บรรณนิทัศน์เรื่องกฎหมายการศึกษา : ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

สารนิพนธ์

ของ

น.ต.หญิง สุคนธ์ ต้นกัญญา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2549

เ บรรณนิทัศน์เรื่องกฎหมายการศึกษา : ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

บทคัดย่อ

ของ

น.ต.หญิง สุคนธ์ ต้นกัญญา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2549

สุคนธ์ ต้นกัญญา. (2549). *บรรณนิทัศน์เรื่องกฎหมายการศึกษา : ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา.* สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พวงรัตน์ เกษรแพทย์.

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำบรรณนิทัศน์ จาก บทความ หนังสือ ตำรา และ งานวิจัยที่เกี่ยวกับเรื่องกฎหมายการศึกษา เป็นการศึกษา ค้นคว้าเนื้อหาสาระเกี่ยวกับเรื่องกฎหมายการศึกษาด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ตั้งแต่พุทธศักราช 2538 – 2548 โดยรวบรวมค้นคว้าจากบทความ จำนวน 45 เรื่อง จากหนังสือ ตำรา จำนวน 43 เรื่อง และจากงานวิจัยจำนวน 35 เรื่อง โดยมีขอบเขตการศึกษาดังนี้ คือ ระบบกระบวนการผลิตและการพัฒนา องค์กรวิชาชีพ สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล ผู้ศึกษาได้ทำดรรชนีชื่อผู้แต่ง ดรรชนีชื่อเรื่อง และดรรชนีหัวเรื่อง เรียงลำดับอักษรตามแบบพจนานุกรม สำหรับการสืบค้นจากบรรณนิทัศน์เล่มนี้

ผลที่ได้รับจากการศึกษา คือบรรณนิทัศน์เกี่ยวกับเรื่องกฎหมายการศึกษาซึ่งมีประเด็นสำคัญของเนื้อหาของบทความ หนังสือ ตำรา และงานวิจัย ตามขอบเขตการศึกษาที่กำหนดไว้ เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ครูหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องได้นำความรู้ ความคิด และการปฏิบัติทางการศึกษาไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานหรือเป็นแนวทางในการสืบค้นข้อมูลต่อไป ผลการศึกษาสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ระบบกระบวนการผลิตและการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ระบบการผลิต การคัดเลือกบุคลากร การคัดเลือกครู และผู้บริหารที่มีคุณลักษณะและบทบาทเหมาะสม การบรรจุและการแต่งตั้ง การบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการครู การแต่งตั้งให้ผู้บริหารดำรงตำแหน่ง ระบบกระบวนการพัฒนา การกำหนดแผนงานพัฒนา การพัฒนาองค์กร การพัฒนาตนเอง การพัฒนาโดยวิชาการ การพัฒนาโดยเครือข่าย การฝึกอบรม การส่งเสริมความก้าวหน้า

2. องค์กรวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ องค์กรบริหารงานคุรุสภาและบุคลากรทางการศึกษา สภาวิชาชีพครู คณะกรรมการคุรุสภา สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

3. สิทธิและประโยชน์เกื้อกูลของครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ การกำหนดตำแหน่ง การแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ การเลื่อนตำแหน่ง การกำหนดอัตราเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน สวัสดิการ กองทุน บัตรสมาชิกคุรุสภา ศูนย์พัฒนา หลักเกณฑ์และวิธีการ ระเบียบวินัย และ การลาออก

AN ANNOTATION OF EDUCATION LAW
: TEACHER AND EDUCATIONAL PERSONNEL

AN ABSTRACT

BY

SUKON TONKANYA

Presented in partial fulfillment of the requirements

for the Master of Education degree in Educational Administration

at Srinakharinwirot University

May 2006

SUKON TONKANYA. (2006). *An Annotation of Education Law : Teacher and Educational Personnel*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Asst. Prof. Dr. Puongrat Kesonpat.

The purpose of this study was to develop an annotated bibliography of articles, books, textbooks, and research related to educational law with the focus on teacher and educational personnel in 3 aspects, i.e. system of production process and development, professional organization, and fringe benefits. The publications for this study were selected from those published from 2538 – 2548 B.E. (1995 – 2005 A.D.). They consisted of 45 articles, 43 books and textbooks, and 35 research. Author, title, and subject heading indices were created and arranged alphabetically in a section for the retrieval of this collection.

This study resulted and annotates bibliography regarding educational law with the focus on teacher and educational personnel in the 3 aspects. It should be useful for educational administrators, teachers, or those involved to apply knowledge, ideas, and practices therein as well as for further data retrieval. The main topics emerged in the 3 areas were as follows.

1. The system of production process and development of teacher and educational personnel : production process system, selected of personnel, selection of teacher and administrator with proper characteristics and roles, recruitment and appointment of teachers, appointment of government teachers, appointment of administrators to the designated positions, development process system, designation of development plan, organization development, self-development, academic development, development through training network, and promotion of progression.

2. The professional organization of the teacher and educational personnel : management organization, teacher and educational personnel council, teacher profession council, the commission office for vocational education.

3. The fringe benefits : designation of positions, academic position appointment and transfer, acting in positions, salary scale and salary promotion, welfare, funds, teacher council member card, development centers, principles and methods, rules, regulations and disciplines, and resignation.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาสารนิพนธ์ประเภทบรรณนิทัศน์เรื่องกฎหมายการศึกษาด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาของ น.ต.หญิง สุคนธ์ ต้นกัญญา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทัศนา แสวงศักดิ์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ชูชาติ)

วันที่ ..... เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2549

ประกาศคุณูปการ

ความสำเร็จของการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ลงด้วยการได้รับความกรุณาเป็นอย่างดียิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ ซึ่งท่านได้ให้ความกรุณารับเป็นที่ปรึกษา แนะนำ ตรวจและแก้ไข จนสารนิพนธ์ฉบับนี้ประสบความสำเร็จด้วยดี ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสวงศักดิ์ ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พวงรัตน์ เกษรแพทย์ คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ซึ่งได้ให้ความกรุณาแนะนำ ตรวจพิจารณาแก้ไขให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และอาจารย์ ดร. มารศรี สุธานิธิ คณะกรรมการพิจารณาโครงการสารนิพนธ์ ซึ่งได้ให้ความกรุณาแนะนำ วิธีการศึกษาค้นคว้าเป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบแด่บิดามารดา คณะครูอาจารย์ทุกท่าน และ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ที่แนะนำส่งเสริมตลอดมา รวมทั้ง พี่ น้อง และเพื่อน ที่ให้กำลังใจ สนับสนุนการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

น.ต.หญิง สุคนธ์ ต้นกัญญา

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	**บทนำ**	**1**
	ภูมิหลัง	1
	วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	5
	ขอบเขตของการศึกษา	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2	**หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับกฎหมายการศึกษา : ด้านครู และบุคลากรทางการศึกษา**	**10**
	ระบบ กระบวนการผลิต และการพัฒนา	12
	องค์กรวิชาชีพ	16
	สิทธิและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ	19
	บรรณนิทัศน์	21
	ความหมายของบรรณนิทัศน์	21
	ประเภทของบรรณนิทัศน์	22
	หลักการเขียนบรรณนิทัศน์	23
	ลักษณะของบรรณนิทัศน์	25
	ประโยชน์ของบรรณนิทัศน์	25
3	**วิธีการศึกษาค้นคว้า**	**27**
	วิธีการจัดทำบรรณนิทัศน์	27
	การลำดับเนื้อหาบรรณนิทัศน์	28
	ตัวอย่างบรรณนิทัศน์บทความ	28
	ตัวอย่างบรรณนิทัศน์หนังสือ ตำรา	31
	ตัวอย่างบรรณนิทัศน์งานวิจัย	32

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

3 (ต่อ)

การจัดทำดรรชนีบรรณนิทัศน์ 34
ดรรชนีชื่อผู้แต่ง 34
ตัวอย่างดรรชนีชื่อผู้แต่ง 34
ดรรชนีชื่อเรื่อง 34
ตัวอย่างดรรชนีชื่อเรื่อง 35
ดรรชนีหัวเรื่อง 35
ตัวอย่างดรรชนีหัวเรื่อง 35
การจัดทำบรรณานุกรม 36
ตัวอย่างบรรณานุกรมบทความ 36
ตัวอย่างบรรณานุกรมหนังสือ ตำรา 37
ตัวอย่างบรรณานุกรมงานวิจัย 37

4 บรรณนิทัศน์ 38
บรรณนิทัศน์บทความ 38
บรรณนิทัศน์หนังสือ ตำรา 68
บรรณนิทัศน์งานวิจัย 95

5 สรุปผลการศึกษาค้นคว้า 130

บรรณานุกรม 133

ดรรชนีบรรณนิทัศน์ 146
ดรรชนีชื่อผู้แต่ง 146
ดรรชนีชื่อเรื่อง 151
ดรรชนีหัวเรื่อง 162

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์ 167

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ประเทศชาติ และในยุคโลกาภิวัตน์นี้เป็นยุคที่ต้องมีการเรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกับประเทศอื่น (รุ่ง แก้วแดง. 2545 : 1 – 2)

บทบัญญัติตามกฎหมายรัฐธรรมนูญได้กำหนดให้มีกฎหมายการศึกษาขึ้น โดยเป็นกฎหมายที่เชื่อมโยงกับกฎหมายรัฐธรรมนูญว่าด้วยการศึกษา ซึ่งหมายถึงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ถือเป็นกฎหมายทางการศึกษาฉบับแรกของประเทศไทย (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2543 : 4) กฎหมายการศึกษา คือเครื่องมือสำคัญที่เป็นปัจจัยต่อการสนับสนุนและส่งเสริมให้การพัฒนาคนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และองค์ประกอบสำคัญที่จะดำเนินการให้กฎหมายการศึกษาเป็นรูปธรรมและสัมฤทธิ์ผลได้คือ ครู และบุคลากรทางการศึกษา

ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลที่อยู่เคียงคู่กับการศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในกระบวนการของการจัดการศึกษา คือ ครูผู้มีความรู้ด้านการเรียนการสอน มีจิตวิญญาณ มีความเสียสละอดทนทั้งภูมิรู้ ภูมิธรรม (เชาวลิต ตนานนท์ชัย. 2544 : 2) และบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญคือเป็นผู้ซึ่งเป็นที่เคารพนับถือของศิษย์และปวงชนทั่วไป เพราะครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นทำให้การศึกษาพัฒนา เกิดความรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ สามารถสร้างอาชีพและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทำให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เพราะมีครูเป็นผู้ชี้แนะแนวทาง มีบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้บริหาร จัดการ และสนับสนุนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และโดยเฉพาะครูเป็นผู้สอนให้รู้จักสิทธิและหน้าที่ทางสังคม อย่างถูกต้องทำให้สังคมมีความสงบสุขและมีผลทำให้การพัฒนาเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และที่สำคัญยิ่ง ครูเป็นผู้อบรมสั่งสอนศิษย์ ให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมในขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรม และสอนให้เห็นว่า สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ จะมีความมั่นคงได้เพราะคนในชาติเห็นความสำคัญ (ยนต์ ชุ่มจิต. 2531 : 141 – 142) นอกจากนี้ ครูและบุคลากรทางการศึกษายังเป็นผู้นำ เป็นผู้กระทำ เป็นผู้สร้างสรรค์ ความเจริญงอกงามให้แก่โลกให้แก่สังคม และให้แก่ทุกชีวิต ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นผู้ที่สังคมให้ความคาดหวังว่าจะเป็นพื้นฐานของการสร้างค่านิยมที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี ทั้งนี้เพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นสมาชิกคนหนึ่งในสังคม มีบทบาท

หน้าที่ เกี่ยวข้องในเรื่องการสอนคน สร้างคน และพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้า รวมทั้งมีภาพลักษณ์ที่จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไปและโดยเฉพาะครูเป็นผู้ที่อยู่ในวงวิชาชีพที่ได้รับการเคารพนับถือจากสังคมไทยมาแต่โบราณกาลในฐานะ “ปูชนียบุคคล” (ยุพา นันทะไชย. 2536 : 78 – 79)

ดังกล่าวไปแล้วนั้นจะเห็นว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นทรัพยากรที่มีค่าสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา คัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถเป็นคนดี เข้ามาทำงาน (สมาน รังสิโยกฤษฎ์. 2541 : 83) ดังนั้นจึงต้องมีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้มีการจัดระบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในหมวด 7 เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงและเป็นที่เชื่อมั่นศรัทธาของสังคม โดยการกำกับดูแลทั้งระบบครบกระบวนการ ตั้งแต่การสร้างความเข้มแข็งในระบบและกระบวนการผลิต ด้วยการสรรหาคนดีคนเก่งมาเรียนครู พัฒนามาตรฐานหลักสูตรการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของสถาบันผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีระบบการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยจัดตั้งสถาบันอิสระให้รับผิดชอบเป็นการเฉพาะและมีกองทุนสนับสนุนการพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ กำหนดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีองค์กรวิชาชีพทำหน้าที่กำกับดูแลตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้มีระบบเงินเดือน ค่าตอบแทนครูที่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักปฏิรูปการศึกษา. 2544 : 1)

เพื่อให้ได้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพครู สามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและส่งผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดนโยบายและแผนปฏิรูปการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้น โดยกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 3 ประการ คือ การผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา รุ่นใหม่ที่มีคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพครูชั้นสูง และมีปริมาณสอดคล้องกับความต้องการ การสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาของสังคมต่อวิชาชีพครู การพัฒนาสถาบันผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีความพร้อม มีความเข้มแข็งในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษารุ่นใหม่ และพัฒนาครูและบุคลากรประจำการได้อย่างต่อเนื่อง สำนักงานปฏิรูปการศึกษาได้กำหนดนโยบาย ให้ปรับบทบาทของสถาบันผลิตครูให้มีหน้าที่ในการพัฒนาครูและบุคลากรประจำการ ในลักษณะสถาบันเครือข่ายของสถาบันพัฒนาส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สำหรับการผลิตครูใหม่ให้เป็นไปตามเกณฑ์

มาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง ให้เน้นการผลิตตามความต้องการครู ในสาขาขาดแคลนและพัฒนาให้มีคุณภาพสูงขึ้นในระดับบัณฑิตศึกษา โดยทั้งนี้จะต้องปฏิรูประบบและกระบวนการผลิตครูและสถาบันผลิตครู จึงได้มีการกำหนดเป้าหมาย การดำเนินงานเป็น 2 ระยะ คือ ระยะเตรียมการ และระยะยาว โดยระยะเตรียมการเพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างความมั่นใจให้กับครูนั้น ๆ ทางสำนักงานปฏิรูปการศึกษา ได้จัดทำโครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้นำชุมชน และผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว สำหรับในระยะยาวได้ดำเนินการโดย จัดตั้งสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา หรือ สคบศ. เพื่อเป็นสถาบันหลักในการประสานเครือข่ายการพัฒนาครู กำหนดให้มีกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษา และ กำหนดให้มีกองทุนราชคุรุเมธี เพื่อส่งเสริมให้มีการริเริ่มสร้างสรรค์ ผลิตงาน ที่มีคุณภาพ และยกย่องเชิดชูเกียรติคุณ คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สำนักพัฒนาการฝึกหัดครู สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2544 : 1 – 2)

องค์กรวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นองค์กรที่ช่วยยกระดับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงมีการดำเนินการตราพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 12 มิถุนายน 2546 ด้วยเห็นความสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติ ผู้จะประกอบวิชาชีพดังกล่าวจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ มีคุณธรรม จริยธรรม มีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยกำหนดให้มีสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกว่า “คุรุสภา” มีอำนาจหน้าที่ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ ควบคุมการประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ออก พักใช้ และเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และผดุงเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา คุรุสภาจึงได้ดำเนินการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพเพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นที่เหมาะสมของผู้ที่ต้องการจะประกอบวิชาชีพทางการศึกษา มาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เกิดคุณภาพ และมาตรฐานการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณของวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ให้อยู่ในแนวทางที่พึงยึดถือปฏิบัติ ทั้งนี้ เพื่อการดำรงอยู่ในวิชาชีพอย่างมีคุณภาพ สร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการจากผู้ประกอบวิชาชีพและสังคมทั่วไป (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2548 : คำนำ)

การที่องค์กรวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาจะเป็นวิชาชีพชั้นสูง และเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไปได้นั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีมาตรฐาน ด้านความรู้ บุคลิกภาพ ความพร้อมในการดำเนินชีวิตซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นและองค์กรวิชาชีพครูได้จัดให้มีสิ่งสนับสนุนเหล่านี้ ในรูปของสิทธิและประโยชน์เกื้อกูล ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้เพียงพอ เหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ โดยจัดให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติ ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการ ศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (ธีระพล อรุณะกสิการ และคนอื่น ๆ. 2544 : 41)

เมื่อมีการออกกฎหมายจัดตั้งกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาแล้ว คาดว่าเงินดอกผลจากกองทุนจะจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนเพื่อส่งเสริมสนับสนุนและดำเนินการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีผลงานดีเด่น และงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้เสียสละ และสร้างคุณประโยชน์แก่วงการวิชาชีพครูให้เป็นที่ยอมรับ และเชื่อถือ ศรัทธาจากสังคม จะจูงใจให้คนดี คนเก่งเข้าสู่วงการวิชาชีพครูมากขึ้น การอุดหนุนดังกล่าว จะทำให้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความมั่นคงก้าวหน้าทางวิชาชีพ เกิดแรงจูงใจ เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตน ทำให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและวงการศึกษาของประเทศ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2543 : 2)

จากที่กล่าวมา การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ กฎหมายการศึกษาด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้กำหนดโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินั้น ถือเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาการศึกษาอันหมายถึง การพัฒนาคนและประเทศชาติ และองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนแล้วส่งผลถึงความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติคือครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความพร้อมตามมาตรฐานด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ จิตวิญญาณ เสียสละและอดทน มีความเหมาะสมที่จะเป็นครูจึงต้องมีกฎเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลโดยผ่านระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และเพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้สมกับที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง ที่ประกอบไปด้วย จรรยาบรรณ ได้รับการยกย่องสนับสนุน มีเกียรติในสังคม จึงให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อรับรองถึงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพ ซึ่งอนุญาตโดยองค์กรวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือเรียกว่า “คุรุสภา” นอกจากนี้ องค์กรดังกล่าวยังจัดให้มีสิทธิและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นสวัสดิการด้านขวัญ กำลังใจ การปฏิบัติงานและความเป็นอยู่ที่ดีในสังคม ดังกล่าวข้างต้นนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลและจัดทำบรรณนิทัศน์เรื่องกฎหมายการศึกษาด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่ออำนวยความสะดวกแก่

ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ที่สนใจ โดยศึกษาระบบการผลิตและการพัฒนา องค์กรวิชาชีพ สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล อันจะนำไปสู่การศึกษาหาความรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำบรรณนิทัศน์จากบทความ หนังสือ ตำรา และงานวิจัย เกี่ยวกับเรื่องกฎหมายการศึกษาด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ระบบกระบวนการผลิตและการพัฒนา องค์กรวิชาชีพ สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล

ความสำคัญของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องกฎหมายการศึกษาด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยเฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา การบริหารสถานศึกษา การนิเทศ ครู ผู้สอน และคณาจารย์ ซึ่งจำเป็นจะต้องนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างรวดเร็วขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งข้อมูลในการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ซึ่งผู้ศึกษาได้รวบรวมเนื้อหาสาระจากบทความ หนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องกฎหมายการศึกษาด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านการศึกษาให้มีความถูกต้องและมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าเนื้อหาเกี่ยวกับเรื่องกฎหมายการศึกษาด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2538 – 2548 โดยกำหนดขอบเขตของเนื้อหาที่ศึกษาค้นคว้า เอกสารที่ศึกษาค้นคว้าและแหล่งข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. **เนื้อหาที่ศึกษา**

เนื้อหาที่ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องกฎหมายการศึกษาด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา มี 3 หัวข้อ ดังนี้

1.1 ระบบกระบวนการผลิตและการพัฒนา

1.2 องค์กรวิชาชีพ

1.3 สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล

2. เอกสารที่ศึกษา

เอกสารที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษา ได้กำหนดขอบเขตของเอกสารที่จะศึกษาจาก บทความ หนังสือ ตำรา และงานวิจัย ที่กล่าวถึงเรื่องกฎหมายการศึกษาด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้ศึกษาได้ค้นคว้ารวบรวม ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2538 – 2548 และนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

2.1 บทความจำนวน 45 เรื่อง

2.2 หนังสือ ตำราจำนวน 43 เรื่อง

2.3 งานวิจัยจำนวน 35 เรื่อง

3. แหล่งข้อมูลที่ศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้

3.1 แหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 5 เรื่อง

3.2 หอสมุดแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร จำนวน 10 เรื่อง

3.3 หอสมุดโรงเรียนเตรียมทหาร จังหวัดนครนายก จำนวน 3 เรื่อง

3.4 สถาบันวิทยบริการราชภัฏจันทรเกษม กรุงเทพมหานคร จำนวน 4 เรื่อง

3.5 หอสมุดโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก จำนวน 2 เรื่อง

3.6 สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 11 เรื่อง

3.7 สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จังหวัดนนทบุรี จำนวน 5 เรื่อง

3.8 สำนักวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 17 เรื่อง

3.9 สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จังหวัดนครนายก จำนวน 3 เรื่อง

3.10 สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จังหวัดนครนายก จำนวน 23 เรื่อง

3.11 สำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร จำนวน 40 เรื่อง

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้ศึกษากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. กฎหมายการศึกษา หมายถึง กฎข้อบังคับของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา กำหนดไว้ในรูปของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เช่นพระราชบัญญัติครู ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ระเบียบคุรุสภา เป็นต้น ซึ่งกำหนดไว้เพื่อให้บุคคลประพฤติปฏิบัติตาม แล้วเกิดการพัฒนาคนและสังคมสู่ความเจริญงอกงาม ธำรงไว้ซึ่งอิสรภาพ เสรีภาพของบุคคลและประเทศชาติ กฎหมายการศึกษาจำแนกได้หลายประเภท โดย กฎหมายด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา นับเป็นกฎหมายที่จำเป็นต่อการบริหารงานบุคลากร ซึ่งได้กล่าวถึงสาระสำคัญ ได้แก่ ระบบกระบวนการผลิตและการพัฒนา องค์กรวิชาชีพ สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล

2. ระบบกระบวนการผลิตและการพัฒนา หมายถึง ขั้นตอนการผลิตและการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยมีระบบกระบวนการ 2 ขั้นตอน คือ ระบบกระบวนการผลิตและระบบกระบวนการพัฒนา

2.1 ระบบกระบวนการผลิต หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนในการคัดสรร คนดี คนเก่ง ให้เข้ามาประกอบอาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ปลูกฝัง หล่อหลอมจิตวิญญาณของความเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดในตัวผู้เรียนและองค์กรวิชาชีพ โดยมีกระบวนการดังนี้

2.1.1 การผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การคัดสรร ผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้ามาประกอบวิชาชีพ และเป็นผู้ที่มีความพร้อมในการเตรียมบุคลากรใหม่

2.1.2 การคัดเลือกบุคลากร หมายถึง การคัดเลือกครูให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอน การคัดเลือกผู้บริหารให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการศึกษา ด้านการบริหารสถานศึกษาและด้านการบริหารการศึกษา การกำหนดคุณลักษณะและบทบาทของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1.3 การบรรจุ หมายถึง การรับบุคลากรที่มีคุณสมบัติพร้อมให้เข้ามารับราชการเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ

2.1.4 การแต่งตั้ง หมายถึง การกำหนดให้ครูปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การกำหนดให้ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและการกำหนดให้บุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

2.2 ระบบกระบวนการพัฒนา หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอน หรือการดำเนินกิจกรรมในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับวิทยาการต่าง ๆ โดยมีกระบวนการดังนี้

2.2.1 การกำหนดแผนงาน หมายถึง การกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2.2 สถานภาพครู หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่หรือสภาพที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาดำรงอยู่ในฐานะของความเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามกฎหมายที่มีสภาพเป็นสมาชิกคุรุสภา และเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพที่ประกอบอยู่

2.2.3 การพัฒนา หมายถึง การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าโดยการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ การพัฒนาโดยวิชาการ การพัฒนาตนเองและการฝึกอบรม ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ทัศนคติ และพฤติกรรมในการพัฒนางานและองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. องค์กรวิชาชีพ หมายถึง องค์กรอิสระที่จัดตั้งขึ้นโดยกลุ่มของสมาชิกผู้ประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในกำกับของกระทรวง มีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลสมาชิก พิทักษ์สิทธิของมวลสมาชิก ควบคุมมาตรฐานการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา สอดส่องดูแลจรรยาบรรณ ตลอดจนจัดสวัสดิการ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพทางการศึกษา ได้แก่ องค์กรบริหารงาน วิชาชีพครู และสถานภาพครู

3.1 องค์กรบริหารงาน หมายถึง องค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่บริหารงานในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา สภาวิชาชีพครู สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา และคณะกรรมการคุรุสภา เป็นต้น

3.2 วิชาชีพครู หมายถึง วิชาชีพทางการศึกษา ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งการรับผิดชอบ การบริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน และการบริหารการศึกษาทั้งนอกและในเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนการศึกษาและการบริหารการศึกษา โดยมีมาตรฐานของวิชาชีพ มาตรฐานของวิทยฐานะ มีการควบคุมวิชาชีพ และออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง การได้รับการสนับสนุนโดยชอบธรรม หรือสิ่งที่ได้รับตามความต้องการเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ได้แก่ การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดอัตราเงินเดือน สวัสดิการ หลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ

4.1 การกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ การโอนตำแหน่ง และการรักษาราชการแทนของครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.2 การกำหนดอัตราเงินเดือน หมายถึง การปรับอัตราเงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.3 สวัสดิการ หมายถึง การให้สิ่งเอื้ออำนวยเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีชีวิตสภาพความเป็นอยู่ที่ดี สะดวก สบาย มีความพอเพียง และคล่องตัวในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ ได้แก่ กองทุน เงินทุนหมุนเวียน และ บัตรสมาชิกคุรุสภา

4.4 หลักเกณฑ์และวิธีการ หมายถึง แบบแผนที่วางไว้เป็นแนวปฏิบัติหรือดำเนินการเพื่อให้ได้สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล ได้แก่ ระเบียบเกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการทางวินัย การกำหนดโทษ การลงโทษ และการลาออกด้วยเหตุต่าง ๆ จะได้รับสิทธิและประโยชน์เกื้อกูลตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

5. ครู หมายถึง บุคคลที่มีประสบการณ์ มีการศึกษามากหรือดีเป็นพิเศษ ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดความเจริญงอกงาม พัฒนาก้าวหน้าได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน

6. บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้มีคุณวุฒิทางการศึกษา ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานในหน่วยงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียน การสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ

7. บรรณนิทัศน์ หมายถึง การจัดทำคำอธิบาย สาระสำคัญของหนังสือเอกสาร สิ่งพิมพ์ พอสังเขป เพื่อแนะนำให้ผู้อ่านได้รู้จักลักษณะการเขียนที่โดดเด่น สาระสำคัญและความมุ่งหมายของหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์นั้น ๆ พร้อมทั้งลงรายละเอียดเกี่ยวกับ ผู้แต่ง เดือน ปีที่พิมพ์ ชื่อเรื่อง สถานที่พิมพ์ สำนักพิมพ์ ครั้งที่พิมพ์ ฉบับที่ และ หน้า

8. บทความ หมายถึง การเขียนแสดงทัศนคติ หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายการศึกษาด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงในคอลัมน์สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เช่น วารสาร หนังสือพิมพ์ ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

9. หนังสือ ตำรา หมายถึง สิ่งพิมพ์ที่เกิดจากการบันทึกความรู้ ความคิดและประสบการณ์ของผู้เขียน หรือสิ่งพิมพ์ที่เขียนขึ้นตามหลักสูตร การเรียนการสอนระดับต่างๆ และในแขนงวิชาการต่างๆ โดยมีเนื้อหาทางวิชาการ มุ่งให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายการศึกษาด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

10. งานวิจัย หมายถึง สิ่งพิมพ์เผยแพร่รายงานการค้นคว้าวิจัยของอาจารย์นักวิจัย หรือเป็นรายงานผลการค้นคว้าวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับกฎหมายทางการศึกษาด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต หรือปริญญาดุษฎีบัณฑิต โดยผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการค้นคว้าอย่างเป็นระบบ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนสมบูรณ์ และเที่ยงตรง

11. ดรรชนี หมายถึง การจัดทำสารบัญคำหลักของเนื้อเรื่อง และเรียงตัวอักษรตามพจนานุกรมไว้ด้านหลังท้ายเล่ม มี 3 ประเภทดังนี้

11.1 ดรรชนีชื่อเรื่อง หมายถึง การจัดทำสารบัญคำ โดยเรียงตัวอักษรตามพจนานุกรมของชื่อเรื่อง

11.2 ดรรชนีชื่อผู้แต่ง หมายถึง การจัดทำสารบัญคำ โดยเรียงตัวอักษรตามพจนานุกรมของชื่อผู้แต่ง

11.3 ดรรชนีหัวเรื่อง หมายถึง การจัดทำสารบัญชี้คำ จากการนำประเด็นสาระสำคัญออกมาเขียนเป็นหัวเรื่อง โดยเรียงตัวอักษรตามพจนานุกรมของหัวเรื่อง

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเกี่ยวกับกฎหมายการศึกษา จากบทความ หนังสือ ตำรา และงานวิจัย ดำเนินการโดยวิธีบรรณนิทัศน์ ซึ่งมีแนวทางการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. กฎหมายการศึกษาด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา
   - 1.1 ระบบกระบวนการผลิตและการพัฒนา
   - 1.2 องค์กรวิชาชีพ
   - 1.3 สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล

2. บรรณนิทัศน์
   - 2.1 ความหมายของบรรณนิทัศน์
   - 2.2 ประเภทของบรรณนิทัศน์
   - 2.3 หลักการเขียนบรรณนิทัศน์
   - 2.4 ลักษณะของบรรณนิทัศน์
   - 2.5 ประโยชน์ของบรรณนิทัศน์

1. กฎหมายการศึกษา : ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสำคัญ เป็นที่เคารพนับถือของศิษย์และปวงชนทั่วไป เพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้สร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสามารถสร้างอาชีพและความก้าวหน้าในวิชาชีพให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจเพราะมีครูเป็นผู้ชี้แนะแนวทาง (ยนต์ ชุ่มจิต. 2531 : 143-144)

ครูคือผู้สอน ผู้บอกและตัวแทนขององค์ความรู้โดยมีบุคลากรทางการศึกษาอื่นคอยสนับสนุนและบริหารงานร่วมด้วยดังนั้นบทบาทครู และบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบันและอนาคตคือ นักวางแผน นักจัดการ นักอำนวยประโยชน์ นักวิจัย นักสอนและยิ่งไปกว่านั้นครูควรเป็นผู้นำทางปัญญาที่จะนำศิษย์ไปสู่แสงสว่างในการดำเนินชีวิต เมื่อเป็นเช่นนั้น สำนักงานโครงการพิเศษเพื่อการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดนโยบายและพัฒนา องค์กรวิชาชีพครูเพื่อยกระดับคุณภาพครูทั่วทั้งมวลให้สูงขึ้นโดยใช้หลักการทำงานของ สปค. เช่น ใช้หลักการสร้างเครือข่าย (Networking) และ ใช้หลักการจ้างงานตามสัญญา (Contracting) เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 18 : 21)

จักรพรรดิ วะทา (2545 : 74-75) กล่าวว่าครูทั้งสองยุค คือ รุ่นเก่าและพันธุ์ใหม่ คงไม่มีปัจจัยดัชนีใดชี้วัดคุณภาพ เพราะครูรุ่นเก่าต่างได้สังคมประสบการณ์ผ่านยุคสมัยต่าง ๆ มาอย่างโชคโชนสมบูรณ์ แต่ครูรุ่นใหม่ถูกผลิตจากหลักสูตรที่คาดหวังว่าจะสอดรับกับยุคสมัย DIGITAL ที่ผสมด้วยจรรยาบรรณ และเกณฑ์มาตรฐานที่เข้มขึ้น ทว่า ทั้งเก่าและใหม่ต่างต้องบรรลุเจตนารมณ์ของชาตินั่นคือการสร้างสรรค์เด็ก - เยาวชนในระบบโรงเรียนให้เป็น “มนุษย์ชาติ” ที่สมบูรณ์ เก่ง ดี มีความสุขในสังคมไทย อีกทั้งยังมีเด็ก - เยาวชนที่ตกค้าง, ด้อยโอกาส, เร่ร่อน - พเนจร อันเกิดจากปัญหาสังคมอีกมาก นับเป็นภารกิจที่ท้าทายอันแสนสาหัสคงมีเพียงวิชาชีพครูเท่านั้นที่มีทั้ง “สร้าง” “ซ่อม” แต่เป็นการสร้างและซ่อมมนุษย์ตลอดมาและจะตลอดไป ทั้งตลอดอายุเขาและตลอดอายุครู และเพื่อให้ผู้สร้างและผู้ซ่อมนี้มีฝีมือดีในการประกอบวิชาชีพ พ.ร.บ.สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้วิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา เป็นวิชาชีพควบคุม (วิชาชีพควบคุมอื่นให้เป็นไปตามกฎกระทรวง) ผู้ที่จะประกอบวิชาชีพควบคุมต้องได้รับอนุญาตจากคุรุสภาจึงจะประกอบวิชาชีพได้ ดังนั้น ผู้ประกอบวิชาชีพ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น (ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง) ที่จัดการศึกษาในสถานศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน และวุฒิศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน จะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ครู คือผู้สั่งสอน ศิษย์ ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ ด้วยเหตุนี้ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญในชีวิตของเราคอยประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ อบรมสั่งสอน สร้างสรรค์และพัฒนาภูมิปัญญาและเป็นปูชนียบุคคล ควรอย่างยิ่งที่จะได้รับการน้อมเคารพจากใจศิษย์ทั้งปวง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพระพุทธศาสนานั้น ได้ยกย่องให้ครูเป็นบุคคลพิเศษ และครูที่เราทุกคนก็ต้องรู้จักก็คือพ่อแม่นั่นเองในฐานะเป็นครูต้นหรือครูคนแรกที่สอนสั่งการนั่ง ยืน เดิน กิน ดื่ม และกิริยามารยาทต่าง ๆ จากนั้นจึงเป็นหน้าที่ของครูที่โรงเรียน ซึ่งเปรียบเสมือนพ่อแม่คนที่สอง ที่คอยสั่งสอนสรรพวิชาทั้งศาสตร์และศิลป์ ในมุมมองของศาสนาแล้ว ครูมีส่วนสำคัญยิ่งในการเสริมและสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ศิษย์อย่างใกล้ชิด ในฐานะกัลยาณมิตร ครูทำให้เราอุ่นใจเวลาไปไหนมาไหน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเวลาเราจะทำอะไรที่สำคัญ เรามักจะระลึกถึงครู เพื่อให้เกิดความมองอาจ มั่นใจ อย่างน้อยก็เป็น “ศิษย์มีครู” เมื่อครูสำคัญยิ่งเช่นนี้ ครูควรประกอบด้วยคุณสมบัติดังนี้ มีเมตตากรุณาเป็นผู้หนักแน่น มีความรู้จริง มีจิตวิทยาในการพูดให้เข้าใจพร้อมที่จะรับคำปรึกษา สอนได้อย่างลึกซึ้ง ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อมเสียคุณสมบัติดังกล่าวไปนั้นเป็นคำตอบของคุณสมบัติของครูได้เป็นอย่างดี ที่ทำให้เห็นว่าครูนั้นใช่เป็นกันได้ง่าย ๆ เพราะเป็นครูต้องเสียสละ และต้องอดทนมาก ไม่ใช่ว่าแค่มีประกาศนียบัตรก็เป็นครูได้ (โชคชัย ชยธวัช. 2546 : 142 - 143)

วิไล ตั้งจิตสมคิด (2546 : 90) กล่าวว่า คนไทยและสังคมไทยในอนาคตต้องมีความสามารถ “มุ่งก้าวมั่น รู้ทันโลก” และก้าวไปสู่ “สังคมแห่งปัญญาและการเรียนรู้” โดยมีครูและ

บุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญ ดังนั้นการให้ความสำคัญต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ออกกฎหมายเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยกำหนดไว้ในหมวด 7 ตั้งแต่มาตรา 52 - 57 สรุปได้ว่า

1. ให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

2. ให้มีองค์กรวิชาชีพทำหน้าที่กำกับดุแลผู้ที่อยู่ในวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3. ให้ผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

4. ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา

5. ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้รายได้เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

