัจจุบัน

"**การรู้ดิจิทัล**" คือ ความหลากหลายของทักษะที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ซึ่งทักษะเหล่านั้นอยู่ภายใต้ การรู้สื่อ (Media literacy) การรู้เทคโนโลยี (Technology literacy) การรู้สารสนเทศ (Information literacy) การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็น (Visual literacy) การรู้การสื่อสาร (Communication literacy) และการรู้สังคม (Social literacy)

1. การรู้สื่อ (Media Literacy) การรู้สื่อสะท้อนความสามารถของผู้เรียนเกี่ยวกับการเข้าถึง การวิเคราะห์ และการผลิตสื่อผ่านความเข้าใจและการตระหนักเกี่ยวกับ 1. ศิลปะ ความหมาย และการส่งข้อความในรูปแบบต่างๆ 2. ผลกระทบและอิทธิพลของสื่อมวลชนและวัฒนธรรมที่เป็นที่นิยม 3. สื่อข้อความถูกสร้างขึ้นอย่างไรและทำไมถึงถูกผลิตขึ้น และ 4.สื่อสามารถใช้ในการสื่อสารความคิดของเราเองได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไร

2. การรู้เทคโนโลยี (Technology literacy) ความชำนาญในเทคโนโลยีส่วนใหญ่มักจะเกี่ยวข้องกับความรู้ดิจิทัล ซึ่งครอบคลุมจากทักษะคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานสู่ทักษะที่ซับซ้อนมากขึ้น เช่น การแก้ไขภาพยนตร์ดิจิทัลหรือการเขียนรหัสคอมพิวเตอร์

3. การรู้สารสนเทศ (Information literacy) การรู้สารสนเทศเป็นอีกสิ่งที่สำคัญของการรู้ดิจิทัลซึ่งครอบคลุมความสามารถในการประเมินว่าสารสนเทศใดที่ผู้เรียนต้องการ การรู้วิธีการที่จะค้นหาสารสนเทศที่ต้องการออนไลน์ และการรู้การประเมินและการใช้สารสนเทศที่สืบค้นได้ การรู้สารสนเทศถูกพัฒนาเพื่อการใช้ห้องสมุด มันยังสามารถเข้าได้ดีกับยุคดิจิทัลซึ่งเป็นยุคที่มีข้อมูลสารสนเทศ

ออนไลน์มหาศาลซึ่งไม่ได้มีการกรอง ดังนั้นการรู้วิธีการคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับแหล่งที่มาและเนื้อหานับเป็นสิ่งจำเป็น

4. การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็น (Visual literacy) การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็นสะท้อนความสามารถของของผู้เรียนเกี่ยวกับความเข้าใจ การแปลความหมายสิ่งที่เห็น การวิเคราะห์ การเรียนรู้ การแสดงความคิดเห็น และความสามารถในการใช้สิ่งที่เห็นนั้นในการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวันของตนเองได้ รวมถึงการผลิตข้อความภาพไม่ว่าจะผ่านวัตถุ การกระทำ หรือสัญลักษณ์ การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเรียนรู้และการสื่อสารในสังคมสมัยใหม่

5. การรู้การสื่อสาร (Communication literacy) การรู้การสื่อสารเป็นรากฐานสำหรับการคิด การจัดการ และการเชื่อมต่อกับคนอื่น ๆ ในสังคมเครือข่าย ทุกวันนี้เด็กและเยาวชนไม่เพียงจำเป็นต้องเข้าใจการบูรณาการความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เช่น เพลง วิดีโอ ฐานข้อมูลออนไลน์ และสื่ออื่น ๆ พวกเค้ายังจำเป็นต้องรู้วิธีการใช้แหล่งสารสนเทศเหล่านั้นเพื่อเผยแพร่และแลกเปลี่ยนความรู้

6. การรู้สังคม (Social literacy) การรู้สังคมหมายถึงวัฒนธรรมแบบการมีส่วนร่วมซึ่งถูกพัฒนาผ่านความร่วมมือและเครือข่าย เยาวชนต้องการทักษะสำหรับการทำงานภายในเครือข่ายทางสังคม เพื่อการรวบรวมความรู้ การเจรจาข้ามวัฒนธรรมที่แตกต่าง และการผสานความขัดแย้งของข้อมูล

ในอนาคตเนื้อหาการเรียนรู้แบบดิจิทัลจะเข้ามาแทนที่และบทบาทในการศึกษา หนังสือทั่วไปจะกลายเป็นเอกสารประกอบในเนื้อหารายวิชาที่เป็นทฤษฎีพื้นฐาน เพราะเนื้อหาไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง แต่สำหรับเนื้อหารายวิชาที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เช่นเนื้อหาด้านคอมพิวเตอร์ และวิทยาการต่าง ๆ เนื้อหาการเรียนรู้แบบ ดิจิทัลจะเข้ามาแทนที่ได้เพราะสามารถแก้ไขเนื้อหาภาย ได้สะดวก อีกทั้งขั้นตอนการผลิตหนังสือทั่วไปจะใช้ เวลานาน เนื้อหาการเรียนรู้แบบดิจิทัลจะทำให้ผู้ที่สนใจ ในเนื้อหาต่าง ๆ ได้มีความรู้จากเนื้อหานั้น ๆ โดยที่ไม่จำเป็นต้องเข้าเรียนในสถานศึกษา อนาคตของเนื้อหาการเรียนรู้แบบดิจิทัล ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้อ่านเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับการพัฒนา และการคิดค้นรูปแบบใหม่ๆ เพื่อทำให้มีความสะดวกในการอ่านให้มากขึ้น และทำให้เนื้อหามีความน่าสนใจมากขึ้นนอกจากนั้นแล้วเนื้อหาการเรียนรู้ แบบดิจิทัลจะเข้าไปทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงในตลาด สิ่งพิมพ์ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร นิตยสาร เป็นต้น จะถูกผลิตมาในรูปแบบที่เป็นแบบดิจิทัลมากขึ้นในอนาคต

3. ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 9 ด้าน มีดังนี้

1. การใช้คอมพิวเตอร์
2. การใช้อินเทอร์เน็ต
3. การใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย

4. การใช้โปรแกรมประมวลผลคำ
5. การใช้โปรแกรมตารางคำนวณ
6. การใช้โปรแกรมการนำเสนองาน
7. การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล
8. การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์
9. การใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงและปลอดภัย

Digital Literacy International Telecommunication Union (ITU) ได้มีการกำหนดทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) ออกเป็น 3 ระดับ ดังต่อไปนี้

1. ทักษะขั้นพื้นฐาน (Basic skills) เป็นการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างง่ายๆ สามารถปฏิบัติงานได้ในขั้นพื้นฐานรู้จักฮาร์ดแวร์ เช่น การใช้คีย์บอร์ด การใช้ touch-screen เป็นต้น รู้จักซอฟต์แวร์ เช่น การประมวลผลคำ (Word processing) การจัดการไฟล์ข้อมูลบน หน้าจอ การตั้งค่าความเป็นส่วนตัวบนโทรศัพท์มือถือ รวมถึงการใช้งานออนไลน์แบบพื้นฐาน เช่น อีเมล การค้นหา (Search) หรือ การกรอกแบบฟอร์มออนไลน์ ซึ่งการมีทักษะดิจิทัล ในขั้นพื้นฐานนี้ เพียงพอต่อการใช้ชีวิตประจำวัน สามารถติดต่อและเข้าถึงการให้บริการ ในรูปแบบดิจิทัลได้ไม่ว่าจะเป็นบริการอิเล็กทรอนิกส์ของภาครัฐ การซื้อขายออนไลน์ หรือ บริการการเงินอิเล็กทรอนิกส์

2. ทักษะขั้นกลาง (Intermediate skills) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทราบว่าจะนำเทคโนโลยีไปใช้ประโยชน์อย่างไร รวมถึงประเมินความสามารถของเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม สามารถใช้ซอฟต์แวร์ในการออกแบบสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ โดยสามารถจัดวางรูปภาพและข้อความ ให้มีความสวยงาม (Desktop Publishing) ผู้ที่มีทักษะในขั้นนี้จะสามารถทำงานในด้านกราฟฟิก ดีไซน์ (Digital Graphic Design) หรือการทำการตลาดผ่านสื่อดิจิตอล (Digital Marketing) เป็นต้น

3. ทักษะขั้นสูง (Advanced skills) เป็นทักษะที่อยู่ในระดับผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น โปรแกรมเมอร์ และผู้ดูแลระบบ ซึ่งในอนาคตจะมีงานจำนวนมาก ที่จำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีทักษะดิจิทัลขั้นสูง ไม่ว่าจะเป็นงานที่เกี่ยวกับปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) การทำ Big data การเขียนโค้ด การดูแลความปลอดภัยบนโลกอินเทอร์เน็ต (Cybersecurity) Internet of Things (IoT) และการพัฒนาโมบายแอปพลิเคชัน เป็นต้น

4. ประโยชน์ของการพัฒนา Digital Literacy

ประโยชน์สำหรับบุคลากร

1. ทำงานได้รวดเร็วลดข้อผิดพลาดและมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น
2. มีความภาคภูมิใจในผลงานที่สามารถสร้างสรรค์ได้เอง

3. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. สามารถระบุทางเลือกและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. สามารถบริหารจัดการงานและเวลาได้ดีมากขึ้นและช่วยสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน

6. มีเครื่องมือช่วยในการเรียนรู้และเติบโตอย่างเหมาะสม

ประโยชน์สำหรับส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ

1. หน่วยงานได้รับการยอมรับว่ามีความทันสมัย เปิดกว้าง และเป็นที่ยอมรับ ซึ่งจะช่วยดึงดูดและรักษาคนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพสูง มาทำงานกับองค์กรด้วย

2. หน่วยงานได้รับความเชื่อมั่นและไว้วางใจ จากประชาชนและผู้รับบริการมากขึ้น

3. คนในองค์กรสามารถใช้ศักยภาพในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Value Job) มากขึ้น

4. กระบวนการทำงานและการสื่อสารขององค์กร กระชับขึ้น คล่องตัวมากขึ้น และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. หน่วยงานสามารถประหยัดทรัพยากร (งบประมาณและกำลังคน) ในการดำเนินงานได้มากขึ้น

โครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ

ฟอร์มโครงการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

โครงการ เสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ

หน่วยงาน **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1**

กลุ่มงาน **พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา**

ลักษณะโครงการ ☐ ใหม่ ☑ ต่อเนื่อง

☐ เพื่อการแก้ไข ☐ เพื่อการพัฒนา ☐ เพื่อการป้องกัน

ผู้รับผิดชอบโครงการ นางลาวัลย์ ศรีวิเศษ/น.ส.นิพัทธา กายเย็น

โทรศัพท์/โทรสาร ..... **E-mail :** Pairmom00@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความเชื่อมโยง ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ ตามนัยยะของมติคณะรัฐมนตรี

เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560

1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ (Z). (6 ด้าน) (แผนระดับที่ 1)

1) **ด้าน** ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์

2) **เป้าหมาย** คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

3) **ประเด็นยุทธศาสตร์** การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม การส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

1.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) (23 ประเด็น) (แผนระดับที่ 2)

1) **แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ** การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม

2) **เป้าหมายของแผนแม่บทฯ**คนไทยมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และมีความรัก และภูมิใจในความเป็นไทยมากขึ้น นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต สังคมไทยมีความสุขและเป็นที่ยอมรับของนานาประเทศมากขึ้น

3) **แผนย่อย**การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และการเสริมสร้างจิตสาธารณะและการเป็นพลเมืองที่ดี

4) **แนวทางการพัฒนาภายใต้แผนย่อย** การส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม สร้างจิตสาธารณะและจิตอาสาโดยใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร เพื่อรับผิดชอบต่อส่วนรวม สร้างเสริมผู้นำการเปลี่ยนแปลง และต้นแบบที่ดีทั้งระดับบุคคลและองค์กร โดยการยกย่องผู้นำที่มีจิตสาธารณะและจิตอาสา และมีความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งเสริมสนับสนุนให้มีกลไกการดำเนินงานในการสร้างเสริมการพัฒนาจิตสาธารณะและจิตอาสา เพื่อสังคมและส่วนรวม โดยส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรสาธารณะที่ไม่หวังผลประโยชน์

5) **เป้าหมายของแผนย่อย**คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความพร้อมในทุกมิติตามมาตรฐานและสมดุลทั้งด้านสติปัญญา คุณธรรมจริยธรรม มีจิตวิญญาณที่ดี เข้าใจในการปฏิบัติตนปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมดีขึ้น

1.3 แผนปฏิรูปประเทศ (แผนการปฏิรูปประเทศด้านที่เกี่ยวข้องโดยตรง)

1) **ด้าน** การบริหารราชการแผ่นดิน

2) **เป้าหมายรวม การประเมินผลการปฏิบัติงานเที่ยงตรงเป็นรูปธรรม และมีความเป็นธรรม**

3) **ประเด็นปฏิรูป**ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคนดี คนเก่งไว้ในภาครัฐ

1.4 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

1) **เป้าหมายรวม** คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์

2) **ยุทธศาสตร์**.การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

1.5 นโยบายรัฐบาล การพัฒนาการเรียนรู้

1.6 สนองนโยบาย สพฐ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

<u>ส่วนที่ 2 รายละเอียดโครงการ</u>

2.1 หลักการและเหตุผล

มาตรา 56 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลา 2 ปี ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และบุคลิกลักษณะในการประกอบวิชาชีพในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับวิชาชีพครู โดยสำนักงาน ก.ค.ศ.กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206/ว 19 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2561 เพื่อให้การเตรียมความพร้อมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา บรรลุตามความมุ่งหมายในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติงาน ทั้งการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับมาตรฐานตำแหน่งและภาระงาน จนมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการจัดกิจกรรมให้แก่ผู้เรียน จากแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มีเป้าประสงค์สำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยการเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบ

กิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ การสนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ

ประกอบกับ สพฐ.เร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาระบบความก้าวหน้าของครู จัดระบบการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพครูอย่างต่อเนื่อง ให้ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความประพฤติและการปฏิบัติของวิชาชีพครู อาทิ วินัยและการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ สมรรถนะวิชาชีพ รวมทั้งเจตคติต่อวิชาชีพครู สิทธิประโยชน์อันพึงได้รับ ตลอดจนความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการในวิชาชีพครูและองค์ความรู้ทางด้านวิชาการที่จำเป็น ต่อวิชาชีพ ได้แก่ หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรหลัก การจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิจัยทางการศึกษา สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา การวัดและประเมินผลทางการศึกษา ซึ่งจะทำให้ข้าราชการครูบรรจุใหม่มีศักยภาพพร้อมที่จะเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

สพป.นครปฐม เขต 1 ตระหนักถึงความสำคัญในการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย และเพื่อให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ที่กำหนดให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสองปี โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งมีความรู้ ความประพฤติ คุณลักษณะอันเหมาะสมและมีคุณภาพที่ส่งผลต่อผู้เรียน สพป.นครปฐม เขต 1 จึงจัดทำโครงการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพขึ้น

2.2 วัตถุประสงค์

1.เพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และบุคลิกลักษณะ ของครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นครูที่ดี มีอุดมการณ์ความเป็นครู ปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูที่ดีมีคุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและ มาตรฐานวิชาชีพ มีวินัยในตนเอง

2.เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีทักษะในการจัดการเรียนรู้การออกแบบการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี และสามารถวางแผนส่งเสริม ปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียนได้

3.เพื่อเสริมสร้างให้ครูผู้ช่วย มีความรู้และทัศนะคติที่ดีต่อการให้บริการ และเป็นต้นแบบในการประพฤติปฏิบัติตนด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม เผยแพร่ความรู้ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

2.3 เป้าหมาย

เชิงผลผลิต (Output)

ครูผู้ช่วยที่อยู่ระหว่างเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นเวลา 2 ปี ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในหลักสูตรที่ ก.ค.ศ.กำหนด

เชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย มีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของชาติ

2.4 กลุ่มเป้าหมายผู้ได้รับผลประโยชน์

2.4.1 นักเรียนในสังกัด ได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพตามช่วงชั้นของวัย

2.4.2 บุคลากรในสังกัด ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของหน่วยงานต้นสังกัด