6. ให้มีการระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2546 : 28) กล่าวถึง ความหมายของครูนั้นมีการให้คำนิยามกันหลากหลายความคิด คำนิยามเหล่านั้นขึ้นอยู่กับมโนทัศน์และทัศนคติที่มีต่อความเป็นครูนั่นเอง อย่างไรก็ตามสังคมโดยรวมก็ยอมรับว่า ครูเป็นฐานะหนึ่งของบุคคลผู้ซึ่งสังคมคาดหวังว่าจะเป็นผู้ที่บทบาทในการพัฒนาคุณค่าของมนุษย์ โดยเฉพาะการยกระดับจิตใจหรือวิญญาณให้สูงขึ้นตามบรรทัดฐานของสังคมนั้นๆ ในปัจจุบันนี้ครูจึงยังคงเป็นวิชาชีพหนึ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อสังคม โดยที่ผู้ดำรงตำแหน่งครูต้องตระหนักในความเป็นมนุษย์ เป็นกัลยาณมิตร เป็นผู้ชี้ทางปัญญา เป็นผู้ทรงศาสตร์และศิลป์แห่งวิชาชีพครู และเป็นผู้ธำรงชาติ ทั้งนี้เพราะครูมีบทบาทสำคัญทั้งในการคุ้มครองและป้องกันเยาวชนของชาติ ครูเป็นผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับประเทศชาติ ดังนั้นเพื่อให้ระบบการศึกษามุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง จำเป็นต้องมีการกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการศึกษาให้เป็นมาตรฐานซึ่งกฎหมายรัฐธรรมนูญได้กำหนดให้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติขึ้นเพื่อบัญญัติกฎระเบียบต่าง ๆ ทางการศึกษาให้มีมาตรฐานทัดเทียมกันทั่วประเทศ และผู้เรียนจะได้รับความรู้ในมาตรฐานเดียวกันรวมทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะได้รับการนิยมยกย่องมีเกียรติเสมอกัน เป็นที่ยอมรับรองลำดับทั่วไป นับว่าเป็นสิ่งที่ดียิ่งที่ได้มีการบัญญัติกฎหมายการศึกษาขึ้นหลายด้าน เช่น ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งกำหนดไว้หลายด้าน ได้แก่ ระบบ

กระบวนการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์กรวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา สิทธิและประโยชน์เกื้อกูลของครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น

1.1 ระบบกระบวนการผลิตและการพัฒนาครู

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2543 : 26 - 27) ได้กล่าวถึง ระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่าเป็นการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงตามเจตนารมณ์ในหมวด 7 ด้วยการปฏิรูปทั้งระบบครบกระบวนการ โดยการสร้างความเข้มแข็งในระบบและกระบวนกาผลิต สรรหาคนดีคนเก่งมาเรียนครู ยกมาตรฐานหลักสูตรการผลิตครู ส่งเสริมความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของสถาบันผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีระบบการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีสถาบันที่รับผิดชอบเป็นการเฉพาะและจัดตั้งกองทุนที่มีความเพียงพอและมั่นคง ให้มีองค์กรวิชาชีพเพื่อกำกับดูแลตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ

นโยบายการผลิตและการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า นโยบายในการผลิตครูมุ่งเน้นที่จะผลิตครูใหม่ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยการคัดสรรคนดีคนเก่งให้มาเรียนครู และมีมาตรการสนับสนุนด้วยการให้ทุนแล้วเข้าสู่หลักสูตรครุศึกษา 6 ปี คือเรียนเนื้อหาวิชาการ 4 ปี เรียนวิชาการศึกษา 1 ปี และฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอีก 1 ปี นโยบายการพัฒนาครู นั้นมุ่งที่จะพัฒนาครูประจำการ ให้เป็นครูมืออาชีพและได้รับการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องตลอดอายุงาน โดยการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาทั้งในด้านการอบรมสัมมนา การศึกษาต่อและจัดงบประมาณสนับสนุนให้ครูได้วิจัยและพัฒนางานด้านการเรียนการสอนของตนอย่างต่อเนื่อง มาตรการหนึ่งที่จะทำให้การยกระดับคุณภาพครูประสบความสำเร็จ คือการจัดตั้งสถาบันพัฒนาครูและผู้บริหารขึ้นเพื่อประสานและสนับสนุนการพัฒนาครูประจำการให้มีประสิทธิภาพ ด้วยการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตรการอบรม ตลอดจนสื่อและเทคโนโลยีต่าง ๆ ทั้งนี้ ให้เชื่อมโยงการฝึกอบรมกับการศึกษาในระบบเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษาของครูได้โดยเฉพาะในสาขาวิชาที่ขาดแคลนครู

แนวคิดเกี่ยวกับหลักการและแนวทางในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาไว้ดังนี้ (1). ปรัชญาหรือหลักการในการผลิตครูจะต้องมองว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่จะต้องจำกัดจำนวนเพื่อผลิตให้ได้มาตรฐาน มีระบบการคัดเลือกผู้ที่จะเข้าสู่อาชีพครูอย่างเข้มงวดและเป็นมาตรฐาน มีกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ (2). แนวทางการพัฒนาคุณภาพครู ควรเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของสถาบันฝึกหัดครู รูปแบบของการผลิตและพัฒนาครูอาจใช้ระบบโรงเรียนประจำ ปรับปรุงระบบการบริหารให้มีความคล่องตัวและเป็นอิสระ สร้างแรงจูงใจเพื่อดึงดูดให้คนมาเรียนครู เช่น ให้ทุนการศึกษา ให้เงินเพิ่มพิเศษ สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู เป็นต้น

(3). การพัฒนาครูจะต้องทำทั้งระบบ ตั้งแต่การคัดเลือกคนมาเรียน การจัดการเรียนการสอน การยกฐานะและสถานภาพของวิชาชีพครู ไปจนถึงการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจเพื่อให้ได้คนเก่งคนดีมาเรียนครู (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2543 : 3 – 6)

แนวคิดเชิงนโยบายเกี่ยวกับการผลิตและการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ไว้ 6 ประการ คือ (1). ให้ยกฐานะคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ให้เป็นบัณฑิตวิทยาลัยทางครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ (Graduate School of Education) เพื่อเป็นสถาบันครุศึกษาอันเป็นแกนหลักของการพัฒนาประเทศและเป็นแกนหลักของวิชาการอื่น ๆ (2). ให้หลักสูตรผลิตครูเป็นหลักสูตรปริญญาตรี 5 ปี หรือหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อยกคุณภาพและมาตรฐานของครูก่อนประจำการ (3). ให้มีมหาวิทยาลัยเฉพาะทางการศึกษา เพื่อทำหน้าที่ผลิตครูของครู (Teacher Education) (4). ให้รีบเร่งพัฒนาครูประจำการโดย จัดตั้งสถาบันพัฒนาครู และผู้บริหารทางการศึกษาประจำการมีฐานะเป็นองค์กรมหาชนเป็นอิสระจากระบบราชการ ทั้งนี้ควรนำสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษามารวมในสถาบันนี้ (5). ให้มีการจัดกลไกและดำเนินการในการจัดตั้งกองทุนคงเงินต้นเพื่อการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนการส่งเสริมเชิดชูเกียรติคุณครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 52 และ 55 (6). ให้มุ่งสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครูให้แก่สังคมโดยส่วนรวม โดยการสร้างนวัตกรรมความเป็นเลิศให้เกิดขึ้นในวิชาชีพครู และยกระดับสถานภาพทางวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงของครูมืออาชีพ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2543 : 19 – 22)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2544 : 48) กล่าวถึง แนวคิดในการกำหนดเกณฑ์การสรรหาครูไว้ดังนี้

1. เกณฑ์การสรรหาครูต้องสะท้อนคุณภาพครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู และระดับคุณภาพครู มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับระบบการผลิตและการพัฒนาครู

2. เครื่องมือในการประเมินตามเกณฑ์การสรรหาครู ต้องมีคุณภาพสามารถวัดคนเก่ง คนดี ตามเกณฑ์การสรรหาได้จริง

3. การสรรหาครู ต้องยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลเข้าสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถาบันการศึกษา

ระบบ กระบวนการผลิตการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คือให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำหนดและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนา ครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการ

พัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ (ธีระพล อรุณะกสิการ. 2544 : 39)

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 93 – 97) กล่าวถึงหลักการ แนวคิดเกี่ยวกับระบบการผลิต การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ดังนี้

1. ระบบการผลิต

1.1 กำหนดให้มีการปรับปรุงหลักสูตรการผลิตครูจาก 4 ปี เป็น 6 ปี (รวมปฏิบัติการสอน 1 ปี)

1.2 กำหนดให้มีคณะกรรมการนโยบาย แผนการผลิตครูให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

1.3 กำหนดให้สถาบันที่ทำหน้าที่ในการผลิตครู จัดให้มีการพัฒนาคณาจารย์ผู้สอนบัณฑิตครูให้มีคุณภาพสูงขึ้น

1.4 กำหนดให้มีมาตรการจูงใจให้คนเก่ง คนดี หรือผู้ที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมเข้ามาเรียนครู

2. ระบบการพัฒนา

ในฐานะที่ครูเป็นผู้ที่สร้างปัญญาและชี้แนะผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้และก้าวทันโลก ครูจึงมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทั้งในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมที่เหมาะสมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องโดยกำหนดให้การพัฒนาเป็นเงื่อนไขสำคัญในการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และให้มีสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนทุกคนให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ นอกจากเงื่อนไขดังกล่าวแล้ว ยังได้กำหนดให้มีกองทุนอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสถาบัน 2 กองทุน ได้แก่

2.1 กองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาด้วยการให้ทุนการศึกษา อบรม ดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ แก่ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน

2.2 กองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เป็นกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถริเริ่มสร้างสรรค์ และผลิตผลงานที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ผู้ที่มีผลงานดีเด่น

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในแผนงานหลักในส่วนของระบบกระบวนการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนด กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการเกี่ยวกับการสรรหาบุคคล เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้มีสถานภาพเป็นข้าราชการตามกฎหมาย และกล่าวถึงแผนการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดบุคคลลงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ แต่งตั้ง การย้าย การโอน การเลื่อนตำแหน่ง และวิทยฐานะของข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ ยังกล่าวถึงกระบวนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยกล่าวถึงแผนงาน ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการในการให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพตามความเหมาะสมของตำแหน่งและวิทยฐานะ (สิริกรมณีรินทร์. 2546 : 13 – 15)

จากที่กล่าวมานั้นจะเห็นว่าการที่จะได้มาซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อการสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครูว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงได้นั้น ต้องผ่านระบบกระบวนการ 2 อย่าง คือ การผลิต และการพัฒนา ในส่วนของการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา พอสรุปได้ว่า ประกอบไปด้วยกระบวนการต่าง ๆ หลายประการ ได้แก่ การจัดตั้งกองทุนใน

การผลิต แล้วเลือกสรรคนดี คนเก่งมาเรียนครู สนับสนุนให้ทุนเรียนในหลักสูตรเกี่ยวกับวิชาชีพครู กำหนดให้เป็นหลักสูตรในระดับบัณฑิตศึกษา มีการปรับปรุงหลักสูตรการผลิตให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน รวมทั้งมีความเชื่อมโยงกับระบบการพัฒนาด้วย ผู้ที่ทำหน้าที่สอนคนให้เป็นครูต้องมีคุณภาพสูง คือมีทั้งความรู้และคุณธรรม ในอนาคตผู้ที่จะถูกเลือกเข้ามาเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีคุณสมบัติพร้อมตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ในส่วนของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พอสรุปได้ว่าประกอบไปด้วยหลายกระบวนการ ได้แก่ การจัดตั้งสถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดตั้งกองทุนในการพัฒนาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาให้เป็นมาตรฐาน สร้างแรงจูงใจโดยยกฐานะและสถานภาพของวิชาชีพให้สูงขึ้น โดยส่งเสริมให้มีการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มเติมความรู้ และเทคโนโลยี ต้องพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จัดตั้งกองทุนส่งเสริมการผลิตผลงานที่มีคุณภาพ เพื่อเป็นการยกย่อง เกียรติคุณในฐานะที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ประกอบอาชีพในวิชาชีพชั้นสูง

1.2 องค์วิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา

องค์กรวิชาชีพครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้ประกาศใช้ และกำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพขึ้นภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพครู ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ กำหนด มาตรฐานการปฏิบัติวิชาชีพ จรรยาบรรณ พัฒนาวิชาชีพ ออกใบอนุญาต และเพิกถอนใบอนุญาต ตามกฎหมายบัญญัติ การที่จะให้สาธารณชนยอมรับว่าอาชีพครูเป็นอาชีพชั้นสูงจะต้องมีองค์ประกอบ คือ เป็นอาชีพที่จะต้องศึกษาและอบรมยาวนาน มีองค์กร สมาคมวิชาชีพควบคุมดูแลและพัฒนาสมาชิก มีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ชัดเจน เมื่อสมาชิกปฏิบัติตามแล้วจะเกิดความเชื่อถือทั้งหมู่มวลสมาชิก และประชาชนทั่วไป มีรายได้อันเกิดจากการประกอบอาชีพโดยตรงไม่จำเป็นต้องประกอบอาชีพอื่น ๆ มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติตามวิชาชีพที่ได้ฝึกฝนอบรม (เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้. 2543 : 20)

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543 : 20 - 22) กล่าวถึง ผู้ที่เป็นสมาชิกคุรุสภาว่ามีสิทธิขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูแต่จะต้องมีคุณสมบัติ และคุณวุฒิ ตามที่สำนักงานสภาวิชาชีพครูกำหนดไว้ ดังนี้

1. มีสัญชาติไทย
2. มีอายุครบ 18 ปี บริบูรณ์
3. ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสียหาย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี
4. ไม่เคยต้องโทษจำคุกในคดีที่สภาวิชาชีพครูเห็นว่าอาจจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ
5. ไม่เป็นบุคคลวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

6. คุณวุฒิของผู้ขอรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องสำเร็จการศึกษา ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาจากสถาบันที่ได้รับการรับรอง (หรือเทียบเท่า) สำหรับผู้ที่สำเร็จปริญญาในสาขาอื่น จะต้องเข้ารับการอบรมวิชาครู ไม่น้อยกว่า 17 หน่วยกิต หรือสอบเทียบความรู้ตามหลักสูตรที่กำหนด ผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และเป็นครูประจำการแล้ว จะต้องพัฒนาตนเองให้ได้รับคุณวุฒิปริญญาตรี ภายใน 5 ปี

สำนักงาน ก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 25) ในมาตรา 54 กล่าวไว้ว่า ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด การจัดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น คุณสมบัติหลักเกณฑ์ วิธีการในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด แต่ไม่ใช้บังคับแก่บุคลากรทางการศึกษาที่จัดการศึกษาตามอัธยาศัย สถานศึกษาตามมาตรา 18(3) ผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือเขตพื้นที่การศึกษาและวิทยากรพิเศษทางการศึกษา ความในมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่คณาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญา

สำนักงานเลขาธิการ คุรุสภา (2546 : 9) กล่าวถึงใบประกอบวิชาชีพทางการศึกษาว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีซึ่งมีลักษณะแตกต่างกัน 4 ประเภท คือ

1. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู
2. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
3. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา
4. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาอื่น

องค์กรวิชาชีพ มีฐานะเป็นนิติบุคคลมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสภาวิชาชีพโดยมีเลขาธิการองค์กรวิชาชีพเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินงานและปกครองบังคับบัญชาทำหน้าที่ขององค์กรวิชาชีพ มีสำนักงานองค์กรวิชาชีพประจำเขตพื้นที่และปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทางและแผนงานขององค์กรวิชาชีพ บริหารงานภายใต้คณะกรรมการองค์กรวิชาชีพ ซึ่งมีสมาชิก 3 ประเภท คือ ประเภทสามัญ ประเภทวิสามัญ และประเภทกิตติมศักดิ์ (สุวิทย์ มูลคำ. 2544 : 33)

สำนักพัฒนาการฝึกหัดครูสำนักงานสถาบันราชภัฏ (2544 : 8) ได้กล่าวถึงแนวคิดและกรอบการดำเนินการทางกฎหมายเกี่ยวกับองค์กรวิชาชีพ เพื่อให้สัมฤทธิผลได้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สำนักงานปฏิรูปการศึกษาจึงได้เสนอให้มีการดำเนินการดังนี้

1. ให้มีการจัดตั้ง “สถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา” ทำหน้าที่เป็นสถาบันบริหารการพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาร่วมกับสถาบันเครือข่าย รวมทั้งรับผิดชอบการบริหารกองทุนพัฒนาและกองทุนราชคุรุเมธีเพื่อส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

2. ให้มีการจัดตั้ง “สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา” มีฐานะเป็นองค์กรอิสระในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยะบรรณของวิชาชีพรวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และตราเป็นกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้ง สภาครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้นเป็นการเฉพาะ

องค์กรวิชาชีพ เป็นองค์กรตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 เรียกว่า “คุรุสภา” เป็นสภาวิชาชีพที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพและตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มุ่งปฏิรูปการศึกษา โดยการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2547 : 59)

พระราชบัญญัติทางการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้มีองค์กรวิชาชีพเพื่อทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพ ทั้งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่นโดย กำหนดให้สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 9 คือ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ควบคุมความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพรวมทั้งพัฒนาวิชาชีพ กำหนดนโยบาย และแผนพัฒนาวิชาชีพประสาน ส่งเสริมการศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ นอกจากนี้ พระราชบัญญัติดังกล่าวยังได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของคุรุสภาไว้เพื่อให้สามารถนำมาใช้เป็นระบบทิศทางในการพัฒนาวิชาชีพ ทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพให้มีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับของสังคม

จากที่กล่าวมาแล้วนั้นจะเห็นว่า องค์กรวิชาชีพครูหรือที่เรียกว่า “คุรุสภา” ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 เป็นองค์กรอิสระอยู่ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นองค์กรวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็น

กรอบ เป็นทิศทางในการพัฒนาวิชาชีพครู ให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงซึ่งจะต้องมีองค์ประกอบ คือ ต้องเป็นอาชีพที่ศึกษายาวนาน ต้องมีองค์กรสมาคมวิชาชีพดูแลและพัฒนาสมาชิก ต้องมีจรรยาบรรณที่ชัดเจนและน่าเชื่อถือ ต้องมีรายได้จากการประกอบอาชีพโดยตรง ต้องมีความเป็นอิสระในการประกอบวิชาชีพครูและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ยังได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์กรวิชาชีพครูได้แก่ กำหนดมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพดูและการดำเนินงานเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาวิชาชีพ ส่งเสริมการศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ

1.3 สิทธิและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

อินทรีย์ ผูกเกษร (2542 : 65 - 68) กล่าวถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของข้าราชการครูไว้ว่า ผู้ที่จะเป็นข้าราชการครูจะต้องผ่านระบบการสรรหาบุคคลตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูกำหนด ซึ่งสิทธิต่าง ๆ มีดังนี้ สิทธิในการรับเงินเดือนของข้าราชการครู สิทธิประโยชน์ เกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินสวัสดิการการศึกษาบุตร เบี้ยกันดาร เงินสงเคราะห์ข้าราชการครูผู้ได้รับอันตราย การลาศึกษาต่อ การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่น เงินประจำตำแหน่ง และกองทุนบำเหน็จบำนาญ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543 : 27) กล่าวถึงสิทธิและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ สำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษารวมถึงผู้บริหารทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้ที่พอเพียงและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพอีกทั้งให้มีกองทุนส่งเสริมและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานดีเด่น เป็นรางวัลเชิดชูเกียรติบุคลากรทางการศึกษาอีกด้วย

เรื่องของค่าตอบแทน เงินเดือน สวัสดิการ เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ดังนั้น เพื่อให้วิชาชีพผู้บริหารเป็นวิชาชีพที่สามารถดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพระดับสูงเข้าสู่วงการวิชาชีพผู้บริหาร อันจะทำให้วิชาชีพครู และผู้บริหารเป็นที่ยอมรับแก่สังคมมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้วิชาชีพครูและวิชาชีพผู้บริหารเข้มแข็งเช่นเดียวกับวิชาชีพอื่น กล่าวคือ ผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐาน จะได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งผู้บริหารตาม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ส่วนผู้ที่ยังไม่ได้รับอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร ให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งตามที่ราชการกำหนดต่อไป

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543 : 32 - 33) ได้กล่าวถึง สิทธิประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่เกิดจากการมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

1. คุ้มครองผู้อยู่ในวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ที่จะเข้าสู่วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องได้รับการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ทางด้านวิชาการและวิชาชีพ จึงจะสามารถเป็นสมาชิกของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาได้

2. ส่งเสริมฐานะของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีมาตรฐานย่อมทำให้การบริหารทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โยงไปถึงการดำเนินงานของครูเป็นไปอย่างราบรื่น มีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทางด้านการศึกษา นักเรียนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น การปฏิรูปการศึกษาจะเกิดประสิทธิผล

3. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเครื่องมือรับรองว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาศักยภาพของตนตลอดเวลา อีกทั้งเป็นกระบวนการขจัดผู้ที่ขาดความรู้ ความสามารถ และจรรยาบรรณ มิให้อยู่ในวงการวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

4. การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่าวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา เป็นวิชาชีพเฉพาะ เป็นวิชาชีพที่มีคุณภาพ สมควรใช้เป็นมาตรการในการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสู่บัญชีเงินเดือนใหม่ และเป็นการเพิ่มโอกาสการพัฒนาตนเองโดยการสร้างผลงาน เพื่อใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ตามเส้นทางแห่งความก้าวหน้าของวิชาชีพผู้บริหาร

สิริกร มณีรินทร์ (2546 : 15) ได้กล่าวถึงหลักการของสิทธิและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในแผนงานหลักได้กำหนดไว้ดังนี้

1. แผนงานการกำหนดค่าตอบแทนสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. การดำเนินการเกี่ยวกับการออกกฎหมาย กฎระเบียบหลักเกณฑ์ วิธีการว่าด้วยกองทุนพัฒนา กองทุนส่งเสริม และกองทุนกาญจนาภิเษก

3. ออกกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการ สิทธิและประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548 : 97-105) ได้กล่าวถึงสิทธิและประโยชน์เกื้อกูลของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ไว้ดังนี้

1. ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ สิทธิ และประโยชน์เกื้อกูลอื่น เพื่อให้มีความมั่นคงของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาและผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษาโดยมีอำนาจหน้าที่ในการให้ความเห็นให้คำปรึกษา และคำแนะนำ

2. ให้มีสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพ มีฐานะเป็นนิติบุคคลในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่คือ รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการ ประสานงานเกี่ยวกับกิจกรรมอื่น ๆ เป็นผู้กำหนดอัตราเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นของเลขาธิการคณะกรรมการด้วยโดยอยู่ในความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

3. ให้รัฐมนตรีมีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูและดำเนินงานรวมทั้งการจัดสรรงบประมาณของรัฐให้คุรุสภา และสำนักงานคณะกรรมส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพโดยให้คุรุสภาเสนอรายงานประจำปีเกี่ยวกับผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของคุรุสภารวมทั้งรายงานการเงินและบัญชีตลอดจนเสนอแผนดำเนินงานแผนการเงินและงบประมาณของปีต่อไปต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าเรื่อง สิทธิ และประโยชน์เกื้อกูลของครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีปัจจัยต่าง ๆ ในการดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับฐานะทางสังคมโดยมีหลักการที่สอดคล้องกับข้อกำหนดของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ได้กำหนดหลักการไว้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 มาตรา 52 – 57 และ ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 หมวด 1 ส่วนที่ 1 มาตรา 9 (11) (ข) และหมวด 2 ส่วนที่ 1 มาตรา 62 – 74 ซึ่งบัญญัติไว้มีความสอดคล้องกับการกำหนดแผนงานเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิและประโยชน์เกื้อกูลอื่น ออกกฎหมาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการว่าด้วยกองทุนต่าง ๆ แล้วดำเนินการตามที่กำหนดไว้ซึ่งสิทธิและประโยชน์เกื้อกูลดังกล่าวจะคุ้มครองและส่งเสริมฐานะของผู้ที่อยู่ในวิชาชีพทางการศึกษาโดยออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่จะแสดงให้เห็นว่าผู้ทีได้รับการคัดสรรอย่างมีคุณภาพ สามารถที่จะพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพต่อไปได้ และสิทธิต่าง ๆ ดังกล่าวไปแล้วนั้นได้แก่ ค่าตอบแทน เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินสงเคราะห์เมื่อได้รับอันตราย ค่ารักษาพยาบาล เบี้ยกันดาร การลาศึกษาต่อ การเลื่อนตำแหน่ง ทุนการศึกษาอบรม ทุนอุดหนุนผลงานดีเด่น กองทุนบำเหน็จบำนาญ และใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ สิทธิประโยชน์เกื้อกูลของครูและบุคลากรทางการศึกษาจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีองค์กรรับผิดชอบในการดำเนินงาน ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กล่าวไว้ว่า ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ สิทธิและประโยชน์เกื้อกูลอื่น ให้มีสำนักงานคณะกรรมในฐานะนิติบุคคลอยู่ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล และดำเนินการเพื่อให้เกิดสิทธิและประโยชน์เกื้อกูลแก่สมาชิกอย่างทั่วถึง

2. บรรณนิทัศน์ (Annotation)

2.1 ความหมายของบรรณนิทัศน์

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า บรรณนิทัศน์ ไว้หลายประการ ดังนี้

กรมวิชาการ (2535 : 216) ได้ให้ความหมายของบรรณนิทัศน์ไว้ว่า คือ การจัดการคำอธิบายและสาระสำคัญของหนังสือเพื่อแนะนำให้ผู้อ่านรู้จักหนังสือเล่มนั้น ๆ ว่า น่าสนใจ มีคุณค่าและมีความมุ่งหมายอย่างไร

ธาดาศักดิ์ วชิรปรีชาพงษ์ (2540 : 90) ได้ให้ความหมายของบรรณนิทัศน์ว่า คือการบอกให้ทราบโดยย่อถึงสาระหรือเนื้อเรื่องของเอกสาร สิ่งพิมพ์หรือวัสดุแต่ละชิ้น เป็นเครื่องช่วยการตัดสินใจ เลือกเอกสารหรือถ้าเอกสารได้รับการเลือกเข้ามาในห้องสมุดแล้ว ก็เป็นเครื่องมือแจ้งแก่สมาชิกให้ทราบคุณค่าสาระของเอกสารนั้น ๆ

แม้นมาส ชวลิต (2541 : 181) ให้ความหมายว่า เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับเนื้อหาและคุณภาพของหนังสือ

จารุนันท์ ฉวีรัตน์ (2546 : 8) ได้ให้ความหมายของบรรณนิทัศน์ไว้ว่า หมายถึงการจัดทำคำอธิบายเนื้อหาหนังสือ เอกสารสิ่งพิมพ์เหล่านั้น เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจและรู้จักหนังสือ เอกสารสิ่งพิมพ์นั้น ๆ พอสังเขป

นุกูล ธรรมจง (2546 : 9) ได้ให้ความหมายของบรรณนิทัศน์ไว้ว่า คือ การสรุปสาระสำคัญของบทความ หนังสือ งานวิจัย และเอกสารสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เพื่อให้ทราบข้อมูลภายในเนื้อหาโดยสังเขปว่า น่าสนใจ และมีประโยชน์อย่างไร

ลักขณา พรมมินทร์ (2546 : 39) ได้ให้ความหมายของบรรณนิทัศน์ไว้ว่า คือข้อเขียนซึ่งผู้เขียนแนะนำผู้อ่านโดยเขียนคำอธิบายถึงสาระสำคัญของหนังสือโดยย่อ เพื่อให้ผู้อ่านรู้จักหนังสือเล่มนั้น ๆ โดยสังเขปว่ามีสาระน่าสนใจ หรือมีคุณค่าควรแก่การอ่านมากน้อยเพียงใด

สมพร ปั้นโต (2546 : 32) ให้ความหมายของบรรณนิทัศน์ว่า หมายถึง คำอธิบายสาระสำคัญของหนังสือ เอกสารสิ่งพิมพ์ โดยย่อ เพื่อสรุปเนื้อหาให้ครอบคลุมและเสนอคุณค่าของหนังสือเพื่อแนะนำหนังสือจากข้อเขียน ซึ่งผู้เขียนได้แนะนำแก่ผู้อ่าน เกี่ยวกับหนังสือชื่อใดชื่อหนึ่งในแง่มุมใดแง่มุมหนึ่งและอาจแทรกความคิดเห็นของผู้เขียนไว้ด้วยก็ได้

สมศักดิ์ ฐิตะยารักษ์ (2546 : 26) ได้ให้ความหมายของบรรณนิทัศน์ไว้ว่า คือคำอธิบายสาระสำคัญของเอกสาร สิ่งพิมพ์ หนังสือตำรา และงานวิจัยโดยย่อเพื่อบอกถึงลักษณะเด่น ว่าเขียนไปในทิศทางใด มีสาระสำคัญและมีความมุ่งหมายอย่างไร

ลัดดาวรรณ โพธิพิรุฬห์ (2547 : 10) ได้ให้ความหมายของบรรณนิทัศน์ไว้ว่า คือ การสรุปสาระสำคัญของเนื้อหาจากหนังสือหรือเอกสารสิ่งพิมพ์ เล่มนั้น ๆ ให้ผู้อ่านได้รู้จักและเข้าใจเนื้อหาพอสังเขป เพื่อการหาความรู้จากหนังสือหรือเอกสารสิ่งพิมพ์ที่สนใจอย่างละเอียดต่อไป

จากความหมายดังกล่าวไปแล้วนั้นพอสรุปได้ว่า บรรณนิทัศน์หมายถึง คำอธิบายสาระสำคัญของหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์โดยย่อ เพื่อสรุปเนื้อหาให้ครอบคลุมเป็นการแนะนำและเสนอคุณค่าของหนังสือแก่ผู้อ่าน เกี่ยวกับหนังสือ ชื่อใดชื่อหนึ่ง ในแง่มุมใดแง่มุมหนึ่ง เช่น เกี่ยวกับผู้แต่ง เนื้อเรื่อง โครงเรื่อง วิธีดำเนินเรื่อง แนวการเขียน ลักษณะของการเขียนว่าเขียนไปในทิศทางใด เป็นการบอกลักษณะเด่นของเนื้อหา และอาจแทรกความคิดเห็นของผู้เขียนไว้ด้วยก็ได้ มีสาระสำคัญที่น่าสนใจ มีความมุ่งหมาย มีคุณค่าคู่ควรแก่การอ่าน มีประโยชน์ และเป็นเครื่องมือช่วยตัดสินใจในการเลือกหนังสือหรือเอกสารนั้น

2.2 ประเภทของบรรณนิทัศน์

กรมวิชาการ (2535 : 216) และ สมพร ปั้นโต (2546 : 34) มีความเห็นสอดคล้องกันโดยได้กล่าวไว้ว่า การเขียนบรรณนิทัศน์แยกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. บรรณนิทัศน์ สำหรับผู้อ่าน (Reader's note) เป็นการเขียนบรรณนิทัศน์ สำหรับผู้อ่านเป็นการสรุปใจความของหนังสือนั้นสั้น ๆ เพื่อแนะนำให้ผู้อ่านไปอ่านรายละเอียดในหนังสือต่อไป
2. บรรณนิทัศน์ สำหรับบรรณารักษ์ (Librarian note) เป็นการจัดทำบรรณนิทัศน์เพื่อแนะนำผู้อ่านอย่างละเอียดและค่อนข้างยาวกว่าบรรณนิทัศน์สำหรับผู้อ่านทั่วไป และเพื่อเป็นการประกอบการพิจารณาจัดซื้อหนังสือเข้าห้องสมุด

ธาดาศักดิ์ วชิรปรีชาพงษ์ (2410 : 90) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเขียนบรรณนิทัศน์ โดยแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. บรรณนิทัศน์สำหรับผู้อ่าน มีจุดมุ่งหมายเพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้อ่านและเป็นการช่วยแนะนำให้ผู้ใช้ห้องสมุดได้รู้จักหนังสือในเวลาอันรวดเร็ว นิยมเขียนสั้น ๆ พอรู้จุดประสงค์ของหนังสือนั้น ๆ เพื่อเป็นการแนะนำผู้อ่านให้ไปหาความรู้ในหนังสือนั้นอย่างละเอียด
2. บรรณนิทัศน์สำหรับบรรณารักษ์ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือช่วยตัดสินใจในการเลือกซื้อ หรือ จัดหาทรัพยากรเข้าห้องสมุด วิธีการเขียนคล้ายบรรณนิทัศน์สำหรับผู้อ่านแต่จะเน้นทรัพยากรนั้นเหมาะสำหรับผู้อ่านระดับใด มีเนื้อหาสาระ ความยากง่าย ข้อดี ข้อบกพร่องและมีคุณค่าควรแก่การจัดเข้าห้องสมุดหรือไม่

ลัดดาวรรณ โพธิพิรุฬห์ (2547 : 11) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรณนิทัศน์ว่า แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. บรรณนิทัศน์สำหรับผู้อ่าน เป็นการสรุปเนื้อหาของหนังสือเพื่อให้ผู้อ่านได้ติดตามอ่าน
2. บรรณนิทัศน์สำหรับบรรณรักษ์ ให้รายละเอียดมากกว่าบรรณนิทัศน์สำหรับผู้อ่านบอกข้อดี ข้อบกพร่อง เพื่อการเลือกหนังสือสำหรับใช้บริการในห้องสมุด

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การเขียนบรรณนิทัศน์นั้นแบ่งแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ บรรณนิทัศน์สำหรับผู้อ่าน เป็นการช่วยแนะนำให้ผู้ใช้ห้องสมุดรู้จักหนังสือในเวลาอันรวดเร็ว นิยมเขียน

สั้น ๆ พอรู้ถึงจุดประสงค์ เพื่อจูงใจให้ผู้อ่านเกิดความสนใจที่จะอ่านรายละเอียดต่อไปและบรรณนิทัศน์สำหรับบรรณารักษ์ เป็นการเขียนอย่างกะทัดรัดเพื่อให้บรรณารักษ์รู้ถึง เนื้อหาสาระความยากง่าย ข้อดี ข้อบกพร่อง และเป็นเครื่องมือช่วยตัดสินใจในการเลือกซื้อหรือจัดหาหนังสือที่มีคุณค่าเข้าห้องสมุด

2.3 หลักการเขียนบรรณนิทัศน์

ฉวีลักษณ์ บุณยะกาญจน (2523 : 102 – 103) ได้อธิบายถึงหลักการเขียนบรรณนิทัศน์ไว้ คือ

1. อย่าเขียนซ้ำซาก วกวน และอย่าใช้ถ้อยคำซ้ำ ๆ จนน่ารำคาญ
2. อย่าใช้ถ้อยคำรุนแรงจนขาดความสุภาพ
3. อย่าใส่ความคิดเห็นนอกเรื่อง
4. อย่าตั้งใจชักจูงผู้อ่านเกินไปจนเห็นได้ชัด
5. อย่าเขียนยาวเกินความจำเป็น

กรมสามัญศึกษา (2532 : 157) ได้อธิบายหลักเกณฑ์ การจัดทำบรรณนิทัศน์ไว้ คือ

1. ต้องเข้าใจความมุ่งหมายของหนังสือเล่มนั้น
2. ควรจะทราบว่าผู้แต่งประสบความสำเร็จในการแต่งตามความมุ่งหมายเพียงใด
3. เสนอข้อดีข้อเสียอย่างตรงไปตรงมา
4. การเขียนต้องกะทัดรัด และครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด
5. เชื่อมโยงเหตุการณ์ปัจจุบันกับผู้เขียน และเนื้อหาในหนังสือเพื่อให้เกิดความสนใจ
6. เข้าใจความต้องการของชุมชนในท้องถิ่น

กรมวิชาการ (2535 : 78, 217) ได้อธิบายหลักการเขียนบรรณนิทัศน์ไว้ คือ

1. การจัดทำต้องมีจุดมุ่งหมายและต้องเขียนบรรณนิทัศน์ให้ตรงกับความมุ่งหมาย
2. อ่านหนังสือให้เข้าใจ โดยอ่านคำนำด้วยเพื่อให้ทราบจุดมุ่งหมายของผู้แต่งและรายละเอียด เมื่อจับสาระสำคัญได้แล้ว จึงเขียนบรรณนิทัศน์
3. การเขียนต้องให้ถูกต้องรัดกุม ครอบคลุมเนื้อหาสาระ
4. เสนอคุณค่าอันแท้จริงของหนังสือเล่มนั้น ตามความมุ่งหมาย
5. เขียนด้วยสำนวนที่สละสลวย
6. การเขียนบรรณนิทัศน์ ให้ลงรายละเอียดเกี่ยวกับหนังสือ โดยเรียงลำดับ คือ ผู้แต่ง ชื่อเรื่อง สถานที่พิมพ์ สำนักพิมพ์ ปีที่พิมพ์ จำนวนหน้าตามแบบบรรณานุกรม