2.5 ระยะเวลาดำเนินโครงการ

1 ตุลาคม 2564- 30 กันยายน 2565

2.6 งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ จำนวน 16,800 บาท

แหล่งเงินที่ใช้ ☑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

2.7 แผนการปฏิบัติงาน งบประมาณ และแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ระบุ /)												ผู้รับผิดชอบ
		ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565												
		ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4			
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1	**กิจกรรมที่ 1** ประชุมคณะทำงานกำหนดวางแผนอบรม/พัฒนาฯ **<u>ขั้นตอนดำเนินการ</u>** 1.จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานวางแผนจัดอบรม/พัฒนาฯ 2.กำหนดกรอบการดำเนินงาน							✓	✓					
2	**กิจกรรมที่ 2** ดำเนินการอบรม/พัฒนาฯ **<u>ขั้นตอนดำเนินการ</u>** 1.เสนอโครงการพิจารณาอนุมัติ 2.ดำเนินการอบรมอบรมพัฒนา							✓	✓					
3	**กิจกรรมที่ 3** ประเมินผลการพัฒนา **<u>ขั้นตอนดำเนินการ</u>** 1จัดทำแบบประเมินผลการอบรมพัฒนาฯ 2.ดำเนินการประเมินผลการอบรมพัฒนา 3.สรุปผลการอบรมพัฒนา 4.รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง									✓	✓			

2.7.2 กิจกรรม/ขั้นตอน/งบประมาณ และแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

กิจกรรม/ขั้นตอน/งบประมาณ	งบประมาณจำแนกตามหมวดรายจ่าย				แผนการใช้จ่ายงบประมาณ (ระบุจำนวนเงิน 16,800 บาท)				ผู้รับผิดชอบ
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	รวม	ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	
กิจกรรมที่ 1 ประชุมคณะทำงานกำหนดวางแผนอบรม/พัฒนาฯ **<u>ขั้นตอนดำเนินการ</u>** 1.จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานวางแผนจัดอบรม/พัฒนาฯ 2.กำหนดกรอบการดำเนินงาน **<u>ค่าใช้จ่าย</u>** -ประชุมคณะทำงานวางแผน/กำหนดกรอบการอบรม/พัฒนาฯ(30 คน ×160บาท×1วัน)		4,800		4,800			4,800		
กิจกรรมที่ 2 ดำเนินการอบรม/พัฒนาฯ **<u>ขั้นตอนดำเนินการ</u>** 1.เสนอโครงการพิจารณาอนุมัติ 2.ดำเนินการอบรมอบรมพัฒนาตามกรอบโครงสร้างหลักสูตรที่กำหนด **<u>ค่าใช้จ่าย</u>** 1.เสนอโครงการพิจารณาอนุมัติ 2.ดำเนินการอบรมอบรมพัฒนา 2.1 ค่าตอบแทนวิทยากร (12 ชั่วโมง×600 บาท×1 รุ่น) 2.3 ค่าอาหารกลางวัน/อาหารว่างและเครื่องดื่ม สำหรับคณะทำงานฯ (30 คน ×160 บาท ×1 วัน)	7,200	4,800		7,200 4,800			7,200 4,800		
กิจกรรมที่ 3 สรุป/รายงานผลการพัฒนา **<u>ขั้นตอนการดำเนินการ</u>** 1.จัดทำแบบประเมินผลการอบรมพัฒนาฯ									

กิจกรรม/ขั้นตอน/งบประมาณ	งบประมาณจำแนกตามหมวดรายจ่าย				แผนการใช้จ่ายงบประมาณ (ระบุจำนวนเงิน 16,800 บาท)				ผู้รับผิดชอบ
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	รวม	ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	
2.ดำเนินการประเมินผลการอบรมพัฒนา 3.สรุปผลการอบรมพัฒนา 4.รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง									
รวมงบประมาณทั้งสิ้น (บาท)	7,200	9,600		16,800			16,800		16,800

หมายเหตุ ขอถัวจ่ายทุกรายการ

2.8 ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) และค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เชิงปริมาณ ร้อยละ 80 ครูผู้ช่วยได้รับการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครู	ร้อยละ 80
เชิงคุณภาพ - ครูผู้ช่วย มีศักยภาพในการปฏิบัติงานครบตามความจำเป็นการการจัดการเรียนรู้ ได้รับการเตรียมความพร้อมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะ เจตคติ และบุคลิกลักษณะของครูผู้ช่วยด้านการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นครูที่ดี - ครูผู้ช่วยสามารถนำความรู้ไปพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผลอย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลายตามศักยภาพผู้เรียนแต่ละบุคคล	

2.9 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1 ครูผู้ช่วย ได้รับการพัฒนาวิชาชีพตามเจตนารมณ์ของหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามที่ สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

2 ครูผู้ช่วย ได้รับการเตรียมความพร้อม และเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะเจตคติ และบุคลิกลักษณะของครูผู้ช่วยด้านการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นครูที่ดีได้

2.10 การวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ

- ปัจจัยความเสี่ยง
- แนวทางการบริหารความเสี่ยง

-

(ลงชื่อ).....ผู้เสนอโครงการ

(นางลาวัลย์ ศรีวิเศษ)

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ลงชื่อ).....ผู้เห็นชอบโครงการ

(นายมิน ประจวบวัน)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

(ลงชื่อ).....ผู้อนุมัติโครงการ

(นางกษมา ป้องกัน)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

บทที่ 3
วิธีดำเนินการ

รายงานผลโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีวิธีดำเนินการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. กิจกรรมดำเนินการ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้เข้าร่วมโครงการโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผ่านระบบออนไลน์ จำนวน 197 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ ผ่านระบบออนไลน์ ได้แก่ แบบประเมินความพึงพอใจการพัฒนาโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผ่านระบบออนไลน์ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจการพัฒนาโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ ผ่านระบบออนไลน์แบ่งเป็นด้าน ดังนี้

ด้านการเตรียมกิจกรรม	จำนวน 2 ข้อ
ด้านการดำเนินกิจกรรม	จำนวน 4 ข้อ
ด้านวิทยากรดำเนินกิจกรรม	จำนวน 6 ข้อ
ด้านเนื้อหาและกิจกรรม	จำนวน 6 ข้อ
ด้านวัดและประเมินผล	จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ ผ่านระบบออนไลน์ การสร้างแบบประเมินความพึงพอใจ การเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ผู้รายงานดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาวิธีการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม จากหนังสือการวิจัยเบื้องต้นของ บุญชม ศรีสะอาด (2556 : 74–83) การวัดผลการศึกษาของ สมนึก ภัททิยธนี (2556 : 37-43) และการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัยของ พิสณุ ฟองศรี (2557 : 179–217) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างที่ถูกต้อง

3.2 สร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ คือ 5 หมายถึง มากที่สุด, 4 หมายถึง มาก, 3 หมายถึง ปานกลาง, 2 หมายถึง น้อย และ 1 หมายถึง น้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 121) กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง น้อยที่สุด

3.3 นำแบบสอบถามพร้อมแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องและเหมาะสมของข้อคำถาม ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องและเหมาะสมของข้อคำถาม

3.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะอีกครั้ง

3.5 จัดพิมพ์แบบสอบถามทุกฉบับเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

กิจกรรมการดำเนินการพัฒนา

ในการดำเนินการโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ ผ่านระบบออนไลน์ได้ดำเนินการตามตาราง ดังนี้

ตาราง 3 กิจกรรมการดำเนินการพัฒนา

วัน/เดือน/ปี	**กิจกรรม**	วิทยากร	**สถานที่**
2 พ.ค. 2565	การเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ (On-line) - วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ - การจัดการเรียนการสอน	ดร.กษมา ป้องกัน ผอ.สพป.นฐ.๑ ศน.จรรยาพรและคณะ ศน. สพป.นฐ.๑	สพป.นครปฐม เขต 1
3 พ.ค. 2565	การเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ (On-line) - การมีส่วนร่วมในการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ - การบริหารจัดการชั้นเรียน - ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล	ดร.ณัฏฐิกา ลิ้มเฉลิม รองผอ.สพป.นฐ.๑ ดร.วีระ บัวผัน รองผอ.สพป.นฐ.๑ นายมิน ประจวบวัน รองผอ.สพป.นฐ.๑	สพป.นครปฐม เขต 1

การประเมินผลการพัฒนา

การประเมินผลการพัฒนาเป็นกระบวนการเพื่อปรับปรุง พัฒนาโดยจัดให้มีการประเมินผลโดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ ผ่านระบบออนไลน์ จากแบบประเมินความพึงพอใจโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ประชุมคณะทำงานชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการพัฒนาของกลุ่มเป้าหมาย และขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. การเก็บรวบรวมดำเนินการ ดังนี้

2.1 ฝ่ายประเมินผลดำเนินการสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาหลังจากการพัฒนาเสร็จสิ้น โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่

การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ผ่านระบบออนไลน์

2.2 ฝ่ายประเมินผลตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล บันทึกข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้รายงานได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ข้อมูลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 121)

ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	หมายถึง	มาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายถึง	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายถึง	น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายถึง	น้อยที่สุด

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด ผู้รายงานวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยเทคนิคการตรวจสอบข้อมูลหลายมิติ (Triangulation Technique) ศึกษาและทำความเข้าใจข้อมูลเหล่านั้นหาแนวโน้มเพื่อการวิเคราะห์แปลความ และยืนยันด้วยข้อมูลหลักฐานบางส่วนแล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) ของแบบทดสอบและแบบสอบถามใช้สูตร ดังนี้ (สมนึก ภัททิยธนี. 2556 : 220)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องแบบทดสอบ/แบบสอบถาม

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 122)

$$p = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ p แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 124)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 126)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละตัว

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

$\sum$ แทน ผลรวม

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการดำเนินโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ 2. เพื่อประเมินผลการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ จึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ

1.1 ข้อมูลทั่วไปสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาและโรงเรียนที่สังกัด

1.2 ความคิดเห็นของการพัฒนาโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

1.3 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

ตอนที่ 2 ประเมินผลการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ

2.1 ข้อมูลทั่วไปสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอำเภอ กลุ่มโรงเรียน และสาขาวิชาเอกของครูผู้ช่วย

2.2 ผลการพัฒนาโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ 1.1 ข้อมูลทั่วไปสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาและโรงเรียนที่สังกัด 1.2 ความคิดเห็นของการพัฒนาโครงการเสริมสร้างสมรรถนะ ครูผู้ช่วยสู่

การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 1.3 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม รายละเอียดดังนี้

1.1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาและโรงเรียนที่สังกัด ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 197 คน ซึ่งเป็นครูผู้ช่วยของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 197)

	สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1.	เพศ		
	ชาย	48	24.37
	หญิง	149	75.63
	รวม	**197**	**100**
2.	อายุ		
	น้อยกว่า 31 ปี	135	68.53
	31 – 40 ปี	57	28.93
	41 ปีขึ้นไป	5	2.54
	รวม	**197**	**100**

จากตารางที่ 4 แสดงว่าครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 75.63 ที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 24.37 อายุน้อยกว่า 31 ปี มากที่สุด จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 68.53 รองลงมาอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.93 และ อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.54 ตามลำดับ และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นของการพัฒนาโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553: 121)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ปรากฏผลดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับด้านข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวม

(n = 197)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการเตรียมกิจกรรม	4.66	0.55	มากที่สุด	2
2. ด้านกระบวนการดำเนินงานกิจกรรม	4.62	0.62	มากที่สุด	5
3. ด้านวิทยากรดำเนินกิจกรรม	4.64	0.59	มากที่สุด	4
4. ด้านเนื้อหาและกิจกรรม	4.67	0.56	มากที่สุด	1
5. ด้านการวัดและประเมินผล	4.66	0.53	มากที่สุด	2
รวม	**4.65**	**0.57**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 5 แสดงว่าข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามของการพัฒนาโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.65, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาและกิจกรรม ($\bar{X}$ = 4.67, S.D. = 0.56 ด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{X}$ = 4.66, S.D. = 0.53) ด้านการเตรียมกิจกรรม ($\bar{X}$ = 4.66, S.D. = 0.55) ด้านวิทยากรดำเนินกิจกรรม ($\bar{X}$ = 4.64, S.D. = 0.59) และ ด้านกระบวนการดำเนินงานกิจกรรม ($\bar{X}$ = 4.62, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการเตรียมกิจกรรม ปรากฏผลดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับด้านข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการเตรียมกิจกรรม ตามรายด้าน

(n = 197)

	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	การประชาสัมพันธ์การอบรม	4.61	0.60	มากที่สุด	2
2	การให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือในการเข้าสู่ระบบอบรม	4.72	0.50	มากที่สุด	1
	รวม	**4.66**	**0.55**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 6 แสดงว่าข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามของการพัฒนาโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการเตรียมกิจกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.66, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ การให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือในการเข้าสู่ระบบอบรม ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. = 0.50) และ การประชาสัมพันธ์การอบรม ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านกระบวนการดำเนินงานกิจกรรมปรากฏผล ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับด้านข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านกระบวนการดำเนินงานกิจกรรม ตามรายด้าน

(n = 197)

	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	การดำเนินงานการพัฒนาเป็นระบบและมีขั้นตอนที่ชัดเจน	4.68	0.53	มากที่สุด	1
2.	รูปแบบการพัฒนามีความเหมาะสม	4.63	0.62	มากที่สุด	2
3.	ความพร้อมของสื่อเทคโนโลยีและเสียงมีความชัดเจน	4.60	0.66	มากที่สุด	3
4.	ระยะเวลาในการพัฒนามีความเหมาะสมกับเนื้อหาหลักสูตร	4.55	0.67	มากที่สุด	4
	รวม	**4.62**	**0.62**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 7 แสดงว่าข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามของการพัฒนาโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านกระบวนการดำเนินงานกิจกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ การดำเนินงานการพัฒนาเป็นระบบ และมีขั้นตอนที่ชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.53) รูปแบบการพัฒนามีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.62) ความพร้อมของสื่อเทคโนโลยีและเสียงมีความชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.66) และระยะเวลาในการพัฒนามีความเหมาะสมกับเนื้อหาหลักสูตร ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านวิทยากรดำเนินงานกิจกรรม ปรากฏผลดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับด้านข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านวิทยากรดำเนินงานกิจกรรม ตามรายด้าน

(n = 197)

รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. มีความรู้และความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่บรรยาย	4.72	0.49	มากที่สุด	1
2. ถ่ายทอดความรู้ได้เข้าใจง่ายและน่าสนใจ	4.65	0.62	มากที่สุด	3
3. มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการพัฒนา	4.68	0.55	มากที่สุด	2
4. มีเทคนิค วิธีการหลากหลายในการให้ความรู้	4.63	0.61	มากที่สุด	5
5. ใช้ระยะเวลาเหมาะสมกับเนื้อหา	4.51	0.68	มากที่สุด	6
6. ความรู้ที่ได้รับก่อน - หลังการพัฒนา	4.65	0.57	มากที่สุด	3
รวม	**4.64**	**0.59**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 8 แสดงว่าข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามของการพัฒนาโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านวิทยากรดำเนินงานกิจกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ มีความรู้และความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่บรรยาย ($\overline{X}$ = 4.72, S.D. = 0.49) มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการพัฒนา ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.55) ความรู้ที่ได้รับก่อน – หลังการพัฒนา ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.57) ถ่ายทอดความรู้ได้เข้าใจง่ายและน่าสนใจ ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.62) มีเทคนิค วิธีการหลากหลายในการให้ความรู้ ($\overline{X}$ = 4.63, S.D.= 0.61) และใช้ระยะเวลาเหมาะสมกับเนื้อหา ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านเนื้อหาและกิจกรรม ปรากฏผลดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับด้านข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเนื้อหาและกิจกรรม ตามรายด้าน

(n = 197)

	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	ความเหมาะสมของสื่อและเอกสารประกอบการอบรม	4.65	0.56	มากที่สุด	5
2.	ความเหมาะสมของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการอบรม	4.69	0.54	มากที่สุด	3
3.	เนื้อหามีความชัดเจนและตรงด้าน	4.66	0.56	มากที่สุด	4
4.	กิจกรรมในการอบรมเหมาะสมและหลากหลาย	4.62	0.61	มากที่สุด	6
5.	รูปแบบและวิธีการอบรมมีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน	4.70	0.57	มากที่สุด	2
6.	สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.71	0.51	มากที่สุด	1
	รวม	4.67	0.56	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 9 แสดงว่าข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามของการพัฒนาโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านเนื้อหาและกิจกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X}$ = 4.71, S.D. = 0.51) รูปแบบและวิธีการอบรมมีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ($\bar{X}$ = 4.70, S.D. = 0.57) ความเหมาะสมของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการอบรม ($\bar{X}$ = 4.69, S.D. = 0.54) เนื้อหามีความชัดเจนและตรงด้าน ($\bar{X}$ = 4.66 S.D. = 0.56) ความเหมาะสมของสื่อและเอกสารประกอบการอบรม ($\bar{X}$ = 4.65, S.D. = 0.56) และกิจกรรมในการอบรมเหมาะสมและหลากหลาย ($\bar{X}$ = 4.62, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการวัดและประเมินผล ปรากฏผลดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับด้านข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการวัดและประเมินผล ตามรายด้าน

(n = 197)

	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	แบบทดสอบออนไลน์มีความเหมาะสม ชัดเจน ครอบคลุมเนื้อหา	4.66	0.54	มากที่สุด	2
2.	การรายงานผลแบบทดสอบออนไลน์มีความรวดเร็วและถูกต้อง	4.68	0.51	มากที่สุด	1
	รวม	4.67	0.53	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 10 แสดงว่าข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามของการพัฒนาโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการวัดและประเมินผลอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ การรายงานผลแบบทดสอบออนไลน์มีความรวดเร็วและถูกต้อง ($\bar{X}$ = 4.68, S.D. = 0.51) และ แบบทดสอบออนไลน์มีความเหมาะสม ชัดเจน ครอบคลุมเนื้อหา ($\bar{X}$ = 4.66, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

1.3 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมจากครูผู้ช่วย ที่ได้รับการพัฒนาโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 197 คน พบว่า ครูผู้ช่วย ได้รับความรู้จากการพัฒนาโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพเป็นอย่างมาก และอยากได้รับการอบรมพัฒนาด้วยรูปแบบ on-site เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการพัฒนามากขึ้น และผู้เข้ารับการพัฒนาส่วนใหญ่มีความประสงค์ให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมในโอกาสต่อไป ได้แก่ 1) การผลิตและนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ไปใช้จัดการเรียนการสอน 3) การอบรมการเลื่อนเป็นวิทยฐานะ (PA) 3) การจัดการเรียนการสอนด้วย active learning 4) ทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น

ตอนที่ 2 ประเมินผลการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบทดสอบก่อนและหลังพัฒนา ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาของการพัฒนาโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ ปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ ซึ่งมีทั้งหมด 2 ด้าน ได้แก่ 2.1 ข้อมูลทั่วไปสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบ

แบบสอบถามในด้านอำเภอ กลุ่มโรงเรียน และสาขาวิชาเอกของครูผู้ช่วย 2.2 ผลการพัฒนาโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอำเภอ กลุ่มโรงเรียน และสาขาวิชาเอกของครูผู้ช่วย โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 197 คน ซึ่งเป็นครูผู้ช่วยของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ปรากฏผล ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละข้อมูลสภาพทั่วไปของครูผู้ช่วย

(n = 197)

	สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1.	อำเภอ		
	เมืองนครปฐม	81	41.12
	กำแพงแสน	75	38.07
	ดอนตูม	41	20.81
	รวม	197	100.00
2.	กลุ่มโรงเรียน		
	เมืองนครปฐม	45	22.84
	พระปฐมเจดีย์	7	3.55
	ปฐมนคร	9	4.57
	บ้านหลวง	14	7.11
	บูรพาศึกษา	18	9.14
	ดอนตูม	27	13.71
	กำแพงแสน 4	14	7.11
	กำแพงแสน 3	17	8.63
	กำแพงแสน 2	24	12.18
	กำแพงแสน 1	22	11.17
	รวม	197	100.00

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละข้อมูลสภาพทั่วไปของครูผู้ช่วย (ต่อ)

(n = 197)

	สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
3.	สาขาวิชาเอก		
	สังคมศึกษา	32	16.24
	คณิตศาสตร์	26	13.20
	วิทยาศาสตร์	24	12.18
	ภาษาอังกฤษ	21	10.66
	การศึกษาปฐมวัย	25	12.69
	ภาษาไทย	13	6.60
	คอมพิวเตอร์	11	5.58
	การประถมศึกษา	11	5.58
	พลศึกษา	12	6.09
	วิทยาศาสตร์ทั่วไป	9	4.57
	ดนตรีไทย	4	2.03
	สุขศึกษา	2	1.02
	ภาษาจีน	3	1.52
	รวม	197	100.00

จากตารางที่ 11 แสดงว่าครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ส่วนใหญ่บรรจุในอำเภอเมืองนครปฐม จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 41.12 รองลงมาบรรจุในอำเภอกำแพงแสน จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 41.12 และบรรจุน้อยที่สุดในอำเภอดอนตูม จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 20.81 เมื่อจำแนกกลุ่มโรงเรียน พบว่าส่วนใหญ่ครูผู้ช่วยบรรจุในกลุ่มเมืองนครปฐม จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 22.84 รองลงมา ได้แก่ กลุ่มโรงเรียนดอนตูม จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.71 กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 2 จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.18 กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.17 กลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.14 กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 3 จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.63 กลุ่มโรงเรียนบ้านหลวง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.11 กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 4 จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.11 กลุ่มโรงเรียนปฐมนคร จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.57 กลุ่มโรงเรียนพระปฐมเจดีย์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.55 ตามลำดับ

โดยส่วนใหญ่เป็นครูผู้ช่วยสาขาวิชาเอกสังคมศึกษา จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 16.24 สาขาวิชาเอกคณิตศาสตร์ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.20 สาขาวิชาเอกการศึกษาปฐมวัย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.69 สาขาวิชาเอกวิทยาศาสตร์ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.18 สาขาวิชาเอกภาษาอังกฤษ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.66 สาขาวิชาเอกภาษาไทย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.66 สาขาวิชาเอกพลศึกษา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.09 สาขาวิชาเอกคอมพิวเตอร์ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.58 สาขาวิชาเอกการประถมศึกษา จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.58 สาขาวิชาเอกวิทยาศาสตร์ทั่วไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.57 สาขาวิชาเอกดนตรีไทย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.03 สาขาวิชาเอกภาษาจีน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.52 สาขาวิชาเอกสุขศึกษา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.02 ตามลำดับ

2.2 ผลการพัฒนาโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 197 คน ปรากฏผล ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ผลการพัฒนาโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 197 คน ดังนี้

รายการ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	sig
การทดสอบก่อนการพัฒนา	197	14.16	3.31	16.80	0.00**
การทดสอบหลังการพัฒนา	197	18.31	1.29		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 แสดงว่า ผลคะแนนก่อนการพัฒนาโครงการเสริมสร้างสมรรถนะ ครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีค่าเฉลี่ย 14.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.31 และผลคะแนนหลังการพัฒนาโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีค่าเฉลี่ย 18.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.29 และผลต่างการทดสอบก่อนและหลังพัฒนาของการพัฒนาโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย สู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า 1 หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

รายงานผลการดำเนินโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ระหว่างวันที่ 2 -3 พฤษภาคม 2565 ผ่านระบบออนไลน์ ให้กับครูผู้ช่วยสังกัดสำนกงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 197 คน โดยมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ
2. สรุปและอภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

วัตถุประสงค์ของการประเมิน

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโครงการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่ การเป็นครูมืออาชีพ
2. เพื่อประเมินผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ

สรุปและอภิปรายผล

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโครงการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่ การเป็นครูมืออาชีพ ดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปของครูผู้ช่วยที่เข้ารับการอบรมโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่ การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า เพศหญิงร้อยละ 75.63 มากกว่าเพศชาย ช่วงอายุของครูที่เข้ารับการอบรมมากที่สุดคือน้อยกว่า 31 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.53

1.2 ความคิดเห็นของครูผู้ช่วยที่มีต่อโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 **ด้านการเตรียมกิจกรรม** อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ การให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือในการเข้าสู่ระบบอบรม ($\overline{X}$ = 4.72, S.D. = 0.50) และการประชาสัมพันธ์การอบรม ($\overline{X}$ = 4.61, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

1.3 ความคิดเห็นของครูผู้ช่วยที่มีต่อโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 **ด้านกระบวนการดำเนินงานกิจกรรม** อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ การดำเนินงาน การพัฒนาเป็นระบบและมีขั้นตอนที่ชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.53) รูปแบบการพัฒนามีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.62) ความพร้อมของสื่อเทคโนโลยี และเสียงมีความชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.66) และระยะเวลาในการพัฒนามีความเหมาะสมกับเนื้อหาหลักสูตร ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

1.4 ความคิดเห็นของครูผู้ช่วยที่มีต่อโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 **ด้านวิทยากรดำเนินงานกิจกรรม** อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ มีความรู้และความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่บรรยาย ($\overline{X}$ = 4.72, S.D. = 0.49) มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการพัฒนา ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.55) ความรู้ที่ได้รับก่อน – หลังการพัฒนา ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.57) ถ่ายทอดความรู้ได้เข้าใจง่ายและน่าสนใจ ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.62) มีเทคนิควิธีการหลากหลายในการให้ความรู้ ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.61) และใช้ระยะเวลาเหมาะสมกับเนื้อหา ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

1.5 ความคิดเห็นของครูผู้ช่วยที่มีต่อโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 **ด้านเนื้อหาและกิจกรรม** อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.67, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ($\overline{X}$ = 4.71, S.D. = 0.51) รูปแบบและวิธีการอบรมมีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ($\overline{X}$ = 4.70, S.D. = 0.57) ความเหมาะสมของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการอบรม ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.54) เนื้อหามีความชัดเจนและตรงด้าน ($\overline{X}$ = 4.66 S.D. = 0.56) ความเหมาะสมของสื่อและเอกสารประกอบการอบรม ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.56) และกิจกรรมในการอบรมเหมาะสมและหลากหลาย ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

1.6 ความคิดเห็นของครูผู้ช่วยที่มีต่อโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 **ด้านการวัดและประเมินผล** อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.67, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ การรายงานผลแบบทดสอบออนไลน์มีความรวดเร็วและถูกต้อง ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.51) และแบบทดสอบออนไลน์มีความเหมาะสม ชัดเจน ครอบคลุมเนื้อหา ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

ครูที่เข้ารับการอบรมโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาและกิจกรรม ($\overline{X}$ = 4.67, S.D. = 0.56) ด้านการวัดและประเมินผล ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.53) ด้านการเตรียมกิจกรรม ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.55) ด้านวิทยากรดำเนินกิจกรรม ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.59) และด้านกระบวนการดำเนินงานกิจกรรม ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

2. เพื่อประเมินผลการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ดังนี้

2.1 บรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณ

โดยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วยจำนวนทั้งสิ้น 197 คน ได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติตามโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 คิดเป็นร้อยละ 100

2.2 บรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพ

โดยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวนทั้งสิ้น 197 คน มีความรู้ ความเข้าใจในการเป็นครูมืออาชีพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. รูปแบบและวิธีการอบรมมีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน และกิจกรรมในการอบรมเหมาะสมและหลากหลาย ถ้าหากเป็นไปได้ให้อบรมแบบ On Site เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการพัฒนา

2. ผู้เข้ารับการพัฒนามีความประสงค์ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ดังนี้

1) การผลิตและนำสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2) การอบรมการเลื่อนวิทยฐานะ (PA)

3) การจัดการเรียนการสอนด้วย Active Learning

4) การทำวิจัยในชั้นเรียน

บรรณานุกรม

คู่มือการอบรมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการPLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ แนวจิตตปัญญา. โครงการเอกสารวิชาการการเรียนรู้สู่ การเปลี่ยนแปลง ลำดับที่ 8 นครปฐม: เอมี่ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด.

วิจารณ์ พานิช. (2554). วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ตถาตาพลับลิเคชั่น จำกัด.

ศิริบูรณ์สายโกสุม. 2548. จิตวิทยาการศึกษา.กรุงเทพ : ภาควิชาจิตวิทยา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สมหวัง พิริยานุวัฒน์. 2524.

สุพิน บุญชูวงค์. หลักการสอน. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูสวนดุสิต , 2544.

สุรางค์ โค้วตระกูล. (2548). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิชาน มนแพวงศานนท์. (2543).

สุรพล ธรรมร่มดี, ทัศนีย์ จันอินทร์, และคงกฤช ไตรยวงค์. (2553). อาศรมศิลป์วิจัย: การวิจัยและพัฒนา

สุวิทย์ มูลคำ และ อรทัย มูลคำ. (2003). 19 วิธีจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

สุวิทย์ มูลคำ. (2003). 20 วิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณธรรม วัฒนธรรม ค่านิยม และการเรียนรู้โดยการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง .กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

สุวิทย์ มูลคำ. (2003). 20 วิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

สันติ บุญภิรมย์. (2557). การบริหารจัดการในห้องเรียน (Classroom Management). กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น

อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2545). สุดยอดพัฒนาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ทบุคส.

Boyd, V. (1992) . School context. Bridge or barrier to change?. Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.

DuFour, R., Eakey, R., & Many, T. (2006). Learning by Doing A Handbook for Professional Learning Communities at Work. Bloomington, IN: Solution Tree Press.

Eastwood, K., & Louis, K. (1992). Restructuring that lasts: Managing the performance dip. Journal of School Leadership, 2(2), 213-224.

Hord, S. M. (1997). Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement [Internet]. Southwest Educational Development

Laboratory. Retrieved from http:/ www.sedl.org/siss/plccredit.html

Fullan, M. (1999). Change Forces: The Sequel. London. Falmer Press.

Hargreaves, A. (2003). Teaching in the knowledge society: Education in the age of insecurity. New York: Teacher College Press.

Kotter, J. P., & Cohen. (2002). The heart of change: Real-life stories of how people change theire organizations. Boston: Harvard Business School Press.

Hord, S. M., Roussin, J. L., & Sommers, W. A. (2009). Guiding professional learning communities: Inspiration, challenge, surprise, and meaning. Corwin Press.

Senge, P. M. (1990). The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. Doubleday, New York, NY: MCB UP Ltd.

Senge, P. M., N. Cambron-McCabe, T. Lucas, A. Kleiner, J. Dutton, & B. Smith. (2000). Schools that Learn: A Fifth Discipline Fieldbook for Educators, Parents, and Everyone Who Cares about Education. New York: Doubleday.

Sergiovanni, T. (1994). Building community in schools. San Francisco, CA: Jossey Bass

Schmoker, M. (2004). Learning communities at the crossroads: Toward the best Schools we've ever had. Phi Delta Kappan, 86(1), 84-88.

Thompson, S. C., Gregg, L., & Niska, J. M. (2004). Professional learning communities, leadership, andstudent learning. Research in Middle Level Education Online, 28(1). Retrieved from http://www.nmsa.org/Publications/RMLEOnline/tabid/101/Default.aspx

Olivier D. F., & Hipp, K. K. (2006). Leadership Capacity and Collective Efficacy: Interacting to Sustain Student Learning in a Professional Learning Community. Journal of School Leadership, 16 (5). pp. 505-519

ภาคผนวก

1. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ
2. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานฯ
3. หนังสือราชการแจ้งการอบรมฯ ส่งถึงโรงเรียน
4. กำหนดการ
5. เอกสารประกอบการอบรม
6. แบบทดสอบ
7. ผลการทดสอบหลังเรียน
8. แบบประเมินความพึงพอใจ
9. เกียรติบัตรผู้เข้ารับการอบรม
10. ภาพประกอบโครงการ
11. คณะผู้จัดทำรายงานประเมินผลโครงการ

1. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
ที่ **วันที่** 25 เมษายน 2565
เรื่อง **โครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ**
เรียน **ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1**

1.เรื่องเดิม

ตามที่ กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ ไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565 ภายในกรอบวงเงินงบประมาณ 16,800 บาท นั้น

2.ข้อเท็จจริง

1.สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.7/ ว 19 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2561 เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดโครงสร้างหลักสูตรสำหรับพัฒนาครูผู้ช่วย ไว้ 5 หมวด ดังนี้

หมวดที่ 1 วินัย คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการครู
หมวดที่ 2 การจัดการเรียนการสอน
หมวดที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
หมวดที่ 4 การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
หมวดที่ 5 ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล
โดยมีรายละเอียดตามโครงสร้างหลักสูตรที่กำหนด

2.กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้จัดทำโครงการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว โดยมีรายละเอียดตามโครงการดังแนบ ภายในกรองวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565

3.สพป.นครปฐม เขต 1 มีผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้ช่วย ซึ่งอยู่ระหว่างต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 199 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 25 เมษายน 2565)

3.ข้อกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

1.แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ 2565
2.หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.7/ ว 19 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2561

4.ข้อเสนอ/ประเด็น

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงขอเสนอพิจารณาดำเนินการในเบื้องต้น ดังนี้

1.ขออนุมัติโครงการภายในกรอบวงเงินงบประมาณ ตามแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ 2565 ของ สพป.นครปฐม เขต 1 จำนวน 16,800 บาท โดยดำเนินการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยและอยู่ระหว่างการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม จำนวนทั้งสิ้น 199 ราย ในหลักสูตร 12 ชม. เป็นเวลา 2 วัน ในระหว่างวันที่ 2-3 พฤษภาคม 2565 ผ่านระบบออนไลน์ ด้วยระบบ Google Meet และผ่านช่องทาง Youtube