ธาดาศักดิ์ วชิรปรีชาพงษ์ (2540 : 92) ได้อธิบายหลักการเขียนบรรณนิทัศน์ไว้ คือ

1. พิจารณาเนื้อเรื่องและแนวคิดให้เข้าใจ โดยอ่านจาก คำนำ สารบัญ และเนื้อเรื่องโดยสังเขป
2. เขียนรายละเอียดของบรรณานุกรม ได้แก่ ชื่อผู้แต่ง ชื่อเรื่อง ครั้งที่พิมพ์ (ถ้ามีตั้งแต่ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป) สถานที่พิมพ์ สำนักพิมพ์ ปีที่พิมพ์ จำนวนหน้า
3. สรุปสาระสำคัญของเนื้อเรื่องโดยย่อให้ครอบคลุมเนื้อหา ทั้งหมด และเสนอคุณค่าของหนังสือเล่มนั้นโดยปราศจากอคติ
4. พิจารณาทบทวน เนื้อหา สำนวนภาษา และความยาวให้เหมาะสม

ครรชิต มาลัยวงษ์ (2541 : 90 – 91) ได้อธิบายหลักการเขียนบรรณนิทัศน์ไว้คือ

1. อ่านเนื้อเรื่องของหนังสือ ตำรา บทความ หรือเอกสารต่าง ๆ หลายครั้ง จนทราบเนื้อเรื่องโดยตลอดอย่างชัดเจน
2. การเขียนข้อความในประโยคนั้น ๆ ต้องบรรยายเนื้อหาให้ทราบว่าเกี่ยวกับเรื่องอะไร โดยเขียนให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญทั้งหมด
3. ต้องจัดทำบรรณนิทัศน์ของแนวคิดของผู้เขียนและขั้นตอนการศึกษา เอกสารอ้างอิงด้วย
4. การใช้ภาษาในการเขียนต้องแน่ใจว่า ครอบคลุมตรงประเด็น และตรงกับความมุ่งหมายของเนื้อเรื่องนั้น

จากที่กล่าวมาแล้วนั้น สามารถสรุปหลักการเขียนบรรณนิทัศน์ได้ว่า หลักการเขียนบรรณนิทัศน์ จะต้องเข้าใจจุดมุ่งหมายและแนวคิดของหนังสือนั้น ต้องทราบเนื้อหาโดยละเอียด ทราบข้อดี ข้อเสีย และประโยชน์ของหนังสือ ทราบถึงการประสบความสำเร็จของผู้แต่งหนังสือนั้น ต้องบรรยายเนื้อหาโดยย่อให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญทั้งหมดอย่างชัดเจน เนื้อหาและสำนวนภาษาต้อง

มีความยาวที่เหมาะสมและสละสลวย มีการเชื่อมโยงเนื้อหาในหนังสือกับเหตุการณ์ปัจจุบันให้เป็นที่น่าสนใจ และสามารถทำให้ผู้อ่านทราบถึงรายละเอียดของบรรณานุกรมได้

2.4 ลักษณะของบรรณนิทัศน์

นักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะของบรรณนิทัศน์ไว้ดังนี้

ฉวีลักษณ์ บุณยะกาญจน (2532 : 102) และกรมวิชาการ (2535 : 217) มีความเห็นสอดคล้องกัน ได้กล่าวถึงลักษณะของบรรณนิทัศน์ไว้ดังนี้

1. ใช้ถ้อยคำสั้น รัดกุม ได้ความถูกต้องตรงตามเนื้อหาของหนังสือ
2. ใช้สำนวนภาษาสละสลวยน่าอ่าน และอ่านแล้วเข้าใจเรื่องชัดเจน
3. มีศิลปะในการเขียน เพื่อให้ผู้อ่านเกิดความสนใจและเข้าใจในคุณค่าของหนังสือได้ดี
4. มีความยาวพอเหมาะที่ผู้อ่านจะเข้าใจได้ตามจุดมุ่งหมาย

รัญจวน อินทรกำแหง (2535 : 217) ได้กล่าวถึงลักษณะของบรรณนิทัศน์ไว้ดังนี้

1. ใช้ถ้อยคำสั้น รัดกุม และได้ใจความสำคัญตรงตามจุดมุ่งหมาย
2. มีศิลปะในการเขียนให้เข้าใจเนื้อเรื่อง และคุณค่าของหนังสือได้ดี
3. การเขียนอาจเพิ่มเติมความคิดเห็น หรือข้อวิจารณ์เกี่ยวกับหนังสือตอนท้ายก็ได้

ธาดาศักดิ์ วชิรปรีชาพงษ์ (2540 : 91, 118) อธิบายถึงลักษณะของบรรณนิทัศน์ที่ดีว่ามีลักษณะดังนี้

1. ใช้ถ้อยคำที่รัดกุมไม่ซ้ำซ้อนและมีความหมายตรงประเด็นไม่วกวน
2. ข้อความถูกต้องตามเนื้อหาสาระของหนังสือไม่ใส่ความคิดเห็นนอกเรื่อง
3. การใช้ภาษามีความสละสลวย ไม่ใช้ถ้อยคำรุนแรงจนขาดความสุภาพ
4. สำนวนการเขียนทำให้ผู้อ่านเข้าใจเนื้อเรื่องได้ชัดเจนและเห็นคุณค่าของหนังสือนั้น
5. การเขียนนั้นเขียนโดยปราศจากอคติ
6. ความยาวเหมาะสมที่จะทำให้ผู้อ่านเข้าใจเรื่องได้ตามวัตถุประสงค์

ลัดดาวรรณ โพธิพิรุฬห์ (2547 : 12) ได้กล่าวถึงบรรณนิทัศน์ไว้ว่าเป็นการเขียนโดยสรุปประเด็นสาระสำคัญให้ตรงกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาสาระของหนังสือเพื่อให้ผู้อ่านที่สนใจได้ค้นคว้าหนังสือนั้นต่อไป

จากที่กล่าวมานั้นสรุปได้ว่า ลักษณะของบรรณนิทัศน์ที่ดีต้องใช้ถ้อยคำที่สั้นรัดกุม ได้ใจความตรงตามจุดมุ่งหมาย มีความถูกต้อง ภาษาสละสลวย มีความชัดเจน เข้าใจถึงคุณค่าที่แท้จริงของหนังสือ และเกิดความสนใจในการค้นคว้าหนังสือนั้น

2.5 ประโยชน์ของบรรณนิทัศน์

นักวิชาการได้กล่าวถึงประโยชน์ของบรรณนิทัศน์ ไว้ดังนี้

กรมวิชาการ (2535 : 78) ได้กล่าวถึงบรรณนิทัศน์ว่าคือการจัดทำคำอธิบายประกอบรายชื่อหนังสือ แต่ละเล่มโดยสังเขป แสดงให้เห็นเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายของหนังสือ มีประโยชน์คือเป็นคู่มือในการเลือกหนังสือสำหรับห้องสมุด เป็นแนวทางในการเลือกหนังสือสำหรับผู้อ่าน

สามารถค้นคว้าได้ตรงตามความต้องการอย่างรวดเร็ว และทำให้ผู้อ่านทราบเนื้อหาโดยย่อของหนังสือเล่มนั้น ๆ

รัชนีกร ทองสุขดี (2545 : 47) ได้กล่าวว่าบรรณนิทัศน์เป็นกิจกรรมที่บรรณารักษ์เขียนอธิบายถึงสาระสำคัญของหนังสือโดยย่อ เพื่อให้ผู้อ่านได้รู้ถึงสาระสำคัญที่น่าสนใจ ช่วยในการตัดสินใจเลือกซื้อหนังสือได้เร็วขึ้น การเขียนบรรณนิทัศน์ ควรเขียนเสนอแนะอย่างมีการคิดวิเคราะห์และใช้วิจารณญาณในการนำเสนอ

ลักขณา พรมมินทร์ (2546 : 39) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของบรรณนิทัศน์ไว้ดังนี้

1. เป็นฐานข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาเนื้อหาของหนังสือเล่มนั้น
2. ผู้สนใจสามารถศึกษาค้นคว้าได้อย่างรวดเร็วจาก ดรรชนีชื่อเรื่อง ดรรชนีชื่อผู้แต่ง ดรรชนีหัวเรื่อง ซึ่งเรียงลำดับตามแบบพจนานุกรม สะดวกในการค้นหา

สมพร ปั้นโต (2546 : 35) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของบรรณนิทัศน์ไว้ดังนี้ บรรณนิทัศน์เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการอ่าน การคิด การเขียนได้เป็นอย่างดี สามารถใช้เนื้อหาที่อ่านในกิจกรรมการเรียนการสอน และการสรุปสาระสำคัญ ทำให้ผู้อ่านค้นคว้าได้สะดวกและประหยัดเวลา

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า บรรณนิทัศน์เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการอ่าน การคิดและการเขียนเป็นการสรุปสาระสำคัญของเนื้อหาอย่างครอบคลุมและเสนอคุณค่า สำนวน ภาษา ซึ่งศึกษาจากเนื้อเรื่องและแนวคิดให้เข้าใจโดยพิจารณาจากคำนำ สารบัญ และเนื้อเรื่อง โดยสังเขป และเขียนรายละเอียด ของบรรณานุกรมไว้ด้วย มีประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและผู้ที่สนใจค้นคว้าข้อมูลจากห้องสมุดซึ่งบรรณารักษ์ห้องสมุดจะเป็นผู้แนะนำหนังสือใหม่ทุกเล่มให้ผู้อ่านในรูปแบบของบรรณนิทัศน์สังเขป ช่วยให้ผู้อ่านที่มีเวลาไม่มาก ทราบเรื่องราวของหนังสือเหล่านั้น ได้จากบรรณนิทัศน์และบรรณนิทัศน์ยังเป็นสื่อในการใช้ค้นหาหนังสือที่ต้องการ ซึ่งในบรรณนิทัศน์เล่มนี้ ผู้ศึกษาได้จัดทำเป็นฐานข้อมูลเนื้อหาเกี่ยวกับเรื่องกฎหมายการศึกษาด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กล่าวถึง ระบบกระบวนการการผลิตและการพัฒนา องค์กรวิชาชีพ สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการดูแล เกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลที่จะมาเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาให้บุคคลเหล่านี้ เป็นผู้ที่ได้รับการยกย่อง ในฐานะที่ประกอบวิชาชีพชั้นสูงโดยออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้รวมทั้งดูแลเรื่องสวัสดิการสิ่งสนับสนุนอื่น ๆ ที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน ให้มีความถูกต้องตามกฎหมายการศึกษาและมีมาตรฐานเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพทัดเทียมกันทั้งประเทศซึ่งสามารถค้นหาได้จากบรรณนิทัศน์เล่มนี้ และได้จัดทำดรรชนีชื่อผู้แต่ง ดรรชนีชื่อเรื่อง ดรรชนีหัวเรื่อง และบรรณานุกรม เพื่อสะดวกในการค้นหา และสามารถศึกษาค้นคว้าหนังสือที่สนใจได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

บทที่ 3
วิธีการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าในการจัดทำบรรณนิทัศน์เกี่ยวกับเรื่องกฎหมายการศึกษาด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ศึกษาได้ค้นคว้ารวบรวมจากบทความ หนังสือ ตำรา และงานวิจัย โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. วิธีการจัดทำบรรณนิทัศน์
2. การลำดับเนื้อหาบรรณนิทัศน์
3. การจัดทำดรรชนีบรรณนิทัศน์
4. การจัดทำบรรณานุกรม

1. วิธีการจัดทำบรรณนิทัศน์

1.1 ศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจาก บทความ หนังสือ ตำรา และงานวิจัย เกี่ยวกับบรรณนิทัศน์ เรื่องกฎหมายการศึกษาด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2538 – 2548 ตามรายละเอียดดังนี้

1.1.1 บทความ จำนวน 45 เรื่อง

1.1.2 หนังสือ ตำรา จำนวน 43 เรื่อง

1.1.3 งานวิจัย จำนวน 35 เรื่อง

1.2 ลำดับหมวดหมู่ของเอกสารที่ได้ค้นคว้ารวบรวมข้อมูลดังนี้

1.2.1 บทความ

1.2.2 หนังสือ ตำรา

1.2.3 งานวิจัย

1.3 ศึกษาค้นคว้าและสรุปสาระสำคัญตามขอบเขตเนื้อหา 3 ด้าน ได้แก่

1.3.1 ระบบกระบวนการผลิต และการพัฒนา

1.3.2 องค์กรวิชาชีพ

1.3.3 สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล

1.4 พิจารณาตรวจสอบเนื้อหา สำนวนภาษา และจัดระบบในการนำเสนอเนื้อหาสาระ

1.5 จัดทำบรรณานุกรม ตามหลักวิธีการเขียนบรรณานุกรม

1.6 จัดทำดรรชนี บรรณนิทัศน์ โดยแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

1.6.1 ดรรชนีชื่อผู้แต่ง

1.6.2 ดรรชนีชื่อเรื่อง

1.6.3 ดรรชนีหัวเรื่อง

2. การลำดับเนื้อหาบรรณนิทัศน์

2.1 ผู้ศึกษาได้ลำดับเนื้อหาบรรณนิทัศน์ โดยจำแนกตามประเภทของเอกสารที่ศึกษา คือ บรรณนิทัศน์จากบทความ บรรณนิทัศน์จากหนังสือตำรา บรรณนิทัศน์จากงานวิจัย ตามลำดับ ซึ่งในแต่ละประเภทของบรรณนิทัศน์ ได้จัดเรียงตามลำดับปีพุทธศักราช ตั้งแต่ 2538 – 2548 โดยรวบรวมบรรณนิทัศน์ทั้งหมดไว้ในบทที่ 4 และในการนำเสนอเนื้อเรื่องบรรณนิทัศน์แต่ละประเภทได้จัดลำดับการนำเสนอดังต่อไปนี้

ตัวอย่างบรรณนิทัศน์บทความจากวารสาร

1 2 3

เสนาะ สมานหมู่. (2540, ตุลาคม – พฤศจิกายน). “กฎระเบียบและหลักเกณฑ์ใหม่,” **วารสารข้าราชการครู** . 18 (1) : 42 – 43.

4 5 6 7

บทความนี้กล่าวถึงการบริหารเงินทุนหมุนเวียน เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการในรูปแบบองค์คณะบุคคล ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู พ.ศ. 2540 โดยกำหนดองค์คณะบุคคล เพื่อทำหน้าที่บริหารเงินทุนหมุนเวียน คือ คณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียน เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู คณะอนุกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนระดับกระทรวง และคณะอนุกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนระดับจังหวัด โดยมี สำนักงาน ก.ค. จะเป็นผู้ดำเนินการบริหารงานในส่วนกลางในการขอตั้งงบประมาณ และการเบิกจ่ายงบประมาณของเงินทุนหมุนเวียนตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมอบให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการบริหารงานในส่วนภูมิภาค มีระบบบัญชีเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลังแล้ว เป็นแนวปฏิบัติ ภายใต้คณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียน คณะอนุกรรมการระดับกระทรวงและระดับกรม

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล - เงินทุนหมุนเวียน

1. ชื่อผู้เขียน
2. ปี, วัน, เดือน
3. ชื่อบทความ
4. ชื่อวารสาร
5. ปีที่
6. ฉบับที่
7. หน้าของบทความ
8. เนื้อหาสาระสำคัญ
9. บรรณนิทัศน์

ตัวอย่างบรรณนิทัศน์บทความจากหนังสือพิมพ์

1 2 3

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2548, 20 ตุลาคม). คุณสมบัติของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา. **คม ชัด ลึก.** หน้า 12.

4 5

บทความนี้กล่าวถึงคุณสมบัติตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 กล่าวคือ ต้องมีมาตรฐานความรู้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิที่คุรุสภารับรอง และมีความรู้เกี่ยวกับหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา นโยบายและการวางแผนการศึกษา การบริหารด้านวิชาการด้านธุรกิจและการเงิน การบริหารงานบุคคล กิจการนักเรียน การประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน และคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้จะต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารสถานศึกษาและมีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี หรือมีประสบการณ์สอนและต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหมวดหรือหัวหน้าสายงานหรือตำแหน่งบริหารอื่น ๆ ในสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี แต่เนื่องจากพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้ผู้ประกอบการวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา อยู่ก่อนวันที่ 12 มิถุนายน 2546 ซึ่งเป็นวันที่กฎหมายฉบับนี้มีผลบังคับใช้มีสิทธิได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ โดยกำหนดให้ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2547 ให้สามารถยื่นคำขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2547 ให้สามารถยื่นคำขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร

สถานศึกษาได้แต่ต้องขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูก่อน ซึ่งในทางปฏิบัติสามารถยื่นขอรับอนุญาตประกอบวิชาชีพทั้งสองประเภทพร้อมกันได้เมื่อคุรุสภาตรวจคุณสมบัติและอนุมัติการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูแล้วจึงจะพิจารณาออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป ←——6

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการผลิต - คุณสมบัติของผู้บริหาร

↑
7

1. ชื่อผู้เขียน
2. ปี, วัน, เดือน
3. ชื่อบทความ
4. ชื่อหนังสือพิมพ์
5. หน้าที่อ้าง
6. เนื้อหาสาระสำคัญ
7. บรรณนิทัศน์

ตัวอย่างบรรณนิทัศน์บทความจากข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

1 ↓ 2 ↓ 5 ↓ 4 ↓ 3 ↓

โสภณ นุ่มทอง. (2547). **ก.ค.ศ. กับการเสริมสร้างประสิทธิภาพ (ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)**. สืบค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2548, จาก http://www.moe.go.th/webtes/Secretariate/Station120704.htm

ด้วยมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้เสนอร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคคลทางการศึกษา โดยที่ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวมีหมวดว่าด้วย “การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปรับปรุงราชการ” จำนวน 10 มาตรา เมื่อกฎหมายฉบับนี้มีผลบังคับใช้ ก.ค.ศ. จะต้องออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องหลายกรณี รวมทั้งจะออกกฎ ระเบียบ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ สำนักงาน

ก.ค.ศ. ได้จัดทำร่างกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ให้พร้อมที่จะเสนอ ก.ค.ศ. และส่วนราชการที่เกี่ยวข้องต่อไป คือ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารเงินทุนหมุนเวียน เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินครู ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ เช่น ครูการศึกษาพิเศษ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน หลักเกณฑ์และวิธีการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระเบียบ ก.ค.ศ.
ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ที่มีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานดีเด่นหรือผู้ที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ หลักเกณฑ์และวิธีการ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการจัดสวัสดิการให้แก่ครอบครัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นต้น ← 6

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา - หลักเกณฑ์และวิธีการ

↑ 7

1. ชื่อผู้เขียน
2. ปี
3. ชื่อบทความ
4. วัน, เดือน, ปี ที่สืบค้น
5. แหล่งข้อมูล
6. เนื้อหาสาระสำคัญ
7. บรรณนิทัศน์

ตัวอย่างบรรณนิทัศน์จากหนังสือ ตำรา

1 ↓ 2 ↓ 3 ↓

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). **สาระสำคัญของนโยบายการผลิตและพัฒนาครู**. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด. ↑ 4

↑ 5

หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วยเนื้อหาสาระเกี่ยวกับนโยบายการผลิตและพัฒนาครู กล่าวคือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู และการปฏิรูปการศึกษาโดยจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาของชาติ ซึ่งก็คือพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาฉบับแรกของประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งระบบ ครบกระบวนการเพื่อให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง โดยเฉพาะในมาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยรัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ในการพัฒนานโยบายการผลิต และการพัฒนาครูครั้งนี้ได้
ดำเนินการสร้างองค์ความรู้ จากองค์ความรู้นำสู่ข้อเสนอเกี่ยวกับนโยบาย การผลิต และพัฒนาครูให้เป็นครูเพื่อปฏิรูปการศึกษา เพื่อคุณภาพของเยาวชนไทยในอนาคต เพื่อยกระดับมาตรฐานของวิชาชีพครู และเพื่อความก้าวหน้าและความวัฒนาของสังคมไทย ←6

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา

↑
7

1. ชื่อผู้เขียน
2. ปีที่พิมพ์
3. ชื่อเรื่อง
4. เมืองที่พิมพ์
5. สถานที่พิมพ์
6. เนื้อหาสาระสำคัญ
7. บรรณนิทัศน์

ตัวอย่างบรรณนิทัศน์จากงานวิจัย

1 ↓ 2 ↓ 3 ↓

ศิริวรรณ ยิ้มแย้ม. (2544). **การประเมินคุณธรรมครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านคุณธรรมของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การวัดและประเมินผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. อัดสำเนา .

↑ ↑ ↑ ↑

8 4 5 9 6 7

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินและศึกษาระดับคุณธรรมของครูวิทยาลัยเทคนิคตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และ เปรียบเทียบคุณธรรมของครูวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานภาพ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ครูวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 สถาบัน รวมทั้งสิ้น 347คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณธรรม ของครูในวิทยาลัยเทคนิคที่สามารถปฏิบัติได้จริงตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ เป็นแบบมาตรฐาน ส่วนประเมินค่าแยกเป็น 9 ด้าน ได้แก่ มีความเมตตากรุณา มีความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ มีวินัย มีความขยัน มีความอดทน มีความประหยัด มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีความเป็นประชาธิปไตย ในการปฏิบัติงาน และดำรงชีวิต สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณธรรมของครูทั้ง 9 ด้าน ในวิทยาลัยเทคนิคตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านคุณธรรมของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาอยู่ในระดับมาก ครูในวิทยาลัยเทคนิคที่มีอายุต่างกัน มีคุณธรรมของครู ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในด้านความมีเมตตากรุณา มีความประหยัด และมีความรักและศรัทธาในอาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 ส่วนในด้านความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ มีวินัย มีความขยัน มีความอดทน และมีความเป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน และดำรงชีวิตไม่แตกต่างกัน ครูในวิทยาลัยเทคนิคที่มีเพศต่างกัน มีคุณวุฒิต่างกัน มีเงินเดือนต่างกัน มีประสบการณ์ต่างกัน มีสถานภาพทางการสมรสต่างกัน และมีจำนวนบุตรต่างกัน มีคุณธรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูทุกด้านไม่แตกต่างกัน

10

10

หัวเรื่อง องค์กรวิชาชีพ - มาตรฐานวิชาชีพครู

11

1. ชื่อผู้ทำวิจัย
2. ปีที่พิมพ์
3. ชื่อเรื่อง
4. หลังชื่อเรื่องเติมคำว่าปริญญานิพนธ์ หรือ วิทยานิพนธ์ หรือ สารนิพนธ์
5. อักษรย่อของปริญญานิพนธ์ หรือวิทยานิพนธ์ หรือสารนิพนธ์

6. สาขาวิชาเอก
7. เมืองที่พิมพ์
8. สถานที่พิมพ์
9. อัดสำเนา
10. เนื้อหาสาระสำคัญ
11. บรรณนิทัศน์

3. การจัดทำดรรชนีบรรณนิทัศน์

การจัดทำดรรชนีบรรณนิทัศน์บทความ หนังสือ ตำรา และงานวิจัย เกี่ยวกับเรื่องกฎหมายการศึกษาด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ศึกษาได้จัดทำดรรชนีสืบค้น เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการศึกษาค้นคว้า เป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1. ดรรชนีชื่อผู้แต่ง
2. ดรรชนีชื่อเรื่อง
3. ดรรชนีหัวเรื่อง

3.1 ดรรชนีชื่อผู้แต่ง

ดรรชนีชื่อผู้แต่ง จัดทำโดยเรียงลำดับรายชื่อผู้แต่ง ของบทความ หนังสือ ตำรา และงานวิจัย จำนวน 123 เรื่อง มาเรียบเรียงโดยมีขั้นตอนดังนี้ คือ

เรียบเรียงชื่อผู้แต่งตามลำดับอักษร ตามแบบพจนานุกรมและใส่เลขหน้ากำกับตามที่ชื่อผู้แต่งนั้นปรากฏ ดังตัวอย่าง

ตัวอย่างดรรชนีชื่อผู้แต่ง

ดรรชนีชื่อผู้แต่ง (ลำดับที่)	บรรณนิทัศน์ลำดับเลขหน้า
กำพล วันทา (33)	90
ชำนาญ อริยะกุล (02)	38
ดิเรก พรสีมา (16)	80
บุญเลิศ เขียนวงศ์ (05)	100
ประนิดา ศรีสุขสวัสดิ์ (25)	120
เสนาะ สมานหมู่ (04)	39
โสภณ นุ่มทอง (43)	67
สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (39)	64
สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (15)	79
อาทิตย์ สังข์วรรณา (03)	99

3.2 ดรรชนีชื่อเรื่อง

ดรรชนีชื่อเรื่อง จัดทำโดยรวบรวมชื่อเรื่องจากบทความ หนังสือ ตำรา และงานวิจัยทั้งหมด จำนวน 123 เรื่อง มาเรียบเรียงโดยมีขั้นตอนดังนี้

เรียบเรียงชื่อเรื่องแต่ละประเภทตามลำดับตัวอักษร แบบพจนานุกรม ตามประเภทของเอกสารที่นำเสนอตามตัวอย่างดังนี้

ตัวอย่างดรรชนีชื่อเรื่อง

ดรรชนีชื่อเรื่อง (ลำดับที่)	บรรนิทัศน์ลำดับเลขหน้า
ก.ค.ศ. กับการเสริมสร้างประสิทธิภาพ (ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา) (43)	67
กฎระเบียบและหลักเกณฑ์ใหม่ (04)	39
การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรและการได้รับการตอบสนองของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทยา (03)	99
คุณสมบัติของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา (39)	64
ความต้องการพัฒนาบุคลากร เพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (25)	120
จากแผนพัฒนาคนสู่แผนพัฒนาครู (02)	38
ทัศนะของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์ และวิธีการกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ปีการศึกษา 2546 (05)	100
ปฏิรูปการศึกษาไทย (16)	80
สิทธิและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (33)	90
สาระสำคัญของนโยบายการผลิตและพัฒนาครู (15)	79

3.3 ดรรชนีหัวเรื่อง

ดรรชนีหัวเรื่องมีความแตกต่างกับดรรชนีชื่อเรื่องและดรรชนีชื่อผู้แต่ง ซึ่งผู้ศึกษาต้องอ่านเนื้อหาจากเอกสารแต่ละประเภทโดยละเอียด แล้วสรุปเอกสารนั้นอย่างครอบคลุมว่า กล่าวถึงเรื่องใดเป็นหัวใจสำคัญ แล้วจึงสรุปเป็นหัวเรื่องของเอกสารนั้น ๆ โดยมีวิธีการดังต่อไปนี้

3.3.1 อ่านสรุปเนื้อหาของบทความ หนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวกับกฎหมายการศึกษาด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.2 กำหนดหัวเรื่องโดยให้ครอบคลุมกับเนื้อหา

3.3.3 เรียบเรียงหัวเรื่องตามลำดับตัวอักษรแบบพจนานุกรม

ตัวอย่างดรรชนีหัวเรื่อง

ดรรชนีหัวเรื่อง (ลำดับที่)	บรรณนิทัศน์ลำดับเลขหน้า

ระบบกระบวนการผลิต – คุณสมบัติของผู้บริหาร (39)	65
ระบบกระบวนการพัฒนา (03,15)	80,100
ระบบกระบวนการพัฒนา – การพัฒนาบุคลากร (25)	121
ระบบกระบวนการพัฒนา – แผนพัฒนาครู (02)	39
สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล (33)	91
สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล - เงินทุนหมุนเวียน (04)	40
สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล - หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง (05)	102
สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล – หลักเกณฑ์และวิธีการ (43)	67
องค์กรวิชาชีพ – วิชาชีพครู (16)	80

4. การจัดทำบรรณานุกรม

การจัดทำบรรณานุกรม ตามคู่มือการเรียบเรียงปริญญานิพนธ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีดังนี้

4.1 บรรณานุกรม บทความ ได้แก่ บทความจาก วารสาร หนังสือพิมพ์ และข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

4.1.1 บรรณานุกรมบทความจากวารสาร เขียนดังนี้

ชื่อ- สกุล ผู้เขียนบทความ. (ปี, วัน เดือน). ชื่อบทความ. **ชื่อวารสาร**. ปีที่(ฉบับที่) : หน้าของบทความ.

ตัวอย่างบรรณานุกรมบทความจากวารสาร

เสนาะ สมานหมู่. (2540, ตุลาคม – พฤศจิกายน). “กฎระเบียบและหลักเกณฑ์ใหม่,” **วารสารข้าราชการครู.** 18(1) : 42 – 43.

4.1.2 บรรณานุกรมบทความจากหนังสือพิมพ์เขียนดังนี้

ชื่อ- สกุล ผู้เขียนบทความ. (ปี, วัน เดือน). ชื่อบทความ. **ชื่อหนังสือพิมพ์**. หน้าที่ตีพิมพ์บทความ.

ตัวอย่างบรรณานุกรมบทความจากหนังสือพิมพ์

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2548, 20 ตุลาคม). คุณสมบัติของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา. **คม ชัด ลึก.** หน้า 12.

4.1.3 บรรณานุกรมบทความจากข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เขียนดังนี้

ชื่อ- สกุล ผู้เขียนบทความ. (ปี). **ชื่อบทความ** . วัน เดือน ปี ที่สืบค้น, แหล่งที่สืบค้น.

ตัวอย่างบรรณานุกรมบทความจากข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

โสภณ นุ่มทอง. (2547). **ก.ค.ศ. กับการเสริมสร้างประสิทธิภาพ (ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)**. สืบค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2548, จาก http://www.moe.go.th/webtes/Secretariate/Station120704.htm

4.2 บรรณานุกรม หนังสือ ตำรา เขียนดังนี้

ชื่อ- สกุล ผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ครั้งที่พิมพ์. สถานที่พิมพ์ : สำนักพิมพ์.

ตัวอย่างบรรณานุกรม หนังสือ ตำรา

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). **สาระสำคัญของนโยบายการผลิตและพัฒนาครู.** กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.

4.3 บรรณานุกรมงานวิจัย เขียนดังนี้

ชื่อ – สกุล ผู้ทำวิจัย. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. หลังชื่อเรื่องให้เติมคำว่า ปริญญานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์ หรือสารนิพนธ์ และอักษรย่อของปริญญานิพนธ์ หรือวิทยานิพนธ์ หรือสารนิพนธ์. (สาขาวิชาเอก). สถานที่พิมพ์ : บัณฑิตวิทยาลัย ชื่อมหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.

ตัวอย่างบรรณานุกรมงานวิจัย

ศิริวรรณ ยิ้มแย้ม. (2544). **การประเมินคุณธรรมครู สังกัดกรมอาชีวศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านคุณธรรมของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การวัดและประเมินผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. อัดสำเนา.

บทที่ 4
บรรณนิทัศน์บทความ หนังสือ ตำรา และงานวิจัย

บรรณนิทัศน์เกี่ยวกับกฎหมายการศึกษาด้านครูและบุคลากร ทางการศึกษา ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าจากบทความ หนังสือ ตำรา และงานวิจัย จำนวน 123 เรื่อง ตั้งแต่ปี พุทธศักราช 2538 – 2548 โดยมีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. ระบบกระบวนการผลิตและการพัฒนา
2. องค์กรวิชาชีพ
3. สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล

เอกสารที่ศึกษาจัดทำเป็นบรรณนิทัศน์ โดยแยกประเภทดังนี้

1. บรรณนิทัศน์ บทความ จำนวน 45 เรื่อง
2. บรรณนิทัศน์ หนังสือ ตำรา จำนวน 43 เรื่อง
3. บรรณนิทัศน์ งานวิจัย จำนวน 35 เรื่อง

บรรณนิทัศน์บทความ

บรรณนิทัศน์บทความเกี่ยวกับกฎหมายการศึกษาด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นบทความจากวารสาร จำนวน 36 เรื่อง บทความจากหนังสือพิมพ์ จำนวน 3 เรื่อง บทความจากข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 6 เรื่อง โดยเรียงลำดับตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2539 – 2548 ดังนี้

1. บรรณนิทัศน์บทความปีพุทธศักราช 2539 ลำดับที่ 01
2. บรรณนิทัศน์บทความปีพุทธศักราช 2540 ลำดับที่ 02 - 06
3. บรรณนิทัศน์บทความปีพุทธศักราช 2541 ลำดับที่ 07 – 10
4. บรรณนิทัศน์บทความปีพุทธศักราช 2542 ลำดับที่ 11 - 12
5. บรรณนิทัศน์บทความปีพุทธศักราช 2543 ลำดับที่ 13 - 15
6. บรรณนิทัศน์บทความปีพุทธศักราช 2544 ลำดับที่ 16 - 18
7. บรรณนิทัศน์บทความปีพุทธศักราช 2545 ลำดับที่ 19 - 24
8. บรรณนิทัศน์บทความปีพุทธศักราช 2546 ลำดับที่ 25 - 28
9. บรรณนิทัศน์บทความปีพุทธศักราช 2547 ลำดับที่ 29 – 30, 40 - 45
10. บรรณนิทัศน์บทความปีพุทธศักราช 2548 ลำดับที่ 31 – 39

บทความจากวารสาร

01 จินตนา บุญชวน. (2539 – 2540, ธันวาคม - มกราคม). “หลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งในสายงานนิเทศการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 7,” **วารสารข้าราชการครู**. 17(2): 41-42.

บทความนี้กล่าวถึงหลักการสำคัญในการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในสายงานนิเทศการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 7 คือ คณะกรรมการข้าราชการครู กำหนดให้ผู้ที่จะได้รับการเลื่อน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวจะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไข คือ เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 7 เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติด้านขั้นเงินเดือน เป็นผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง และมีผลการปฏิบัติงานย้อนหลังติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี เป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานได้ผลดี โดยผ่านการประเมินโดยเป็นการประเมินในส่วนของปริมาณงานและส่วนของคุณภาพงาน เป็นผู้มีความชำนาญการพิเศษในการนิเทศ เป็นผู้มีผลงานทางวิชาการ โดยเป็นผลงานที่มีคุณภาพ มีประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือต่อการนิเทศการศึกษา เป็นผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน จัดทำขึ้นเองเพื่อใช้ในการนิเทศ

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล - การกำหนดตำแหน่ง

02 ชำนาญ อริยะกุล. (2540, มิถุนายน – กรกฎาคม). “จากแผนพัฒนาคนสู่แผนพัฒนาครู,” **วารสารข้าราชการครู**. 17 (5) : 26-27.

บทความนี้กล่าวถึง การพัฒนาคุณภาพของครู ซึ่งแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 ได้ระบุแนวทางไว้ดังนี้ พัฒนาระบบการคัดเลือกผู้เข้าศึกษาวิชาชีพครู เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความสนใจ ความถนัด และความตั้งใจจริงในการเป็นครูมาเรียนและประกอบอาชีพครู พัฒนากระบวนการฝึกหัดครู การอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยเน้นให้มีการฝึกปฏิบัติและการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรม ความสามารถในการสอนและการจัดประสบการณ์เรียนรู้ พัฒนาโดยส่งเสริมให้ครูมีบทบาทเป็นผู้นำทางความคิด และเป็นผู้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน ตลอดจนประสานแหล่งความรู้วิทยาการสากลกับภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาโดยจัดอัตรากำลังของหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของครูให้เหมาะสมกับวิชาชีพ พร้อมทั้งให้มีการกำหนดระเบียบและวิธีการเพื่อ

ยกระดับฐานะอาชีพครู พัฒนาโดยจัดให้มีการกำกับดูแลคุณภาพมาตรฐาน และการปฏิบัติวิชาชีพตามจรรยาวิชาชีพครู แนวทางดังกล่าวได้รับการหยิบยกขึ้นมา

เป็นแผนงานหลักที่ 3 การพัฒนา การผลิตครู และการฝึกอบรม และพัฒนาครูประจำการใน 9 แผนงานหลัก เพื่อพัฒนาการศึกษาในแผน พัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา - แผนพัฒนาครู

03 สุธี วัฒนวันยู. (2540, สิงหาคม - กันยายน). “การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครู,” **วารสารข้าราชการครู**. 17(6) : 12-16.

บทความนี้กล่าวถึง การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูซึ่งหมายถึง การตัดโอนตำแหน่งจากโรงเรียนหนึ่งไปกำหนดไว้ในอีกโรงเรียนหนึ่งในปี พ.ศ. 2534 และ พ.ศ.2535 คณะกรรมการข้าราชการครูได้มอบอำนาจการตัดโอนตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนข้าราชการครูให้อนุกรรมการคณะกรรมการข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และอนุกรรมการคณะกรรมการข้าราชการครู กรมสามัญศึกษา เป็นผู้พิจารณาแทนคณะกรรมการข้าราชการครู รวม 3 กรณี คือ กรณีที่หนึ่ง จากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครู ไปกำหนดในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครู กรณีที่สอง จากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูมากกว่าไปกำหนดในโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูน้อยกว่า กรณีที่สาม จากโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูน้อยกว่าไปกำหนดในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครู โดยคณะกรรมการข้าราชการครูมอบหลักการในเรื่องการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูให้แก่อนุกรรมการคณะกรรมการข้าราชการครูกรมต่าง ๆ ดังนี้ อนุกรรมการคณะกรรมการข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ อนุกรรมการคณะกรรมการข้าราชการครู กรมสามัญศึกษา อนุกรรมการคณะกรรมการข้าราชการครู กรมอาชีวศึกษา และอนุกรรมการคณะกรรมการข้าราชการครูในส่วนของกรมพลศึกษาและสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล - การโอนตำแหน่ง

04 เสนาะ สมานหมู่. (2540, ตุลาคม – พฤศจิกายน). “กฎระเบียบและหลักเกณฑ์ใหม่,” **วารสารข้าราชการครู**. 18 (1) : 42-43.

บทความนี้กล่าวถึงการบริหารเงินทุนหมุนเวียน เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการในรูปแบบองค์คณะบุคคล ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการบริหารเงินทุนหมุนเวียน เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู พ.ศ.2540 โดยกำหนดองค์คณะบุคคลเพื่อทำหน้าที่บริหารเงินทุนหมุนเวียน คือ คณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียน เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู คณะอนุกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนระดับกระทรวง และคณะอนุกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนระดับจังหวัดโดยมี สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูจะเป็นผู้ดำเนินการบริหารงานในส่วนกลางในการขอตั้งงบประมาณ และการเบิกจ่ายงบประมาณของเงินทุนหมุนเวียน ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมอบให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการบริหารงานในส่วนภูมิภาค มีระบบบัญชีเงินทุนหมุนเวียน เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลังแล้ว เป็นแนวปฏิบัติ ภายใต้คณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียน คณะอนุกรรมการระดับกระทรวงและระดับกรม

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล - เงินทุนหมุนเวียน

05 จินตนา บุญชวน. (2540, กุมภาพันธ์ - มีนาคม). “การเลื่อนตำแหน่งจากอาจารย์ 1 ไปดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2,” **วารสารข้าราชการครู**. 17 (3) : 25.

บทความนี้กล่าวถึง คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติให้ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ได้รับเงินเดือนระดับ 6-7 ในคราวประชุมเมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2539 โดยออกกฎ คณะกรรมการข้าราชการครู ฉบับที่ 19 ทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่รับเงินเดือนในระดับ 6 ขั้นเป็นต้นไป ได้ระดับ 7 และได้ปรับเงินเดือนตามฐานเงินเดือนเดิม คณะกรรมการข้าราชการครูได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการใหม่ให้สอดคล้องกับกฎคณะกรรมการข้าราชการครูฉบับดังกล่าว และยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการเดิม โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 2 ตุลาคม 2529 เป็นต้นไป ซึ่งเป็นวันที่ กฎคณะกรรมการข้าราชการครู ใช้บังคับและถือปฏิบัติแล้วตั้งแต่วันที่ 10 มีนาคม 2540 โดยคณะกรรมการข้าราชการครู ได้กำหนดหลักเกณฑ์ใหม่ดังนี้ ประการแรก ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นมีคุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อาจารย์ 2 ประการที่สอง ผู้ดำรงตำแหน่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับหก ประการที่สาม ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นและแต่งตั้งมีชั่วโมงสอน และปริมาณงานด้านอื่นตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด โดยมีผลการปฏิบัติงานย้อนหลังติดต่อกัน 2 ปี และลดลงกึ่งหนึ่งสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 6 ประการที่สี่ ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นมีผลการปฏิบัติงานดังที่กล่าวในประการที่สาม

ได้ผลดี โดยผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด
ประการที่ห้า ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นมีความชำนาญการขั้นตอนตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ
ข้าราชการครูกำหนด

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล – การเลื่อนตำแหน่ง

06 เสนาะ สมานหมู่. (2540 – 2541, ธันวาคม - มกราคม). “ระเบียบ ก.ค. ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการครู พ.ศ.2540,” **วารสารข้าราชการครู**. 18(2) : 24-26.

บทความนี้กล่าวถึงระเบียบคณะกรรมการข้าราชการครูว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการครู เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการลาออก การพิจารณาอนุญาตให้ลาออกและการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกจากราชการของข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ก.ค.ออกระเบียบไว้ คือ ประการแรก ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบ ก.ค. ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการครู พ.ศ.2540” ประการที่สอง ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป ประการที่สาม ข้าราชการครูผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง ประการที่สี่ เมื่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งของผู้ขอลาออกจากราชการได้รับหนังสือขอลาออกแล้วให้บันทึกวันยื่นหนังสือขอลาออกนั้นไว้เป็นหลักฐาน และให้ตรวจสอบว่าหนังสือขอลาออกดังกล่าวได้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่า 30 วัน หรือไม่ พร้อมทั้งพิจารณาเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือขอลาออก และให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปแต่ละระดับ เสนอความเห็นตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกภายใน 7 วัน นับแต่วันได้รับรายงาน ประการที่ห้า เมื่อผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกได้รับหนังสือขอลาออกจากราชการของข้าราชการครูผู้ใดแล้ว ถ้าเป็นหนังสือขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่า 30 วัน หรือที่มิได้ระบุวันขอลาออกให้ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออก พิจารณาว่าจะสั่งอนุญาตให้ผู้นั้นลาออกจากราชการหรือจะสั่งยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก ประการที่หก ในกรณีที่ผู้ขอลาออกได้ออกจากราชการไปโดยผลของกฎหมายเนื่องจากผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกมิได้มีคำสั่งอนุญาตให้ลาออกและมิได้มีคำสั่งยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก ก่อนวันขอลาออก หรือเนื่องจากครบกำหนด เวลายับยั้งการอนุญาตให้ลาออก ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกมีหนังสือแจ้งวันออกจากราชการให้ผู้ขอลาออกทราบภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ และแจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบด้วย ประการที่เจ็ด การยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งให้ยื่นต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งอย่างช้าภายในวันที่ขอลาออกและให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเสนอหนังสือลาออกนั้นต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกโดยเร็ว

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล - การลาออก

07 รอง ลาภวรชัย. (2541, กุมภาพันธ์ – มีนาคม). “กฎระเบียบและหลักเกณฑ์ใหม่,” **วารสารข้าราชการครู**. 16(3) : 41-43.

บทความนี้กล่าวถึงการกระจายอำนาจการเลื่อนและการแต่งตั้งข้าราชการครูซึ่งคณะกรรมการข้าราชการครูได้กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู โดยอนุมัติหลักการให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ดำเนินการโดยไม่ต้องขออนุมัติคณะกรรมการข้าราชการครูมาแล้วหลายกรณี ดังมีหลักการต่อไปนี้ คณะกรรมการข้าราชการครูอนุมัติหลักการให้มีผู้มีอำนาจตามมาตรา 42 ดำเนินการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับ 8 โดยไม่ต้องขออนุมัติคณะกรรมการข้าราชการครูเพื่อเป็นการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความสะดวกคล่องตัวและรวดเร็วยิ่งขึ้น คณะกรรมการข้าราชการครูอนุมัติหลักการให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 โดยอนุมัติอนุกรรมการกรมสั่งเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นในกรณีต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูสายงานการสอนและสายงานนิเทศการศึกษาตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูที่ ศธ 1502 / ว 10 ลงวันที่ 12 กันยายน 2537 เรื่อง การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครู การรับโอนพนักงานเทศบาล หรือข้าราชการ ตามกฎหมายอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูสายงานการสอน ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ที่ ศธ 1502 / ว 12 ลงวันที่ 9 พฤศจิกายน 2537 เรื่อง การรับโอนพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งข้าราชการครู การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูสายงานการสอนและสายงานนิเทศการศึกษาให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นหรือต่ำลง ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1502 / ว 3 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2538 เรื่อง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู สายงานการสอนและสายงานนิเทศการศึกษา การย้ายข้าราชการครูสายงานการสอนสายงานการบริหารในสถานศึกษาสายงานบริหารการศึกษา สายงานบริหารการมัธยมศึกษา ซึ่งรับเงินเดือนในระดับ 8 และระดับ 9 สายงานนิเทศการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 8 และศึกษานิเทศก์ 9 ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเดิมตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ที่ ศธ 1502 / ว4 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2538 เรื่อง การย้ายข้าราชการครู เป็นต้น

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการผลิต - การแต่งตั้ง

08 เฉลียว อยู่สีมารักษ์. (2541, เมษายน-พฤษภาคม). “การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา,” **วารสารข้าราชการครู.** 18(4) : 23-24.

บทความนี้กล่าวถึง เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรา 30 (ข) และผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษาตามมาตรา 30 (ค) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 โดยมีสาระของหลักเกณฑ์และวิธีการสรุปได้ดังนี้คือ มอบอำนาจให้ อ.ก.ค.กรม หรือ อ.ก.ค. จังหวัด ดำเนินการคัดเลือกโดยมีการประกาศรับสมัครก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่า 15 วันทำการ โดยระบุตำแหน่งที่จะดำเนินการคัดเลือก คุณสมบัติสำหรับผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก จำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกทั้งนี้ผู้ดำเนินการคัดเลือกต้องแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทดสอบความรู้ความสามารถ ทั้งความรู้ความสามารถทั่วไป และความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งและมีคณะกรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งด้วย ผู้ผ่านการคัดเลือกจะขึ้นบัญชีไว้ไม่น้อยกว่า 3 ปี

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการผลิต-การแต่งตั้ง

09 เฉลียว อยู่สีมารักษ์. (2541, มิถุนายน - กรกฎาคม). “กฎระเบียบและหลักเกณฑ์ใหม่,” **วารสารข้าราชการครู**. 18 (5) : 32.

บทความนี้กล่าวถึง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานใหม่ให้มีประสิทธิภาพรองรับภารกิจและปรับการทำงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กรวิชาชีพครูด้วย ซึ่งเป็นความรับผิดชอบของกองวิชาการบริหารงานบุคคลที่ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์วิจัย และดำเนินการเกี่ยวกับนโยบาย ระบบ หรือมาตรฐานการติดตามประเมินผล การดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร และวิธีการสรรหาการพัฒนาข้าราชการครู การพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรม การประสานงานดำเนินองค์กรระหว่างคณะกรรมการข้าราชการครู อนุกรรมการคณะกรรมการข้าราชการครูกรม อนุกรรมการคณะกรรมการข้าราชการครูจังหวัด รวมทั้งกรมและหน่วยงานทางการศึกษาและดำเนินงานเกี่ยวกับข้อมูลการบริหารงานบุคคลข้าราชการครู แบ่งงานออกเป็น 5 ฝ่าย กับ 1 งานดังนี้ งานธุรการ ฝ่ายนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล ฝ่ายสรรหาบุคคล ฝ่ายพัฒนาข้าราชการครู ฝ่ายศูนย์ข้อมูลการบริหารงานบุคคล ฝ่ายดำเนินการองค์การบริหารงานบุคคล

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา

10 สุรพล สุพางค์. (2541, สิงหาคม - กันยายน . “การลาออกจากราชการของข้าราชการครู,” **วารสารข้าราชการครู**. 18 (6) : 49-51.

บทความนี้กล่าวถึง การลาออกจากราชการของข้าราชการครู ซึ่งมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู อนุโลมให้ดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรา 113 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ซึ่งกำหนดว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 เป็นผู้พิจารณาอนุญาต และสำหรับผู้มีอำนาจอนุญาตลาออก ซึ่งกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 คือ ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูซึ่งรับเงินเดือนในระดับ 10 และผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ให้อธิบดีเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูซึ่งได้รับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ 9 ลงมา ให้ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด และผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีอำนาจอนุญาตการลาออกของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด หรือสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี ซึ่งได้รับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ 6 ลงมา และเมื่อผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกดังที่กล่าวมาแล้ว ได้รับหนังสือขอลาออกจากราชการของข้าราชการครู จะทำการพิจารณาเป็นกรณีไป

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล – การลาออก

11 เนาวรัตน์ สวัสดี. (2542, ตุลาคม – พฤศจิกายน). “การเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนเสี่ยงภัยกันดารเป็นระดับ 9,” **วารสารข้าราชการครู**. 20(1) : 44-45.

บทความนี้กล่าวถึงสายงานบริหารสถานศึกษาว่า คณะกรรมการข้าราชการครูได้ปรับหลักเกณฑ์เพื่อส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่องานการศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษาผู้ใดปฏิบัติงานจนได้ผลงานที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาผู้นั้นก็จะได้รับการตอบแทนด้วยการได้รับการปรับปรุงตำแหน่งสูงขึ้นเป็นการเฉพาะตัว ในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา คณะกรรมการข้าราชการครูได้อนุมัติให้ปรับปรุงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนระดับ 8 และสำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนยุ่งยากก็สามารถขอปรับเป็นระดับ 9 ได้โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้ ต้องดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี ต้องได้รับเงินเดือน

ไม่ต่ำกว่าขั้น 20,640 บาท ต้องมีผลงานการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ 9 และมีผลงานย้อนหลัง 3 ปี ต้องผ่านการประเมินด้านการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบได้เป็นผลดี ต้องมีความเชี่ยวชาญและผลงานด้านการบริหารสถานศึกษา ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครูอาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ ประชาชนหรือสาธารณชน และผลงานในฐานะผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา ต้องมีผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา หรือผลงานทางวิชาการที่ใช้ในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีมาก

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล - การเลื่อนตำแหน่ง

12 เนาวรัตน์ สวัสดี. (2542-2543, ธันวาคม – มกราคม). "วิธีการในการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 และแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่ง," **วารสารข้าราชการครู**. 20(2) : 26 – 27.

บทความนี้กล่าวถึง การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 และแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งนั้นให้ดำเนินการตามวิธีการดังนี้ ให้ข้าราชการครูผู้ประสงค์จะขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งรับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น เป็นผู้จัดทำคำขอโดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ให้หัวหน้าสถานศึกษาตรวจคุณสมบัติรับรองผลการปฏิบัติงานหลักฐานต่าง ๆ รับรองการจัดทำผลงานทางวิชาการในแบบคำขอและคำชี้แจง และเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไป ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาระดับเหนือกว่าหัวหน้าสถานศึกษา 1 ระดับตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติและประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด เมื่อคณะกรรมการประเมินแล้ว ให้หัวหน้าสถานศึกษาแจ้งให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งทราบผลการประเมิน การพิจารณาดำเนินการโดยให้อนุกรรมการคณะกรรมการข้าราชการครูตรวจสอบคุณสมบัติ พิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการ และผลงานทางวิชาการ พิจารณามอบหมายให้อนุกรรมการคณะกรรมการข้าราชการครูวิสามัญเฉพาะกิจสาขาต่างๆ ตรวจและประเมินความชำนาญการและผลงานทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด เมื่อผ่านการพิจารณาของอนุกรรมการคณะกรรมการข้าราชการครูแล้ว ให้เสนออนุกรรมการคณะกรรมการข้าราชการครูกรมเพื่อพิจารณาต่อไป ให้อนุกรรมการคณะกรรมการข้าราชการครูอนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 2 ให้เป็นอาจารย์ 3 และแต่งตั้งข้าราชการครูดังกล่าวให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ในคราวเดียวกัน เพื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 จะได้ออกคำสั่งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไป เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุออกคำสั่งแล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่ง ผลการพิจารณาของอนุกรรมการคณะกรรมการ

ข้าราชการครูกรม และผลงานทางวิชาการ จำนวน 1 ชุด ให้คณะกรรมการข้าราชการครูทราบภายใน 15 วันนับแต่วันที่ออกคำสั่งการอนุมัติการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 2 ให้เป็นอาจารย์ 3 และแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่ง จะมีผลสมบูรณ์เมื่อได้มีการดำเนินการตามวิธีการนี้ครบถ้วนทุกขั้นตอนแล้ว

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล - การการกำหนดตำแหน่ง

13 ไพบูลย์ เจิมพงษ์. (2543, มีนาคม). “การพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา,” **วารสารวิชาการ**. 3 (3) : 28 -32.

บทความเรื่องนี้กล่าวถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 โดยมีแนวทางการพัฒนาดังนี้ (1) พัฒนาครูประจำการต้องจัดระบบกำหนดเป้าหมายและมาตรการในการพัฒนาครูประจำการ ตามประเภทและระดับการศึกษา รวมถึงจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบ และจัดให้มีศูนย์พัฒนาครูประจำการ มีกองทุนพัฒนาครูเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู (2) การพัฒนาคณาจารย์ทางครุศาสตร์และศึกษาศาสตร์ ส่งเสริมคณาจารย์ในสถาบันผลิตครูให้ความรู้ทางวิชาการและสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้วิชาชีพครู ให้ชุมชนเข้ามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาฝึกหัดครู รวมทั้งการจัดกองทุนพัฒนาครู (3) การสรรหาคนเข้าเรียนรู้วิชาชีพครู เน้นคนที่มีความรู้ความสามารถมีศักยภาพ มีความประพฤติที่เหมาะสมอยู่ในศีลธรรม

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา - การพัฒนาครู

14 เนาวรัตน์ สวัสดี. (2543, กุมภาพันธ์ - มีนาคม). “กฎหมายและระเบียบ,” **วารสารข้าราชการครู**. 20(3) : 23.

บทความนี้กล่าวถึงการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูในสายงานการสอน สายงานการนิเทศการศึกษาที่ไม่ต้องเสนอผลงานทางวิชาการ เช่น อาจารย์ 1 เลื่อนเป็นอาจารย์ 2 ศึกษานิเทศก์ 5 เลื่อนเป็นศึกษานิเทศก์ 6 รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นระดับ 6 ให้เลื่อนได้ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้ ประการที่หนึ่ง เป็นการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับจากตำแหน่งเดิมที่ครองอยู่ ประการที่สอง ไม่ต้องเสนอผลงานทางวิชาการ ประการที่สาม มีคุณสมบัติครบถ้วนอยู่ก่อนวันได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ เช่น มีคุณสมบัติครบถ้วนวันที่ 6 มิถุนายน และได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาต่อวันที่ 7 มิถุนายน เป็นต้น ประการที่สี่ ยื่นคำขอต่อผู้บังคับบัญชาก่อนหรือระหว่างศึกษาต่อแต่อยู่ภายในปีงบประมาณแรกที่ไปศึกษาต่อ คือ ภายในวันที่ 30 กันยายน ของปีแรกที่ศึกษาต่อ

ประการที่ห้า หากผลการปฏิบัติงานผ่านการประเมินสั่งให้เลื่อนได้ โดยให้มีผลก่อนวันที่ได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ แต่ต้องไม่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่ยื่นคำขอ ประการที่หก การดำเนินการจนถึงวันมีคำสั่งต้องแล้วเสร็จภายในปีงบประมาณแรกที่ไปศึกษาต่อ

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล - การเลื่อนตำแหน่ง

15 เนาวรัตน์ สวัสดี. (2543, เมษายน – พฤษภาคม). “การให้ข้าราชการครูได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง,” **วารสารข้าราชการครู**. 20 (4) : 25 – 27.

บทความนี้กล่าวว่า ก.ค. ได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการครูที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับการปรับอัตราเงินเดือนได้ (สำหรับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ในตำแหน่งที่ ก.ค. ไม่ได้กำหนดให้ เลื่อนตำแหน่งได้เมื่อได้รับเงินเดือนขั้นต่ำ) ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1502/ว 13 ลงวันที่ 30 กันยายน 2535 เนื่องจากอัตราเงินเดือนตามหนังสือดังกล่าว เป็นอัตราเงินเดือนตามบัญชีอัตราเงินเดือนเดิม ก.ค. จึงได้ปรับปรุงหนังสือสำนักงาน ก.ค. ดังกล่าวใหม่ โดยมีรายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.ค. ต่อไปนี้ (1) อัตราเงินเดือนของข้าราชการครูที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นระดับต่าง ๆ เว้นแต่ระดับ 2 ให้เป็นไปตามอัตราเงินเดือนที่กำหนดเฉพาะตำแหน่งที่ ก.ค. มิได้กำหนดให้เลื่อนโดยต้องได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับเงินเดือนตามตำแหน่งที่เลื่อนขึ้นแต่งตั้งนั้น (2) ข้าราชการครูผู้ใดได้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใด ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น ตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับผู้ที่ได้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใดเป็นผู้ที่รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้นอยู่แล้ว ก็ให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับอัตราเงินเดือนตามตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งซึ่งปรับจากอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล – การปรับอัตราเงินเดือน

16 เนาวรัตน์ สวัสดี. (2544, มิถุนายน-กรกฎาคม). “การเลื่อนตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษากรณีถูกลงโทษทางวินัย,” **วารสารข้าราชการครู**. 21(5) : 49-50.

บทความนี้กล่าวถึงการเลื่อนตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษากรณีถูกลงโทษทางวินัยซึ่งตามหลักเกณฑ์คณะกรรมการข้าราชการครูและตามมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ได้บัญญัติให้แต่งตั้งได้ตามความเหมาะสมโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการรับราชการซึ่งหมายความว่าในการพิจารณาแต่งตั้งจะต้องคำนึงถึงการรักษาวินัยประกอบด้วย หลักเกณฑ์ดังกล่าวใช้พิจารณาในการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะแต่งตั้งได้ต่อเมื่อผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด ซึ่งต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ หากแต่งตั้งผู้ที่มีความประพฤติไม่ดีหรือไม่มีความเหมาะสมก็อาจเกิดความเสียหายต่อส่วนราชการได้ ดังกล่าวไปแล้วนั้นจะเห็นว่ากฎหมายประสงค์ที่จะแต่งตั้งคนดีมีวินัย ไม่ประสงค์ที่จะแต่งตั้งผู้

ถูกลงโทษทางวินัย แต่ผู้ที่ถูกลงโทษทางวินัยก็มิได้ถูกปิดกั้น ยังมีโอกาสแก้ไขปรับปรุงตนเอง และใช้ความรู้ความสามารถตามศักยภาพของตน โดยอาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้เมื่อผู้นั้นมีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหลังจากที่ถูกลงโทษทางวินัยแล้ว

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล - การเลื่อนตำแหน่ง

17 เชาวลิต ตนานนท์ชัย. (2544, ตุลาคม – พฤศจิกายน). “การปฏิรูปการศึกษากับบทบาท และสถานภาพของครู,” **วารสารข้าราชการครู**. 22(1) : 3-4.

บทความนี้กล่าวถึง สถานภาพของครูที่ถูกกำหนดและยกย่องในฐานะวิชาชีพชั้นสูงตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่ถูกกำหนดไว้โดยมีความมุ่งหมายในการยกระดับสถานภาพของครูให้เป็นที่เชื่อมั่นและศรัทธาต่อสังคม ภายใต้มาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง โดยการปฏิรูปอย่างเป็นระบบและครบวงจรทั้งในส่วนของการผลิต พัฒนา กำกับดูแล มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถควบคุมการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง กล่าวคือ ระบบกระบวนการผลิต ผลิตครูใหม่ที่มีคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง และมีปริมาณสอดคล้องตามความต้องการสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาของสังคมต่อวิชาชีพครู เพื่อจูงใจให้คนเก่งเรียนครู รวมทั้งปรับปรุงหลักสูตร พัฒนาและสนับสนุนสถาบันผลิตครูให้มีศักยภาพความพร้อมและความเข้มแข็งในการผลิตครูรุ่นใหม่ และพัฒนาครูประจำการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบพัฒนาและส่งเสริมดำเนินการจัดตั้งสถาบันเพื่อพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งจัดให้มีกองทุนส่งเสริมให้ครูสามารถริเริ่มสร้างสรรค์และผลิตงานที่มีคุณภาพและการยกย่องชูเกียรติครู ระบบควบคุมวิชาชีพ ครูทุกคนต้องมีใบประกอบวิชาชีพในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งจะมีการประเมิน และตรวจสอบทุก 5 ปี เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องและเพื่อเป็นหลักประกันในเรื่องของคุณภาพและมาตรฐาน ระบบการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักการพิจารณาผลงาน หลักคุณธรรม ความโปร่งใส ความคุ้มค่าและยึดหลักประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้ประกอบวิชาชีพครูจะมีบัญชีอัตราเงินเดือนเป็นของตนเองในลักษณะที่เหมาะสม กับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา – สถานภาพครู

18 จักรพรรดิ วะทา. (2544, กุมภาพันธ์). “การพัฒนาศักยภาพครูสู่ความเป็นผู้นำทางวิชาการ,” **วารสารวิทยาจารย์**. 100(11) : 33 – 34.

บทความนี้กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพครู ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 เพื่อให้ได้ครูมืออาชีพสมกับที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง การพัฒนาศักยภาพครูถือเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะพัฒนาให้เป็นครูมืออาชีพ โดยศึกษาวิเคราะห์ระบบต่าง ๆ ของสถานศึกษาว่ามีจุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร รวมทั้งระบบการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผลการวิเคราะห์ครูผู้สอนในด้านความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ตลอดจนเจตคติที่มีต่อการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับพิจารณาสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง การกำหนดให้ครูจัดการเรียนการสอนเป็นกลุ่ม การมีครูพี่เลี้ยง ครูทำหน้าที่พัฒนาหลักสูตร ครูแนะแนวทั้งหมดเป็นกระบวนการที่สถานศึกษาต้องพัฒนาสร้างสรรค์ให้เป็นระบบ โดยมีปัจจัยเกื้อหนุนที่มีประสิทธิภาพ พร้อมด้วยนวัตกรรมที่หลากหลาย ผู้เรียนมีระบบการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีผู้เรียนเป็นผู้ช่วยครู เพื่อให้กระบวนการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาศักยภาพครู ให้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ อาศัยความร่วมมือของครูแกนนำ ครูต้นแบบ และสถาบันการศึกษาชั้นสูง เช่น คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ของสถาบันราชภัฏและมหาวิทยาลัย รวมทั้งชมรมวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเกณฑ์กำหนดคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลักสูตรที่ต้องอาศัยการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ครู พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นสำคัญ

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา

19 กองบรรณาธิการ. (2545, ตุลาคม). “หลากหลายวิธีอบรมครูให้เห็นผล,” **ฐานปฏิรูป.** 6 (66):47-48.

บทความเรื่องนี้มีสาระสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการต่าง ๆ ในการจัดอบรมเพื่อการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 7 มาตรา 52 โดยสรุปได้ดังนี้ (1) จัดครูสอนแทนและจ่ายเงินพิเศษ ผู้บริหารต้องจัดครูมาสอนแทนครูที่ต้องไปฝึกอบรมนอกเวลาด้วย เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง (2) จัดอบรมก่อนเข้าและหลังเลิกเรียน โดยใช้เวลาประมาณครั้งละ 15 -30 นาที และ ขอความร่วมมือครูต้องกำหนดวันเวลาและประเด็นของการอบรมให้ชัดเจน และดำเนินการอบรมอย่างกระชับในประเด็นที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์จริง ๆ (3) อบรมในช่วงเวลาประชุมครู โดยใช้โอกาสและเวลานี้สอดแทรกการฝึกอบรมในบางหัวข้อเน้นการสอนครู การจัดอบรมต้องดำเนินไปอย่างสนุกมี

ชีวิตชีวาและเลิกให้เร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ (4) การอบรมแบบตัวต่อตัว ครูติดต่อผู้อบรมโดยตรง จัดตารางเวลาที่ทั้งสองฝ่ายสะดวก เน้นเรื่องที่ต้องการเรียนรู้และพัฒนา
จริง ๆ (5) ใช้คู่มือ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติในวิธีจัดการเรียนการสอนและนำมาประยุกต์ใช้

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา-การฝึกอบรม

20 ปัณฑานุช ฉัตรรุ่งชีวัน. (2545, สิงหาคม - กันยายน). “การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู,” **วารสารข้าราชการครู**. 22 (6) : 13-15.

บทความนี้กล่าวถึงบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูไว้ตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ซึ่งสามารถจำแนกได้ 4 ประเภท คือ ประเภทที่หนึ่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ หมายถึงการกำหนดตำแหน่งใหม่ให้หน่วยงานทางการศึกษาที่ตั้งใหม่ หรือกำหนดเพิ่มให้กับหน่วยงานทางการศึกษาเดิม ซึ่งปัจจุบันการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ต้องให้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมาย และนโยบายกำลังคนภาครัฐพิจารณาอนุมัติเป็นคราว ๆ ไป ประเภทที่สอง การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน หมายถึง การตัดโอนตำแหน่งจากหน่วยงานทางการศึกษาหนึ่งไปกำหนดในอีกหน่วยงานทางการศึกษาหนึ่ง ปัจจุบันคณะกรรมการข้าราชการครูได้มีมติให้อนุกรรมการคณะกรรมการข้าราชการครูกรมต่าง ๆ หรืออนุกรรมการคณะกรรมการข้าราชการครูจังหวัด แล้วแต่กรณี ประเภทที่สาม การเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การเปลี่ยนตำแหน่งจากสายงานเดิมที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดไว้แล้ว เป็นตำแหน่งในสายงานใหม่ ในหน่วยงานทางการศึกษาเดิม ประเภทที่สี่ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดไว้ แล้วให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นหรือต่ำลง ตามปริมาณและคุณภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล - การกำหนดตำแหน่ง

21 จักรพรรดิ วะทา. (2545, มีนาคม). “ข้อเสนอการจัดตั้งสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา,” **วารสารคุรุปริทัศน์**. 100 (12) : 15 – 16.

บทความนี้กล่าวถึง สำนักงานปฏิรูปการศึกษา ได้ เสนอพ.ร.บ. จัดตั้งสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้นใหม่ เพื่อปรับปรุงคุรุสภาเป็นองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา โดยมีเหตุผลสำคัญ คือ ประการแรก ปัจจุบันคุรุสภาเป็นองค์กรวิชาชีพครูอยู่แล้ว ตามพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 และได้ทำหน้าที่ในการควบคุมดูแลและส่งเสริมการประกอบวิชาชีพครูมาตลอด โดยมีหน้าที่สำคัญ ได้แก่ การควบคุม และสอดส่องจรรยามารยาท และวินัยครู การพัฒนาความรู้ ความสามารถ คุณภาพและประสิทธิภาพของครู ประการที่สอง คุรุสภาได้ดำเนินงานกำหนดแนวทางการควบคุมและรักษามาตรฐานวิชาชีพเป็นรูปธรรมชัดเจนมาแล้ว สามารถที่จะดำเนินงานต่อเนื่องได้ทันที กล่าวคือ ได้กำหนดจรรยาบรรณครู เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพบริหารการศึกษาและเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ รวมทั้งได้พัฒนาครูให้ปฏิบัติตน

ปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณและเกณฑ์มาตรฐาน ประการที่สาม การปรับปรุงคุรุสภาให้เป็นสภาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาจะเป็นการประหยัดงบประมาณของประเทศเป็นอย่างมาก ประการที่สี่ คุรุสภามีหน้าที่หลักคือ การทำหน้าที่เป็นองค์กรวิชาชีพไม่ใช่ทำหน้าที่สมาคมวิชาชีพ การผลักดันให้คุรุสภาเป็นสมาคมวิชาชีพจะทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรครูด้วยกัน และนำไปสู่ความแตกแยกในวิชาชีพครูได้ ประการที่ห้า การจัดสวัสดิการของคุรุสภาในปัจจุบันล้วนเป็นสวัสดิการที่ช่วยส่งเสริมการประกอบวิชาชีพของครูให้เข้มแข็งขึ้น โดยมีการดำเนินงานตามระเบียบกฎหมายเป็นการเฉพาะไม่ก้าวก่ายการดำเนินงานด้านการควบคุมวิชาชีพแต่อย่างใด ประการที่หก คุรุสภาได้เตรียมปรับปรุงองค์การค้าของคุรุสภาให้เป็นหน่วยงานอิสระมีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีการบริหารงานแยกจากคุรุสภาอย่างเด็ดขาด ซึ่งจะทำให้ไม่เป็นอุปสรรค และขัดแย้งต่อการดำเนินงานด้านวิชาชีพ ประการที่เจ็ด คุรุสภาได้เตรียมปรับปรุงการบริหารงานเพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ขององค์กรวิชาชีพและให้เกิดประสิทธิภาพอีกหลายประการ

หัวเรื่อง องค์กรวิชาชีพ - สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา

22 รุจิกร. (2545, ตุลาคม - ธันวาคม). “สิทธิประโยชน์ของบัตรคุรุสภา,” **วารสารวิทยาจารย์**. 101 (3) : 21 – 22.

บทความนี้กล่าวถึงสิทธิประโยชน์ของบัตรคุรุสภา ตามพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 มาตรา 26 กำหนดว่า “ครูทุกคนต้องเป็นสมาชิกคุรุสภา” ดังนั้นผู้ที่ได้รับการบรรจุให้เป็นครูถือว่าเป็นสมาชิกคุรุสภาแล้วโดยไม่ต้องยื่นใบสมัคร แต่ทั้งนี้ สถานภาพของการเป็นสมาชิกคุรุสภานี้ยังไม่สมบูรณ์ ถ้าสมาชิกยังไม่ได้ยื่นทำทะเบียนประวัติและบัตรประจำตัวสมาชิกคุรุสภาเสียก่อน และเมื่อได้รับ “บัตรสมาชิกคุรุสภา” แล้วจึงจะแสดงสิทธิของใช้บริการต่าง ๆ ที่คุรุสภา และองค์การค้าของคุรุสภามอบให้ได้ โดยสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่สมาชิกจะได้รับนั้น นอกจากการยกย่องประกาศเกียรติคุณครูแล้ว ยังมีสิทธิอื่น ๆ อีก เช่น กรณีทุนการศึกษาแก่บุตรสมาชิกที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ โดยจะต้องยื่นความประสงค์ภายในเดือนมกราคมของทุกปี กรณีเงินช่วยเหลือคลอดบุตร พักรักษาตัวในโรงพยาบาลไม่เกิน 5 วัน และการจัดงานศพบิดา มารดา บุตร หรือคู่สมรส ทั้งนี้ติดต่อได้ที่คุรุสภาต้นสังกัด กรณีสมาชิกที่ต้องการห้องพักในกรุงเทพฯ หรือจองบ้านพักตากอากาศจะได้รับส่วนลดในราคาพิเศษ กรณีการโดยสารรถไฟจะได้รับส่วนลดในอัตรา 25% ถ้าเป็นการเดินทางไปประชุม อบรม หรือสัมมนาเกี่ยวกับการศึกษา ของหนังสือรับรองลดค่าโดยสารได้ตลอดปี และเป็นการซื้อตั๋วเดินทางไปและกลับ ส่วนกรณีเดินทางกลับภูมิลำเนาหรือเดินทางไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในช่วงปิดภาคเรียน ขอรับบริการส่วนลดได้ปีละ 1 ครั้ง และยังใช้ได้ในกรณีซื้อสินค้าในร้านศึกษาภัณฑ์พาณิชย์ แต่ใช้ได้เฉพาะในกรุงเทพฯ 10 แห่งเท่านั้น ส่วนกรณีการซื้อสินค้า

อื่นในประเภทหนังสือแบบเรียน จะได้รับส่วนลด 10% ประเภทเครื่องแบบและเครื่องหมาย นักเรียน ลูกเสือ ข้าราชการ เสื้อครุย สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนและเครื่องใช้สำนักงาน เป็นต้น

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล - บัตรสมาชิกคุรุสภา

23 ทรงวุฒิ มลิวัลย์. (2545, ตุลาคม – พฤศจิกายน). “ศูนย์พัฒนาข้าราชการครู,” **วารสารประชาศึกษา**. 53 (1) : 39 – 40.

บทความนี้กล่าวถึง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 7 ว่าด้วย ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นภารกิจที่หนักมากสำหรับกระทรวงศึกษาธิการ เนื่องจากข้าราชการครูในสังกัดมีจำนวนหลายแสนคนและเพื่อความประหยัดรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้ให้นโยบายในการพัฒนาครูในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่าถ้าไม่จำเป็นก็ไม่ควรใช้โรงแรมเป็นสถานที่ในการจัดประชุมสัมมนาจึงมีนโยบายสร้างศูนย์พัฒนาข้าราชการขึ้นเองในจังหวัดต่าง ๆ ซึ่งขณะนี้ได้ดำเนินการก่อสร้างแล้วเสร็จ และสามารถใช้เป็นสถานที่ประชุมสัมมนาได้อย่างสมบูรณ์ 5 จังหวัด คือ ศูนย์พัฒนาข้าราชการครูเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ศูนย์พัฒนาข้าราชการครูบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี ศูนย์พัฒนาข้าราชการครูเกาะเสม็ด จังหวัดระยอง ศูนย์พัฒนาข้าราชการครูเขื่อนน้ำอูน จังหวัดสกลนคร และศูนย์พัฒนาข้าราชการครูเชียงของ จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์หลักคือ การพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางด้านต่าง ๆ และมีวัตถุประสงค์รอง คือ เป็นการเอื้อให้มีการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาชุมชน เช่น การเป็นศูนย์แสดงจำหน่ายผลงานของครู นักเรียน บุคลากรทางการศึกษา และผลิตภัณฑ์ของชุมชนตามโครงการ 1 ตำบล 1 ผลิตภัณฑ์

หัวเรื่อง การพัฒนาครู

24 จักรพรรดิ วาทะ. (2545, เมษายน - มิถุนายน). “การจัดตั้งสภาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา,” **วารสารวิทยาจารย์**. 101 (1) : 13 – 17.