2.จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการอบรมพัฒนาตลอดโครงการ โดยให้คณะทำงานประชุมเพื่อกำหนดกรอบการดำเนินงานตามเนื้อหาหลักสูตรที่กำหนด ในวันที่ 29 เมษายน 2565 ณ ห้องประชุมพระพรหมเวที ชั้น 3 สพป.นครปฐม เขต 1

2

4.กำหนดพัฒนาตามโครงสร้างหลักสูตรข้างต้นพร้อมกำหนดวิทยากรบรรยายให้ความรู้ในหลักสูตรที่ สำนักงาน ก.ค.ศ.กำหนด ประกอบด้วย

1.นางกษมา ป้องกัน ผอ.สพป.นครปฐม เขต 1

2. นายมิน ประจวบวัน รองผอ.สพป.นครปฐม เขต 1

3. น.ส.ณัฏฐิกา ลิ้มเฉลิม รองผอ.สพป.นครปฐม เขต 1

4. นายวีระ บัวผัน รองผอ.สพป.นครปฐม เขต 1

5. นางจรรยาพร ยอดแก้ว ศึกษานิเทศก์ สพป.นครปฐม เขต 1 และคณะ

รายละเอียดตามกำหนดการอบรมพัฒนาดังแนบ

5.ข้อพิจารณา จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

1.โปรดพิจารณาอนุมัติโครงการฯ และใช้งบประมาณตามกิจกรรมที่กำหนดข้างต้น

2.ขออนุญาตใช้หนังสือฉบับนี้แจ้งกลุ่มนโยบายและแผน และกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

3.ขออนุมัติจัดอบรมพัฒนาครูผู้ช่วยตามโครงการดังกล่าวโดยมีรายละเอียดตามข้อ (1)-(4)

4.โปรดลงนามในคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน/และหนังสือแจ้งคณะทำงานฯ ร่วมประชุมในวันเวลา และสถานที่ ที่กำหนดข้างต้น

5.หากมีข้อพิจารณาอื่นโปรดสั่งการ

กลุ่มนโยบายและแผน
โครงการดังกล่าวเป็นโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบ 65
ให้เบิกจ่ายจากแผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ คำสั่งการศึกษาประถมศึกษา
รหัสงบ 436002 Q2666 เป็นจำนวนเงิน 16,800 บาท
วันที่ 25 มี.ค. 65

(นางลาวัลย์ ศรีวิเศษ)
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

โปรดพิจารณา

(นางสาวณัฏฐิกา ลิ้มเฉลิม)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต ๑

- ทราบ
- อนุมัติ
- อนุญาต
- ลงนามแล้ว

(นางกษมา ป้องกัน)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต ๑

ฟอร์มโครงการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

โครงการ เสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ

หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

กลุ่มงาน พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

☑ลักษณะโครงการ ☐ ใหม่ ☑ ต่อเนื่อง

☐ เพื่อการแก้ไข ☐ เพื่อการพัฒนา ☐ เพื่อการป้องกัน

ผู้รับผิดชอบโครงการ นางลาวัลย์ ศรีวิเศษ/น.ส.นิพัทธา กายเย็น

โทรศัพท์/โทรสาร ..... E-mail : Pairmom00@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความเชื่อมโยง ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ ตามนัยยะของมติคณะรัฐมนตรี

เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560

1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ (Z). (6 ด้าน) (แผนระดับที่ 1)

1) ***ด้าน*** ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์

2) ***เป้าหมาย*** คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

3) ***ประเด็นยุทธศาสตร์*** การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม การส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

1.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) (23 ประเด็น) (แผนระดับที่ 2)

1) ***แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ*** การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม

2) ***เป้าหมายของแผนแม่บทฯ***คนไทยมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และมีความรัก และภูมิใจในความเป็นไทยมากขึ้น นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต สังคมไทยมีความสุขและเป็นที่ยอมรับของนานาประเทศมากขึ้น

3) **แผนย่อย**การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และการเสริมสร้างจิตสาธารณะและการเป็นพลเมืองที่ดี

4) **แนวทางการพัฒนาภายใต้แผนย่อย** การส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม สร้างจิตสาธารณะและจิตอาสาโดยใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร เพื่อรับผิดชอบต่อส่วนรวม สร้างเสริมผู้นำการเปลี่ยนแปลง และต้นแบบที่ดีทั้งระดับบุคคลและองค์กร โดยการยกย่องผู้นำที่มีจิตสาธารณะและจิตอาสา และมีความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งเสริมสนับสนุนให้มีกลไกการดำเนินงานในการสร้างเสริมการพัฒนาจิตสาธารณะและจิตอาสา เพื่อสังคมและส่วนรวม โดยส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรสาธารณะที่ไม่หวังผลประโยชน์

5) **เป้าหมายของแผนย่อย**คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความพร้อมในทุกมิติตามมาตรฐานและสมดุลทั้งด้านสติปัญญา คุณธรรมจริยธรรม มีจิตวิญญาณที่ดี เข้าใจในการปฏิบัติตน ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมดีขึ้น

1.3 แผนปฏิรูปประเทศ *(แผนการปฏิรูปประเทศด้านที่เกี่ยวข้องโดยตรง)*

1) ด้าน การบริหารราชการแผ่นดิน

2) **เป้าหมายรวม** การประเมินผลการปฏิบัติงานเที่ยงตรงเป็นรูปธรรมและมีความเป็นธรรม

3) **ประเด็นปฏิรูป**ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐ

1.4 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

1) เป้าหมายรวม คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์

2) ยุทธศาสตร์.การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

1.5 นโยบายรัฐบาล การพัฒนาการเรียนรู้

1.6 สนองนโยบาย สพฐ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ส่วนที่ 2 รายละเอียดโครงการ

2.1 หลักการและเหตุผล

มาตรา 56 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 กำหนดให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลา 2 ปี ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และบุคลิกลักษณะในการประกอบวิชาชีพในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับวิชาชีพครู โดยสำนักงาน ก.ค.ศ.กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206/ว 19 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2561 เพื่อให้การเตรียมความพร้อมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา บรรลุตามความมุ่งหมายในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติงานทั้งการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับมาตรฐานตำแหน่งและภาระงาน จนมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการจัดกิจกรรมให้แก่ผู้เรียน จากแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มีเป้าประสงค์สำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ การสนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ

ประกอบกับ สพฐ.เร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาระบบความก้าวหน้าของครู จัดระบบการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพครูอย่างต่อเนื่อง ให้ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความประพฤติและการปฏิบัติของวิชาชีพครู อาทิ วินัยและการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ สมรรถนะวิชาชีพ รวมทั้งเจตคติต่อวิชาชีพครู สิทธิประโยชน์อันพึงได้รับ ตลอดจนความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการในวิชาชีพครูและองค์ความรู้ทางด้านวิชาการที่จำเป็นต่อวิชาชีพ ได้แก่ หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรหลัก การจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิจัยทางการศึกษา สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา การวัดและประเมินผลทางการศึกษา ซึ่งจะทำให้ข้าราชการครูบรรจุใหม่มีศักยภาพพร้อมที่จะเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

สพป.นครปฐม เขต 1 ตระหนักถึงความสำคัญในการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย และเพื่อให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ที่กำหนดให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสองปี โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งมีความรู้ ความประพฤติ คุณลักษณะอันเหมาะสมและมีคุณภาพที่ส่งผลต่อผู้เรียน สพป.นครปฐม เขต 1 จึงจัดทำโครงการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ ขึ้น

2.2 วัตถุประสงค์

1.เพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และบุคลิกลักษณะของครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นครูที่ดี มีอุดมการณ์ความเป็นครู ปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูที่ดีมีคุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพ มีวินัยในตนเอง

2.เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีทักษะในการจัดการเรียนรู้การออกแบบการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี และสามารถวางแผนส่งเสริม ปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียนได้

3.เพื่อเสริมสร้างให้ครูผู้ช่วย มีความรู้และทัศนะคติที่ดีต่อการให้บริการ และเป็นต้นแบบในการประพฤติปฏิบัติตนด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม เผยแพร่ความรู้ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

2.3 เป้าหมาย

เชิงผลผลิต (Output)

ครูผู้ช่วยที่อยู่ระหว่างเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นเวลา 2 ปี ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในหลักสูตรที่ ก.ค.ศ.กำหนด

เชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของชาติ

2.4 กลุ่มเป้าหมายผู้ได้รับผลประโยชน์

4.1 นักเรียนในสังกัด ได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพตามช่วงชั้นของวัย

4.2 บุคลากรในสังกัด ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของหน่วยงานต้นสังกัด

2.5 ระยะเวลาดำเนินโครงการ

1 ตุลาคม 2564- 30 กันยายน 2565

2.6 งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ จำนวน 16,800 บาท

แหล่งเงินที่ใช้ ☑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

2.7 แผนการปฏิบัติงาน งบประมาณ และแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ระบุ /)												ผู้รับผิดชอบ
		ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565												
		ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4			
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1	**กิจกรรมที่ 1** ประชุมคณะทำงานกำหนดวางแผนอบรม/พัฒนาฯ **<u>ขั้นตอนดำเนินการ</u>** 1.จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานวางแผนจัดอบรม/พัฒนาฯ 2.กำหนดกรอบการดำเนินงาน							✓	✓					
2	**กิจกรรมที่ 2** ดำเนินการอบรม/พัฒนาฯ **<u>ขั้นตอนดำเนินการ</u>** 1.เสนอโครงการพิจารณาอนุมัติ 2.ดำเนินการอบรมอบรมพัฒนา							✓	✓					
3	**กิจกรรมที่ 3** ประเมินผลการพัฒนา **<u>ขั้นตอนดำเนินการ</u>** 1จัดทำแบบประเมินผลการอบรมพัฒนาฯ 2.ดำเนินการประเมินผลการอบรมพัฒนา 3.สรุปผลการอบรมพัฒนา 4.รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง									✓	✓			

2.7.2 กิจกรรม/ขั้นตอน/งบประมาณ และแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

กิจกรรม/ขั้นตอน/งบประมาณ	งบประมาณจำแนกตามหมวดรายจ่าย				แผนการใช้จ่ายงบประมาณ (ระบุจำนวนเงิน 16,800 บาท)				ผู้รับผิดชอบ
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	รวม	ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	
กิจกรรมที่ 1 ประชุมคณะทำงานกำหนดวางแผนอบรม/พัฒนาฯ **<u>ขั้นตอนดำเนินการ</u>** 1.จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานวางแผนจัด									

กิจกรรม/ขั้นตอน/งบประมาณ	งบประมาณจำแนกตามหมวดรายจ่าย				แผนการใช้จ่ายงบประมาณ (ระบุจำนวนเงิน 16,800 บาท)				ผู้รับผิดชอบ
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	รวม	ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	
อบรม/พัฒนาฯ 2.กำหนดกรอบการดำเนินงาน **ค่าใช้จ่าย** -ประชุมคณะทำงานวางแผน/กำหนดกรอบการอบรม/พัฒนาฯ(30 คน ×160บาท×1วัน)		4,800		4,800			4,800		
กิจกรรมที่ 2 ดำเนินการอบรม/พัฒนาฯ **ขั้นตอนดำเนินการ** 1.เสนอโครงการพิจารณาอนุมัติ 2.ดำเนินการอบรมอบรมพัฒนาตามกรอบโครงสร้างหลักสูตรที่กำหนด **ค่าใช้จ่าย** 1.เสนอโครงการพิจารณาอนุมัติ 2.ดำเนินการอบรมอบรมพัฒนา 2.1 ค่าตอบแทนวิทยากร (12 ชั่วโมง×600 บาท×1 รุ่น) 2.3 ค่าอาหารกลางวัน/อาหารว่างและเครื่องดื่ม สำหรับคณะทำงานฯ (30 คน ×160 บาท ×1 วัน)	7,200	4,800		7,200 4,800			7,200 4,800		
กิจกรรมที่ 3 สรุป/รายงานผลการพัฒนา **ขั้นตอนการดำเนินการ** 1.จัดทำแบบประเมินผลการอบรมพัฒนาฯ 2.ดำเนินการประเมินผลการอบรมพัฒนา 3.สรุปผลการอบรมพัฒนา 4.รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง									
รวมงบประมาณทั้งสิ้น (บาท)	7,200	9,600		16,800			16,800		16,800

หมายเหตุ ขอถัวจ่ายทุกรายการ

2.8 ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) และค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เชิงปริมาณ ร้อยละ 80 ครูผู้ช่วยได้รับการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครู	ร้อยละ 80

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เชิงคุณภาพ -ครูผู้ช่วย มีศักยภาพในการปฏิบัติงานครบตามความจำเป็นการการจัดการเรียนรู้ ได้รับการเตรียมความพร้อมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะ เจตคติ และบุคลิกลักษณะของครูผู้ช่วยด้านการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นครูที่ดี - ครูผู้ช่วยสามารถนำความรู้ไปพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผลอย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลายตามศักยภาพผู้เรียนแต่ละบุคคล	

2.9 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1 ครูผู้ช่วย ได้รับการพัฒนาวิชาชีพตามเจตนารมณ์ของหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามที่ สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

2 ครูผู้ช่วย ได้รับการเตรียมความพร้อม และเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และบุคลิกลักษณะของครูผู้ช่วยด้านการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นครูที่ดีได้

2.10 การวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ

ปัจจัยความเสี่ยง

-

แนวทางการบริหารความเสี่ยง

-

(ลงชื่อ).....ผู้เสนอโครงการ
(นางลาวัลย์ ศรีวิเศษ)
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ลงชื่อ).....ผู้เห็นชอบโครงการ
(นายมิน ประจวบวัน)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

(ลงชื่อ).....ผู้อนุมัติโครงการ
(นางกษมา ป้องกัน)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

2. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานฯ

คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต ๑
ที่ ๑๖๘ /๒๕๖๕
เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานวางแผน และดำเนินการอบรมโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย สู่การเป็นครูมืออาชีพ

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต ๑ กำหนดโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย สู่การเป็นครูมืออาชีพ เพื่อให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ ที่กำหนดให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้ช่วย ต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในระหว่างวันที่ ๒-๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ด้วยระบบออนไลน์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีทักษะในการจัดการเรียนรู้การออกแบบการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และบุคลิกลักษณะของครูผู้ช่วย ปฏิบัติงานและปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูที่ดี มีคุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพ ปฏิบัติงานและปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครู โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ครูผู้ช่วยที่อยู่ระหว่างเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม จำนวน ๑๙๙ ราย

เพื่อให้ดำเนินงานตามโครงการดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ จึงแต่งตั้งคณะทำงานดำเนินงานตามโครงการดังกล่าว ดังนี้

๑.นางกษมา ป้องกัน	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต ๑	ประธานกรรมการ
๒.นายมิน ประจวบวัน	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองประธานกรรมการประถมศึกษานครปฐม เขต ๑	
๓.นางจรรยาพร ยอดแก้ว	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา	กรรมการ
๔.น.ส.ฉันทนา ภุมมา	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองศาลา	กรรมการ
๕.นายอำนวย ป้อมน้อย	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดอนยายหอม	กรรมการ
๖.นางพิศมัย ถิ่นน้อย	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกำแพงแสน	กรรมการ
๗.นายสมบูรณ์ บุญธรรม	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดธรรมศาลา	กรรมการ
๘.น.ส.ปิยะภรณ์ สุขะปุณพันธ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเกาะวังไทร	กรรมการ
๙.น.ส.พุทธชาติ สุชาบูรณ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีวิสารวาจา	กรรมการ
๑๐.นายบุรพบท สุขเนียม	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวังตะกู	กรรมการ
๑๑.นางอารีรัตน์ วัฒนาหิรัญชัย	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนิยมธรรมวราราม	กรรมการ
๑๒.นายสุทธิวัฒน์ มากมี	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองเสือ	กรรมการ
๑๓.น.ส.วชรกมล สุศรี	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดม่วงตารศ	กรรมการ
๑๔.นายเอกชัย ค้าผล	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเลาเต่า	กรรมการ
๑๕.น.ส.เสาวนีย์ ชาญช่าง	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทุ่งสีหลง	กรรมการ
๑๖.น.ส.สุพัตรา จึงมีผลบุญ	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองพงนก	กรรมการ

๑๖/น.ส.มินตรา..