บทความนี้กล่าวถึงการจัดตั้งองค์กรวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาตามมาตรา 53 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 โดยคุรุสภาเสนอให้ปรับปรุงคุรุสภาเป็นองค์กรวิชาชีพเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาของชาติ รวมทั้งเด็กและเยาวชน ผู้ประกอบวิชาชีพครู สังคม และประเทศชาติ โดยมีหลักการในส่วนของการควบคุมการประกอบวิชาชีพ จะต้องมีการควบคุม การประกอบวิชาชีพ เพื่อเป็นหลักประกันการให้บริการที่มีมาตรฐานและคุณภาพ คือการกำหนดมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นเกณฑ์ให้ผู้ประกอบวิชาชีพถือปฏิบัติ ผู้ที่มีคุณสมบัติได้ตามเกณฑ์จะได้รับออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ในส่วนของแนวทางการควบคุมการประกอบวิชาชีพมีการออกกฎหมายควบคุมการประกอบวิชาชีพไว้ 2 แนวทาง คือ การจัดตั้งองค์กรวิชาชีพเป็นการออกกฎหมายให้ผู้ประกอบวิชาชีพรวมตัวกันจัดตั้งองค์กรวิชาชีพในรูปของ “สภา” และการจัดตั้งคณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพด้วย ในส่วนของการจัดตั้งองค์กรวิชาชีพ (Professional Organization) มีวัตถุประสงค์ในการควบคุมและส่งเสริมการประกอบวิชาชีพเป็นสำคัญ ในส่วนของสถานภาพของคุรุสภาเมื่อ พ.ศ.2488 รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 จัดตั้งคุรุสภาเป็นสภาวิชาชีพครู กำหนดให้อยู่ในกระทรวงศึกษาธิการ และให้สภานี้เป็นนิติบุคคลมีวัตถุประสงค์คือให้ครูได้ปกครองครู ได้แก่ การดูแลควบคุมส่งเสริมในเรื่องจรรยามารยาท วินัย การส่งเสริมฐานะของครูทางวิชาการ เป็นต้น

หัวเรื่อง องค์กรวิชาชีพ - สภาวิชาชีพครู

25 สิริกร มณีรินทร์. (2546, มกราคม - มีนาคม). “การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู,” **วารสารข้าราชการครู**. 23 (2) : 17 – 19.

บทความนี้กล่าวถึงสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ในฐานะองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูได้ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพของตนจึงดำเนินการในลักษณะต่าง ๆ ที่สำคัญได้แก่ การออกกฎคณะกรรมการข้าราชการครูฉบับที่ 24 (พ.ศ.2545) ออกตามความในพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ว่าด้วยการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครูและมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 25 กันยายน 2545 โดยกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครูสายงานบริหารการศึกษา สายงานบริหารการประถมศึกษา และสายงานบริหารการมัธยมศึกษาขึ้นใหม่ ให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นอีกระดับหนึ่ง ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด การออกกฎคณะกรรมการข้าราชการครู ราชกิจจานุเบกษา ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 4 พฤศจิกายน 2545 เพื่อให้วิธีการอุทธรณ์ และการพิจารณาการอุทธรณ์มีประสิทธิภาพ และเกิดความเป็นธรรมแก่ทั้งฝ่ายผู้อุทธรณ์ และราชการมากยิ่งขึ้น การปรับปรุงหลักเกณฑ์ และวิธีการในการ

กำหนดตำแหน่งข้าราชการครูเพื่อความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างและพัฒนางานในหน้าที่ของข้าราชการครู โดยคณะกรรมการข้าราชการครูจัดประชุมสัมมนาผู้แทนข้าราชการครู เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย หลักเกณฑ์ และวิธีการในการบริหารงานบุคคลให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน การเสริมสร้างและพัฒนางานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครู โดยคณะกรรมการข้าราชการครูได้จัดประชุมสัมมนาหัวหน้างานในฝ่ายการเจ้าหน้าที่ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ เพื่อพัฒนาระบบการตรวจสอบการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู เพื่อรองรับการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา - การส่งเสริมความก้าวหน้า

26 สมคิด ดวงจักร์. (2546, มกราคม). “เครือข่ายพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้,” **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง**. (6) : 18-19.

บทความนี้กล่าวถึง สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ ได้มอบหมายให้สำนักวิทยบริการแต่ละแห่งของสถาบันราชภัฏทั่วประเทศ ได้เป็นผู้ประสานงานและดำเนินการจัดทำเครือข่ายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ในรูปแบบของเว็บไซต์ขึ้น โดยให้มีเนื้อหาเกี่ยวกับหลักสูตร สาระการเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น การฝึกอบรม การเผยแพร่งานวิจัย ความรู้บทความ ข่าวคราวความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในการปฏิรูปการเรียนรู้ รวมทั้งจัดทำเว็บบอร์ด เนื้อหาและข้อมูลเหล่านี้จะเป็นรูปแบบหนึ่งที่สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิรูปการเรียนรู้ตามนโยบายรัฐบาลยุคปัจจุบันและมีเป้าหมาย เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในระดับการศึกษาพื้นฐานให้มีความรู้และความเข้าใจในหลักสูตรการปฏิรูปการศึกษา และสามารถเตรียมตัวให้พร้อมรับต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ จึงได้กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานไว้ 3 ประการคือ

1. ครูและบุคลากรการศึกษาในท้องถิ่นได้ใช้ฐานข้อมูลหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษา สาระการเรียนรู้ และแนวทางสร้างแผนงานการจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ไว้เป็นอย่างดี

2. เป็นแหล่งการศึกษาค้นคว้าด้วยหลักสูตรขั้นพื้นฐาน และก่อให้ครูเกิดกระบวนการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นระบบเพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งนักเรียนในท้องถิ่นได้เข้าร่วมปรึกษาการจัดการความรู้ซึ่งกันและกัน รวมทั้งทำให้ครูสามารถพัฒนากระบวนการสืบค้นสารสนเทศด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา - เครือข่ายการพัฒนา

27 เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคนอื่นๆ. (2546, มกราคม-เมษายน). “รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542,” **วารสารบริหารการศึกษา มศว.** 2(4) : 2-4.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง พัฒนาทั้งบุคลากรใหม่และบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งมีสาระโดยสรุปดังนี้

ประการที่หนึ่ง หลักการในการสร้างเครือข่าย อาศัยแนวคิดเกี่ยวกับการจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ตามมาตรา 9 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประการที่สอง กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร อาศัยแนวคิดตามมาตรา 15 คือ การพัฒนาด้วยกลยุทธ์ของการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ประการที่สาม วิธีในการพัฒนา ประกอบด้วย การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง การวิจัยปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรมทางวิชาการ การจัดระบบพี่เลี้ยง (mentor) การศึกษาต่อ ประการที่สี่ กลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา ประกอบด้วยครู ได้แก่ ครูใหม่และครูประจำการ บุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้สนับสนุนการศึกษา ประการที่ห้า องค์ประกอบของรูปแบบเครือข่าย ประกอบด้วยหน่วยงานที่กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานของการพัฒนาตามพระราชบัญญัติ แม่ข่าย ลูกข่าย หน่วยรับการพัฒนา ความเชื่อมโยง ประการที่หก ความเชื่อมโยง ทุกองค์ประกอบของเครือข่ายสามารถเชื่อมโยงติดต่อกันได้ ทั้ง 3 ลักษณะ คือ 1) จากบนลงล่าง 2) จากล่างขึ้นบน 3) ตามแนวนอน ประการที่เจ็ด ทรัพยากร ทรัพยากรการบริหารจัดการเครือข่าย ประกอบด้วย 1) ด้านงบประมาณ 2) ด้านวิชาการ 3) ด้านบุคคล 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ประการที่แปด การประเมินเครือข่าย เป็นการประเมินจากการพัฒนาโดยใช้การปฏิบัติเป็นฐาน (performance-based development) หรือประเมินจากการพัฒนาโดยใช้ผลลัพธ์เป็นฐาน (result-based development) เป็นการประเมินตนเอง และผู้อื่นประเมิน ทั้งผู้ให้การพัฒนาและผู้รับการพัฒนา ประการที่เก้า ข้อเสนอแนะ ในระยะแรกควร

ดำเนินการจัดตั้งแม่ข่ายและลูกข่ายที่จำเป็นโดยเร่งด่วน พัฒนาอย่างเร่งด่วนเกี่ยวกับการเตรียมครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเข้าสู่เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งจำเป็นจะต้องปรับบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้เขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันโดยไม่มีกรมเจ้าสังกัด

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา - เครือข่ายการพัฒนา

28 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2546, เมษายน-พฤษภาคม). “การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา,” **ประชาศึกษา** 53 (4) : 39-40.

บทความนี้กล่าวถึงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 53 ภายใต้บังคับตามมาตรา 45 วรรคหนึ่ง มาตรา 50 มาตรา 51 มาตรา 58 มาตรา 64 มาตรา 65 มาตรา 66 และมาตรา 67 การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง 1) การบรรจุและแต่งตั้งตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ เมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.ค.ศ. แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนข้าราชการที่ผู้นั้นสังกัดอยู่เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนข้าราชการที่ผู้นั้นสังกัดอยู่เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง และให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอนายกรัฐมนตรีเพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้า 2) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง โดยอนุมัติ ก.ค.ศ. 3) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยสถานศึกษา ตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะชำนาญการ ตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามมาตรา 38 ข. (7) ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง โดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษานั้น ๆ 4) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ตำแหน่งครู และตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ในสถานศึกษาให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง โดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา 5) การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งมิได้อยู่ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัดอยู่เป็นผู้มีอำนาจสั่งและบรรจุและแต่งตั้ง โดยอนุมัติ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย เว้นแต่ตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษให้ดำเนินการตาม 1) โดยอนุโลม 6) การบรรจุและแต่งตั้งตำแหน่งอาจารย์ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และตำแหน่งศาสตราจารย์ตามมาตรา 38 ก. (4) ถึง (6) และตำแหน่งรองอธิการบดี

และตำแหน่งอธิการบดี ตามมาตรา 38 ข. (5) และ (6) ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยมาใช้บังคับโดยอนุโลม

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการผลิต- การบรรจุและแต่งตั้ง

29 สุพจน์ มิเถาวัลย์. (2547, ธันวาคม). “แนวทางการผลิตครูช่างอุตสาหกรรมรุ่นใหม่,” **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง**. (7) : 63-67.

บทความนี้กล่าวถึง การผลิตครูช่างแนวใหม่ จึงเป็นอีกกระบวนการหนึ่งที่สามารถหาคนดีที่มีความรู้และมีคุณธรรมเข้ามาเรียนครู โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหาคนเข้ามาเรียนวิชาชีพครู (Input) กระบวนการผลิต หรือกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรรวมทั้งการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร (Process) และการได้รับใบประกาศวิชาชีพครูรวมทั้งคุณภาพของครู (Output) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ดังนั้นแนวทางการผลิตครูช่างรุ่นใหม่ จึงมีสาระสำคัญดังนี้

การสรรหาคนเข้ามาเรียนวิชาชีพครู ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการสรรหาคนเข้าเรียนวิชาชีพครู เป้าหมายการดำเนินงาน วิธีการสรรหาคนเก่ง คนดีเข้าเรียนวิชาชีพครู กระบวนการผลิตหรือกระบวนการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนตามหลักสูตร ประกอบด้วย โครงสร้าง/รูปแบบหลักสูตร สาระสำคัญ/จุดเน้นของหลักสูตร การกำหนดเนื้อหาให้เรียน ระยะเวลาที่กำหนดให้เรียน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คุณสมบัติของครูช่างอุตสาหกรรมที่พึงประสงค์ ประกอบด้วยครูช่างอุตสาหกรรมที่ดี ครูช่างอุตสาหกรรมที่เก่ง การมีใบประกอบวิชาชีพครู การประกันคุณภาพการผลิตครู ผู้มีอำนาจในการตรวจสอบคุณภาพของครู

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการผลิต - การผลิตครู

30 จักรพรรดิ วะทา. (2547, เมษายน - มิถุนายน). “1 ปี การบังคับใช้พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546.” **วารสารวิทยาจารย์.** 103 (1):9-14.

บทความนี้กล่าวถึง การบังคับใช้พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กล่าวได้ 3 ด้าน คือ ด้านที่หนึ่ง การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญของกฎหมาย ด้านที่สอง การดำเนินงานตามบทเฉพาะกาล (ระยะเร่งด่วน) ได้แก่ การแต่งตั้งคระกรรมการดำเนินการให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการคุรุสภา และคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดให้มีสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม

สวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ การสรรหาเลขาธิการคุรุสภา การสรรหาเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านที่สาม การเตรียมดำเนินการในระยะต่อไป ได้ดำเนินการกล่าวคือ การสรรหา การเลือก และการเลือกตั้งกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ การเตรียมออกข้อบังคับเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ

หัวเรื่อง องค์กรวิชาชีพ - สภาวิชาชีพครู

31 ปรีชา คัมภีรปกรณ์. (2548, มกราคม – มิถุนายน). “ครูอาชีพ-อาชีพครู เป็นได้อย่างไร,” **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. 1(1) : 1 - 3.

บทความนี้กล่าวถึง พระราชบัญญัติครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 ได้กำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม โดยที่ผู้ที่จะประกอบอาชีพนี้ได้จะต้องผ่านการฝึกอบรมตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด โดยที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา 44(3) ว่า ต้องฝึกการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรที่เรียนเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และในการปฏิบัติการสอนนั้นจะต้องผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ ต้องการทำให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีศักดิ์ศรีไม่น้อยกว่าวิชาชีพอื่น เมื่อพิจารณาดูวิชาชีพทางการศึกษา โดยเริ่มต้นจากชื่อปริญญาจะเห็นได้ว่า ปริญญาทางการศึกษานั้นมีชื่อเรียกแตกต่างกัน การพิจารณาเกี่ยวกับปริญญาทางการศึกษาใน 2 ลักษณะ คือ วิชาทางการศึกษาเป็นศาสตร์ (Science) หรือไม่ ปริญญาทางศึกษาศาสตร์หรือทางการศึกษาเป็นปริญญาทางวิชาการ (Academic Degree) หรือปริญญาทางวิชาชีพ (Professional Degree)

ในการพิจารณาว่าวิชาใดจะเป็นศาสตร์หรือเป็นวิทยาการ (Science) หรือไม่นั้น มีเกณฑ์ในการพิจารณา 3 ประการด้วยกันคือ ประการแรกวิชาที่จะเป็นศาสตร์ได้นั้นจะต้องมีศัพท์เฉพาะวิชาของตน ซึ่งเมื่อมองวิชาการศึกษาหรือศึกษาศาสตร์แล้วจะเห็นได้ว่ามีศัพท์เฉพาะมากมาย เช่น ทักษะพฤติกรรม เอกัตบุคคล เป็นต้น ดังนั้น เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์นี้วิชาการศึกษาหรือวิชาศึกษาศาสตร์มีความเป็นศาสตร์อย่างไม่ต้องสงสัย ประการที่สองวิชาที่จะเป็นศาสตร์ได้นั้นจะต้องมีโครงสร้างของวิชาชัดเจน ซึ่งในวิชาการศึกษาหรือวิชาศึกษาศาสตร์มีโครงสร้างของวิชาที่มองเห็นได้ กล่าวคือ ในวิชาประกอบด้วยวิชาพื้นฐานของวิชา วิชาเฉพาะตามลำดับ ประการที่สามวิชาที่เป็นศาสตร์นั้นจะต้องมีการศึกษาค้นคว้าวิจัยและทำการทดลองได้

หัวเรื่อง องค์กรวิชาชีพ - วิชาชีพครู

32 ประยุทธ ชูสอนและคนอื่น ๆ. (2548, กรกฎาคม - ธันวาคม). “รายงานผลการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ,” **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. 1(2) : 96-97.

บทความนี้กล่าวถึง รายงานผลการวิจัยเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ว่าด้วยการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบผลสำเร็จจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นชนิดสัดส่วน (proportion stratified sampling) รวมทั้งหมด 323 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำรวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ และแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การทดสอบค่าที วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version 11.5 และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ใช้โปรแกรม LISREL version 8.30 และผลการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับบ่อย และรายด้านเรียงตามลำดับคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยเฉพาะรายข้อที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และเน้นด้านคุณธรรม ศีลธรรมประกอบการตัดสินใจ สำหรับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ใช้แผนเชิงกลยุทธ์เป็นเครื่องมือในการบริหารและเปลี่ยนกรอบแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ (reframing) ผลการเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำพบว่าค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และระหว่างประสบการณ์การดำรงตำแหน่งผู้บริหารต่างช่วงเวลากัน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์บริหาร 11 ปี/ มากกว่ากับ 3-5 ปี มี 2 แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนโดยจัดลำดับความสำคัญองค์ประกอบต่าง ๆ พบว่า องค์ประกอบความเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีความสำคัญในลำดับสูง 3 รายการ คือ การกำหนดนโยบายและแผนงานที่เหมาะสม การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมุ่งพัฒนาผู้ร่วมงานให้ทำงานเต็มศักยภาพสำหรับองค์ประกอบที่มีลำดับความสำคัญในระดับน้อย 3

รายการคือ การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพได้อย่างเป็นระบบ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ และให้ความสำคัญทั้งสุขภาพจิตและสุขภาพกาย

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา

33 วีระชัย จิวะชาติ. (2548, มิถุนายน-กรกฎาคม). “การวางระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา,” **วารสารสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา**. 22(5) : 3 – 4.

บทความนี้กล่าวถึงมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังกล่าวได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนา ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ สังกัดสำนักงานพัฒนา ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อทำหน้าที่ในการกำกับและประสานให้เกิดการพัฒนา ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ได้ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนา ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาดังที่กล่าวมาแล้ว และเพื่อให้ ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบันมากกว่า 600,000 คน ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง จึงเห็นควรจัดวางระบบการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาตามกรอบแนวคิดของการพัฒนาต่อไป ดังนี้

การพัฒนาต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวนักเรียน การพัฒนาควรเกิดจากการต้องการของครู หรือบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาควรเป็นลักษณะ Site Based Development การพัฒนาควรมีหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละคน การพัฒนาควรสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ที่ปฏิบัติของครู และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาควรดำเนินการในรูปของเครือข่ายให้กระจายทั่วประเทศ การพัฒนาต้องสอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาต้องกระทำอย่างทั่วถึงและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา - การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

34 กำพล วันทา. (2548, พฤษภาคม-มิถุนายน). “การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรให้เป็นพนักงานราชการในตำแหน่งครู,” **วารสารศรีสะเกษ เขต 4**. 2 (7) : 34.

บทความนี้กล่าวถึง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 54 ซึ่งบัญญัติว่า “การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใด ต้องเป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด” นั้น เป็นการบัญญัติให้อำนาจ ก.ค.ศ. กำหนดวิทยฐานะให้เฉพาะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเท่านั้น ส่วนพนักงานราชการในตำแหน่งครูซึ่งมิได้ถือเป็นข้าราชการ ก.ค.ศ. จึงไม่อาจกำหนดให้มีวิทยฐานะได้ ประกอบกับพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 3 บัญญัติว่า “อัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งท้ายพระราชบัญญัตินี้” ดังนั้นแม้ว่าพนักงานราชการในตำแหน่งครูจะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ตามกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาก็ตาม พนักงานราชการในตำแหน่งครูดังกล่าวก็ไม่สามารถมีวิทยฐานะ และรับเงินวิทยฐานะตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการผลิต - การบรรจุและแต่งตั้ง

35 อดิศักดิ์ กรแก้ว. (2548, ตุลาคม - ธันวาคม). “ข้อคำนึงเกี่ยวกับการกำหนดโทษทางวินัย,” **วารสารครูอุบล เขต 4**. 3(4): 9-10.

บทความนี้กล่าวถึง การคำนึงถึงระดับโทษที่กฎหมายกำหนดไว้ ทั้งนี้ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 กำหนดโทษทางวินัยไว้ 3 ระดับ คือ

1. ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ลงโทษหรือไล่ออกหรือปลดออก
2. ความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ลงโทษลดขั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อนซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน
3. ความผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล –การกำหนดโทษทางวินัย

36 ฉัตรชัย ศุกระกาญจน์. (2548, มกราคม – มิถุนายน). “กระบวนการผลิตครู,” **วารสารวิชชา**. 25(1) : 66 – 70.

บทความนี้กล่าวถึงกระบวนการผลิตครูตามหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ว่าที่ผ่านมาจะเป็นหน้าที่ของมหาวิทยาลัย แต่การผลิตครูตามหลักสูตรใหม่จะเป็นความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและมหาวิทยาลัยโดยมีกระบวนการดังนี้ (1) การผลิตครูของโรงเรียนควรขยายผลไปยังโรงเรียนในเครือข่ายที่จะรองรับนักศึกษาหลักสูตรครูฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในขั้นต่าง ๆ ให้ครบถ้วนทุกโรงเรียน โดยเริ่มตั้งแต่ปีการศึกษา 2548 เป็นต้นไป (2) การผลิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีผู้เกี่ยวข้องอยู่ 2 ฝ่าย คือ อาจารย์และนักศึกษามหาวิทยาลัยควรจะสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับอาจารย์ผู้เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของนักศึกษาครู หลักสูตร 5 ปี ให้อาจารย์ได้รับทราบปรัชญา วัตถุประสงค์ของหลักสูตร คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ โครงสร้างหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนแนวการจัดการเรียนรู้ และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีมาตรฐานเดียวกัน (3) ในส่วนของนักศึกษาควรจัดทำเกณฑ์มาตรฐานการผลิตนักศึกษาครูหลักสูตร 5 ปี เตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในแต่ละขั้นตอนจนถึงการฝึกในปีสุดท้าย ซึ่งนักศึกษาจะต้องไปอยู่ที่โรงเรียนเป็นระยะเวลา 1 ปี การจัดส่งนักศึกษาไปฝึกประสบการณ์ในแต่ละครั้งควรจะจัดทำแผนปฏิบัติให้ชัดเจน โดยให้ทางโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนด้วย และให้ทางโรงเรียนได้นำแผนการฝึกนี้ไปเป็นแผนปฏิบัติของโรงเรียน ในการจัดการเรียนรู้ชุดวิชาต่าง ๆ มหาวิทยาลัยควรวางแผนเชิญครูในโรงเรียนมาร่วมสอนในชุดวิชาต่าง ๆ ตามความถนัดและความเชี่ยวชาญ เพื่อให้นักเรียนเรียนรู้จากครูชั้นวิชาชีพในโรงเรียนโดยตรง

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการผลิต

บทความจากหนังสือพิมพ์

37 คำหมาน คนไค. การลงโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548, 14 พฤศจิกายน). **มติชนรายวัน**. หน้า 26.

บทความนี้กล่าวถึง ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยวิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2548 ได้กำหนดถึงวิธีออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีสาระดังนี้ การลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำผิดวินัย ต้องทำคำสั่งหนังสือระบุ วัน เดือน และปี ในคำสั่งให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในเรื่องใด มาตราใด มีข้อพิจารณาและข้อสนับสนุนในการใช้ดุลพินิจอย่างไร และต้องระบุถึงสิทธิอุทธรณ์และระยะเวลาสำหรับการอุทธรณ์ไว้ในคำสั่งลงโทษนั้นด้วย การสั่ง

ลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ห้ามมิให้สั่งย้อนหลังไว้ก่อนออกคำสั่ง เว้นแต่ผู้นั้นถูกสั่งพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีตามที่ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ได้กำหนดให้สั่งลงโทษย้อนหลังก็ให้สั่งลงโทษย้อนหลังได้ การสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ ปกติต้องสั่งให้มีผลตั้งแต่วันที่มีคำสั่งแต่ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยวันออกจากราชการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้เป็นอย่างอื่น การสั่งเพิ่มโทษหรือลดโทษเป็นไล่ออกหรือปลดออกจากราชการ ปกติจะสั่งโดยให้ย้อนไปตามคำสั่งเดิม เว้นแต่คำสั่งเดิมไม่ถูกต้อง ก็ต้องสั่งโดยให้มีผลย้อนไปวันที่เดิม ต้องออกตามคำสั่งเดิม การสั่งเพิ่มโทษ หรือลดโทษซึ่งเป็นโทษในระดับเดียวกัน กล่าวคือ เป็นโทษวินัยไม่เหมือนกัน เช่น โทษตัดเงินเดือน เพิ่มโทษเป็นลดขั้นเงินเดือน หรือลดโทษเป็นภาคทัณฑ์ต้องย้อนหลังไปถึงวันที่คำสั่งลงโทษเดิมใช้บังคับ ทั้งนี้ การสั่งย้อนหลังดังกล่าวไม่มีผลกระทบถึงสิทธิประโยชน์ที่ผู้ถูกสั่งลงโทษได้รับไปแล้ว เช่น มีการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง หรือวิทยฐานะไปแล้ว ก็ไม่กระทบถึงสิ่งที่ผู้นั้นได้รับไปแล้ว แต่กรณีที่ลงโทษเป็นตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนจะต้องถูกงดการเลื่อนขั้นเงินเดือนในครั้งต่อครั้ง ถ้าลดโทษเป็นภาคทัณฑ์ก็ควรต้องคืนขั้นเงินเดือนให้ การแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความในคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษ ให้ทำคำสั่งเป็นหนังสือสำคัญแสดงเลขที่และวัน เดือน ปี ที่ออกคำสั่งเดิม ข้อความเดิมตอนที่แก้ไขเปลี่ยนแปลงและข้อความที่แก้ไขเปลี่ยนแปลงแล้ว และต้องแจ้งให้ผู้ถูกลงโทษทราบด้วย การสั่งลงโทษต้องแจ้งคำสั่งให้ผู้ถูกลงโทษทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันออกคำสั่ง โดยให้ผู้ถูกลงโทษ ลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งพร้อมทั้งวัน เดือน ปี ที่รับทราบ ถ้าผู้ถูกลงโทษ ไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่ง ให้ผู้แจ้งมอบสำเนาคำสั่งให้ผู้ถูกลงโทษแล้ว บันทึกลงวัน เดือน ปี เวลาและสถานที่ที่แจ้งและลงลายมือชื่อผู้แจ้งพร้อมทั้งพยานรู้เห็นเป็นหลักฐาน

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล - การลงโทษทางวินัย

38 สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา. (2548, 3 พฤศจิกายน). **คม ชัด ลึก**. หน้า 15.

บทความนี้กล่าวถึง ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ได้กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังนี้

มาตรฐานความรู้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรองโดยมีความรู้ดังต่อไปนี้ หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา นโยบายและการวางแผนการศึกษา การบริหารด้านวิชาการ การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคาร

สถานที่ การบริหารงานบุคคล การบริหารกิจการนักเรียน การประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารสถานศึกษา ที่คณะกรรมการคุรุสภารับรอง ประสบการณ์วิชาชีพ ต้องมีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนและต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหมวด / หัวหน้าสาย / หัวหน้างาน / ตำแหน่งบริหารอื่น ๆ ในสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

หัวเรื่อง องค์กรวิชาชีพ - มาตรฐานวิชาชีพ

39 สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. คุณสมบัติของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา. (2548, 20 ตุลาคม). **คม ชัด ลึก** . หน้า 12.

บทความนี้กล่าวถึงคุณสมบัติตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 กล่าวคือ ต้องมีมาตรฐานความรู้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิที่คุรุสภารับรอง และมีความรู้เกี่ยวกับหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา นโยบายและการวางแผนการศึกษา การบริหารด้านวิชาการ ด้านธุรการและการเงิน การบริหารงานบุคคล กิจการนักเรียน การประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน และคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้จะต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารสถานศึกษาและมีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี หรือมีประสบการณ์สอนและต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหมวดหรือหัวหน้าสายงานหรือตำแหน่งบริหารอื่น ๆ ในสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี แต่เนื่องจากพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ก่อนวันที่ 12 มิถุนายน 2546 ซึ่งเป็นวันที่กฎหมายฉบับนี้มีผลบังคับใช้มีสิทธิได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ โดยกำหนดให้ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2547 ให้สามารถยื่นคำขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2547 ให้สามารถยื่นคำขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาได้แต่ต้องขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูก่อน ซึ่งในทางปฏิบัติสามารถยื่นขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทั้งสองประเภทพร้อมกันได้เมื่อคุรุสภาตรวจคุณสมบัติและอนุมัติการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูแล้วจึงจะพิจารณาออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการผลิต - คุณสมบัติของผู้บริหาร

บทความจากข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

40 กลุ่มงานวินัยและนิติกร. (2547). **การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง**. สืบค้นเมื่อ 6 ธันวาคม 2548, จาก www.edulekk2.org/person-edu/vinai_html

การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงมีขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ ดังนี้ รับเรื่องร้องเรียนและสืบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้น ตามกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยเมื่อสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นแล้ว ปรากฏกรณีมีมูลการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงร่วมเป็นคณะกรรมการสอบสวนและพิจารณาตรวจสอบสำนวนการสอบสวนพิจารณาพยานหลักฐานและเสนอความเห็นเพื่อให้มีการพิจารณาสั่งลงโทษทางวินัยหรือให้ความเห็นในระดับโทษทางวินัยที่ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรงประสานงานกับหน่วยงานหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัย กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดร่วมกัน จัดทำสรุปรวบรวมเอกสารหลักฐาน การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการออกคำสั่งลงโทษตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล – การลงโทษทางวินัย

41 กลุ่มงานวินัยและนิติกร. (2547). **ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง**. สืบค้นเมื่อ 6 ธันวาคม 2548, จาก www.group.buriram.org/personal/lawger/htm/p3.htm

ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงมีขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติดังนี้ ให้คำปรึกษาแนะนำ อบรม และพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับกระบวนการดำเนินการทางวินัย รับเรื่องร้องเรียนพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง ร่วมเป็นคณะกรรมการสืบสวน/สอบสวนข้อเท็จจริง ตรวจสอบสำนวนการสืบสวน/สอบสวนข้อเท็จจริง และเสนอความเห็นต่อผู้มีอำนาจตามกฎหมาย เพื่อให้มีการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง หรือสั่งลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ดำเนินการออกคำสั่งลงโทษทางวินัย รายงานการดำเนินการทางวินัยต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาดำเนินการให้เป็นไปตามมติของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล - การลงโทษทางวินัย

42 กลุ่มงานพัฒนาบุคคล. (2547). **การรักษาราชการแทนกับการรักษาการในตำแหน่งต่างกันอย่างไร**. สืบค้นเมื่อ 6 ธันวาคม 2548, จาก www.surinedu3.org/moduler.php.2name

คำว่า “การรักษาราชการแทน” เป็นถ้อยคำที่ใช้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในหมวด 5 ตั้งแต่มาตรา 48 ถึงมาตรา 54 โดยบทบัญญัติในมาตราต่าง ๆ ดังกล่าวได้กล่าวถึงกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ กฎหมายได้กำหนดให้มีตำแหน่งใดบ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เป็นผู้รักษาราชการแทนในกรณีดังกล่าวนั้นได้ เริ่มตั้งแต่ตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงศึกษาธิการ (มาตรา 48) ไปจนถึงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา (ตามมาตรา 54) ส่วนคำว่า “รักษาการในตำแหน่ง” เป็นถ้อยคำที่ใช้ในมาตรา 68 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กล่าวถึงกรณีที่ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางศึกษาตำแหน่งใดว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ก็ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไป “รักษาการในตำแหน่ง” นั้นได้ปัญหาว่า เมื่อใดจะใช้คำว่า “รักษาราชการแทน” หรือ “รักษาการในตำแหน่ง” ถ้าดูในบทบัญญัติมาตรา 68 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ใช้ถ้อยคำความตอนต้นว่า “ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ...” โดยนัยดังกล่าวก็คือ ต้องไปดูกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการก่อนว่า ตำแหน่งใดบ้างที่กฎหมายกำหนดให้ “รักษาราชการแทน” ได้ เช่น กรณีตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ กฎหมายกำหนดให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้รักษาราชการแทน แต่ถ้าไม่มีตำแหน่งใดที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ เช่น กรณีตำแหน่งผู้ช่วยอำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ถ้าผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ซึ่งเป็นกรณีที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการไม่ได้กำหนดให้มีการรักษาราชการแทนในตำแหน่งนี้ไว้ กรณีนี้ก็ต้องใช้ “รักษาการในตำแหน่ง” ตามมาตรา 68 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล - การรักษาราชการแทน

43 โสภณ นุ่มทอง. (2547). **ก.ค.ศ. กับการเสริมสร้างประสิทธิภาพ (ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา)**. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ. สืบค้นเมื่อ 6 ธันวาคม 2548, จาก http://www.moe.go.th/wectcs/secretariate/station120704.htm

ด้วยมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้เสนอร่างพระราบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยที่ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวมีหมวดว่าด้วย “การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปรับปรุงราชการ” จำนวน 10 มาตรา เมื่อกฎหมายฉบับนี้มีผลบังคับใช้ ก.ค.ศ. จะต้องออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องหลายกรณี รวมทั้งจะออกกฎ ระเบียบ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้จัดทำร่างกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ให้พร้อมที่จะเสนอ ก.ค.ศ. และส่วนราชการที่เกี่ยวข้องต่อไป คือ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารเงินทุนหมุนเวียน เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินครู ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ เช่น ครูการศึกษาพิเศษ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน หลักเกณฑ์และวิธีการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ที่มีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานดีเด่นหรือผู้ที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ หลักเกณฑ์และวิธีการ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการจัดสวัสดิการให้แก่ครอบครัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นต้น

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล - หลักเกณฑ์และวิธีการ

44 กลุ่มงานพัฒนาบุคคล. (2547). **ขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติการขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตวิชาชีพ**. สืบค้นเมื่อ 6 ธันวาคม 2548, จาก www.edulekk2.org/person_edu/puttana_html

การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตวิชาชีพ ขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาและมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตรวจสอบและนำเสนอตามที่ผู้มีอำนาจหรือองค์กรวิชาชีพมอบหมายจัดทำทะเบียนควบคุม กำกับ ดูแล ผู้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพประสานองค์การวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถาบันการศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นมืออาชีพส่งเสริมการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

หัวเรื่อง องค์กรวิชาชีพ - ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

45 กลุ่มงานพัฒนาบุคคล. (2547). **สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.** สืบค้นเมื่อ 6 ธันวาคม 2548, จาก http://www.sobkroo.com/csob_15.htm

บทความนี้กล่าวถึง สาระสำคัญของพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับ สิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับเมื่อมีการเปลี่ยนตำแหน่งจากเดิมมาเป็นระบบวิทยฐานะ มี 4 วิทยฐานะ คือ ครู ครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญและครูเชี่ยวชาญพิเศษ วิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะเท่าเทียมกันถึงระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งแตกต่างจากเดิมก็คือ เดิมข้าราชการครูจะรับเงินเดือนสูงสุดถึงระดับ 9 ใหม่ จะรับเงินเดือนขั้นสูงสุดสูงกว่า อัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง ท้ายกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง (เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง ไม่ถือเป็นเงินเดือน) ตำแหน่งที่มีวิทยฐานะแล้ว สิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ เป็นผลดีด้านสิทธิประโยชน์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ (1) กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับเงินพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ (2) กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับเงินเพิ่ม ค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจ (3) กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับเงินวิทยพัฒน์ ในกรณีที่มีผลงานดีเด่นได้รับเชิดชูเกียรติ (4) กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ให้จัดสวัสดิการให้ครอบครัว (5) กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ คณะรัฐมนตรีอาจพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ เพื่อคำนวณบำเหน็จบำนาญได้ (6) กำหนดให้หน่วยงานการศึกษา จัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล - วิทยฐานะ

บรรณนิทัศน์หนังสือ ตำรา

บรรณนิทัศน์หนังสือ ตำรา เกี่ยวกับกฎหมายการศึกษาด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 43 เรื่อง ประกอบด้วยบรรณนิทัศน์ที่เรียงลำดับตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2538 – 2548 ดังนี้

1. บรรณนิทัศน์หนังสือ ตำรา ปีพุทธศักราช 2538 ลำดับที่ 01
2. บรรณนิทัศน์หนังสือ ตำรา ปีพุทธศักราช 2539 ลำดับที่ 02
3. บรรณนิทัศน์หนังสือ ตำรา ปีพุทธศักราช 2540 ลำดับที่ 03 - 04

4. บรรณนิทัศน์หนังสือ ตำรา ปีพุทธศักราช 2541 ลำดับที่ 05 - 07
5. บรรณนิทัศน์หนังสือ ตำรา ปีพุทธศักราช 2542 ลำดับที่ 08 - 10
6. บรรณนิทัศน์หนังสือ ตำรา ปีพุทธศักราช 2543 ลำดับที่ 11 - 18
7. บรรณนิทัศน์หนังสือ ตำรา ปีพุทธศักราช 2544 ลำดับที่ 19 - 26
8. บรรณนิทัศน์หนังสือ ตำรา ปีพุทธศักราช 2545 ลำดับที่ 27 - 29
9. บรรณนิทัศน์หนังสือ ตำรา ปีพุทธศักราช 2546 ลำดับที่ 30 - 34
10. บรรณนิทัศน์หนังสือ ตำรา ปีพุทธศักราช 2547 ลำดับที่ 35 - 37
11. บรรณนิทัศน์หนังสือ ตำรา ปีพุทธศักราช 2548 ลำดับที่ 38 – 43

01 สูตรไพศาล. (2539). **พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สูตรไพศาล.