๑๗.น.ส.สุมินตรา ปิ่นทอง	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดรางปลาหมอ	กรรมการ
๑๘.นายวิวัฒน์ บุญยง	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางแซม	กรรมการ
๑๙.นายศุภกฤต สาสนะสุข	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหัวถนน	กรรมการ
๒๐.น.ส.ชิดชนา ไทรชมภู	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดใหม่ดอนทราย	กรรมการ
๒๑.น.ส.วนิดา อรุณศรีประดิษฐ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลำท่าโพ	กรรมการ
๒๒.นายไพฑูรย์ จุ่นบุญ	ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองเก่ากำแพงแสน	กรรมการ
๒๓.น.ส.พชรภัทร สุสัณกุลธร	รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดอนยายหอม	กรรมการ
๒๔.นางวันวิสาข์ มาลัย	รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองเสือ	กรรมการ
๒๕.นางสมหมาย ดอกจันน์	ผู้อำนวยกลุ่มตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๒๖.นายปฐม แจ้งธรรมมา	ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมายและคดี	กรรมการ
๒๗ นางเพชรรุ่ง เอี่ยมธนพรรณ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๒๘.น.ส.ชลธิชา อาภานุรักษ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กรรมการ
๒๙.นางเบญญพัฒน์ สุอัมรา	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	กรรมการ
๓๐.นางลาวัลย์ ศรีวิเศษ	ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูฯ	กรรมการ/เลขานุการ
๓๑.น.ส.นิพัทธา กายเย็น	นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่วางแผน กำหนดรูปแบบการอบรม กำหนดกรอบการอบรมพัฒนาให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ของโครงการพิจารณาเนื้อหาการอบรมให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การพัฒนาครูผู้ช่วย ที่ สำนักงาน ก.ค.ศ.กำหนด ลงทะเบียน จัดทำเกียรติบัตร จัดทำแบบสอบถาม ประเมินผลการอบรมพัฒนาตลอดโครงการ สรุปรายงานผลต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๒.คณะทำงานฝ่ายเทคโนโลยี สื่อ โสต ทัศนูปกรณ์ ประกอบด้วย

๑.น.ส.อุษา ใหญ่ไล้บาง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ประธานกรรมการ
๒.นายศุภโชค รองาม	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	กรรมการ/เลขานุการ
๓.นายหาญณรงค์ วิไลย	พนักงานพิมพ์ดีด	กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ประสานงานจัดเตรียมเครื่องเสียง โสต ทัศนูปกรณ์ ระบบอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับอำนวยความสะดวกการนำเสนอของวิทยากร ถ่ายทอดการอบรมผ่านช่องทางที่กำหนด รวมทั้งดำเนินการบันทึกการพัฒนาตามโครงการที่กำหนดลงในระบบ Youtube เพื่อเผยแพร่ผ่านช่องทางที่เกี่ยวข้อง

ให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงและบังเกิดผลดีต่อทางราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๖ เดือน เมษายน พ.ศ.๒๕๖๕

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นางกษมา ป้องกัน)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต ๑

3. หนังสือราชการแจ้งการอบรมฯ ส่งถึงโรงเรียน

ที่ ศธ ๐๔๐๕๘/ว ๑๕๑๗

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต ๑
ถนนเพชรเกษม ต.พระประโทน อ.เมืองนครปฐม
จังหวัดนครปฐม ๗๓๐๐๐

๒๘ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง การอบรมโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย (๑) คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานฯ จำนวน ๑ ชุด
(๒) กำหนดการอบรมฯ จำนวน ๑ ฉบับ
(๓) รายละเอียดการรับชมและการลงทะเบียน จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต ๑ กำหนดโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย สู่การเป็นครูมืออาชีพ เพื่อให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ ที่กำหนดให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้ช่วย ต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในระหว่างวันที่ ๒-๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ด้วยระบบออนไลน์ กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ครูผู้ช่วย ในสังกัด สพป.นครปฐม เขต ๑ จำนวน ๑๙๙ ราย โดยกำหนดการอบรม ดังนี้

๑.เข้าร่วมอบรมพัฒนาในระบบ Google Meet
๒.ผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาทุกท่านต้องเข้าร่วมกลุ่ม Line " ครูผู้ช่วย สพป.นครปฐม เขต ๑/๒๕๖๕"
๓. สพป.นครปฐม เขต ๑ จะส่ง link ในการเข้าร่วมประชุมผ่านช่องทาง Line
๔.ผู้สนใจสามารถรับชมทาง Youtube ช่อง NPT๑ Chanel

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต ๑ จึงขอให้ท่านแจ้งครูผู้ช่วยในสถานศึกษาของท่านเข้าร่วมกิจกรรมตามรายละเอียดข้างต้น พร้อมกำกับติดตาม ให้ครูผู้ช่วยในสถานศึกษาของท่านลงทะเบียนเข้ารับการพัฒนาตามช่องทางที่กำหนด และขอให้ผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะทำงานตามคำสั่งที่ส่งมาพร้อมนี้ปฏิบัติหน้าที่ในวันที่ ๒-๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมพระพรหมเวที ชั้น ๓ สพป.นครปฐม เขต ๑ โดยมีรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นางกษมา ป้องกัน)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต ๑

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
โทร.๐-๓๔๒๕-๕๐๔๒
โทรสาร.๐-๓๔๒๕-๔๓๗๓

กำหนดการพัฒนาโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ

วันที่ 2-3 พฤษภาคม 2565

<table>
<tr><td></td><td>07.30-08.30 น.</td><td>08.30-09.00 น.</td><td>09.00-12.00 น.</td><td>12.00-13.00</td><td colspan="3">13.00-16.00 น</td></tr>
<tr><td>2 พ.ค.65</td><td>ลงทะเบียน</td><td>ชี้แจงเงื่อนไขการพัฒนา
/Pre-test
กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากร
ทางการศึกษา และคณะทำงานฯ</td><td>พิธีเปิด /วินัย คุณธรรม จริยธรรม
และจรรยาบรรณวิชาชีพ
โดย ดร.กษมา ป้องกัน
ผอ.สพป.นครปฐม เขต 1</td><td rowspan="3">พักกลางวัน</td><td colspan="2">การจัดการเรียนการสอน
ศน.จรรยาพร ยอดแก้ว และคณะ
ศึกษานิเทศก์ สพป.นครปฐม เขต 1</td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="2">3 พ.ค.65</td><td>07.30-08.30 น.</td><td>08.30-10.00 น.</td><td>10.00-12.00 น.</td><td>13.00-15.00 น.</td><td>15.00-16.00 น</td><td>16.00-16.30 น.</td></tr>
<tr><td>ลงทะเบียน</td><td>ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล
นายมิน ประจวบวัน
รอง ผอ.สพป.นครปฐม เขต 1</td><td>การบริหารจัดการชั้นเรียน
ดร.วีระ บัวผัน
รอง ผอ.สพป.นครปฐม เขต 1</td><td>การมีส่วนร่วมในการพัฒนาในสถานศึกษา
และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ดร.ณัฏฐิกา ลิ้มเฉลิม
รอง ผอ.สพป.นครปฐม เขต 1</td><td>การเตรียมประเมิน/เตรียม
ความพร้อมและพัฒนา
อย่างเข้มตามมาตรฐานตำแหน่ง
นายมิน ประจวบวัน</td><td>Post-test/
ประเมินความพึงพอใจ</td></tr>
</table>

หมายเหตุ 1.พักรับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่มเวลา 10.30-10.45 และเวลา 14.30-14.45 น.

2.พักรับประทานอาหารกลางวันเวลา 12.00-13.00 น.

3.ขอให้ทุกท่านลงทะเบียนเข้ารับการพัฒนาตามเวลาที่กำหนด

4.เกียรติบัตรการเข้ารับการพัฒนาจะจัดส่งให้ท่านตาม E-mail ที่ได้ลงทะเบียนไว้

โดยต้องมีเวลาเข้ารับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีผลการประเมินตามแบบทดสอบผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80

การรับชมและการลงทะเบียน

โครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ

วันที่ 2 – 3 พฤษภาคม 2565

ผ่านระบบ Google Meet / YouTube

จัดโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

การเข้าร่วมการอบรม

1. ผู้เข้าร่วมประชุมในระบบ Google Meet ได้แก่ ครูผู้ช่วยสังกัด สพป.นครปฐม เขต 1 จำนวน 199 ราย
2. ระบบประชุม Google Meet รองรับได้ 250 ท่าน
3. ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องเข้าร่วมกลุ่ม Line "ครูผู้ช่วย สพป.นครปฐม เขต 1 / 2565"
4. สพป.นครปฐม เขต 1 จะส่ง Link ในการเข้าร่วมประชุม ผ่านช่องทาง Line
5. ผู้ที่สนใจ สามารถรับชมทาง You Tube ช่อง **NPT1 Channel**

QR CODE กลุ่ม Line **ครูผู้ช่วย สพป.นครปฐม เขต 1 / 2565**

https://meet.google.com/epc-bmmd-yfg?pli=1

Link **อบรมวันที่ 2 พ.ค. 2565**

https://meet.google.com/jxa-wtxm-ogb

Link **อบรมวันที่ 3 พ.ค. 2565**

https://youtu.be/MxHbFs7DTVw

ช่องทางรับชมผ่าน YouTube

การลงทะเบียนรับเกียรติบัตร

1. สพป.นครปฐม เขต 1 จะส่ง Link ในการลงทะเบียนตามเวลาที่กำหนด ผ่านทางกลุ่ม Line "**ครูผู้ช่วย สพป.นครปฐม เขต 1 / 2565**"
2. ผู้เข้ารับการอบรม ทำแบบทดสอบ และประเมินความพึงพอใจ ตาม Link ที่ทาง สพป.นครปฐม เขต 1 กำหนด โดย**ระบบจะปิดในเวลา 18.00 น.** ของ **วันที่ 3 พฤษภาคม 2565**
3. เงื่อนไขการรับเกียรติบัตร
   - เข้าร่วมการอบรม
   - ทำแบบทดสอบผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ขึ้นไป
   - ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ
4. เมื่อทำตามเงื่อนไขครบถ้วน ระบบจะส่งเกียรติบัตรไปยังอีเมลที่ลงทะเบียนต่อไป ***** โดยจะส่งภายในวันที่ 5 พฤษภาคม 2565*****
5. ในกรณีที่ผ่านการประเมิน แต่ไม่พบเกียรติบัตรใน email ของท่าน กรุณาตรวจสอบใน "**จดหมายขยะ**" หรือ "**Trash**"
6. สพป.นครปฐม เขต 1 จะส่ง Link เกียรติบัตรผ่านช่องทางกลุ่ม Line "**ครูผู้ช่วย สพป.นครปฐม เขต 1 / 2565**" ต่อไป

เอกสารประกอบการอบรม

ครูผู้ช่วยสังกัด สพป.นครปฐม เขต 1 ดำเนินการปริ้นเอกสารประกอบการอบรม ดังนี้

-เอกสาร ว19-

4. กำหนดการ วันที่ 2 – 3 พฤษภาคม 2565

กำหนดการพัฒนาโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ

วันที่ 2-3 พฤษภาคม 2565

	07.30-08.30 น.	08.30-09.00 น.	09.00-12.00 น.	12.00-13.00	13.00-16.00 น		
2 พ.ค.65	ลงทะเบียน	ชี้แจงเงื่อนไขการพัฒนา /Pre-test กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะทำงานฯ	พิธีเปิด /วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดย ดร.กษมา ป้องกัน ผอ.สพป.นครปฐม เขต 1	พักรับประทานอาหารกลางวัน	การจัดการเรียนการสอน ศน.จรรยาพร ยอดแก้ว และคณะ ศึกษานิเทศก์ สพป.นครปฐม เขต 1		
3 พ.ค.65	07.30-08.30 น.	08.30-10.00 น.	10.00-12.00 น.		13.00-15.00 น.	15.00-16.00 น	16.00-16.30 น.
	ลงทะเบียน	พัฒนาการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล นายมิน ประจวบวัน รอง ผอ.สพป.นครปฐม เขต 1	การบริหารจัดการชั้นเรียน ดร.วีระ บัวผัน รอง ผอ.สพป.นครปฐม เขต 1		การมีส่วนร่วมในการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดร.ณัฏฐิกา ลิ่มเฉลิม รอง ผอ.สพป.นครปฐม เขต 1	การเตรียมประเมิน/เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามมาตรฐานตำแหน่ง นายมิน ประจวบวัน	Post-test/ประเมินความพึงพอใจ

หมายเหตุ 1.พักรับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่มเวลา 10.30-10.45 และเวลา 14.30-14.45 น.

2.พักรับประทานอาหารกลางวันเวลา 12.00-13.00 น.

3.ขอให้ทุกท่านลงทะเบียนเข้ารับการพัฒนาตามเวลาที่กำหนด

4.เกียรติบัตรการเข้ารับการพัฒนาจะจัดส่งให้ท่านตาม E-mail ที่ได้ลงทะเบียนไว้

โดยต้องมีเวลาเข้ารับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีผลการประเมินตามแบบทดสอบผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80

5. เอกสารประกอบการอบรม

คิวอาร์โค้ด เอกสารประกอบการอบรม

. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ

วันที่ 2 – 3 พฤษภาคม 2565

เอกสารประกอบการอบรม

6. แบบทดสอบ

แบบทดสอบครูผู้ช่วย

1. ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ต้องเข้ารับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลากี่ปีนับตั้งแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ
    ก. 1 ปี
    ข. 2 ปี
    ค. 3 ปี
    ง. 4 ปี

2. ครูผู้ช่วยต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานควบคู่กันอย่างต่อเนื่องทุกกี่เดือน รวมทั้งหมดกี่ครั้ง
    ก. ทุก 3 เดือน รวมทั้งหมด 4 ครั้ง
    ข. ทุก 4 เดือน รวมทั้งหมด 4 ครั้ง
    ค. ทุก 4 เดือน รวมทั้งหมด 6 ครั้ง
    ง. ทุก 6 เดือน รวมทั้งหมด 4 ครั้ง

3. กรณีครูผู้ช่วยลาคลอดบุตรหรือลาป่วยที่จำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ให้นับวันลาดังกล่าวรวมเป็นระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มได้ไม่เกินกี่วัน
    ก. 30 วัน
    ข. 60 วัน
    ค. 90 วัน
    ง. 120 วัน

4. การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วยครั้งที่ 1 ต้องมีผลการประเมินเท่าใดจึงจะเรียกว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

    ก. ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50

    ข. ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

    ค. ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

    ง. ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

5. การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วยครั้งที่ 3 ต้องมีผลการประเมินเท่าใดจึงจะเรียกว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

    ก. ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50

    ข. ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

    ค. ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

    ง. ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

6. กรณีครูผู้ช่วยมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในแต่ละครั้งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ครูผู้ช่วยสามารถยื่นขอให้คณะกรรมการพิจารณาทบทวนการประเมินได้หรือไม่อย่างไร

    ก. ได้ โดยสามารถขอให้คณะกรรมการพิจารณาทบทวนการประเมินได้ 1 ครั้ง

    ข. ได้ โดยสามารถขอให้คณะกรรมการพิจารณาทบทวนการประเมินได้ 2 ครั้ง

    ค. ได้ โดยสามารถขอให้คณะกรรมการพิจารณาทบทวนการประเมินได้ 3 ครั้ง

    ง. ไม่สามารถยื่นขอให้คณะกรรมการพิจารณาทบทวนการประเมินได้

7. ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้ช่วย จะได้รับการปฐมนิเทศจากหน่วยงานต้นสังกัดภายในกี่วัน

    ก. 15 วัน

    ข. 30 วัน

    ค. 45 วัน

    ง. 60 วัน

8. คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย มีจำนวนกี่คน
    ก. 2 คน
    ข. 3 คน
    ค. 4 คน
    ง. 5 คน

9. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบของคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย
    ก. ผู้อำนวยการสถานศึกษา
    ข. ผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษา
    ค. ผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษา
    ง. อ.ก.ค.ศ.

10. หน่วยงานใดเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย
    ก. ก.พ.ร.
    ข. สมศ.
    ค. สคบส.
    ง. ก.ค.ศ.

11. การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จัดอยู่ในสาระการพัฒนาครูผู้ช่วย หมวดใด
    ก. หมวดที่ 1 วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
    ข. หมวดที่ 2 การจัดการเรียนการสอน
    ค. หมวดที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
    ง. หมวดที่ 4 การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

12. ครูผู้ช่วยมาทำงานก่อน 8.30 น. และเลิกงานหลัง 16.30 น. ทุกวันจันทร์-ศุกร์ แสดงว่าครูผู้ช่วยปฏิบัติตนสอดคล้องตามสาระการพัฒนาหมวดใด
    ก. หมวดที่ 1 วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
    ข. หมวดที่ 2 การจัดการเรียนการสอน
    ค. หมวดที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
    ง. หมวดที่ 4 การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

13. ครูผู้ช่วยดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แสดงว่าครูผู้ช่วยปฏิบัติงานสอดคล้องตามสาระการพัฒนาหมวดใด
    ก. หมวดที่ 1 วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
    ข. หมวดที่ 2 การจัดการเรียนการสอน
    ค. หมวดที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
    ง. หมวดที่ 4 การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

14. การที่ครูผู้ช่วยอบรมบ่มนิสัยผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม แสดงว่าครูผู้ช่วยปฏิบัติงานสอดคล้องตามสาระการพัฒนาหมวดใด
    ก. หมวดที่ 1 วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
    ข. หมวดที่ 2 การจัดการเรียนการสอน
    ค. หมวดที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
    ง. หมวดที่ 4 การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

15. ข้อใดเป็นการปฏิบัติงานที่สอดคล้องตามสาระการพัฒนาหมวดที่ 4 ว่าด้วยการมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
    ก. การทำงานเป็นทีม
    ข. งานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา
    ค. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
    ง. ถูกทุกข้อ

16. ครูผู้ช่วยต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสิ่งใด
    ก. เพื่อพัฒนาตนเอง
    ข. เพื่อพัฒนาผู้เรียน
    ค. เพื่อการสื่อสารในการปฏิบัติงาน
    ง. ถูกทุกข้อ

17. ครูผู้ช่วยมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเลือกตั้งประธานนักเรียน แสดงว่าครูผู้ช่วยปฏิบัติงานสอดคล้องตามสาระการพัฒนาหมวดใด
    ก. หมวดที่ 1 วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
    ข. หมวดที่ 2 การจัดการเรียนการสอน
    ค. หมวดที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
    ง. หมวดที่ 4 การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

18. ครูผู้ช่วยสร้างคลิปสอนการพูดภาษาอังกฤษ ใน TikTok แสดงว่าครูผู้ช่วยปฏิบัติงานสอดคล้องตามสาระการพัฒนาหมวดใด
    ก. หมวดที่ 2 การจัดการเรียนการสอน
    ข. หมวดที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
    ค. หมวดที่ 4 การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
    ง. หมวดที่ 5 ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

19. การที่ครูสอบวัดผลทักษะภาษาอังกฤษ CEFR (Common European Framework of Reference for Languages) แสดงว่าครูผู้ช่วยปฏิบัติตนสอดคล้องตามสาระการพัฒนาหมวดใด
    ก. หมวดที่ 2 การจัดการเรียนการสอน
    ข. หมวดที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
    ค. หมวดที่ 4 การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
    ง. หมวดที่ 5 ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

20. ครูผู้ช่วยจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้สะอาดปลอดภัยสวยงามนักเรียนชื่นชอบแสดงว่าครูผู้ช่วยปฏิบัติงานสอดคล้องตามสาระการพัฒนาหมวดใด

ก. หมวดที่ 1 วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ข. หมวดที่ 2 การจัดการเรียนการสอน

ค. หมวดที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

ง. หมวดที่ 4 การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

7. ผลการทดสอบหลังเรียน

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	คะแนน	โรงเรียน	กลุ่มโรงเรียน	อำเภอ
1	นางสาวพิมชนก สุวนิช	19	บ้านอ้อกระทุง	กำแพงแสน 3	กำแพงแสน
2	ชลธิชา ลี้เหมือดภัย	18	วัดทุ่งผักกูด	ดอนตูม	ดอนตูม
3	นางสาวชุตินันท์ โชติชนะรุ่งเรือง	19	บ้านหนองพงเล็ก	กำแพงแสน 4	กำแพงแสน
4	เพชรรัตน์ ภูดาษ	19	วัดตะโกสูง	ดอนตูม	ดอนตูม
5	นางสาวกมลชนก พลอยทับทิม	18	บ้านบ่อน้ำพุ	กำแพงแสน 2	กำแพงแสน
6	นายสมบัติ ดงกันจะ	20	วัดหนองเสือ	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม
7	นางสาวกิ่งกาญจน์ ธนพุทธิวิโรจน์	16	วัดพระประโทณเจดีย์	บูรพาศึกษา	เมืองนครปฐม
8	นางสาวพรภิรมย์ ลาภะนูน	18	วัดปลักไม้ลาย	กำแพงแสน 2	กำแพงแสน
9	นางสาวมาลินี พันเพ็ชร	18	บ้านบ่อน้ำพุ	กำแพงแสน 2	กำแพงแสน
10	นางสาวอัจฉราพร จ่าทัน	18	วัดสระพัง	กำแพงแสน 1	กำแพงแสน
11	นางสาววรรษิดา กี่หมื่น	20	อนุบาลนครปฐม	บูรพาศึกษา	เมืองนครปฐม
12	นางสาวพัชรพร ปลอดโปร่ง	17	วัดสามง่าม(คงทองอนุสรณ์)	ดอนตูม	ดอนตูม
13	นางวิสุดา กฤษวงษ์	16	วัดลาดหญ้าไทร	กำแพงแสน 2	กำแพงแสน
14	นางสาวชนากานต์ เลิศกาญจนาพร	19	วัดเกาะวังไทร	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม
15	นางสาวกิ่งกาญจน์ หินเพ็ชร	20	บ้านหนองขาม	กำแพงแสน 2	กำแพงแสน
16	นางสาวอุไรวรรณ เปี่ยมอินทร์	20	บ้านดอนทอง	กำแพงแสน 1	กำแพงแสน
17	นางสาวนุสรา เทพบุตร	18	บ้านหนองโสน	กำแพงแสน 2	กำแพงแสน
18	นางสาวสาลินี พูลพุทธา	18	วัดแหลมมะเกลือ	ดอนตูม	ดอนตูม
19	พิษณุ คำหงษ์ษา	17	วัดประชาราษฎร์บำรุง	กำแพงแสน 1	กำแพงแสน
20	นายคมสัน บุตรดี	20	อนุบาลนครปฐม	บูรพาศึกษา	เมืองนครปฐม
21	นายธนัทต์ ธีรทรัพย์ธรรม	16	วัดทุ่งสีหลง	ดอนตูม	ดอนตูม
22	นางสาวภคณัท เงินทองดี	18	วัดธรรมศาลา	บูรพาศึกษา	เมืองนครปฐม
23	นางสาวณัฐธิดา เกตุชรา	20	วัดราษฎร์วราราม	กำแพงแสน 4	กำแพงแสน
24	นางสาวภาศิณี พันธ์พืช	20	วัดสระกะเทียม	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม
25	นางสาวนิภาพร เดชสุภา	19	วัดธรรมศาลา	บูรพาศึกษา	เมืองนครปฐม
26	นางสาวกชกร แสงทอง	17	วัดสระสี่เหลี่ยม	บ้านหลวง	ดอนตูม
27	นางสาวจุฑามาศ สระทองเหยียด	20	บ้านคลองตัน	กำแพงแสน 1	กำแพงแสน
28	นางศุภรา เจนวิถี	17	บ้านหนองปากโลง	ปฐมนคร	เมืองนครปฐม
29	นางสาวปภาดา อุณหพงศา	16	วัดทุ่งสีหลง	ดอนตูม	ดอนตูม
30	นางสาวสุนันทา ศิริรจน์	18	วัดทุ่งรี	ปฐมนคร	เมืองนครปฐม

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	คะแนน	โรงเรียน	กลุ่มโรงเรียน	อำเภอ
31	นางสาวเครือฟ้า พรหมบุญแก้ว	18	บ้านต้นสำโรง	บูรพาศึกษา	เมืองนครปฐม
32	นางสาวสรัญชนา กาญจนแสนส่ง	18	วัดหนองกระพี้	บ้านหลวง	ดอนตูม
34	นางสาวชลธิชา เผดิมดี	17	บ้านลำท่าโพ	บูรพาศึกษา	เมืองนครปฐม
35	นายสรณ์ศิริ ปฐมสุริยะพร	18	วัดใหม่ห้วยลึก	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม
36	นายธเนศ ทองศิริ	19	วัดทุ่งสีหลง	ดอนตูม	ดอนตูม
37	นายธนะพงศ์ วิพุทธิกุล	17	บ้านหนองปากโลง	ปฐมนคร	เมืองนครปฐม
38	นางสาวจิตราภรณ์ ตั้งธนเจริญกิจ	19	วัดศรีวิสารวาจา	พระปฐมเจดีย์	เมืองนครปฐม
39	นายฐัตชัย ขวัญดี	17	บ้านดอนซาก	กำแพงแสน 1	กำแพงแสน
40	สุชานันท์ บุญยงค์	20	บ้านรางมะเดื่อ	บูรพาศึกษา	เมืองนครปฐม
41	นายภาคภูมิ ทองดอนจุย	20	บ้านหนองพงเล็ก	กำแพงแสน 4	กำแพงแสน
42	นายปริญญภัทร คำเรียง	20	วัดท่าเสา	กำแพงแสน 4	กำแพงแสน
42	นายปริญญภัทร คำเรียง	18	วัดท่าเสา	กำแพงแสน 4	กำแพงแสน
43	นางสาวอภิชญา ปานรัตน์	18	วัดนิยมธรรมวราราม	กำแพงแสน 3	กำแพงแสน
44	นายนครินทร์ อ่อนพฤกษ์ภูมิ	16	วัดลาดหญ้าไทร	กำแพงแสน 2	กำแพงแสน
45	นายพิพัฒน์ สุนทรพัฒนะกุล	20	วัดสระสี่มุม	กำแพงแสน 4	กำแพงแสน
46	นางสาวชวัลรัตน์ พานแก้ว	18	วัดหนองโพธิ์ (ศิลปวิทยาคม)	กำแพงแสน 2	กำแพงแสน
47	นางสาวชนิกานต์ ม่วงเสม	18	วัดทุ่งผักกูด	บ้านหลวง	ดอนตูม
48	นายชัยธวัช เกร็จจุ	17	วัดสระสี่เหลี่ยม	บ้านหลวง	ดอนตูม
49	นายอนุกูล ศรีภูมมา	19	วัดหนองเสือ	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม
50	นางสาวสุภาพร คันทะวี	20	วัดประชาราษฎร์บำรุง	กำแพงแสน 1	กำแพงแสน
51	นายธนากร พ่วงปาน	20	วัดหนองจิก	กำแพงแสน 3	กำแพงแสน
52	นายวัฒนา อิศาสตร์	16	บ้านอ้อกระทิง	กำแพงแสน 2	กำแพงแสน
53	นางสาวศิริรัตน์ หงษ์เวียงจันทร์	17	วัดบ่อน้ำจืด	กำแพงแสน 1	กำแพงแสน
54	นางสาวแคทลียา เครือรอด	19	วัดสระสี่เหลี่ยม	บ้านหลวง	ดอนตูม
55	นางสาวศิริพรรณ ก่ำรามัญ	18	บ้านแจงงาม	ดอนตูม	ดอนตูม
56	นางสาวกัณฐาภรณ์ มีจั่น	20	วัดตะโกสูง	ดอนตูม	ดอนตูม
57	นางสาวกัญญาณัฐ ตรีผลพันธุ์	16	วัดบ่อน้ำจืด	กำแพงแสน 1	กำแพงแสน
58	นายอนุศร คนชม	18	วัดหนองโพธิ์ (ศิลปวิทยาคม)	กำแพงแสน 2	กำแพงแสน
59	นายนมัสการ นิยมทอง	19	อินทรศักดิ์ศึกษาลัย(บ้านยาง)	กำแพงแสน 1	กำแพงแสน
60	เบญญา จำปีรัตน์	19	บ้านไร่ต้นสำโรง	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	คะแนน	โรงเรียน	กลุ่มโรงเรียน	อำเภอ
61	นายยศพันธ์ แก้วนันทิพัฒน์	19	บ้านหนองงูเหลือม (ประชารัฐบ	ปฐมนคร	เมืองนครปฐม
62	นางสาวสุวพัชร สอสะอาด	20	วัดพระปฐมเจดีย์	พระปฐมเจดีย์	เมืองนครปฐม
63	ปริยะฉัตร ปรีดางกูร	18	วัดตะโกสูง	ดอนตูม	ดอนตูม
64	นางสาวตริยาภรณ์ นาคชำนาญ	17	บ้านรางอีเม้ย	กำแพงแสน 2	กำแพงแสน
65	นางสาวณัฐริดา บริสุทธิ์	18	บ้านอ้อกระทิง	กำแพงแสน 2	กำแพงแสน
66	นางสาวกุลชณานาถ บัวโพธิ์	19	วัดหนองโพธิ์ (ศิลปวิทยาคม)	กำแพงแสน 2	กำแพงแสน
67	นายภาคภูมิ ศิริบูรณ์	18	อนุบาลกำแพงแสน	กำแพงแสน 1	กำแพงแสน
68	นางสาวชมัยพร สุขสิงห์	16	บ้านรางมะเดื่อ	บูรพาศึกษา	เมืองนครปฐม
69	นางสาวลีลาวดี ลายทองสุก	20	วัดลาดปลาเค้า	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม
70	นางสาวปราณณิชา ภิวันแก้ว	18	บ้านสามัคคี	กำแพงแสน 4	กำแพงแสน
71	นางสาวณัฐกาญจน์ ลีสุขสาม	17	วัดดอนเตาอิฐ	กำแพงแสน 4	กำแพงแสน
72	นางสาวกนกกาญจน์ เรืองโต	16	วัดปทุมทองสุทธาราม	กำแพงแสน 4	กำแพงแสน
73	นางสาวผกาสินี วรกาญจนกุล	16	วัดลาดหญ้าไทร	กำแพงแสน 2	กำแพงแสน
74	นางสาวอินทิมา มิตรดี	18	บ้านรางมูก	ดอนตูม	ดอนตูม
75	นางสาววิชชุลดา คำมูลตา	19	วัดสุขวราราม	บ้านหลวง	ดอนตูม
76	นางสาวพนัดดา ยางสวย	19	วัดห้วยพระ	ดอนตูม	ดอนตูม
77	นางสาววริษา วศินสังวร	17	วัดดอนขนาก	บูรพาศึกษา	เมืองนครปฐม
78	นางสาวอรอุษา เตียวตระกูล	20	วัดใหม่ดอนทราย	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม
79	นางสาวธนิดา จิตรลดาพงศ์	20	วัดลาดหญ้าแพรก	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม
80	นางสาวณัฐชา เพียสังกะ	19	วัดหนองจิก	กำแพงแสน 3	กำแพงแสน
81	ภัทราวดี ธัญญเจริญ	18	วัดไร่แตงทอง	กำแพงแสน 3	กำแพงแสน
82	นางสาวอนัญญา อิทธานุรักษ์	19	วัดบางแขม	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม
83	นางสาวสุทธิณี วงษ์สมบัติ	19	บ้านหนองพงเล็ก	กำแพงแสน 4	กำแพงแสน
84	นางสาวณัฐธิดา สุวรรณนัจศิริ	20	บ้านห้วยรางเกตุ	กำแพงแสน 3	กำแพงแสน
85	นายไกรสิทธิ เผือกพิพัฒน์	16	ละเอียดอุปถัมภ์	บ้านหลวง	ดอนตูม
86	นางสาวจุฑารัตน์ คชรณ	19	วัดทุ่งผักกูด	บ้านหลวง	ดอนตูม
87	นางสาวเสาวลักษณ์ ปาณิวรรณ	18	วัดสุขวราราม	บ้านหลวง	ดอนตูม
88	นางสาวโยธการ์ เด็ดดวงรัมย์	19	วัดหนองเสือ	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม
89	นางสาวภัทรพร พรหมน้อย	17	วัดแหลมมะเกลือ	ดอนตูม	ดอนตูม
90	นางสาวเกวลี เปียโสม	18	บ้านดอนซาก	กำแพงแสน 1	กำแพงแสน