หนังสือเล่มนี้กล่าวถึงการแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 มาตรา 48 คณาจารย์ประจำในสถาบันมีตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้ (1) ศาสตราจารย์ (2) รองศาสตราจารย์ (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (4) อาจารย์ ศาสตราจารย์ รอง ศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ต้องมีคุณวุฒิความสามารถทางการสอนและผลงานทางวิชาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู อาจารย์ต้องได้รับปริญญาชั้นใดชั้นหนึ่งหรือเทียบเท่าจากสถาบันหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่คณะกรรมการสภาสถาบันรับรอง หรือมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่มีการสอนในสถาบัน ศาสตราจารย์นั้น จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งโดยคำแนะนำของคณะกรรมการสภาสถาบัน มาตรา 49 ศาสตราจารย์พิเศษนั้น จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากผู้ซึ่งเป็นหรือเคยเป็นอาจารย์พิเศษในวิชาที่ผู้นั้นมีความชำนาญเป็นพิเศษ โดยคำแนะนำของคณะกรรมการสภาสถาบัน หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งและคุณสมบัติของศาสตราจารย์พิเศษ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของคณะกรรมการสภาสถาบัน มาตรา 50 คณะกรรมการสภาสถาบันอาจแต่งตั้งผู้ซึ่งมีคุณสมบัติเหมาะสมและมิได้เป็นคณาจารย์ประจำในสถาบันเป็นรองศาสตราจารย์พิเศษหรือผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษได้ สถาบันอาจแต่งตั้งผู้ซึ่งมีคุณสมบัติเหมาะสมและมิได้เป็นคณาจารย์ประจำในสถาบันเป็นอาจารย์พิเศษได้โดยคำแนะนำของคณบดีหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง และคุณสมบัติของรองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ และอาจารย์พิเศษ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของคณะกรรมการสภาสถาบัน มาตรา 51 ศาสตราจารย์ซึ่งมีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ และพ้นจากหน้าที่ในสถาบันไปแล้ว คณะกรรมการสภาสถาบันอาจแต่งตั้งให้เป็นศาสตราจารย์เกียรติคุณในวิชาที่ศาสตราจารย์นั้นมีความเชี่ยวชาญได้ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง

ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของคณะกรรมการสภาสถาบัน มาตรา 52 ให้ผู้เป็นศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ มีสิทธิ์ใช้ชื่อศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ แล้วแต่กรณี เป็นคำนำหน้านาม เพื่อแสดงวิทยฐานะได้ตลอดไป

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล – การแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ

02 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ . (2539) . **การปฏิรูปการฝึกหัดครู ร่วมกันคิด แบ่งกันทำ**. กรุงเทพฯ : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.

หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วยเนื้อหาสาระสำคัญของแผนหลักการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะต้องดำเนินการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบครบวงจร เชื่อมโยงสอดคล้องกับเป้าหมาย กระบวนการพัฒนาครูจึงเริ่มต้นด้วยระบบการสรรหาคนเข้าเรียนครู การพัฒนาคณาจารย์ผู้ที่จะเป็นตัวอย่างที่ดีของครู การปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอน ตลอดจนการปรับปรุงระบบการใช้และการพัฒนาครูประจำการ ภารกิจเหล่านี้จะสำเร็จลงได้ก็ด้วยมีการจัดระบบตำแหน่ง ระบบเงินเดือน ระบบแรงจูงใจที่เหมาะสม การให้มีสมาคมวิชาชีพครูที่เข้มแข็ง โดยจัดตั้งราชวิทยาลัยครุศาสตร์ การปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงมีจุดเน้นที่ประเด็นต่างๆ ดังนี้ การสรรหาคนเข้าเรียนวิชาชีพครู มีวัตถุประสงค์ที่จะสรรหาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพ มีความประพฤติเหมาะสมเข้ามาสู่วิชาชีพครูให้มากขึ้น คณาจารย์ทางครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ มีวัตถุประสงค์ที่จะส่งเสริมคณาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูให้เข้มแข็งทางวิชาการ การปฏิรูปการเรียนการสอนในสถาบันฝึกหัดครู มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนให้สามารถสร้างสรรค์คุณลักษณะบัณฑิตครูให้เป็นคนดี มองกว้าง คิดไกล และใฝ่รู้ การพัฒนาครูประจำการมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศให้เกิดประสิทธิผล การจัดตั้งราชวิทยาลัยครุศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อผดุงเกียรติคุณศักดิ์ศรีของวิชาชีพครู ตลอดจนรักษาสิทธิประโยชน์อันสมควรแก่การดำรงสถานะของความเป็นครู

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา – การพัฒนาครู

03 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). **แผนหลักการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครูและตุลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : เซเว่น พริ้นติ้ง กรุ๊ป จำกัด.

หนังสือเล่มนี้กล่าวถึง แผนหลักการปฏิรูปการฝึกหัดครู เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้นำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดเป้าหมายและดำเนินงานพัฒนาใน 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ การสรรหาคนเข้าเรียนวิชาชีพครู การพัฒนาคณาจารย์ทางครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ การปฏิรูปการเรียนการสอนในสถาบันฝึกหัดครูและการพัฒนาครูประจำการพร้อมทั้งได้นำเสนอแนวคิดและวิธีการในการจัดตั้งราชวิทยาลัยครุศาสตร์ ประกอบกับได้นำเสนอแผนหลักที่ระบุถึงความชัดเจนในอันที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงภายใต้หัวข้อ วัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์อย่างมากกับสถาบันการศึกษาที่ทำหน้าที่ในการผลิต พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะเห็นว่าเป็นแนวทางตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา - การพัฒนาบุคลากร

04 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2540). **ครูกับการพัฒนาตนเอง.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

หนังสือเล่มนี้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองของครู ซึ่งเป็นอีกกระบวนการหนึ่งของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความสอดคล้องกับข้อกำหนดของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ครูมีหน้าที่โดยตรงในการอบรมสั่งสอนให้เด็กประพฤติปฏิบัติตนไปในทางที่ดีงาม ครูจึงตกอยู่ในสถานะที่จะต้องระมัดระวังควบคุมพฤติกรรมของตนไปโดยปริยาย ดังนั้นจึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูจะต้องพยายามปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ นอกจากนั้นในฐานะปุถุชนคนธรรมดาคนหนึ่ง ครูมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเอง เพื่อนำตนเองให้ไปสู่ความเจริญงอกงามยิ่ง ๆ ขึ้นไป และวิธีการพัฒนาตนเองโดยทั่ว ๆ ไป มีอยู่ 2 วิธี คือ (1) การสำรวจตนเอง ได้แก่ การที่บุคคลมองตัวเองแล้ววิเคราะห์วิจารณ์ว่าตัวเองเป็นอย่างไร มีข้อบกพร่องอะไรที่จำเป็นต้องหาทางแก้ไขหรือพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น การสำรวจตนเองนี้จะทำได้ผลดีก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นสามารถมองตนเองอย่างตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริงโดยไม่เข้าข้างตัวเอง บุคคลนั้นจะต้องมีใจกว้างและยอมรับความจริงที่เป็นอยู่ (2) การให้ผู้อื่นวิพากษ์วิจารณ์ วิธีนี้จะช่วยให้เราได้รับข้อมูลจากบุคคลอื่น ๆ เกี่ยวกับตัวเรา ซึ่งตัวเราอาจไม่รู้มาก่อน เนื่องจากเป็นจุดบอดของตน การให้ผู้อื่นวิพากษ์วิจารณ์ตัวเรานี้ ช่วยให้เราได้ทราบความรู้สึกนึกคิดของบุคคลอื่นเกี่ยวกับตัวเราและการกระทำต่าง ๆ ของเรา ซึ่งถ้าเรานำมาพิจารณาและปรับปรุงแล้ว จะเป็นประโยชน์ต่อสัมพันธภาพระหว่างเรากับผู้อื่นด้วย

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา

05 ฐีระ ประวาลพฤกษ์. (2541). **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม.** กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.

หนังสือเล่มนี้กล่าวถึง การพัฒนาบุคคลการฝึกอบรมในแนวทางตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 การฝึกอบรม เป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจะต้องมีการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยการจัดฝึกอบรม สำหรับรายละเอียดในการฝึกอบรมสามารถเรียนรู้ได้ตั้งแต่การจัดหน่วยฝึกอบรม บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม วิทยากร ความต้องการในการฝึกอบรม การกำหนดวัตถุประสงค์การอบรม การจัดหลักสูตรและเลือก เนื้อหา เทคนิคการฝึกอบรม ได้แก่ การบรรยาย การอภิปราย การระดมสมอง การประชุม การสัมมนา การสาธิต การสอนแนะ สถานการณ์จำลอง การอบรมในงาน การฝึกหัดงาน เป็นต้น และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการอบรม รวมถึงการประเมินผลการฝึกอบรม ปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรมและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา-การฝึกอบรม

06 สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2541). **ครูในสหัสวรรษใหม่.** กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี จำกัด.

หนังสือเล่มนี้กล่าวถึงอาชีพครูกับการพัฒนาการเรียนการสอน บทบาทใหม่ของครูในวันนี้ คือ บทบาทของผู้สร้างประเทศชาติในอนาคตโดยผ่านทางศิษย์ซึ่งเป็นผู้ใหญ่ในวันหน้า ให้สอดคล้องกับการกำหนดนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในด้านการพัฒนาครูประจำการ โดยสร้างจิตสำนึกของความเป็นครู พัฒนาความรู้ความสามารถทั้งทางวิชาชีพครู ด้านวิชาการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ การประสานงานชุมชน และยกฐานะครูให้เทียบเท่ากับวิชาชีพอื่น มีการวิเคราะห์หาคำตอบในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ คือ ใครจะผลิตครูในรุ่นต่อไป ขนาดที่เหมาะสมของการฝึกหัดครู ปัญหาอุปสงค์อุปทานของครู การประกันและรับรองคุณภาพครู ซึ่งจะวัดความสำเร็จจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น เป็นแรงจูงใจในการทำงานของครูและเป็นเป้าหมายที่คาดหวังในการพัฒนาครูด้วยเช่นกัน

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา - การพัฒนาครู

07 สำนักพัฒนาข้าราชการครู สำนักงาน ก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ. (2541). **ระบบการพัฒนาข้าราชการครู**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

หนังสือเล่มนี้ กล่าวถึงองค์ประกอบของระบบการพัฒนาข้าราชการครูซึ่ง ประกอบด้วย ระบบการวางแผน ระบบการดำเนินการและระบบการประเมินผล ซึ่งแต่ละระบบมีขอบข่ายการดำเนินงานที่สำคัญโดยสรุปดังนี้ (1) ระบบการวางแผนพัฒนาประกอบด้วยนโยบายและแผน เป้าหมาย หลักเกณฑ์ หลักสูตร เครือข่ายการพัฒนา และเงิน/ทรัพยากรการพัฒนา (2) ระบบการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูโดยภาพรวมควรมีขั้นตอนดำเนินงาน คือ การนำเสนอ ก.ค. ให้ความเห็นชอบกับระบบพัฒนาข้าราชการครูการนำเสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบระบบพัฒนาข้าราชการครูเป็นนโยบายระดับชาติให้ ก.ค. ดำเนินการให้เป็นไปตามระบบพัฒนาข้าราชการครูนี้ โดยให้มีศูนย์ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูระดับภูมิภาคและให้มีเครือข่ายการพัฒนาข้าราชการครูระดับท้องถิ่น (3) ระบบการประเมินประกอบด้วย หลักการประเมินผลการพัฒนาและผู้รับผิดชอบการประเมินโดยหน่วยงานที่รับผิดชอบและเครือข่ายการพัฒนา

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา

08 มนตรี จุฬาวัฒนทล. (2542). **นโยบายการผลิตและการพัฒนาครู,** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

หนังสือเล่มนี้กล่าวถึงการกำหนดนโยบายการผลิตและการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 จากการศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาวิชาชีพครูในต่างประเทศ พบว่า นโยบายหลักคือ การยกระดับคุณภาพวิชาชีพครู โดยใช้มาตรการ คือ การออกกฎหมายกำหนดมาตรฐานคุณภาพของวิชาชีพครู การกำหนดให้มีระบบประเมินคุณภาพครูในลักษณะต่าง ๆ การใช้มาตรการทางด้านการเงินและค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กับคุณภาพและผลงานของครู การกำหนดให้ครูพัฒนาความรู้ และทักษะอย่างต่อเนื่อง การใช้ระบบเครือข่าย และความร่วมมือระหว่างสถาบันผลิตครู ผู้ใช้ครู และชุมชน ในการผลิตครูให้เหมาะสมกับความต้องการ ดังนั้นนโยบายใหม่สำหรับการผลิตและพัฒนาครูไทย คือการสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู เพื่อจูงใจให้ครูเก่ง ครูดี ยังคงเป็นครูต่อไป โดยใช้กลยุทธ์หลักคือ การจัดให้มีระบบประกันคุณภาพครู มี 4 องค์ประกอบคือ การพัฒนาครู การประเมินคุณภาพครู การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู การตอบแทนและการยกย่องครู ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู คุรุสภา สถาบันผลิตครู และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูจะต้องปรับกฎข้อบังคับ อำนาจ หน้าที่ และบุคลากรให้สามารถร่วมดำเนินการในระบบประกันคุณภาพครู เพื่อให้มีผู้นำในการปฏิรูปวิชาชีพครู ควรจัดตั้งราชวิทยาลัยครุศาสตร์เป็นองค์กรวิชาชีพครู ตามบทบัญญัติในพระราชบัญญัติวิชาชีพครู (มาตรา 53)

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการผลิตและการพัฒนา

09 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **กฎหมาย และระเบียบในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วยเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครู ตามกฎของคณะกรรมการข้าราชการครูที่กำหนดไว้คือ การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครู ประจำปีให้เลื่อนได้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคมของปีที่ได้เลื่อน ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของระดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งหรือเท่าเงินเดือนระดับเดิมที่ได้รับการพิจารณาขั้นเงินเดือนประจำปี ครึ่งขั้น หนึ่งขั้น หนึ่งขั้นครึ่ง และสองขั้นให้พิจารณาตามกฎของคณะกรรมการข้าราชการครู โดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำผลการประเมินการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้รับรายงานผลการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาแล้ว จึงให้เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการผู้นั้นได้ สำหรับผู้ที่ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ สามารถเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ปีละหนึ่งขั้น โดยต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ สำหรับผู้ที่กระทำผิดวินัย หรือถูกฟ้องในคดีต่าง ๆ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อนต่อเมื่อผลการสอบสวนหรือตัดสินคดีความ
ต่าง ๆ แล้ว จึงดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด โดยพิจารณาจากผลการสอบสวนและการตัดสินคดีนั้น ๆ สำหรับการเกษียณอายุให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ 30 กันยายนของปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากราชการ สำหรับการตายหรือออกจากราชการไม่ว่าด้วยเหตุใดหลังวันที่ 1 ตุลาคม แต่ก่อนจะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปถึงวันที่ 1 ตุลาคมของปีที่จะได้เลื่อน การขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ มีเหตุผลเลื่อนขั้นเป็นกรณีพิเศษได้ โดยให้ผู้มีอำนาจเสนออนุกรรมการคณะกรรมการข้าราชการครูกรมเพื่อพิจารณาเฉพาะรายได้ครึ่งขั้น หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นของคณะกรรมการข้าราชการครูหากยังมิได้กำหนดไว้อนุโลมให้ใช้หลักเกณฑ์ตามระเบียบของข้าราชการพลเรือนได้ การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณให้นำผลการปฏิบัติงานและข้อมูลเกี่ยวกับการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสม และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ มาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล - การเลื่อนขั้นเงินเดือน

10 พนม พงษ์ไพบูลย์. (2542). **การวิเคราะห์ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ ในรูปแบบของนโยบายและแผน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.

หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วยสาระเกี่ยวกับมาตรการปฏิรูประบบ กระบวนการผลิต การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และการพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้ จัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ จัดตั้งองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐและระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา การผลิตและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการผลิต และ การพัฒนา

11 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2543). **การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูกรณีที่มีเหตุพิเศษ**. กรุงเทพฯ : กองวิชาการบริหารงานบุคคล.

หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วยสาระเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู ตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 กรณีอื่นที่ ก.ค. อนุมัติเพิ่มเติม ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1304 (สนร.)/ว 1 ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2540

การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู โดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขันตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 และที่แก้ไขเพิ่มเติมนั้นคณะกรรมการข้าราชการครู ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกไว้ 3 กรณี คือ (1) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนรัฐบาล (2) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาใน

วิชาชีพขาดแคลน ที่คณะกรรมการข้าราชการครู กำหนด และ (3) กรณีอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการครูอนุมัตินั้น หมายถึง กรณีที่มีเหตุพิเศษ อาทิ หน่วยงานทางการศึกษาต้องการดำเนินการสรรหาบุคคลเป็นข้าราชการครู ตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมที่จะเป็นครู และเป็นไปตามความต้องการของสถานศึกษา รวมทั้งนโยบายการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการเอง ก.ค. จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู กรณีอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการครูอนุมัติขึ้น

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการผลิต – การคัดเลือกบุคลากร

12 สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). **ร่างสาระสำคัญของนโยบายการจัดตั้งกองทุนส่งเสริม ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วยสาระสำคัญของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 55 วรรคสอง ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งกล่าวถึงการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมในประเทศไทยดังนี้ กองทุน สมาน-คุณหญิงเบญจา มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนวิชาภาษาไทยและวิชาสังคมศึกษา ส่งเสริมการศึกษา การศาสนา และสาธารณประโยชน์ กองทุนกิตติเมธี มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสรรค์ความก้าวหน้าและความเป็นเลิศทางวิชาการแก่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช รางวัลมหาวิทยาลัยมหิดล-บีบราวน์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและให้การสนับสนุนบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยไม่จำกัดสถาบัน ทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย มูลนิธิส่งเสริมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีพระราชูปถัมภ์ (ส.ว.ท.) มีวัตถุประสงค์เพื่อ ให้การสนับสนุนแก่กิจกรรมหรือดำเนินการอื่นใดที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศไทย ร่วมมือกับองค์กรการกุศลอื่น ๆ กองทุนสนับสนุนการวิจัย (Thailand Research Fund) จัดตั้งตามพระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุน การวิจัย พ.ศ. 2535 มีสถานภาพเป็นกองทุนนิติบุคคล โดยให้โอนเงินงบประมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยและให้มีอำนาจกระทำการใด ๆ กองทุนเพื่อการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นกองทุนภายใต้การดูแลของคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งได้ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารกองทุน มีวัตถุประสงค์ เพื่อการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. 2542 มูลนิธิรางวัลคุรุสภา มีวัตถุประสงค์เพื่อ จัดสรรเงินรางวัลแก่ครูที่ได้รับการพิจารณาจากอนุกรรมการสรรหาครูผู้ปฏิบัติงานมีผลงานดีเด่นและคณะอำนวยการคุรุสภาพิจารณาอนุมัติแล้ว

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ดำเนินการให้รางวัล มีวัตถุประสงค์ เพื่อยกย่องครูที่มีผลงานดีเด่นและมีแนวคิดเชิงนวัตกรรมในการพัฒนาการฝึกหัดครู

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล - กองทุน

13 สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). **สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู.** กรุงเทพฯ : บริษัท ที.พี.พริ้นท์ จำกัด.

หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วยสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู คือ ประการที่หนึ่ง ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเพื่อเป็นการประกันคุณภาพและพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 53 วรรค 2 ประการที่สอง วิธีการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูต้องผ่านกระบวนการวิจัยเอกสารผ่านการประชาพิจารณ์ ผ่านการสำรวจประชามติ ประการที่สาม บทบาทและความสำคัญของการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มี 5 ระดับ คือ ครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษและครูผู้ทรงคุณวุฒิ ประการที่สี่ ผู้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ได้แก่ ครูซึ่งเป็นบุคลากรวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอน ประการที่ห้า การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นอำนาจหน้าที่ของรัฐ ซึ่งต้องดำเนินการตามมาตรฐานวิชาชีพครู ประการที่หก ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้ มีองค์กรวิชาชีพครูมีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวง ประการที่เจ็ด ตั้งชื่อองค์กรนี้ว่า “สภาวิชาชีพครู” และ “องค์กรวิชาชีพครู” ประการที่แปด กำหนดโครงสร้างองค์กรวิชาชีพครู ประการที่เก้า สภาวิชาชีพครู มีอำนาจหน้าที่บริหาร ควบคุม ดูแลกิจการทั่วไปขององค์กรวิชาชีพครู ประการที่สิบ องค์ประกอบของคณะกรรมการสภาวิชาชีพครู กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการสภาวิชาชีพครูเดือนละ 1 ครั้ง ประการที่สิบเอ็ด กำหนดวัตถุประสงค์ของสำนักงานสภาวิชาชีพครู ประการที่สิบสอง กำหนดหลักการสำหรับผู้มีสิทธิสมัครเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพครู ประการที่สิบสาม การกำกับดูแลการบริหารสำนักงานสภาวิชาชีพครู ดำเนินการโดยตรวจสอบจากสมาชิกและคณะกรรมการต้องติดตามประเมินผลสำนักงานสภาวิชาชีพครู ประการที่สิบสี่ กำหนดประเภทของใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู 3 ประเภท คือ แบบเฉพาะกาล แบบมาตรฐาน และแบบถาวร ประการที่สิบห้า กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ประการที่สิบหก กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ประการที่สิบเจ็ด กำหนดวิธีการพิจารณาออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ประการที่สิบแปด กำหนดหลักการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ประการที่สิบเก้า กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ประการที่ยี่สิบ โอกาสที่จะได้รับการ

ประเมินคือ ปีการศึกษาละ 2 ครั้ง ประการที่ยี่สิบเอ็ด การต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูต้องผ่านขั้นตอนตามการบังคับบัญชา ประการที่ยี่สิบสอง การพักใช้และการเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู สามารถทำได้เมื่อครูทำผิดจรรยาบรรณ หรือผลการปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐาน ประการที่ยี่สิบสาม ผู้ที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจะต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพครู กรณีที่มีการฝ่าฝืนจะถูกสอบสวนเพื่อลงโทษ

หัวเรื่อง องค์กรวิชาชีพ – ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

14 สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). **ข้อเสนอเชิงนโยบายการปฏิรูปวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ วัฒนาพานิช.

หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วยเนื้อหาสาระสำคัญของพระราชบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ซึ่งกล่าวถึงผู้มีสิทธิสมัครเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพครูว่า โดยหลักการต้องเป็นผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเท่านั้นจึงจะสมัครเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพครูได้ ในกรณีนี้ได้แก่ ครู รัฐ และเอกชน ในสถานศึกษาในระบบและนอกระบบ สมาชิกสภาวิชาชีพครู แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือสมาชิกสามัญ และสมาชิกวิสามัญ เกี่ยวกับคุณสมบัติของสมาชิก คือ ต้องมีสัญชาติไทย อายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์มีความรู้ในวิชาชีพครู โดยได้รับปริญญาบัตร ประกาศนียบัตร หรือวุฒิบัตรในวิชาการศึกษาและเป็นสมาชิกของสมาคมวิชาชีพที่สภาครูรับรอง ไม่เป็นผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณ ไม่เคยต้องโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในคดีที่เป็นการประพฤติผิดจรรยาบรรณเป็นที่เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพตามบทที่กำหนดไว้ในข้อบังคับสภาวิชาชีพครู ไม่เป็นผู้มีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือไม่เป็นโรคที่กำหนดในข้อบังคับสภาวิชาชีพครู หน้าที่ของสมาชิกของสภาวิชาชีพครู คือสำหรับสมาชิกสามัญ มีสิทธิแสดงความคิดเห็นและออกเสียงลงคะแนนในการประชุมใหญ่สภาวิชาชีพครู แสดงความคิดเห็น และออกเสียงลงคะแนนในการประชุมใหญ่สภาวิชาชีพครู แสดงความคิดเห็นและซักถามในหนังสือเกี่ยวกับกิจการของสภาวิชาชีพครู ส่งไปยังคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหากสมาชิกร่วมกันตั้งแต่ 15 คนขึ้นไป และเมื่อข้อเสนอให้คณะกรรมการพิจารณา คณะกรรมการต้องพิจารณาและแจ้งผลให้ผู้เสนอทราบ มีสิทธิ เลือก รับเลือกตั้ง หรือรับแต่งตั้งเป็นกรรมการ ต้องชำระค่าจดทะเบียนสมาชิก ค่าบำรุงตามข้อบังคับ ต้องผดุงไว้ซึ่งเกียรติแห่งวิชาชีพและปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ ในส่วนของสิทธิและหน้าที่ของสมาชิกสมทบเหมือนสมาชิกสามัญทุกประการยกเว้นไม่มีสิทธิเกี่ยวกับการออกเสียงลงคะแนน การเลือก การรับเลือกตั้ง หรือรับแต่งตั้งเป็นกรรมการ การสิ้นสุดสมาชิกภาพของสมาชิก มี 3 กรณี คือ ตาย ลาออก และคณะกรรมการมีมติให้พ้นสมาชิกภาพ เพราะขาดคุณสมบัติการเป็นสมาชิกของสภาวิชาชีพครู

หัวเรื่อง องค์กรวิชาชีพ - สภาวิชาชีพครู

15 สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). **สาระสำคัญของนโยบายการผลิตและพัฒนาครู**. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.

หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วยเนื้อหาสาระเกี่ยวกับนโยบายการผลิต และพัฒนาครู กล่าวคือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูและการปฏิรูปการศึกษาโดยจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาของชาติ ซึ่งก็คือพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาฉบับแรกของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งระบบ ครบกระบวนการเพื่อให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง โดยเฉพาะในมาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง โดยรัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ในการพัฒนานโยบายการผลิต และการพัฒนาครูครั้งนี้ ได้ดำเนินการสร้างองค์ความรู้ จากองค์ความรู้นำสู่ข้อเสนอเกี่ยวกับนโยบาย การผลิต และพัฒนาครู ให้เป็นครูเพื่อปฏิรูปการศึกษาเพื่อคุณภาพของเยาวชนไทยในอนาคต เพื่อยกระดับมาตรฐานของวิชาชีพครู และเพื่อความก้าวหน้าและความวัฒนาของสังคมไทย

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา

16 ดิเรก พรสีมา. (2543). **ปฏิรูปการศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ส.รุ่งทิพย์ออฟเซ็ท.

หนังสือเล่มนี้กล่าวถึง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ว่าเป็นพระราชบัญญัติการศึกษาฉบับแรก ที่ทำให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงซึ่งผู้บริหารการศึกษาทั้งของคนไทยและต่างประเทศได้กำหนดและอธิบายลักษณะของวิชาชีพชั้นสูงไว้ดังนี้ เป็นวิชาชีพที่มีเอกลักษณ์ของตนเอง และเป็นวิชาชีพที่จำเป็นต่อสังคม เป็นวิชาชีพที่ต้องใช้สติปัญญาในการทำงาน สมาชิกวิชาชีพต้องใช้ปัญญาในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจารณญาณในการประกอบอาชีพและแก้ปัญหาที่เกิดจากการประกอบอาชีพ เป็นวิชาชีพที่ต้องใช้เวลาในการศึกษาค้นคว้าเป็นเวลานาน โดยกำหนดเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำว่าจะต้องไม่น้อยกว่า 4 ปี หลังสำเร็จระดับมัธยมศึกษาจึงจะทำให้สมาชิกวิชาชีพมีความรู้ความสามารถพอที่จะประกอบอาชีพได้ ผู้เป็นสมาชิกวิชาชีพมีอิสระในการใช้วิจารณญาณ

ความรู้ความสามารถในการตัดสินใจปฏิบัติงาน สมาชิกวิชาชีพต้องมีความรับผิดชอบ คือรับผิดและชอบต่อการกระทำที่ก่อให้เกิดผลเสียและผลดีต่อผู้รับบริการอันเนื่องมาจากการตัดสินใจของตน สมาชิกวิชาชีพจะปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของสังคมมากกว่าอามิสสินจ้าง สมาชิกวิชาชีพจะมีองค์กรวิชาชีพของตนคอยกำกับควบคุมผู้ที่อยู่ในวิชาชีพเดียวกัน สมาชิกวิชาชีพจะมีการศึกษา วิจัยและพัฒนาวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง องค์กรวิชาชีพจะมีจรรยาบรรณให้สมาชิกวิชาชีพปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

หัวเรื่อง องค์กรวิชาชีพ - วิชาชีพครู

17 กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). **คำอธิบายประกอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วยคำอธิบายจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 54 ว่าด้วยให้มีองค์กรกลางบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐและระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูโดยยึดหลักดังนี้ (1) กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ (2) ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (3) กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ (4) พัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา สำหรับครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาเท่านั้น ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน ต้องมีใบประกอบวิชาชีพประกอบและสำหรับผู้ที่ไม่ต้องมีใบประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาตามมาตรา 53 ได้แก่ 1) บุคลากรทางการศึกษาที่จัดการศึกษาตามอัธยาศัย 2) สถานศึกษาที่เป็นศูนย์การเรียนตามนัยมาตรา 18(3) 3) ผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือเขตพื้นที่การศึกษา (ผู้อำนวยการกอง, รองอธิบดี, อธิบดี, รองปลัดและปลัดกระทรวง เป็นต้น) 4) วิทยากรพิเศษทางการศึกษา 5) สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับปริญญา และ รายละเอียดการดำเนินการออกใบประกอบวิชาชีพดังกล่าวให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนดซึ่งจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 3 ปี นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ ใช้บังคับ ตามมาตรา 73

หัวเรื่อง องค์กรวิชาชีพ – องค์กรบริหารงาน

18 วิชัย ตันศิริ. (2543). **คำอธิบายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.

หนังสือเล่มนี้กล่าวถึงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในหมวด 7 วางหลักการและมาตรการที่จะส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนา ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตามหลักการ วรรค 4 มาตรา 9 หลักการและมาตรการดังกล่าวมี 3 ประการ ดังนี้ (1) จัดให้มีระบบการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง และกองทุนพัฒนา (2) ส่งเสริมองค์กรวิชาชีพครูให้เข้มแข็งและมีบทบาทหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ และมีอำนาจออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (3) จัดระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูโดยเน้นการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และมีระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการเหมาะสมกับวิชาชีพและมีกองทุนส่งเสริมครูในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มาตราในหมวดนี้มีทั้งหมด 6 มาตรา ได้แก่ มาตรา 52 กล่าวถึงกระบวนการผลิตและพัฒนา รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณและการจัดตั้งกองทุน มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวง มาตรา 54 ให้มีองค์กรกลางในการบริหารงานของข้าราชการครู มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ มาตรา 56 กล่าวถึง การพัฒนามาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา

19 ยนต์ ชุ่มจิต. (2544). **การพัฒนาครู.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

หนังสือเล่มนี้กล่าวถึงการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครู มีเนื้อหาประกอบด้วยความรู้ที่เป็นทฤษฎีและหลักการทั่วไปที่นักวิชาการศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาและส่งเสริมครู และบุคลากรทางการศึกษาตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กำหนดไว้ เช่น ลักษณะการพัฒนาครู ลักษณะของวิชาการศึกษา ภารกิจของครู และพฤติกรรมครู การประเมินพฤติกรรมครู คุณลักษณะของครู ปัจจัยแวดล้อมเพื่อการพัฒนาครู และงานท้าทายในการพัฒนาครู นอกจากนี้ยังมีเทคนิคหรือวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาครู ได้แก่ การจัดการฝึกอบรมประจำการ การพัฒนาครูเป็นรายบุคคลภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียน การพัฒนาครูเป็นกลุ่มด้วยเทคนิคต่าง ๆ การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการทางคลินิค และการนิเทศโดยยึดจุดประสงค์ทางการสอน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง มีความเจริญก้าวหน้าหรือมีความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงประสงค์

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา - การพัฒนาครู

20 สำนักพัฒนาการฝึกหัดครู สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. (2544). **ระบบกระบวนการใหม่ในการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : วี ไอ พี สาสน์.

หนังสือเล่มนี้กล่าวถึง มาตรการสำคัญที่จะทำให้ครูมีคุณภาพ คือ การมีคณาจารย์คุณภาพ การมีระบบและกระบวนการที่ดีในการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ม.52) ได้กำหนดให้กระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่งเสริมให้มีระบบและกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานที่เหมาะสมกับเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ระบบและกระบวนการใหม่ฯ นี้ จะจำแนกเป็น 5 ระบบย่อย คือ (1) ระบบและกระบวนการใหม่ในการผลิตครู (2) ระบบและกระบวนการใหม่ในการพัฒนาครู (3) ระบบและกระบวนการใหม่ในการผลิตผู้บริหารการศึกษา (4) ระบบและกระบวนการใหม่ในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (5) ระบบและกระบวนการใหม่ในการพัฒนาคณาจารย์สถาบันผลิตและพัฒนาครู ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการผลิตและการพัฒนา

21 สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). **รายงานเพื่อการปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วยสาระของบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งกล่าวถึงระบบการควบคุมวิชาชีพโดยลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของการเป็นวิชาชีพชั้นสูงคือ การมีองค์กรวิชาชีพที่ทำหน้าที่กำกับดูแล ควบคุมวิชาชีพ จึงกำหนดให้มี “สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา” เป็นองค์กรวิชาชีพทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ โดยกำหนดให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ โดยในระยะแรกกำหนดให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ 2 ประเภท คือ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา ทั้งนี้ได้กำหนดให้ครูและศึกษานิเทศก์ทุกคนต้องมี ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ส่วนผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้บริหารสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษาต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่

สภาครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด และเพื่อให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจึงกำหนดให้มีการประเมินเพื่อต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทุกรอบระยะเวลา 5 ปี

หัวเรื่อง องค์กรวิชาชีพ - การควบคุมวิชาชีพ

22 สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2544). **การจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.

หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วยสาระสำคัญเกี่ยวกับหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนพัฒนาวิชาชีพครู คือ บริหารและพัฒนากองทุนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆ จัดกิจกรรมหารายได้สมทบกองทุน แต่งตั้งผู้ตรวจสอบบัญชีกองทุน แสดงบัญชีรายได้รายจ่ายและงบดุลของกองทุน เสนอคณะกรรมการอำนวยการคุรุสภาเพื่อทราบทุกปี วินิจฉัยชี้ขาดเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น คำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนพัฒนาวิชาชีพครูให้ถือเป็นที่สุด นอกจากนี้ ยังกำหนดให้มีกรรมการที่ปรึกษาคณะกรรมการกองทุนพัฒนาวิชาชีพครู ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการสภาสถาบันราชภัฏ อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน อธิบดีกรมพลศึกษา อธิบดีกรมศิลปากร อธิบดีกรมสามัญศึกษา อธิบดีกรมอาชีวศึกษา อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ทำหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษาการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนพัฒนาวิชาชีพครู

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล - กองทุน

23 สำนักพัฒนาการฝึกหัดครู สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. (2544). **ระบบและกระบวนการใหม่ในการผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ วี ไอ พี สาส์น.

หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วยเนื้อหาสาระเกี่ยวกับระบบการพัฒนา และส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แบ่งการดำเนินงานเป็น 2 ระยะ คือ ระยะเตรียมการ และระยะยาว ในระยะเตรียมการ เพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างความมั่นใจในการดำเนินงานตามแนวปฏิรูปการศึกษาให้กับครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง สำนักงานปฏิรูปการศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจึงจัดทำโครงการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้นำชุมชน และผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนการดำเนินงานในระยะยาวมีการดำเนินการเพื่อพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

การจัดตั้งสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นสถาบันบริหารการพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาร่วมกับสถาบันการศึกษา สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งนี้ เพื่อให้มีการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรประจำการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง กำหนดให้มีกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และกำหนดให้มีกองทุนราชคุรุเมธีซึ่งเป็นกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถริเริ่มสร้างสรรค์ และผลิตผลงานที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และยกย่องเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นและเป็นคนดี

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา

24 สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). **รายละเอียดเกี่ยวกับการจัดระบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

หนังสือเล่มนี้กล่าวถึงส่วนของสาระเกี่ยวกับการพักใช้และการเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ในส่วนของการพักใช้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูมี 4 กรณี คือ กรณีเป็นผู้ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพที่สภาครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด กรณีเป็นผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการพัฒนา หรือผลการพัฒนาไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภาครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด กรณีเป็นผู้ที่ประพฤติตนไม่เป็นไปตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ กรณีเป็นผู้ที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดมาตรฐาน หรือจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างร้ายแรง และอยู่ระหว่างการสอบสวน แต่ยังไม่มีข้อยุติ ในส่วนของการเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มี 4 กรณี คือ กรณีเป็นผู้ขาดคุณสมบัติในการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู กรณีเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพที่กำหนด กรณีเป็นผู้ที่ไม่เข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หรือผลการพัฒนาไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภาครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด และส่งผลเสียหายต่อการประกอบวิชาชีพครูอย่างร้ายแรง กรณีเป็นผู้ที่ประพฤติตนผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างร้ายแรง จนมิอาจให้ปฏิบัติวิชาชีพต่อได้อีกต่อไป

หัวเรื่อง องค์กรวิชาชีพ - ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

25 สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). **การจัดเตรียมระบบพัฒนาประสิทธิภาพของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักปฏิรูปการศึกษา.

หนังสือเล่มนี้กล่าวถึง การจัดเตรียมระบบพัฒนาประสิทธิภาพของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตามหมวด 7 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่สอดคล้องทั้งในระบบการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา แผนพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ระบบควบคุมวิชาชีพ และระบบบริหารงานบุคคล โดยเน้นการเตรียมระบบพัฒนาประสิทธิภาพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้ (1) การเตรียมความพร้อมแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้นำ ชุมชนและผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีสาระสำคัญของโครงการพัฒนาที่กำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินงาน การประเมินความก้าวหน้าในการดำเนินงาน (2) การเตรียมการปฏิรูปกระบวนการผลิตครู สถาบันผลิตครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยคำนึงถึงการปฏิรูปให้มีมาตรฐานวิชาชีพ และมีการปฏิรูปอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้มีการวิเคราะห์ให้เห็นถึงสภาพปัจจุบันของการผลิตครู สถาบันผลิตครู นโยบายการปฏิรูป แผนการปฏิรูป

และโครงการปฏิรูป (3) การเตรียมแผนการผลิตตามความต้องการกำลังคน ด้านการผลิตบัณฑิตครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ สภาพปัจจุบันของการใช้ครู

นโยบายและแผนชาติในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงแผนปฏิรูปความเชื่อมั่นศรัทธาในวิชาชีพครูใน “โครงการครูแห่งอนาคต”

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการผลิตและพัฒนา

26 ธีระพล อรุณะกสิการ และคนอื่นๆ. (2544). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด.

หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วยเนื้อหาสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล - กองทุน

27 สุวัฒน์ เงินฉ่ำ. (2545). **หมายเหตุการณ์ศึกษาไทย : รวมข้อเขียน สปศ. และบทความคัดสรรว่าด้วยปฏิรูปการศึกษา 2543 – 2545**. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (สปญ.).

หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วยสาระเกี่ยวกับมาตรฐานวิทยฐานะที่ทางสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (สปศ.) ได้จัดทำขึ้น โดยได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูทั้ง 4 วิทยฐานะออกเป็น 5 ภารกิจ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การเอาใจใส่ดูแลผู้เรียน การพัฒนาตนเอง การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และเพิ่มความรับผิดชอบตามวิทยฐานะด้วย โดยสรุป ความรับผิดชอบของครู 4 วิทยฐานะ มีดังนี้ ครูปฏิบัติการ จะต้องส่งเสริมการเรียนรู้ในลักษณะองค์รวม โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เอาใจใส่ดูแลแก้ปัญหาและส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ครูชำนาญการ นอกจากจะยึดผู้เรียนเป็นสำคัญแล้วยังต้องมีวิธีการหลากหลายในการค้นหาแหล่งเรียนรู้ มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยและพัฒนาหลักสูตร นำวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอน เอาใจใส่พฤติกรรมผู้เรียนโดยการวิเคราะห์และศึกษาอย่างเป็นระบบ

โดยใช้กระบวนการที่เชื่อถือได้ ครูเชี่ยวชาญ จะต้องเหนือกว่าครูทั้ง 2 วิทยฐานะ แล้วยังต้องสามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือเพื่อนครู สามารถคิดค้นนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นผู้นำในการแก้ปัญหา รู้จักพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กร พัฒนาการทำงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ ประพฤติตนในลักษณะของปูชนียบุคคล สังคมเกิดความเชื่อมั่นศรัทธา สุดท้ายคือ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องเป็นผู้นำและสร้างผู้นำในการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้ปรากฏ นอกจากนี้ ยังต้องรู้จักการแก้ปัญหาและส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนโดยการวิเคราะห์ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง เป็นผู้นำในการคิดแก้ปัญหา และวางระบบป้องกัน พร้อมทั้งปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพและเป็นตัวอย่างที่ดีในสังคมอีกด้วย ไม่ว่าจะเป็นครูอยู่ในวิทยฐานะใด จะต้องสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อพัฒนางานและการจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนและสังคมให้ไปด้วยกันได้

หัวเรื่อง องค์กรวิชาชีพ - มาตรฐานวิทยฐานะ

28 ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2545). **ความเป็นครูไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัท ก.พลพิมพ์.

หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วยสาระสำคัญเกี่ยวกับวิชาชีพครูและองค์กรวิชาชีพครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งหมดจะมีตำแหน่งเป็นครู กฎหมายรองรับหรือจัดตั้งขึ้นโดยการบังคับของกฎหมาย องค์กรเหล่านี้ครูต้องเป็นสมาชิกหรือเกี่ยวข้องโดยปริยาย และองค์กรตามกฎหมายที่ครูควรทราบมีดังนี้

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดตั้งสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพครู จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดตั้งสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา สมาคมที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพครู นอกจากที่กล่าวมานี้ ครูยังคงต้องผูกพันกับองค์กรวิชาชีพครูอื่น ๆ อีกตามสมควร

หัวเรื่อง องค์กรวิชาชีพ - วิชาชีพครู

29 ธีระ รุญเจริญ. (2545). **การบริการเพื่อการปฏิรูปการเรียน**. กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง จำกัด.

หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วยเนื้อหาสาระเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในด้านศักยภาพเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่ง พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 53 ได้กำหนดให้ผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาจะปฏิบัติหน้าที่ได้จะต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ การบริหารการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษากำหนด ซึ่งจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง นั่นคือจะต้องเป็นผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ ในเรื่องนี้ สำนักงานปฏิรูปการศึกษา ได้กำหนดไว้ว่า วิชาชีพชั้นสูง คือวิชาชีพที่มีการควบคุมคุณภาพและมาตรฐานของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยได้เสนอมาตรการไว้คือ มีองค์กรที่ทำหน้าที่กำกับดูแลผู้ที่อยู่ในวิชาชีพซึ่งได้แก่ สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการควบคุมโดยการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินทั้งภายในและภายนอก โดยสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา สำนักงานปฏิรูปการศึกษา ได้เสนอมาตรฐานการได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไปใน 2 กรณี กรณีแรก ผู้บริหารใหม่ หรือก่อนประจำการหรือไม่ใช่ผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษาต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และอย่างต่ำ ได้รับปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา กรณีสอง ผู้บริหารการศึกษาประจำการจะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และสำเร็จอย่างต่ำปริญญาตรีทางการบริหารหรือประกาศนียบัตรบัณฑิตหรือสูงกว่าทางการบริหาร ถ้ายังไม่มีวุฒิดังกล่าวให้ดำเนินการจนได้ภายใน 5 ปี ด้วยหลักการและเหตุผลดังกล่าว จะทำให้ผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ

หัวเรื่อง องค์กรวิชาชีพ - มาตรฐานวิชาชีพ

30 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2546). **โครงการสนับสนุนการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน : นโยบายและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครูเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ : แคนติด มีเดีย จำกัด.

หนังสือเล่มนี้มีสาระสำคัญเกี่ยวกับโครงการสนับสนุนการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน : นโยบายและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครูเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เขียนได้กล่าวถึงรูปแบบการฝึกอบรมครู ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับการอบรมโดยจัดที่โรงเรียน ผู้ให้การฝึกอบรมและผู้รับการฝึกอบรมมีการร่วมคิดร่วมแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียน มีการพัฒนาการเรียนการสอนในสถานการณ์จริง มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจ มีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทางที่ดีขึ้น มีความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งผลไปถึงการ

พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดีขึ้น และมีข้อเสนอแนะว่าการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นรูปแบบของการฝึกอบรมครูที่มีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางนำไปสู่การพัฒนาครูทั่วประเทศตามบทบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา-การฝึกอบรม

31 วิไล ตั้งจิตสมคิด. (2546). **การศึกษาและความเป็นครูไทย**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วยสาระที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการพัฒนาครูและวิชาชีพครู โดยเฉพาะการกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษาซึ่งต้องมีคุณสมบัติดังนี้ กรณีผู้บริหารประจำการต้องมีคุณสมบัติที่จะได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและต้องมีวุฒิปริญญาตรีทางบริหารการศึกษา หรือประกาศนียบัตรบัณฑิตหรือสูงกว่าทางบริหารการศึกษา หรือผ่านการประเมินประสบการณ์และผลงานที่มีคุณค่าเทียบเคียงคุณวุฒิปริญญาตรีทางบริหารการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรวิชาชีพกำหนด ทั้งนี้ ต้องมีคุณสมบัติดังนี้ภายในเวลา 5 ปี นับตั้งแต่สภาครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษามีผลบังคับใช้กรณีผู้บริหารใหม่ ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และมีวุฒิประกาศนียบัตรบัณฑิตหรือสูงกว่าทางบริหารการศึกษา ในระยะยาว สภาครูและบุคลากรทางการศึกษาอาจกำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติมการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา โดยนอกจากจะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูแล้วต้องสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี หรือโท ทางบริหารการศึกษา เพื่อเป็นการรักษาคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ ผู้ถือใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจะต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามระยะเวลาที่องค์กรวิชาชีพกำหนด การไม่พัฒนาตนเองดังกล่าวจะมีผลให้ถูกพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพด้วย

หัวเรื่อง องค์กรวิชาชีพ - ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

32 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

หนังสือเล่มนี้กล่าวถึงอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 63 ไว้ว่า มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานด้านสวัสดิการ สวัสดิภาพ สิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น และความมั่นคงของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง ผดุงเกียรติ และส่งเสริมให้ได้รับสวัสดิการ

ต่าง ๆ ตามสมควร ให้ความเห็น คำปรึกษา และคำแนะนำในเรื่องการส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ สิทธิประโยชน์และความมั่นคงแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องตลอดจนดำเนินงานและบริหารจัดการองค์การจัดหาประโยชน์ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา ออกข้อบังคับและหลักเกณฑ์ในการดำเนินกิจกรรมตามอำนาจหน้าที่และแต่งตั้งคณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการ หรือมอบหมายให้กรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อกระทำการใด ๆ แทนสรรหา และแต่งตั้งเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการบริหารงาน

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล - สวัสดิการ

33 กำพล วันทา. (2546). **สิทธิและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ อาร์ตโปรเกรส.

หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วยเนื้อหาสาระเกี่ยวกับสิทธิของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นสมาชิกของคุรุสภาซึ่งมีสิทธิได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่คุรุสภาจัดให้ได้แก่ มูลนิธิช่วยครูอาวุโสในพระบรมราชูปถัมภ์ มูลนิธิช่วยเหลือสมาชิกคุรุสภาผู้ประสบอัคคีภัยและภัยธรรมชาติ มูลนิธิช่วยครูที่ประสบภัยจากการก่อเหตุ มูลนิธิรางวัลคุรุสภา มูลนิธิช่วยการศึกษาบุตรสมาชิกคุรุสภา มูลนิธิทวี บุณยเกตุ ผู้ให้กำเนิดคุรุสภา และเป็นมูลนิธิที่ให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนที่ยากจน สวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์ สวัสดิการลดค่าโดยสารรถไฟให้แก่สมาชิกคุรุสภา การส่งเสริมสุขภาพและการรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านที่พักชั่วคราว สวัสดิการด้านการใช้หอประชุมคุรุสภา และสวัสดิการการใช้รถยนต์ของคุรุสภา

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล

34 พนม พงษ์ไพบูลย์และคนอื่น ๆ. (2546). **รวมกฎหมายการศึกษาเข้าสู่โครงสร้างใหม่กระทรวงศึกษาธิการ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.

หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วยสาระเกี่ยวกับภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ จัดทำข้อเสนอแนวนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับ ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการจัดงบประมาณและสนับสนุนทรัพยากรพัฒนาครูและบุคลากรการอาชีวศึกษา ส่งเสริมประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์และรูปแบบความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นและสถานประกอบการ ติดตามประเมินผล และรายงานผลการจัดการอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการอาชีวศึกษาและดำเนินการตามที่คณะกรรมการอาชีวศึกษามอบหมาย ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

หัวเรื่อง องค์กรวิชาชีพ - สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

35 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). **รายงานการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครู**. กรุงเทพฯ : 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.

หนังสือเล่มนี้มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครู ซึ่งมีความสอดคล้องกับบทบัญญัติของพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 รูปแบบวิธีการที่สำคัญที่โรงเรียนใช้พัฒนาครู ได้แก่ การจัดสัมมนาและอบรม การจัดให้มีประชุมชี้แจงแนวในการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษา ประชุมเชิงปฏิบัติการ สนับสนุนการศึกษาด้วยตนเองของคณะครูอาจารย์ เปิดโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูกันเองในโรงเรียน การศึกษานอกสถานที่ การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานด้านประสิทธิภาพของผู้สอนและการเรียนรู้ของนักเรียน การปลูกจิตสำนึกของการทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน สนับสนุนให้ครูได้รับข่าวสารความรู้จากสื่อต่าง ๆ โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องมีหัวใจของนักปฏิรูป และมุ่งพัฒนาทุกสิ่งทุกอย่างด้วยความจริงใจและมุ่งมั่น

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนาครู

36 กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

หนังสือเล่มนี้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาองค์กรซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้ (1) ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูล สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรของสถานศึกษา (2) กำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้ครอบคลุมโครงสร้าง ภารกิจ บุคลากร เทคโนโลยี และกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา (3) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ ความสามารถที่เหมาะสมกับโครงสร้างภารกิจเทคโนโลยีและกลยุทธ์ของสถานศึกษา (4) กำหนดเป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ ตัวชี้วัด ในการปฏิบัติงานของบุคลากร (5) ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ (6) นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรและกระบวนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา – การพัฒนาครู

37 กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). **คู่มือการเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธารอักษร จำกัด.

หนังสือเล่มนี้กล่าวถึงการเลื่อนวิทยฐานะโดยระบบการประเมินตามกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดไว้ 3 ขั้นตอน คือ (1) ขั้นคัดกรองและพัฒนางาน มีหัวข้อการประเมิน ได้แก่ ครูที่มีคุณสมบัติครบตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดเสนอผลงานในอดีต และแผนพัฒนางานในอนาคต มีคณะกรรมการตรวจสอบสนับสนุนและประเมินผลการพัฒนา (2) ขั้นประเมินเลื่อนวิทยฐานะ มีหัวข้อการประเมิน 2 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะและด้านผลงานวิชาการ ประเมินโดยคณะกรรมการประเมินวิทยฐานะ (3) ขั้นพัฒนาที่ยั่งยืนมีหัวข้อการประเมินได้แก่ ครูที่ผ่านการประเมินเลื่อนวิทยฐานะแล้วต้องรักษาคุณภาพและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กำหนดให้มีการประเมินทุก 3 ปี หรือทุก 5 ปี เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญ

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล – วิทยฐานะ

38 สนอง ศิริกุลวัฒนาและคนอื่น ๆ. (2548). **กฎหมายการศึกษา**. กรุงเทพฯ : หจก. คุณพินอักษรกิจ.

หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วยสาระเกี่ยวกับคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพซึ่งประกอบด้วยประธานกรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในคณะกรรมการคุรุสภา กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการอาชีวศึกษา และเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสี่คน ซึ่งคณะกรรมการคุรุสภาสรรหาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงด้านการศึกษา การบริหารและกฎหมาย กรรมการจากคณาจารย์ในคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์หรือการศึกษาทั้งของรัฐ และเอกชนที่มีการสอนระดับปริญญาในสาขาวิชาครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ หรือการศึกษา ซึ่งเลือกกันเองจำนวนสองคน กรรมการจากผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจำนวนหกคน ซึ่งเลือกตั้งมาจากผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่าสิบปี หรือดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 หรือมีวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการขึ้นไป ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งไม่น้อยกว่าสิบปีและบุคลการทางการศึกษาอื่นที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งไม่น้อยกว่าสิบปี ให้เลขาธิการคุรุสภาเป็นกรรมการและเลขานุการ การกำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพอื่น ให้เป็นไปตามข้อบังคับของคุรุสภา

หัวเรื่อง องค์กรวิชาชีพ - มาตรฐานวิชาชีพ

39 สำนักพัฒนากฎหมายการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). **รวมกฎหมายการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วยสาระของพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 12 ซึ่งกล่าวถึงองค์ประกอบของคณะกรรมการคุรุสภา ว่าประกอบไปด้วย คณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า คณะกรรมการคุรุสภา ประกอบด้วย ประธานกรรมการ ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงด้านการศึกษา มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ หรือกฎหมาย กรรมการโดยตำแหน่ง ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเจ็ดคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงด้านการบริหารการศึกษา การอาชีวศึกษา การศึกษาพิเศษ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกฎหมายด้านละหนึ่งคน ซึ่งในจำนวนนี้ต้องเป็นผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นครู ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่าสามคน กรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งคณบดีคณะครุศาสตร์ หรือศึกษาศาสตร์หรือการศึกษา ซึ่งเลือกกันเองจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจำนวนสามคน และจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำนวนหนึ่งคน กรรมการจากผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งเลือกตั้งมาจากผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจำนวนสิบเก้าคน ในจำนวนนี้ต้องเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครูผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น และมาจากสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา สถาบันอาชีวศึกษา สถานศึกษาเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามสัดส่วนจำนวนผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

หัวเรื่อง องค์กรวิชาชีพ - คณะกรรมการคุรุสภา

40 สำนักนิติกร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2548). **รวมกฎหมายเพื่อบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย.

หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วยสาระของพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งกล่าวถึงคุณสมบัติของผู้ที่เข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือน ในมาตรา 7 ไว้ 2 ด้าน คือ ด้านคุณสมบัติทั่วไป ต้อง มีสัญชาติไทย มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ด้านลักษณะต้องห้าม เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถหรือเป็นโรคที่กำหนดใน กฎ ก.พ.อ. เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่น เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง เป็นบุคคลล้มละลาย เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล - ระเบียบ

41 ฝ่ายวิชาการ สูตรไพศาล. (2548). **กฎหมายครูและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ สูตรไพศาล.

หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วยสาระสำคัญของพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 6 ว่าด้วยเรื่องวินัยและการรักษาวินัย ซึ่งกล่าวไว้ในมาตราต่าง ๆ ดังนี้ มาตรา 82 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ มาตรา 83 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ มาตรา 84 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาคและเที่ยงธรรม มีความวิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่ รักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด มาตรา 85 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา มาตรา 86 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง มาตรา 87 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องตรงต่อเวลา อุทิศเวลาของ

ตนให้แก่ทางราชการและผู้เรียน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรมิได้ มาตรา 88 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม มีความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี มาตรา 89 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่กลั่นแกล้ง กล่าวหาหรือร้องเรียนผู้อื่นโดยปราศจากความเป็นจริง มาตรา 90 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน มาตรา 91 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือนำเอาผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือจ้าง วาน ใช้ผู้อื่นทำผลงานทางวิชาการเพื่อไปใช้ในการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง มาตรา 92 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท มาตรา 93 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ และในการปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน มาตรา 94 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว มาตรา 95 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย มาตรา 96 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จักต้องได้รับโทษทางวินัย มาตรา 97 การลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทำเป็นคำสั่ง วิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษให้เป็นไปตามระเบียบของ ก.ค.ศ. ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและมิให้เป็นไปโดยพยาบาท โดยอคติหรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล - วินัย

42 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). **คู่มือผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา**.พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วยเนื้อหาสาระเกี่ยวกับผู้มีสิทธิขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพดังนี้ สำหรับผู้มีสิทธิขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพครู ได้แก่ ผู้ที่เป็นครูซึ่งเป็นสมาชิกคุรุสภาตามพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 อยู่แล้ว ก่อนวันที่ 12 มิถุนายน 2546 ซึ่งต่อมาลาออกหรือเกษียณอายุราชการหรือพ้นจากหน้าที่ครู ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูซึ่งบรรจุแต่งตั้งตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้บังคับ หรือวันที่ 12

มิถุนายน 2546 และมีวุฒิปริญญาทางการศึกษา หรือปริญญาอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการครู กำหนดให้เป็นคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูก่อนวันที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 ใช้บังคับ ผู้ที่เป็นครูอัตราจ้าง ผู้ที่ประสงค์จะประกอบวิชาชีพครู ผู้ที่ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และผู้ประกอบวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาอื่น สำหรับผู้มีสิทธิขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ ผู้ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บริหารและให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 หรือกฎหมายอื่นอยู่แล้วก่อนวันที่ 12 มิถุนายน 2546 ผู้ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในวันที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 ใช้บังคับ หรือวันที่ 12 มิถุนายน 2546 เป็นต้นไป ผู้ที่มีความประสงค์จะประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับผู้มีสิทธิขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับผู้ที่เป็นผู้บริหารศึกษา ได้แก่ ผู้ที่เป็นผู้บริหารการศึกษา ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารนอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 หรือกฎหมายอื่น ผู้ที่เป็นผู้บริหารการศึกษาซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในวันที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 ใช้บังคับหรือวันที่ 12 มิถุนายน 2546 เป็นต้นไป และผู้ที่ประสงค์จะประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา สำหรับผู้มีสิทธิขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามที่กฎกระทรวงกำหนด

หัวเรื่อง องค์กรวิชาชีพ - ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

43 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). **คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วย พระราชบัญญัติสภาครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 หมวด 1 ส่วนที่ 6 กล่าวถึงสมาชิกคุรุสภา ตามมาตรา 58-60 ว่า สมาชิกของคุรุสภามี 2 ประเภทคือ สมาชิกสามัญ ต้องเป็นผู้ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 13 (ข) (1) (2) และ (3) และเป็นผู้มีใบอนุญาตตามพระราชบัญญัตินี้ สมาชิกกิตติมศักดิ์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะกรรมการคุรุสภาแต่งตั้งโดยมติเป็นเอกฉันท์ ในส่วนของสิทธิ และหน้าที่ของสมาชิกสามัญคือ การแสดงความเห็นและซักถามเป็นหนังสือเกี่ยวกับกิจการของคุรุสภาต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณา การเลือก การรับเลือกตั้งหรือรับแต่งตั้งเป็นกรรมการตามมาตรา 12 หรือ มาตรา 21 การชำระค่าธรรมเนียมตามประกาศของคุรุสภา การผดุงไว้ซึ่งเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ และปฏิบัติตามพระราชบัญญัติและหน้าที่ในการเลือก รับเลือกตั้ง หรือรับแต่งตั้ง เป็นกรรมการตามมาตรา 12 หรือการสิ้นสุดสมาชิกภาพเมื่อ

ตาย ลาออก ถูกเพิกถอนใบอนุญาต คณะกรรมการคุรุสภามีมติให้พ้นจากสมาชิกภาพเพราะขาดคุณสมบัติตามมาตรา 59 สำหรับกรณีสมาชิกสามัญ และคณะกรรมการคุรุสภามีมติถอดถอนการเป็นสมาชิกกิตติมศักดิ์

หัวเรื่อง องค์กรวิชาชีพ-สมาชิกคุรุสภา

บรรณนิทัศน์งานวิจัย

บรรณนิทัศน์งานวิจัยเกี่ยวกับกฎหมายการศึกษาด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 35 เรื่อง ประกอบด้วยบรรณนิทัศน์ที่เรียงลำดับตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2540 – 2548 ดังนี้

1. บรรณนิทัศน์งานวิจัยปีพุทธศักราช 2540 ลำดับที่ 01 - 04
2. บรรณนิทัศน์งานวิจัยปีพุทธศักราช 2541 ลำดับที่ 05 - 07
3. บรรณนิทัศน์งานวิจัยปีพุทธศักราช 2542 ลำดับที่ 08 - 12
4. บรรณนิทัศน์งานวิจัยปีพุทธศักราช 2544 ลำดับที่ 13 – 15
5. บรรณนิทัศน์งานวิจัยปีพุทธศักราช 2545 ลำดับที่ 16 -19
6. บรรณนิทัศน์งานวิจัยปีพุทธศักราช 2546 ลำดับที่ 20 - 25
7. บรรณนิทัศน์งานวิจัยปีพุทธศักราช 2547 ลำดับที่ 26 - 29
8. บรรณนิทัศน์งานวิจัยปีพุทธศักราช 2548 ลำดับที่ 30 - 35

01 ขรรค์ชัย อ่อนมี. (2540). **การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 7**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.

การวิจัยนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 7

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 564 คน ประกอบด้วยบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาเขตการศึกษา 7 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อหาค่าร้อยละ และการแจกแจงความถี่

ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร โดยการประชุมบุคลากร การให้บริการทางห้องสมุด การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การศึกษาดูงาน การอบรมสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสับเปลี่ยนหน้าที่ การปฐมนิเทศ การศึกษาต่อ จะเห็นว่ามีความสอดคล้องกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 7

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา - การพัฒนาบุคลากร

02 นิโรจน์ ไทยทอง. (2540). **แนวทางการพัฒนาบุคลากร สาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษาในวิทยาลัยครู**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาแนวทางพัฒนาบุคลกรสาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษาในวิทยาลัยครู โดยศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาของผู้บริหารสถาบัน ผู้บริหารหน่วยงานและอาจารย์ผู้สอนอุตสาหกรรมศึกษา จำนวน 7 วิธีการ คือ วิธีการศึกษาต่อ วิธีการศึกษาบางรายวิชาในมหาวิทยาลัย วิธีการฝึกอบรมระยะสั้น วิธีการฝึกงาน วิธีการศึกษางานพร้อมกับการปฏิบัติงาน วิธีการทัศนศึกษาเยี่ยมชมกิจการ และวิธีการอบรมหรือประชุมปฏิบัติการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหารสถาบัน ผู้บริหารหน่วยงานและอาจารย์ผู้สอนอุตสาหกรรมศึกษา จำนวน 106 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถาบัน ผู้บริหารหน่วยงานและอาจารย์ ผู้สอนอุตสาหกรรมศึกษามีความต้องการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 มาตรา 52

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา - การพัฒนาบุคลากร

03 อาทิตย์ สังข์วรรณา. (2540). **การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากร และการได้รับการตอบสนองของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทยา**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. อัดสำเนา.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากร และการได้รับการตอบสนองของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทยา วัตถุประสงค์นี้มีความสอดคล้องกับระบบกระบวนการผลิตพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 กลุ่มตัวอย่าง 216 คน ประกอบด้วยพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทยา เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t-test

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานครูที่มีประสบการณ์มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรระดับมาก ในด้านการได้รับการตอบสนองการพัฒนาบุคลากรระดับปานกลาง ในด้านการฝึก อบรม การประชุมสัมมนา ด้านการปฐมนิเทศได้รับการตอบสนองระดับน้อย การพัฒนาจิตใจ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การส่งเสริมให้มีการศึกษาและการเผยแพร่ ข่าวสารวิชาการ การโยกย้ายปรับเปลี่ยน

หน้าที่การงานระดับปานกลาง ส่วนความต้องการการพัฒนาบุคลากรกับการได้รับการตอบสนองของพนักงานครู มีความแตกต่างกัน โดยมีความต้องการสูงและได้รับการตอบสนองต่ำ

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา

04 อุบลรัตน์ จิลลานนท์. (2540). **การพัฒนาคณาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีอาชีวศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.

การวิจัยนี้มีสาระสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาและบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 จุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาวัตถุประสงค์ สภาพการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยเทคโนโลยีอาชีวศึกษา เปรียบเทียบความต้องการของผู้บริหารและอาจารย์

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ผู้บริหารและอาจารย์ที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในระดับปริญญาตรี จำนวน 558 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ เอกสาร และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ มีปัญหาและความต้องการไม่แตกต่างกัน ยกเว้นความต้องเชิงบริการด้านการพัฒนาคณาจารย์ โดยผู้บริหารต้องการความชัดเจนในนโยบาย ในขณะที่อาจารย์ต้องการสนับสนุนจากผู้บริหารในเรื่องการมีโอกาสเข้าร่วมประชุมทางวิชาการหรืออบรมกับหน่วยงานต่างสังกัด เพื่อให้อาจารย์มีความรู้เพิ่มขึ้นผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครูในทางที่ดี มีความปรารถนาในชีวิตครอบครัวที่ดี มีความสุข และคาดหวังให้บทบาทเป็นที่ยอมรับความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพของตน

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา

05 บุญเลิศ เขียนวงศ์. (2541). **ทัศนะของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ปีการศึกษา 2546**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาทัศนะและเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของครูสายงานการสอน ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ครูสายงานการสอน ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 และระดับ 7 จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบแบบ เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย/ไม่แน่ใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สำหรับสัมภาษณ์ครูสายงานการสอนตำแหน่งอาจารย์ 3 จำนวน 10 คน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าไคสแควร์

ผลการศึกษาพบว่า

1. ครูสายงานการสอนเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ทุกข้อ ยกเว้น หลักเกณฑ์การพิจารณาจากการเป็นวิทยาการ ผู้ชำนาญการซึ่งเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ครูเห็นด้วยในจำนวนน้อยที่สุด

2. การเปรียบเทียบทัศนะของครูสายงานสอนที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 จำแนกตาม ตำแหน่ง การขอกำหนดตำแหน่ง และอายุตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าทัศนะของครูแตกต่างกันขึ้นอยู่กับการดำรงตำแหน่งที่ต่างกัน ในเรื่อง (1) จำนวนครั้งที่เตรียมการสอนต่อปี (2) จำนวนครั้งในการปฏิบัติงานด้านธุรการ (ชั่วโมง/ปี) (3) ให้คะแนนประเมินความชำนาญการ 75 เปอร์เซ็นต์ของคะแนนทั้งหมด (4) ผลงานทางวิชาการที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ (5) คำชี้แจงว่าได้ทำผลงานทางวิชาการส่วนใดบ้าง หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 จำแนกตามการขอกำหนดตำแหน่งพบว่าทัศนะของครูแตกต่างกันขึ้นอยู่กับการขอกำหนดตำแหน่งที่ต่างกัน ในเรื่อง จำนวนครั้งเข้าร่วมประชุมและหรืออบรมสัมมนาต่อปี การช่วยผู้บริหารหรือหัวหน้าสายในการวางแผน การวางแผนการสอนการเตรียมการสอน การจัดทำสื่อ และประเมินผล ผลงานทางวิชาการที่มีความถูกต้องในเนื้อหา ผลงานทางวิชาการที่จัดทำขึ้นเอง ผลงานทางวิชาการที่นำมาใช้ประโยชน์ต่อการสอน คำชี้แจงว่าได้ทำผลงานทางวิชาการส่วนใดบ้าง หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 จำแนกตามอายุตัว พบว่าทัศนะของครูแตกต่างกันขึ้นอยู่กับอายุที่ต่างกัน ในเรื่อง จำนวนครั้งที่มาสาย จำนวนครั้งที่มีการส่งเสริมนักเรียนให้รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ (ครั้ง/ปี) ผลงานดีเด่นของนักเรียนที่สอน วิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าทัศนะของครูแตกต่างกันขึ้นอยู่กับการดำรงตำแหน่งที่ต่างกันในเรื่อง ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้รับรองการปฏิบัติงาน ให้ อ.ก.ค. กรมกลั่นกรอง ตรวจสอบคุณสมบัติ ผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการและผลงานทางวิชาการ วิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 จำแนกตามการขอกำหนดตำแหน่งพบว่าทัศนะของครูแตกต่างกันขึ้นอยู่กับการขอกำหนดตำแหน่งที่ต่างกัน ในเรื่อง ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้รับรองผลการปฏิบัติงาน ให้ อ.ก.ค. กรมกลั่นกรอง ตรวจสอบคุณสมบัติ ผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการและผลงานทางวิชาการ วิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 จำแนกตาม

อายุตัว พบว่าทัศนะของครูแตกต่างกันขึ้นอยู่กับอายุที่ต่างกัน ในเรื่องให้ อ.ก.ค. กรมกลั่นกรองตรวจสอบคุณสมบัติ ผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการและผลงานทางวิชาการ

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล - การกำหนดตำแหน่ง

06 พรทิพย์ อรุณทอง. (2541). **การศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครู**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การประถมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

งานวิจัยนี้มีสาระของมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งมีกำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

กลุ่มตัวอย่างซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 312 คน และผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 98 คน รวมทั้งสิ้น 410 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 60 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ข้อ 1 ว่า ครูปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ส่วนข้อ 3 และ 7 เห็นว่า ครูปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นเห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ข้อ 1 อยู่ในระดับน้อย นอกนั้นเป็นว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ข้อ 3 และ ข้อ 7 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

หัวเรื่อง องค์กรวิชาชีพ - มาตรฐานวิชาชีพครู

07 ระวีวรรณ นาคเอี่ยม. (2541). **การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน การศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญ**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรมหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ตามแนวทางแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เพื่อศึกษาสถานภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษาโดยศึกษาในผู้บริหารและครู อาจารย์ ในโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 324 คน ประกอบด้วยบุคลากรในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรมีกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้ 1) การจัดกิจกรรมปฐมนิเทศ ให้กับอาจารย์ใหม่ ผู้บริหารจะเป็นผู้ดำเนินการ โดยแจ้งให้ทราบถึงวิธีปฏิบัติงานแจกคู่มือปฏิบัติงาน 2) การจัดกิจกรรมนิเทศงานภายใน ดำเนินการโดยผู้บริหาร และหัวหน้ารายวิชาเป็นรูปแบบให้คำปรึกษารายบุคคลและรายกลุ่ม 3) การจัดกิจกรรม การจัดทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติงานให้กับอาจารย์ใหม่ดำเนินการโดยผู้บริหาร ได้แก่ หลักสูตร แผนการสอน และคู่มือครู 4) การจัดกิจกรรมการส่งบุคลากรไปอบรมสัมมนา ดำเนินการโดยผู้บริหาร โดยเบิกค่าใช้จ่ายตามระเบียบ 5) การจัดกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่ต่าง ๆ ตามความสนใจของครูอาจารย์ และตามแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยต้องเป็นการจัดกันเอง ศึกษาดูงานควรจะเป็นโรงเรียนที่ดีมีชื่อเสียง 6) การจัดกิจกรรมส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคลากรศึกษา เพิ่มเติมจะเปิดอิสระให้ครู อาจารย์สมัครเข้ารับการคัดเลือกเองตามโควต้า ครูจะศึกษาต่อตามความต้องการของตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ นำมาพัฒนางาน 7) กิจกรรมประชุมสัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยยึดโครงการของโรงเรียนเป็นหลัก ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การจัดทำสื่อการเรียนการสอนและส่วนใหญ่เป็นวิทยากรจากนอกสถานที่ 8) การจัดกิจกรรมประชุมในโรงเรียน ผู้บริหารจะเป็นผู้รับผิดชอบและจะจัดประชุมเพื่อชี้แจงในการปฏิบัติงาน และไม่มีการกำหนดวันเวลาที่แน่นอน 9) การจัดกิจกรรมอบรมหรือสัมมนาในโรงเรียน ผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ ส่วนใหญ่จะจัดร่วมกับกลุ่มโรงเรียน เป็นการเสริมสร้างสมรรถภาพการทำงาน ปัญหาที่พบจากการจัดกิจกรรม คือ ไม่มีการจัดสรรงบประมาณ ไม่มีระเบียบแน่นอนทำให้ ครู อาจารย์ขาดขวัญ กำลังใจ ขาดเอกสารทางราชการ ที่จะเอื้อต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา - การพัฒนาบุคลากร

08 ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์. (2542). **การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด**

กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.อัดสำเนา.