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	คะแนน	โรงเรียน	กลุ่มโรงเรียน	อำเภอ
91	นางสาวสุทธิดา สุจจิตรจูล	20	วัดลาดหญ้าแพรก	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม
92	เกวลิน นุ่มปาน	20	วัดบ้านยาง	พระปฐมเจดีย์	เมืองนครปฐม
93	นางสาวราตรี เลี้ยงอำนวย	18	บ้านคลองตัน	กำแพงแสน 1	กำแพงแสน
94	นางสาวพรรษา ศรีสังข์	17	วัดนิยมธรรมวราราม	กำแพงแสน 3	กำแพงแสน
95	นายอำนาจ เกียรติเกื้อกูลชัย	16	วัดโพรงมะเดื่อ	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม
96	นางสาวกนกกาญจนา เจริญสุข	20	วัดใหม่ดอนทราย	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม
97	นายบุญยชา มาลัย	17	วัดกงลาด	บ้านหลวง	ดอนตูม
98	นางสาวนันทวรรณ ศิริสุขโภคา	16	วัดหนองโพธิ์ (ศิลปวิทยาคม)	กำแพงแสน 2	กำแพงแสน
99	นางสาวนภาศรี นิ่มพิลา	20	วัดตะโกสูง	ดอนตูม	ดอนตูม
100	นายพิชญ์พงษ์ บุญทองแพง	16	วัดลาดปลาเค้า	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม
101	นางสาวชนนิกานต์ ถาถ้วย	20	วัดหนองจิก	กำแพงแสน 3	กำแพงแสน
102	นางสาวธนัตชนก นพวัฒน์	17	วัดกำแพงแสน	กำแพงแสน 2	กำแพงแสน
103	นางสาวปัญญาภัทร์ มุ่งไธสง	18	วัดท่าเสา	กำแพงแสน 4	กำแพงแสน
104	นวินดา วัฒนา	19	วัดทุ่งกระพังโหม	กำแพงแสน 1	กำแพงแสน
105	นางปัญจนารถ เมืองสุข	18	บ้านรางมูก	ดอนตูม	ดอนตูม
106	นางสาวธิดารัตน์ รัตนสุพร	20	อนุบาลนครปฐม	บูรพาศึกษา	เมืองนครปฐม
107	นายเพทาย พลทอง	20	วัดธรรมศาลา	บูรพาศึกษา	เมืองนครปฐม
108	นางสาวอรุณี สราญรมย์	16	อนุบาลกำแพงแสน	กำแพงแสน 1	กำแพงแสน
109	นางสาวมณัญยา ดียิ่ง	19	วัดวังตะกู	ปฐมนคร	เมืองนครปฐม
110	นางสาวนิศาลักษณ์ แย้มกุล	19	วัดพะเนียงแตก	บูรพาศึกษา	เมืองนครปฐม
111	นายจานนท์ ศรีเกตุ	16	วัดพระประโทณเจดีย์	บูรพาศึกษา	เมืองนครปฐม
112	นางสาวมนัสยา โพธิ์ประสาท	19	วัดนิยมธรรมวราราม	กำแพงแสน 3	กำแพงแสน
113	นางสาวธนิดา รื่นนาค	20	วัดเลาเต่า	ดอนตูม	ดอนตูม
114	นางสาวภาสินี อินทวิเศษ	18	วัดรางปลาหมอ	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม
115	นางสาวฉัตรสุดา ภู่ศิริ	20	บ้านสามแก้ว	ดอนตูม	ดอนตูม
116	นางสาวศิรญา แก้วเทพ	20	อนุบาลนครปฐม	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม
117	นายอนุรักษ์ บัวฉ่ำ	20	วัดหนองศาลา	กำแพงแสน 3	กำแพงแสน
118	นางสาวธัญญาลักษณ์ บำรุงศรี	17	บ้านหนองกะโดน	พระปฐมเจดีย์	เมืองนครปฐม
119	นางสาวภัทรานนท์ ป้อมหิน	18	วัดหนองกระทุ่ม	กำแพงแสน 3	กำแพงแสน
120	วรัญญา ยินดี	18	บ้านหนองเขมร	กำแพงแสน 3	กำแพงแสน

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	คะแนน	โรงเรียน	กลุ่มโรงเรียน	อำเภอ
121	นายอิศรา ธันดา	16	วัดลาดหญ้าไทร	กำแพงแสน 2	กำแพงแสน
122	นางสาวดวงกมล บุญลือแก้ว	16	วัดกงลาด	บ้านหลวง	ดอนตูม
123	นายณัฐพงษ์ ยอมจันทึก	18	บ้านหนองขาหยั่ง	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม
124	นายธิติวุฒิ แขวงโสภา	18	บ้านต้นสำโรง	บูรพาศึกษา	เมืองนครปฐม
125	นางสาววราวรรณ กันทรากรสิริกุล	18	บ้านรางอีเม้ย	กำแพงแสน 2	กำแพงแสน
126	ว่าที่ร้อยตรีหญิงศศิมา เหมแดง	19	วัดสระพัง	กำแพงแสน 1	กำแพงแสน
127	นางสาวน้ำเพชร สุพานิชรัตนา	16	อนุบาลกำแพงแสน		
128	นางสาวนิวัตรา สายเทพ	19	วัดทุ่งกระพังโหม	กำแพงแสน 1	กำแพงแสน
129	นายกิตติพนธ์ ปัทมะสนธิ	18	บ้านหนองขาหยั่ง	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม
130	นางสาวเจตสุดา รุ่มนุ่ม	19	บ้านนาสร้าง	ปฐมนคร	เมืองนครปฐม
132	นางสาวเบญจมาศ เต็กอวยพร	19	วัดม่วงตารศ (สำอางค์เจริญผล	ปฐมนคร	เมืองนครปฐม
133	นางสาวแพรวนภา เครือบุตร	20	วัดหนองศาลา	กำแพงแสน 3	กำแพงแสน
134	ประภัสสร จินจารักษ์	20	วัดพระปฐมเจดีย์	พระปฐมเจดีย์	เมืองนครปฐม
135	นางสาวจีรัญชยา สีห์สิริฉัตร	20	วัดเกาะวังไทร	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม
136	นางสาวธิดาวัลย์ ไหลงาม	18	อนุบาลนครปฐม	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม
137	นางสาวพัชราภรณ์ ใจแสน	19	วัดสามง่าม(คงทองอนุสรณ์)	ดอนตูม	ดอนตูม
138	นางสาวสุภาพร ปานนิล	17	วัดศรีวิสารวาจา	พระปฐมเจดีย์	เมืองนครปฐม
139	นายสหรัฐ เบี้ยววงศ์	20	วัดสามง่าม(คงทองอนุสรณ์)	ดอนตูม	ดอนตูม
140	นางสาวณัฐนันท์ เทียนทอง	18	วัดไผ่ล้อม	ปฐมนคร	เมืองนครปฐม
141	นายกฤษฎา ฉ่ำชื่นวงศ์	20	วัดธรรมศาลา	บูรพาศึกษา	เมืองนครปฐม
142	นายกิตติศักดิ์ แก้วสว่าง	17	วัดลาดหญ้าไทร	กำแพงแสน 2	กำแพงแสน
143	นายธีระ คนใหญ่	19	บ้านห้วยรางเกตุ	กำแพงแสน 3	กำแพงแสน
144	นางสาวศศิร์ ชินช่งจู	17	วัดวังเย็น	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม
144	นางสาวสุกัญญา เพชรรักษ์	20	อนุบาลนครปฐม	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม
145	ว่าที่ร.ต.หญิงอภิญญา กระต่ายทอง	19	วัดม่วงตารศ (สำอางค์เจริญผล	ปฐมนคร	เมืองนครปฐม
146	นางสาวอภิชญา ไชยสนิท	20	วัดตะโกสูง	ดอนตูม	ดอนตูม
147	นางสาวนันทวัน ฟุ้งขจร	18	วัดศรีวิสารวาจา	พระปฐมเจดีย์	เมืองนครปฐม
148	นางสาวสุกัญญา ภู่ทอง	18	บ้านดอนซาก	กำแพงแสน 1	กำแพงแสน
149	นางสาวนิษา เฮงรวมญาติ	17	บ้านอ้อกระทิง	กำแพงแสน 2	กำแพงแสน
150	นางสาวปริฉัตร สินสุรินทร์	18	วัดดอนเตาอิฐ	กำแพงแสน 4	กำแพงแสน

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	คะแนน	โรงเรียน	กลุ่มโรงเรียน	อำเภอ
151	นายทรงยศ เบญจตานนท์	19	บ้านห้วยขวาง	กำแพงแสน 2	กำแพงแสน
152	นางสาวณัฐกฤตา เสี้ยวทอง	19	วัดหนองกระพี้	บ้านหลวง	ดอนตูม
153	นางสาวจีราลักษณ์ เปี่ยมอินทร์	18	บ้านมาบแค	บูรพาศึกษา	เมืองนครปฐม
154	นางสาวทิพย์วรรณ สีคำแท้	19	บ้านสามแก้ว	ดอนตูม	ดอนตูม
155	นายทนงเกียรติ์ ศรีสุวรรณ์	19	อนุบาลนครปฐม	บูรพาศึกษา	เมืองนครปฐม
156	ว่าที่ ร.ต.เกษม อ่านคำเพชร	19	วัดธรรมศาลา	บูรพาศึกษา	เมืองนครปฐม
157	นางสาวสกุลณีย์ ศรีสัมพันธ์	17	วัดวังตะกู	ปฐมนคร	เมืองนครปฐม
158	นายอุทัย เอกจีน	18	วัดลาดปลาเค้า	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม
159	นายสกุล ทองดอนเกรื่อง	20	อนุบาลกำแพงแสน	กำแพงแสน 1	กำแพงแสน
160	นางสาวธนวิชชา อยู่สุข	19	วัดพระปฐมเจดีย์	พระปฐมเจดีย์	เมืองนครปฐม
161	นางสาวกรรณิการ์ บุญชนะ	19	ละเอียดอุปถัมภ์	บ้านหลวง	ดอนตูม
162	นางสาวศิริจันทร์ คงคาหลวง	16	วัดเกาะวังไทร	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม
163	นางสาวพัชราภรณ์ วันเพ็ญ	17	วัดลาดปลาเค้า	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม
164	นางสาวจรรยา วรรณดี	19	วัดม่วงตารศ (สำอางค์เจริญผล	ปฐมนคร	เมืองนครปฐม
165	นางสาวนริศรา บัวทอง	18	วัดตะโกสูง	ดอนตูม	ดอนตูม
166	นายอนุพงษ์ คินันติ	19	อนุบาลนครปฐม	บูรพาศึกษา	เมืองนครปฐม
168	นายธีระชล พุฒจีบ	18	วัดหนองศาลา	กำแพงแสน 3	กำแพงแสน
169	นางสาวเกศสินี ทับทอง	18	วัดศรีวิสารวาจา	พระปฐมเจดีย์	เมืองนครปฐม
170	นางสาวมิรันตี ทองสุวรรณ	18	วัดรางปลาหมอ	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม
171	นางสาวบงกช เจริญปฐมรัชต์	19	อนุบาลนครปฐม	บูรพาศึกษา	เมืองนครปฐม
172	นายเอกวัฒน์ ลือเฟื่อง	19	บ้านหลักเมตร	กำแพงแสน 2	กำแพงแสน
173	นางสาวกัญญารัตน์ ศักดิ์บุญญารัตน์	18	วัดทัพยายท้าว	ปฐมนคร	เมืองนครปฐม
174	นางสาวปุลพร ชลปฐมพิกุลเลิศ	19	วัดดอนยายหอม	บูรพาศึกษา	เมืองนครปฐม
175	นางสาวพัชรีภรณ์ ฐินปุตโต	17	วัดเกาะวังไทร	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม
176	นางสาวรัตนา ธงชัย	18	วัดเกาะวังไทร	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม
177	นายศุภณัฐ ส่งพันธ์นธีกูร	20	อนุบาลกำแพงแสน	กำแพงแสน 1	กำแพงแสน
178	นางสาวณัฐณิชา มีจันทร์	18	วัดสามง่าม(คงทองอนุสรณ์)	ดอนตูม	ดอนตูม
179	นางสาวไอลดา เกียรตินฤยุทธ	17	วัดสามง่าม(คงทองอนุสรณ์)	ดอนตูม	ดอนตูม
180	นางสาวธิติกานต์ ยิ่งมี	20	วัดลาดปลาเค้า	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม
181	นายวงศกร สุตะพันธ์	18	อนุบาลนครปฐม	บูรพาศึกษา	เมืองนครปฐม

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	คะแนน	โรงเรียน	กลุ่มโรงเรียน	อำเภอ
182	นายพงศกร ชูศรี	18	วัดลาดปลาเค้า	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม
183	นายเจนวิทย์ จันทร์ช่วง	19	วัดเกาะวังไทร	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม
184	ว่าที่ร.ต.หญิงเนตรนภา สวนสามแก้ว	20	วัดธรรมศาลา	บูรพาศึกษา	เมืองนครปฐม
185	นางสาวปาริฉัตร เจริญทรัพย์	18	วัดเกาะวังไทร	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม
186	นายอิทธิพงษ์ วิเศษโกสิน	20	วัดสระสี่มุม	กำแพงแสน 4	กำแพงแสน
187	นางสาวมณฑกานต์ มาสีปา	18	อนุบาลกำแพงแสน	กำแพงแสน 1	กำแพงแสน
188	วรัญญา เกิดชัย	16	บ้านบัวแดง	กำแพงแสน 2	กำแพงแสน
189	นางสาวธิดารัตน์ แก่นสวาท	18	วัดบางแขม	เมืองนครปฐม	เมืองนครปฐม
190	นางสาว เจษฎารัตน์ เดชเดชะสุนันท์	17	บ้านบัวแดง	กำแพงแสน 2	กำแพงแสน
191	น.ส.ณัชชา เจริญผล	16	บ้านหนองพงนก	กำแพงแสน 4	กำแพงแสน
192	นางสาวยุวันวรี อ้นแก้ว	20	วัดหนองศาลา	กำแพงแสน 3	กำแพงแสน
193	นางสาวสุรัสวดี รอดทา	18	บ้านสามัคคี	กำแพงแสน 4	กำแพงแสน
194	นางสาวจันทร์ธิดา อ้อมชมภู	16	บ้านแจงงาม	ดอนตูม	ดอนตูม
195	นางสาวภานุชนาถ อำนวย	20	บ้านห้วยรางเกตุ	กำแพงแสน 3	กำแพงแสน
196	นางสาวอินทิรา หมึกสี	19	วัดสระพัง	กำแพงแสน 1	กำแพงแสน
197	นางสาวนุสรา ทรงนิพิฐกุล	19	วัดสุขวราราม	บ้านหลวง	ดอนตูม
198	นางสุรีพร พุ่มเจริญ	19	วัดห้วยพระ	ดอนตูม	ดอนตูม
199	นางสาวณภัค สุขประเสริฐ	16	บ้านรางมูก	ดอนตูม	ดอนตูม

8. แบบประเมินความพึงพอใจ

แบบสอบถามความคิดเห็น

การพัฒนาโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

คำอธิบาย แบบประเมินฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ขอให้ผู้ตอบแบบประเมินตอบให้ครบทั้ง 2 ตอน เพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ต่อไป

<u>ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป</u>

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความ

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) น้อยกว่า 31 ปี ( ) 31 – 40 ปี ( ) 41 ปีขึ้นไป

3. การศึกษาสูงสุด

( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก

<u>ตอนที่ 2</u> ความคิดเห็นของการพัฒนาโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจ / ความรู้ความเข้าใจ / การนำไปใช้ของท่านเพียงระดับเดียว

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านการเตรียมกิจกรรม					
1	การประชาสัมพันธ์การอบรม					
2	การให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือในการเข้าสู่ระบบอบรม					
	ด้านกระบวนการดำเนินงานกิจกรรม					
1	การดำเนินงานการพัฒนาเป็นระบบและมีขั้นตอนที่ชัดเจน					
2	รูปแบบการพัฒนามีความเหมาะสม					
3	ความพร้อมของสื่อเทคโนโลยีและเสียงมีความชัดเจน					
4	ระยะเวลาในการพัฒนามีความเหมาะสมกับเนื้อหาหลักสูตร					

	ด้านวิทยากรดำเนินกิจกรรม					
1	มีความรู้และความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่บรรยาย					
2	ถ่ายทอดความรู้ได้เข้าใจง่ายและน่าสนใจ					
3	มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการพัฒนา					
4	มีเทคนิค วิธีการหลากหลายในการให้ความรู้					
5	ใช้ระยะเวลาเหมาะสมกับเนื้อหา					
6	ความรู้ที่ได้รับก่อน-หลังการพัฒนา					
	ด้านเนื้อหาและกิจกรรม					
1	ความเหมาะสมของสื่อและเอกสารประกอบการอบรม					
2	ความเหมาะสมของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการอบรม					
3	เนื้อหามีความชัดเจนและตรงประเด็น					
4	กิจกรรมในการอบรมเหมาะสมและหลากหลาย					
5	รูปแบบและวิธีการอบรมมีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน					
6	สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้					
	ด้านการวัดและประเมินผล					
1	แบบทดสอบออนไลน์มีความเหมาะสม ชัดเจน ครอบคลุมเนื้อหา					
2	การรายงานผลแบบทดสอบออนไลน์มีความรวดเร็วและถูกต้อง					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

3.1 ข้อเสนอแนะในการอบรมพัฒนาในครั้งนี้

.....

.....

..

3.2 หัวข้อ/เนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมที่ประสงค์ให้ สพป.นครปฐม เขต 1 จัดอบรม

.....