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด กรุงเทพมหานคร ศึกษา ในผู้บริหารการศึกษาระดับสำนักศึกษา ผู้บริหารการศึกษาระดับสำนักงานเขต และผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส

ใช้การศึกษาจากเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า มีการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถทักษะวิชาชีพและได้วางแผนงานโครงการในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนงานประจำปี โดยหัวหน้าฝ่ายและหัวหน้างานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรเป็นผู้กำหนด หน่วยศึกษานิเทศก์เป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร มีการประเมินผลการจัดกิจกรรมโดยวิธีนิเทศและติดตามผลที่โรงเรียน ใช้วิธีการสังเกตระหว่างร่วมกิจกรรม และนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร 9 กิจกรรม ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดของสภาครูและบุคลากรการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศ ฝึกอบรม การนิเทศภายใน ประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนาทางวิชาการ การหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่ ศึกษาดูงานนอกสถานที่ เผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ ปัญหาที่พบคือการจัดองค์กรรับผิดชอบ การพัฒนาบุคลากรทั้งในส่วนการวางแผนและการดำเนินงาน ที่สำคัญคือ ไม่มีงบประมาณ การจัดกิจกรรม พัฒนาบุคลากร และบุคลากรไม่นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา - การพัฒนาบุคลากร

09 แถวทอง มาตยะโค. (2542). **ศึกษาการปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครพนม**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. อัดสำเนา.

การวิจัยนี้ มีความสอดคล้องกับระบบกระบวนการพัฒนาที่บัญญัติไว้ในพระราชการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครพนม

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนขนาด เล็ก กลาง ใหญ่ จำนวน 209 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of Wariance)

ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลและวิจัยในโรงเรียน ด้านการอบรมและด้านการศึกษาต่อ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ มีการปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาพบว่า การฝึกอบรม กิจกรรมที่มีการปฏิบัติมาก ได้แก่ การจัดให้มีการปฐมนิเทศ และจัดฝึกอบรมได้ก่อนปฏิบัติงาน ด้านการศึกษาต่อมีการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ถึงน้อย เพราะต้องเป็นความสมัครใจของบุคลากร ต้นทุนสูงจึงไม่นิยมนำมาใช้ ด้านการพัฒนาทีมงานปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การสนับสนุนยอมรับความสามารถ และได้กำลังใจแก่ทีมงาน การจัดบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการบริหารและพิจารณาปัญหาข้อบกพร่องเพื่อพัฒนางานด้านการพัฒนาระหว่างปฏิบัติงาน กิจกรรมที่ดำเนินงานมากได้แก่ การประชุมและนโยบายการมอบหมายภารกิจการปฏิบัติอย่างชดเชย จัดให้มีการแนะนำชี้แจงบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลการวิจัยในชั้นเรียน กิจกรรมที่ปฏิบัติมาก ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การชมเชยหรือประกาศ ยกย่องเมื่อผลการสอนอยู่ในเกณฑ์ดี

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา-การฝึกอบรม

10 สมเพียร เทียนทอง. (2542). **ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพังงา**. วิทยานิพนธ์ กศ. ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ. อัดสำเนา.

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดพังงา

กลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 26 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟ่า และ t – test

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ คือ การปฐมนิเทศ การอบรมสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมบุคลากรในโรงเรียน การสอนงาน การส่งเสริมให้มี

การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสับเปลี่ยนหน้าที่ พบว่าครูในโรงเรียนขยายโอกาสมีความต้องการการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเกี่ยวกับปรับปรุงการพัฒนาบุคลากร คือ กิจกรรมปฐมนิเทศ ควรมีทุกต้นปีการศึกษา ควรแนะนำภารกิจหน้าที่ และแผนในอนาคต การฝึกอบรมสัมมนาควรเน้นกิจกรรมให้มากและจัดเวลาให้เหมาะสม การประชุมเชิงปฏิบัติงานควรเน้นด้านการนำไปใช้งานควรจัดอย่างสม่ำเสมอ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการประชุมและกำหนดวันเวลาที่แน่นอน ส่งเสริมการศึกษาต่อ การศึกษาดูงานตามความจำเป็นอย่างน้อยปีละครั้ง การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการควรจัดอย่างสม่ำเสมอ และการรับวารสารทางวิชาการเป็นประจำทุกเดือน

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา - การพันาบุคลากร

11 สมภพ สุขกลัด. (2542). **การรับรู้ของข้าราชการครูจังหวัดกาญจนบุรีที่มีต่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

งานวิจัยเรื่องนี้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับรู้เกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพครูซึ่งความมุ่งหมายของการวิจัยคือ เพื่อศึกษาเหตุจูงใจในการรับรู้และการรับรู้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ของข้าราชการครู ในจังหวัดกาญจนบุรี และเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุจูงใจในการรับรู้การรับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ของข้าราชการครู ในจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกเป็นสังกัด ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ และเพื่อหาตัวแปรที่สามารถทำนายการรับรู้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ของข้าราชการครู ในจังหวัดกาญจนบุรี

กลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการครูในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 553 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับสถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ผลคูณของคะแนนการทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า เหตุจูงใจในการรับรู้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ของข้าราชการครูในจังหวัดกาญจนบุรี อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ (1) ด้านความมุ่งหวังในการประกอบอาชีพด้านพฤติกรรมส่วนตัว และด้านการสนับสนุนจากบุคคลอื่น (2) การรับรู้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ของข้าราชการครู ในจังหวัดกาญจนบุรี อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ ด้านบทบาทของครู และด้านความก้าวหน้าของครู (3) ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุจูงใจในการรับรู้กับการรับรู้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ของข้าราชการครูในจังหวัดกาญจนบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .447$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (4) เหตุจูงใจการรับรู้และการรับรู้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ของข้าราชการครู ในจังหวัดกาญจนบุรี ที่จำแนกตามสังกัด ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และเพศ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (5) ตัวแปรที่สามารถทำนายการรับรู้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ของข้าราชการครูในจังหวัดกาญจนบุรี คือ ด้านการสนับสนุนจากบุคคลอื่น ด้านพฤติกรรมส่วนตัวและด้านความมุ่งหวังในการประกอบอาชีพซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 23

หัวเรื่อง องค์กรวิชาชีพ - วิชาชีพครู

12 สุรีรัตน์ เธียมกุล. (2542). **การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.

การวิจัยนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้ศึกษาตามหลักการและแนวคิดในระบบกระบวนการพัฒนาของบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร และครู รวม 467 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีกระบวนการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โดยวิธีการดังนี้ ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการโดยการรวบรวมปัญหา ข้อมูล สารสนเทศของโรงเรียน ขั้นที่ 2 มีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรใช้ในแผนการปฏิบัติประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน บุคลากรแต่ละหมวดวิชามีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ ด้านความรู้ ความสามารถทักษะและเจตคติในการทำงาน ขั้นที่ 3 การนำแผนไปใช้จะมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบหน้าที่ โดยจะจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเป็นรายกลุ่มมากกว่าเป็นรายบุคคล ขั้นที่ 4 ด้านการประเมินผลพัฒนาบุคลากรจะมีการประเมินตามแผนงานภายหลังเสร็จสิ้นกิจกรรม ขั้นที่ 5 เสนอผลการประเมินในที่ประชุมครู อาจารย์ ทั้งหมด จัดพิมพ์ สรุปเป็นรายงาน ปัญหาที่พบ คือ ยังไม่มีการสร้างเครื่องมือมาตรฐานในการวิเคราะห์ความต้องการการ
พัฒนาบุคลากร และขาดบุคคลที่มีความรู้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ ขาดความกระตือรือร้นในการได้ข้อมูลไม่นำความรู้ไปใช้ ขาดงบประมาณ ขาดการติดตาม และประเมินผล

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา - การพัฒนาบุคลากร

13 สรวง นิลดี. (2544). **การศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการแห่งชาติ เขตการศึกษา 6**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการแห่งชาติ เขตการศึกษา 6

กลุ่มตัวอย่างคือ ครู – อาจารย์ 652 คน เก็บข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถาม ศึกษาใน 4 ประเด็น ได้แก่ 1) การกำหนดความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร 2) การวางแผนการพัฒนาบุคลากร 3) การปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาบุคลากร 4) การประเมินผลพัฒนาบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่าประเด็นการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ข้อ มีการดำเนินการได้เหมาะสมดี และสิ่งที่ต้องมีการปรับปรุง คือ การให้ครู – อาจารย์ เห็นความสำคัญของการให้ ข้อมูลเพื่อนำมากำหนดความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร และที่สำคัญ คือ การประเมินอย่างต่อเนื่องให้กับบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา - การพัฒนาบุคลากร

14 นฤมล ปิ่นรอด. (2544). **ความต้องการและการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสาธิตพิบูลบำเพ็ญ**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. อัดสำเนา.

การวิจัยนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการเปรียบเทียบความต้องการและการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสาธิตพิบูลบำเพ็ญ มหาวิทยาลัยบูรพา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนสาธิตพิบูลบำเพ็ญ จำนวน 52 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อหาค่าเฉลี่ย และเปรียบเทียบความแตกต่างโดยการหาขนาดของผล (Effect Size : ES)

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความต้องการการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ และทักษะ ต่าง ๆ ในการพัฒนาด้านการเรียนการสอนแบบบูรณาการ การประเมินผลการเรียนการสอน จากการอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน แต่ได้รับการตอบสนองอยู่ในระดับปานกลางและน้อยและมีความต้องการพัฒนาบุคลากรด้านจิตใจมากที่สุด จะเห็นว่ากระบวนการพัฒนาดังกล่าวสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 7

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา - การพัฒนาบุคลากร

15 ศิริวรรณ ยิ้มแย้ม. (2544). **การประเมินคุณธรรมครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านคุณธรรมของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การวัดและประเมินผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง . อัดสำเนา.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินและศึกษาระดับคุณธรรมของครูวิทยาลัยเทคนิค ตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และเปรียบเทียบคุณธรรมของครูวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานภาพ

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 สถาบัน รวมทั้งสิ้น 347 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณธรรม ของครูในวิทยาลัยเทคนิคที่สามารถปฏิบัติได้จริงตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ เป็นแบบมาตรฐาน ส่วนประเมินค่าแยกเป็น 9 ด้าน ได้แก่ มีความเมตตากรุณา มีความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ มีวินัย มีความขยัน มีความอดทน มีความประหยัด มีความรัก และศรัทธาในวิชาชีพครู มีความเป็นประชาธิปไตย ในการปฏิบัติงาน และดำรงชีวิต สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณธรรมของครูทั้ง 9 ด้าน ในวิทยาลัยเทคนิคตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านคุณธรรมของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาอยู่ในระดับมาก ครูในวิทยาลัยเทคนิคที่มีอายุต่างกัน มีคุณธรรมของครู ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในด้านความมีเมตตากรุณา มีความประหยัด และมีความรักและศรัทธาในอาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 ส่วนในด้านความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ มีวินัย มีความขยัน มีความอดทน และมีความเป็นประชาธิปไตย ในการปฏิบัติงาน และดำรงชีวิตไม่แตกต่างกัน ครูในวิทยาลัยเทคนิคที่มีเพศต่างกัน มีคุณวุฒิต่างกัน มีเงินเดือนต่างกัน มีประสบการณ์ต่างกัน มีสถานภาพทางการสมรสต่างกัน และมีจำนวนบุตรต่างกัน มีคุณธรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูทุกด้านไม่แตกต่างกัน

หัวเรื่อง องค์กรวิชาชีพ - มาตรฐานวิชาชีพครู

16 สุรชาติ มงคลศิริโรจน์. (2545). **ความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อการให้บริการของสวัสดิการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี.** สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

งานวิจัยนี้มีสาระเกี่ยวข้องกับบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งขาติ พ.ศ. 2542 ว่าด้วยสิทธิและประโยชน์เกื้อกูลของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อการให้บริการของสวัสดิการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการออมทรัพย์ ด้านการกู้ยืมเงิน ด้านการสงเคราะห์แก่สมาชิก และด้านสาธารณประโยชน์ จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ อัตราเงินเดือน ยอดเงินฝากทั้งสิ้น และระยะเวลาในการเป็นสมาชิก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกสวัสดิการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 229 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็น จำนวน 55 ข้อ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ ค่า t – test และ One-way Analysis of Variance

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมาชิกมีความคิดเห็นต่อการให้บริการของสวัสดิการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่า ด้านการสงเคราะห์แก่สมาชิก มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2. สมาชิกที่มี เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ยอดเงินฝากทั้งสิ้น และระยะเวลาในการเป็นสมาชิก ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการของสวัสดิการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายได้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. สมาชิกที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการของสวัสดิการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและด้านการออมทรัพย์ มีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการสงเคราะห์แก่สมาชิกและด้านสาธารณประโยชน์ มีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล - สวัสดิการ

17 ธีรศักดิ์ คงเจริญ. (2545). **การประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

งานวิจัยเรื่องนี้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูซึ่งมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 7 การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายที่จะประเมินกระบวนการสร้าง

เสริมคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีความเชื่อว่า คุณลักษณะครูอาชีพเกิดจากคุณสมบัติเบื้องต้นของตัวครู และกระบวนการต่าง ๆ ในโรงเรียนสามารถช่วยสร้างเสริมให้ครูมีคุณลักษณะครูอาชีพที่ดียิ่งขึ้น ในงานวิจัยนี้คุณสมบัติเบื้องต้นที่ทำการศึกษาได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์และบุคลิกภาพของครู กระบวนการต่าง ๆ ในโรงเรียนที่ศึกษาได้แก่ การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียน การมีส่วนร่วมกับชุมชน การเพิ่มอำนาจให้กับครู การประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาครู การสนับสนุนการทำงานของครู และการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียน คุณลักษณะครูอาชีพที่ประเมินจากตัวครู ได้แก่ ศักยภาพของครู ความสามารถในการทำงาน และความสามารถในด้านวิชาชีพ

กลุ่มตัวอย่าง การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้สำรวจความคิดเห็นจากครู 2,267 คน และผู้บริหารโรงเรียน 166 คน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 โดยแบ่งกลุ่มโรงเรียนตามขนาดโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และเมื่อแบ่งตามที่ตั้งโรงเรียน เป็นกลุ่มโรงเรียนในเมืองและนอกเมือง

ผลการวิจัยพบว่าครูในทุกกลุ่มโรงเรียนเห็นว่าตนเองมีคุณสมบัติเบื้องต้นทั้งความฉลาดทางอารมณ์และบุคลิกภาพอยู่ในเกณฑ์ดี ครูและผู้บริหารเห็นเกือบตรงกันว่ากระบวนการต่าง ๆ ในโรงเรียนอยู่ในระดับดียกเว้นกระบวนการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนและกระบวนการมีส่วนร่วมกับชุมชนซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านคุณลักษณะครูอาชีพ ครูและผู้บริหารเห็นพ้องกันว่าครูในทุกกลุ่มโรงเรียนมีคุณลักษณะครูอาชีพอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า คุณสมบัติเบื้องต้นของครูไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพ ในขณะที่ผู้บริหารเห็นตรงกันข้ามว่ากระบวนการในโรงเรียนส่วนใหญ่สามารถสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพของครูเพิ่มเติมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามทั้งครู และผู้บริหารเห็นตรงกันว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษามีคุณลักษณะครูอาชีพอยู่ในระดับสูงในทุก ๆ ด้านและในทุกกลุ่มโรงเรียนที่ศึกษา

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการผลิต - คุณลักษณะของครู

18 พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์. (2545). **การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะครูวิชาชีพให้แก่นักศึกษาสายครูวิชาชีพของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะครูวิชาชีพให้แก่นักศึกษาสายครูวิชาชีพของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูวิชาชีพ จำนวน 17 คน และนักศึกษาสายครูวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 ของคณะศิลปกรรมสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 7 มาตรา 5

จากการทำวิจัย 5 ขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจข้อมูลขั้นพื้นฐาน มีการดำเนินการดังนี้

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่ดีของครูวิชาชีพ เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของครูวิชาชีพจากแนวความคิดของแต่ละกลุ่มบุคคล ได้ผลสรุปคุณลักษณะที่ดีของครูวิชาชีพ 4 ด้าน คือ การสอน ความรอบรู้ ความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ และทักษะและบุคลิกภาพ

2. การศึกษาความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูวิชาชีพที่จำเป็นต้องเสริมสร้างให้แก่นักศึกษาสายครูวิชาชีพ ด้วยเทคนิคการวิจัย EDFR ได้ผลสรุปคุณลักษณะของครูวิชาชีพที่จำเป็นต้องเสริมสร้างในแต่ละด้าน คือ ด้านการสอน ประกอบด้วย การวางแผนการสอนวิชาชีพ การใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่เหมาะกับวิชาชีพ และการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนวิชาชีพ ด้านความรอบรู้ ประกอบด้วย อาชีวศึกษา วิชาชีพครู และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และสถานประกอบการ ประกอบด้วย มนุษยสัมพันธ์ การประสานความร่วมมือทางการศึกษาและการสำรวจชุมชน และด้านทักษะและบุคลิกภาพ ประกอบด้วย ทักษะการแก้ปัญหาและทักษะการนำเสนอ ส่วนด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย เจตคติต่อวิชาชีพครู ความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย ความเมตตากรุณา และความเชื่อมั่นในตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตร มีการดำเนินการดังนี้

1. การวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรผลิตครูวิชาชีพของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเพื่อศึกษาปัญหาและข้อบกพร่องของหลักสูตรเดิมสำหรับใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตร ผลการวิเคราะห์พบว่า เนื้อหาของหลักสูตรมีลักษณะแยกส่วนไม่เอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้างคุณลักษณะที่ดีของครูวิชาชีพในเชิงองค์รวม ควรปรับปรุงหลักสูตรให้มีการบูรณาการด้านเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่ดีของครูวิชาชีพ

2. การสร้างหลักสูตร เป็นการเขียนโครงร่างหลักสูตรให้สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานและผลการวิเคราะห์เอกสารหลักสูตร โดยนำแนวคิดการบูรณาการหลักสูตรแบบใช้หัวเรื่องเป็นแกน และประยุกต์แนวทางการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีสอนแบบแก้ปัญหาและเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนแบบร่วมมือเป็นฐานในการสร้างหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ได้องค์ประกอบของหลักสูตร คือ สภาพปัญหาและความต้องการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินเอกสารหลักสูตร เป็นการประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญ ได้สรุปผลว่า ทุกองค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสมและความสอดคล้องกัน

ชั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้หลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ การศึกษานำร่องและการทดลองใช้หลักสูตร การศึกษานำร่อง ด้วยการคัดเลือกเนื้อหาหลักสูตร 1 หน่วยเรียน ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของการใช้หลักสูตรในสถานการณ์จริง หลังจากนั้นนำหลักสูตรทั้งหมดไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง โดยใช้รูปแบบการทดลองแบบกลุ่มเดียวทำการทดสอบก่อนและหลังทดลองใช้หลักสูตร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติวิเคราะห์ t-test แบบไม่เป็นอิสระ ผลการทดลอง พบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านความรู้และเจตคติเกี่ยวกับคุณลักษณะครูวิชาชีพของผู้เข้ารับการทดลองภายหลังทดลองใช้หลักสูตรมากกว่าก่อนทดลองใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าเฉลี่ยคะแนนด้านทักษะและบุคลิกภาพเกี่ยวกับคุณลักษณะครูวิชาชีพ มีค่าสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 และ ความเหมาะสมของการใช้หลักสูตรอยู่ในระดับมาก

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร จากผลการทดลองใช้หลักสูตรแสดงว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพหลักสูตร ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตร โดยปรับปรุงในด้านความเหมาะสมของเนื้อหาและปรับปรุงด้านภาษาในแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตรให้เหมาะสมและสอดคล้องกัน แล้วจัดทำเป็นหลักสูตรฉบับสมบูรณ์สำหรับนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา – การพัฒนาครู

19 นิสสากร พิมพ์ทอง. (2545). **ความต้องการรับการฝึกอบรมของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตจังหวัดชลบุรี.** สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

งานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษากำหนดและการศึกษาวิจัยครั้งนี้จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการรับฝึกอบรมของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตจังหวัดชลบุรีโดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการผลิตสื่อการเรียนการสอน และด้านการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการรับการฝึกอบรมของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการสอนระดับอนุบาล และประสบการณ์ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการสอนระดับ

อนุบาล และเพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการรับการฝึกอบรมของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตจังหวัดชลบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตจังหวัดชลบุรี ในปีการศึกษา 2544 จำนวน 220 คน โดยศึกษาจากกลุ่มประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ เชฟเฟ่

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ครูอนุบาลเอกชนในเขตจังหวัดราชบุรี มีความต้องการรับการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ครูที่มีอายุต่างกันมีความต้องการการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านหลักสูตรและด้านการผลิตสื่อการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความต้องการรับการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความต้องการรับการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความต้องการรับการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา - การฝึกอบรม

20 อนุพงศ์ อุทัยสวัสดิ์. (2546). **สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2546.** ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

งานวิจัยเรื่องนี้มีสาระเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่มีกำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและการวิจัยครั้งนี้มุ่งหมายเพื่อทราบสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาและเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2546 ด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสัมมนาทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา

กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหาร และอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา จำนวน 191 คน แยกออกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 128 คน อาจารย์ผู้สอนพลศึกษา จำนวน 63 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ และค่าไคสแควร์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อและด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2. ความคิดเห็นระหว่างเพศชายกับเพศหญิง ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานและด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นระหว่างผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี กับมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านสัมมนาวิชาการ และ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4. ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ผู้สอนพลศึกษา ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

5. ความคิดเห็นระหว่างเพศชายกับเพศหญิง ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านสัมมนาทางวิชาการ ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ความคิดเห็นระหว่างผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปีกับมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านสัมมนาทางวิชาการ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ (ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการเผยแพร่ ข่าวสารทางวิชาการ ด้านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และด้านการศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน) ไม่แตกต่างกัน

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา - การพัฒนาบุคลากร

21 อนุสรณ์ สกุลเบิกไพร. (2546). **คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา ในทัศนะของผู้บริหาร ครู อาจารย์โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ปีการศึกษา 2546**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

งานวิจัยเรื่องนี้มีความสอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา ในด้านวิชาชีพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 ซึ่งการศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในทัศนะของผู้บริหาร ครู อาจารย์ โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ปีการศึกษา 2546

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร ครู อาจารย์ จำนวน 400 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถามคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่น 0.87

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะที่เป็นจริงด้านส่วนตัว และคุณลักษณะด้านวิชาชีพ ในทัศนะของผู้บริหาร ครู อาจารย์ โดยภาพรวมคุณลักษณะทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.6 และร้อยละ 78.2 คุณลักษณะที่เป็นจริงด้านส่วนตัว และคุณลักษณะด้านวิชาชีพ ในทัศนะของผู้บริหาร ครู อาจารย์ เพศชาย โดยภาพรวมคุณลักษณะทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.9 และร้อยละ 68.7 คุณลักษณะที่เป็นจริงด้านส่วนตัว และคุณลักษณะด้านวิชาชีพ ในทัศนะของผู้บริหาร ครู อาจารย์ เพศหญิง โดยภาพรวมคุณลักษณะทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.7 และร้อยละ 75.2

2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านส่วนตัว และคุณลักษณะด้านวิชาชีพ ในทัศนะของผู้บริหาร ครู อาจารย์ โดยภาครวมคุณลักษณะทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.2 และร้อยละ 78.0 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านส่วนตัว และคุณลักษณะด้านวิชาชีพ ในทัศนะของผู้บริหาร ครู อาจารย์ เพศชาย โดยภาครวมคุณลักษณะทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.8 และร้อยละ 78.0 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านส่วนตัว และคุณลักษณะด้านวิชาชีพ ในทัศนะของผู้บริหาร ครู อาจารย์ เพศหญิง โดยภาครวมคุณลักษณะทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.6 และร้อยละ 77.9

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการผลิต - คุณลักษณะของครู

22 กษมา แพร่ภิญโญ. (2546). **การศึกษาความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการ**

ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

งานวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ กิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน การวิจัยในชั้นเรียน และการวัดและประเมินผลผู้เรียนของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ใน 4 วิธี คือ การฝึกอบรม การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร และการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งทำโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krehcie and Morgan) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของจำนวนครูแต่ละโรงเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS for Windows สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ กิจกรรมการพัฒนารู้เรียน การวิจัยในชั้นเรียน และการวัดการประเมินผล โดยวิธีการฝึกอบรมการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร มีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก และการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย

2. เปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน ข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทางวิชาการโดยวิธีการฝึกอบรมและพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พัฒนาโดยกระบวนการบริหาร พบว่า ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีความต้องการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพัฒนาโดยวิธีการส่งไปศึกษาต่อ พบว่า ด้านการวิจัยในชั้นเรียน มีความต้องการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยวิธีการฝึกอบรม และด้านการจัดการเรียนรู้ โดยกระบวนการปฏิบัติงาน มีความต้องการไม่แตกต่างกัน

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา - การพัฒนาโดยวิชาการ

23 รัตนา งิ้วแหลม. (2546). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยตามแนวทางการปฏิรูปครูในทัศนะของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนสาธิต สังกัดสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์.** ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

งานวิจัยเรื่องนี้มีความสอดคล้องกับคุณลักษณะของครู ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาและการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยตามแนวทางการปฏิรูปครูในทัศนะของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนสาธิต สังกัดสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยประกอบด้วย ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนสาธิต สังกัดสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์ ปีการศึกษา 2545 จำนวน 206 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัย โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ 6 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านสุขภาพกาย ด้านสุขภาพจิต และด้านการพัฒนาตนเอง โดยสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยตามแนวทางการปฏิรูปครู ผู้ปกครองมีทัศนะอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับดังนี้ คุณลักษณะด้านสุขภาพจิต คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนการสอน คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะด้านการพัฒนาตนเองและคุณลักษณะด้านสุขภาพกาย

2. ผู้ปกครอง เมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษาและอาชีพ มีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกันมีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการผลิต - คุณลักษณะของครู

24 อัสนีย์ อัจฉริยบุตร. (2546). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

งานวิจัยเรื่องนี้มีสาระเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 7 การวิจัยในครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี และเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งครูวิชาการ ประเภทของโรงเรียนที่ครูวิชาการสังกัดและขนาดของโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูวิชาการ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2545 จำนวน 223 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูวิชาการที่มีต่อการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดการเรียนการสอนใน 5 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และยกย่องเชิดชูเกียรติครู การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) ค่าเอฟ และ Scheffe Method

ผลการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ดังนี้

1. ครูวิชาการ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งครูวิชาการตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 70.40 เป็นครูวิชาการที่สังกัดในโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 53.80 และเป็นครูวิชาการที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาที่ไม่ขยายโอกาส คิดเป็นร้อยละ 78.50

2. การปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดกการเรียนการสอนทั้งโดยรวมและรายด้านตามความคิดเห็นของครูวิชาการ ทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก โดยการปฏิบัติตามบทบาทในด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ($\overline{X}$ = 3.14) ด้านการวัดผลและการประเมินผล ($\overline{X}$ = 2.93) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 3.26) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ($\overline{X}$ = 2.92) และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการยกย่องเชิดชูเกียรติครู ($\overline{X}$ = 3.00)

3. การเปรียบเทียบการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดการเรียนการสอน ตามความคิดเห็นของครูวิชาการ พบว่าการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านตามความคิดเห็นของครูวิชาการ ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งครูวิชาการที่แตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการผลิต - บทบาทของครูและบุคลากรทางการศึกษา

25 ประนิดา ศรีสุขสวัสดิ์. (2547). **ความต้องการพัฒนาบุคลากร เพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. อัดสำเนา.

งานวิจัยเรื่องนี้มีสาระเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาบุคลากร เพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 7 การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ความต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมใน 6 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ ด้านกระบวนการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการปฏิบัติงานและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาแนวทางความต้องการพัฒนาบุคลากรของอาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบด้านการเรียนการสอนใน 5 คณะที่สังกัด คือคณะครุศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 3) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยลงไปจนถึงระดับโปรแกรมวิชา เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทั้ง 6 ด้าน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่อาจารย์ประจำผู้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบด้านการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมประจำปีการศึกษา 2546 จำนวนทั้งสิ้น 254 คน โดยแบ่งออกเป็นผู้บริหาร จำนวน 58 คน และอาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบด้านการเรียนการสอน จำนวน 196 คน โดยมีแบบสอบถามเพื่อการวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอน บาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 จากแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ทั้งสิ้นจำนวน 180 ชุดคิดเป็นร้อยละ 91.83 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้บริหารจำนวนทั้งสิ้น 49 คน คิดเป็นร้อยละ 84.48 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่าอาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีความต้องการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ ด้านกระบวนการบริหารจัดการและด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ตามลำดับ นอกจากนี้ความต้องการพัฒนาบุคลากรประจำ จำแนกตามเพศ และคณะที่สังกัดต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนอาจารย์ประจำ จำแนกตามอายุ ตำแหน่งทางวิชาการ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ผู้บริหารได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาตนเอง โดยการส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย ทำการวิจัยในชั้นเรียนและทำผลงานทางวิชาการให้มากขึ้น ผู้บริหารควรนำระบบการบริหารจัดการเชิงบูรณาการมาใช้ในการบริหารจัดการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีให้เพียงพอต่อความต้องการด้านการศึกษาต่อ ควรสนับสนุนให้อาจารย์แต่ละคณะมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น กำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานและมีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมให้มากขึ้น เกณฑ์การประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน เที่ยงตรงและชัดเจน

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา - การพัฒนาบุคลากร

26 สุวัฒน์ งามยิ่ง. (2547). **คุณลักษณะครูที่ดีของครู – อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 และภาคกลาง 5**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

การศึกษาค้นคว้านี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาคุณลักษณะครูที่ดีของครู - อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 และภาคกลาง 5. เพื่อเปรียบเทียบ คุณลักษณะครูที่ดีของครู-อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 และภาคกลาง 5 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน และบุคลิกภาพของครู และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับคุณลักษณะครูที่ดีของครู-อาจารย์ซึ่งมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 7 มาตรา 53

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู-อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 และภาคกลาง 5 จำนวน 109 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ลักษณะครูที่ดีและแบบวัดบุคลิกภาพของครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา t-test F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ดังนี้

1. ครู-อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 และภาคกลาง 5 มีคุณลักษณะครูที่ดีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านการสอน ด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณ และด้านการพัฒนา พบว่ามีคุณลักษณะครูที่ดีอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ครู-อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่างสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 และภาคกลาง 5 ที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การสอนต่างกัน พบว่ามีคุณลักษณะครูที่ดีไม่แตกต่างกัน

3. ครู-อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 และภาคกลาง 5 ที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน คือ บุคลิกภาพแบบ A และบุคลิกภาพแบบ B พบว่ามีคุณลักษณะครูที่ดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ครูที่มีบุคลิกภาพแบบ A มีคุณลักษณะครูที่ดีมากกว่าครูที่มีบุคลิกภาพแบบ B

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับคุณลักษณะครูที่ดีของครูอาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 และภาคกลาง 5 พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณลักษณะครูที่ดีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการผลิต – คุณลักษณะของครู

27 สุณี ทรัพย์ประเสริฐ. (2547). **การประเมินคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

งานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 กำหนดและการศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีใน 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายใน ด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 30 คน และครูผู้สอนจำนวน 113 คน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค = 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-Way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี มีคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวมและรายได้ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวม ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร และด้านการจัดการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการนิเทศภายใน ด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ไม่แตกต่างกัน และการเปรียบเทียบคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยวุฒิการศึกษาร่วมกับประสบการณ์ในการทำงานพบว่าไม่แตกต่างกัน

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการผลิต - คุณลักษณะของผู้บริหาร

28 สาโรช เลี่ยมสกุล. (2547). **คุณลักษณะของครูพลศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษาในทรรศนะของผู้บริหารและครูพลศึกษา โรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก.** ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

งานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนด การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณลักษณะของครูพลศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา ในทรรศนะของผู้บริหารและครูพลศึกษาโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูพลศึกษา จำนวน 302 คน เป็นผู้บริหารจำนวน 236 คน เป็นครูพลศึกษา 66 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม คุณลักษณะของครูพลศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษาในทรรศนะของผู้บริหารและครูพลศึกษาโรงเรียนเขตพื้นที่

การศึกษาพิษณุโลก ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่น 0.87 วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะทางด้านวิชาการและการสอน โดยภาพรวมของผู้บริหารและครูพลศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยคิดเป็นร้อยละ 66.73 และ 58.45 ตามลำดับ ด้านที่แตกต่างกันคือ การวางแผนการสอน การจัดทำเอกสารการสอน สื่อการเรียนการสอน การสอนแบบบูรณาการ ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ 26.30, 23.70, 22.00, 37.70 ส่วนของครูพลศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง โดยคิดเป็นร้อยละ 27.30, 37.90, 24.20, 33.30

2. คุณลักษณะทางด้านคุณธรรมและความประพฤติ โดยภาพรวมของผู้บริหารและครูพลศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยคิดเป็นร้อยละ 63.77 และ 52.27

3. คุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพ โดยภาพรวมของผู้บริหารและครูพลศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยคิดเป็นร้อยละ 64.98 และ 57.95

4. คุณลักษณะทางด้านมนุษยสัมพันธ์โดยภาพรวมของผู้บริหารและครูพลศึกษา โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยคิดเป็นร้อยละ 64.65 และ 58.02

5. คุณลักษณะทางด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม โดยภาพรวมของผู้บริหารและครูพลศึกษาโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยคิดเป็นร้อยละ 65.29 และ 58.03 ด้านที่แตกต่างกันคือ การแนะนำแหล่งค้นคว้า การจัดสอนซ่อมเสริมเผยแพร่ข่าวสารทางพลศึกษา ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ 20.30, 220.00, 29.20 ของครูพลศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง โดยคิดเป็นร้อยละ 25.80, 40.90, 28.80

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการผลิต - คุณลักษณะของครู

29 เกศแก้ว กันหารินทร์. (2547). **สภาพการกู้เงินและความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อการกู้เงินสวัสดิการโรงเรียนวัดบึงทองหลาง (พิทักษ์วิทยาคาร) สำนักงานเขตบางกะปี กรุงเทพมหานคร.** สารนิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์จัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

งานวิจัยนี้มีสาระเกี่ยวข้องกับบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ว่าด้วยสิทธิและประโยชน์เกื้อกูลของครูและบุคลากรทางการศึกษา และการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพการกู้เงินโดยทั่วไปของสมาชิก เพื่อศึกษาสถานภาพส่วนบุคคลและสถานภาพทาง

เศรษฐกิจของสมาชิก เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการกู้เงินของสมาชิกในด้านความถี่ในการกู้และวัตถุประสงค์การกู้เงินจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางเศรษฐกิจ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกในด้านวัตถุประสงค์การกู้เงิน เงื่อนไขการกู้เงิน ขั้นตอนการกู้เงินและการชำระคืนเงินกู้ตลอดจนเพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะของสมาชิก

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สมาชิกสวัสดิการโรงเรียนวัดบึงทองหลาง ปีการศึกษา 2547 จำนวน 76 คน ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้มาจากหนังสือสัญญาคำขอกู้เงินสวัสดิการและจากกลุ่มประชากรซึ่งรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบที ค่าทดสอบเอฟและค่าทดสอบไคสแควร์

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลในหนังสือสัญญาคำขอกู้เงินสวัสดิการในช่วงปี 2544 – 2546 พบว่า สภาพการกู้เงินโดยทั่วไปของสมาชิกมีดังนี้ สมาชิกส่วนใหญ่ร้อยละ 49.2 มีวัตถุประสงค์การกู้เงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต สัดส่วนร้อยละของจำนวนผู้กู้เงินต่อจำนวนสมาชิก และปริมาณการกู้เงินมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดปี 2544 – 2546 ทั้งนี้มีปริมาณเงินกู้เฉลี่ยคนละ 50,361 บาทต่อครั้ง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในช่วงปี 2544 – 2547 พบว่า

2. สมาชิกส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีสถานภาพโสดไม่มีบุตร มีระยะเวลาการเป็นสมาชิกเฉลี่ยคนละ 10 ปี มีเงินเดือนเฉลี่ยต่อคน 16,303 บาท มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคน 12,851 บาท มีหนี้สินเฉลี่ยต่อคน 7,211 บาท มีเงินงวดเฉลี่ยต่อคน 755 บาท มีรายได้สุทธิหลังหักเงินกู้ 13,863 บาท และมีจำนวนหุ้นเฉลี่ยต่อคน 72,842 บาท

3. จากการเปรียบเทียบพฤติกรรมการกู้เงินสวัสดิการของสมาชิกในด้านความถี่ในการกู้และวัตถุประสงค์การกู้เงิน พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่มีความถี่ในการกู้เฉลี่ยคนละ 3 ครั้ง เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางเศรษฐกิจ พบว่า สมาชิกที่มีคุณลักษณะแตกต่างกันทั้งในด้านจำนวนบุตร ระยะเวลาที่เป็นสมาชิกและค่าใช้จ่าย มีความถี่ในการกู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาพฤติกรรมการกู้เงินในด้านวัตถุประสงค์การกู้เงิน พบว่าสมาชิกส่วนใหญ่ร้อยละ 