.....

..

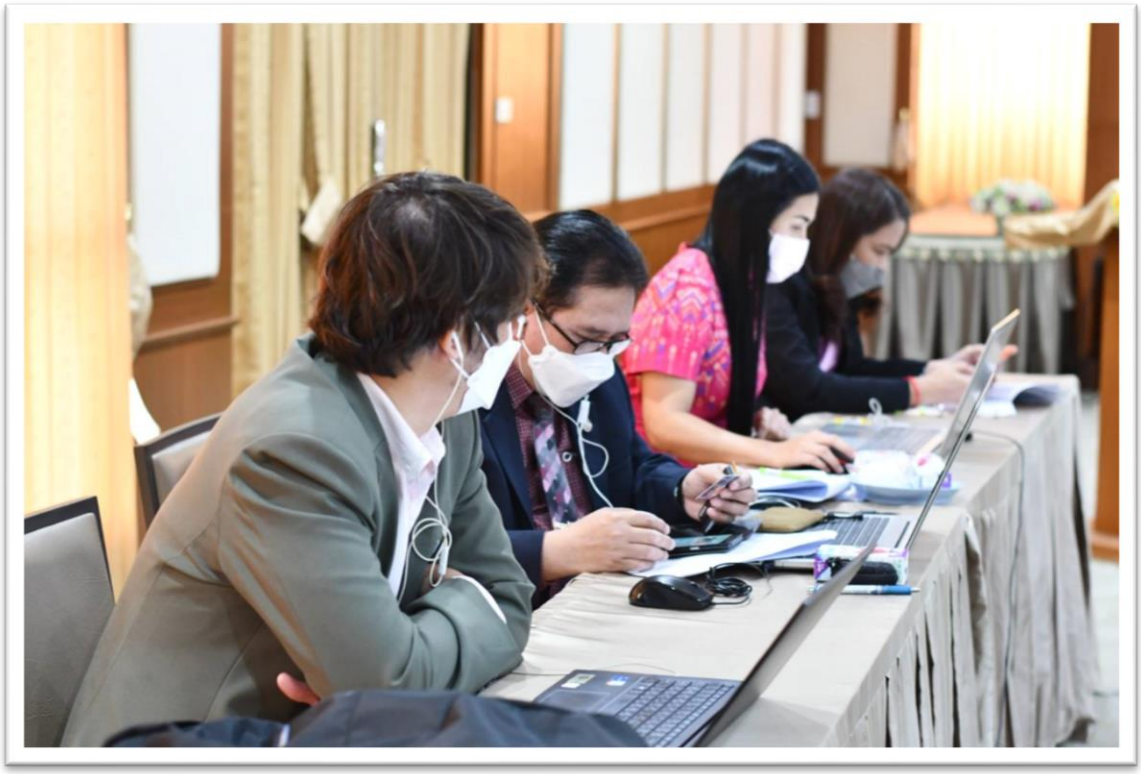
9. เกียรติบัตรผู้เข้ารับการอบรม

10. ภาพประกอบโครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ

วันจันทร์ที่ 2 พฤษภาคม 2565

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
๒-๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕

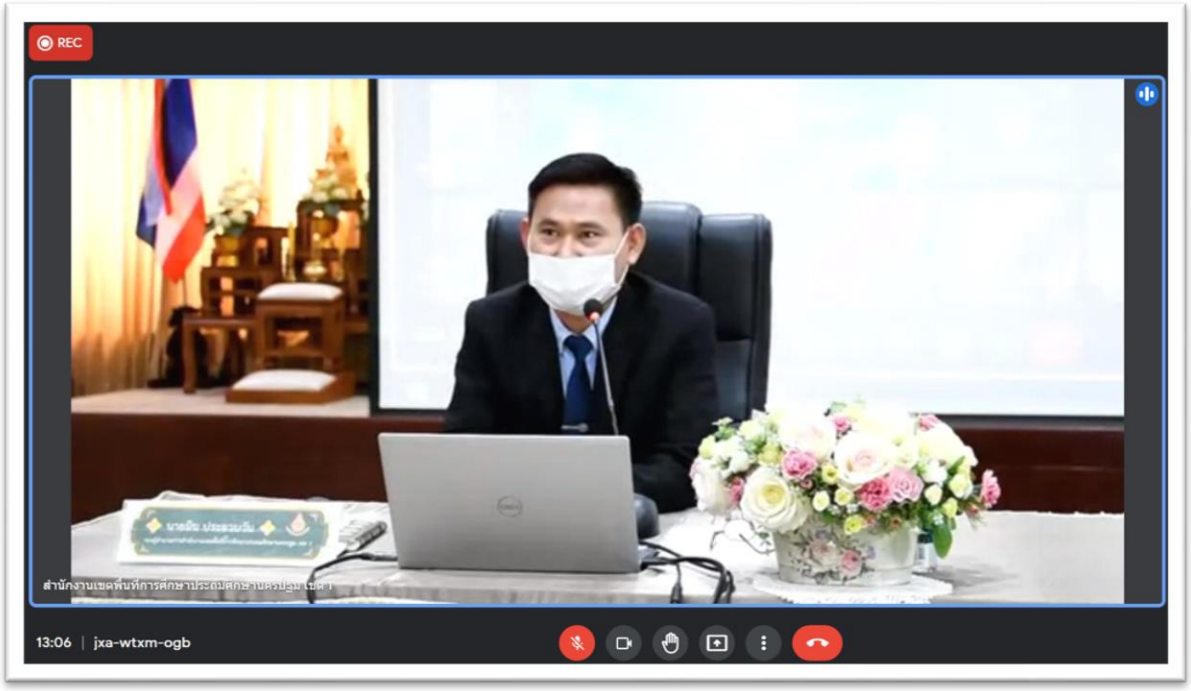
Preview
Program



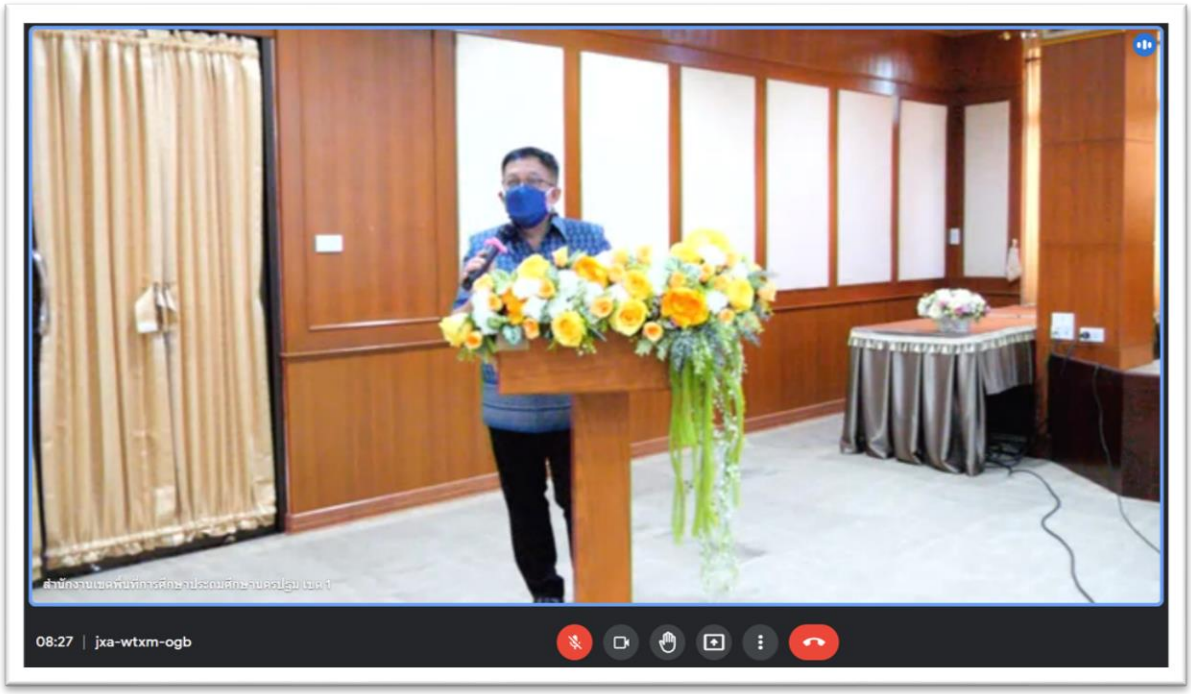
วันอังคารที่ 3 พฤษภาคม 2565

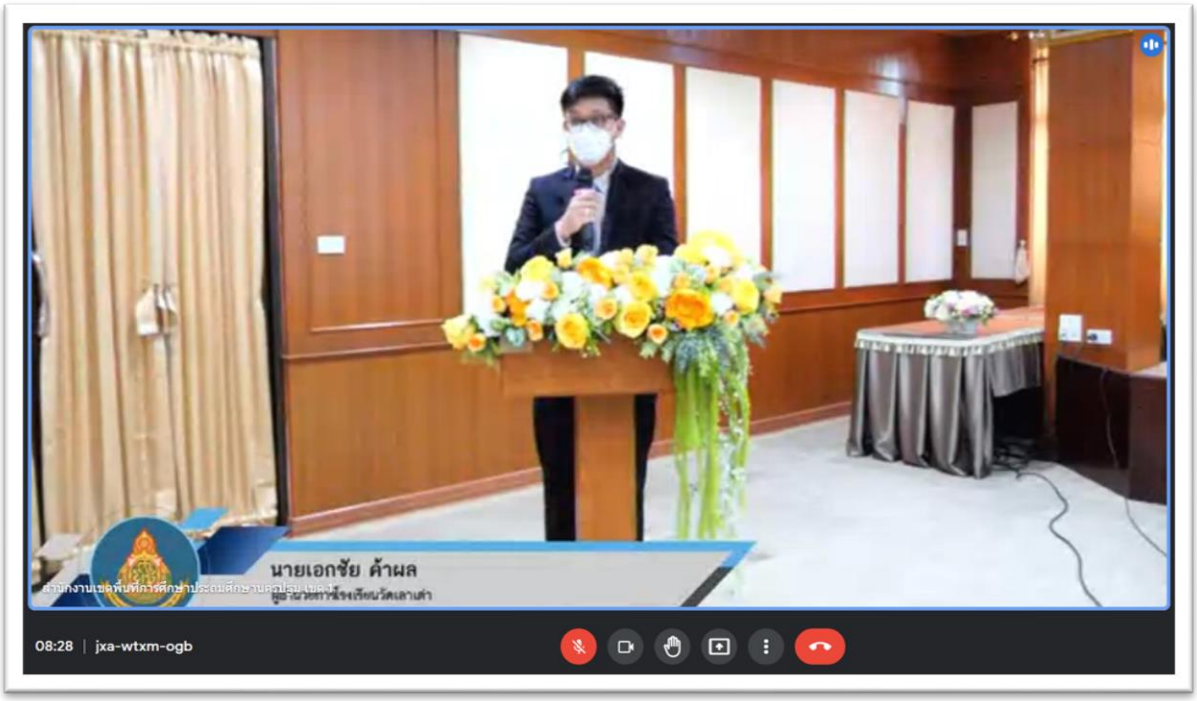
โครงการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ
กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

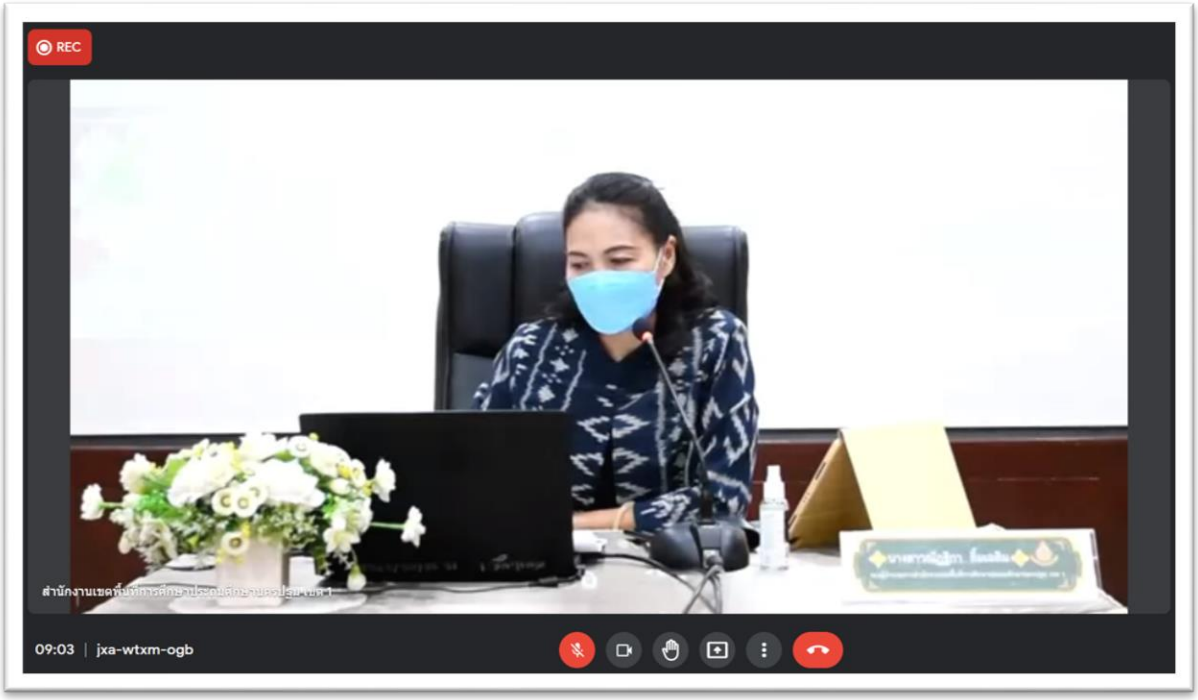
08:26 | jxa-wtxm-ogb


REC
13:06 | jxa-wtxm-ogb

REC
10:20 | jxa-wtxm-ogb


08:27 | jxa-wtxm-ogb


นายเอกชัย ค้าผล
08:28 | jxa-wtxm-ogb


REC
09:03 | jxa-wtxm-ogb

11. คณะผู้จัดทำรายงานประเมินผลโครงการ

ดร.กษมา ป้องกัน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 — ประธานกรรมการ

นายมิน ประจวบวัน
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 — รองประธานกรรมการ

นายอำนวย ป้อมน้อย
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดอนยายหอม — กรรมการ

นางสาวฉันทนา ภุมมา
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองศาลา — กรรมการ

นางพิศมัย ถิ่นน้อย
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกำแพงแสน

กรรมการ

นายสมบูรณ์ บุญธรรม
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดธรรมศาลา

กรรมการ

นางสาวปิยะภรณ์ สุขะปุณพันธ์
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเกาะวังไทร

กรรมการ

นายสุทธิวัฒน์ มากมี
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองเสือ

กรรมการ

นางสาวพุทธชาติ สุขาบูรณ์
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีวิสารวาจา

กรรมการ

นายบุรพบท สุขเนียม
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวังตะกู

กรรมการ

นางสาวปิยนันท์ ทั่งปราณี
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองขาม

กรรมการ

นายเอกชัย ค้าผล
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเลาเต่า

กรรมการ

นายชัด นงนุ่ม
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดราษฎร์วราราม

กรรมการ

นางสาวอารีรัตน์ วัฒนาหิรัญชัย
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนิยมธรรมวราราม

กรรมการ

นางสาวลัดดาวัลย์ จินดาวงษ์
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านรางอีเม้ย

กรรมการ

นายวิวัฒน์ บุญยงค์
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบางแขม

กรรมการ

นายคชกฤต สาสนะสุข
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหัวถนน

กรรมการ

นางสาวเสาวนีย์ ชาญช่าง
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทุ่งสีหลง

กรรมการ

นางสาววชรกมล สุศรี
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดม่วงตารศ

กรรมการ

นางสาวสุพัตรา จึงมีผลบุญ
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองพงนก

กรรมการ

นางสาวชิดชนา ไทรชมภู
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดใหม่ดอนทราย

กรรมการ

นางสาวสุมินตรา ปิ่นทอง
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดรางปลาหมอ

กรรมการ

นางสาววนิดา อรุณศรีประดิษฐ์
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลำท่าโพ

กรรมการ

นายไพฑูรย์ จุ่นบุญ
ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองเก่ากำแพงแสน

กรรมการ

นางวันวิสาข์ มาลัย
รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองเสือ

กรรมการ

นางสาวพชรภัทร สุสัณกุลธร
รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดอนยายหอม

กรรมการ

นางลาวัลย์ ศรีวิเศษ
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูฯ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครปฐม เขต 1

กรรมการและเลขานุการ

“นครปฐม เขต 1 นครแห่งคุณภาพ การวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษา”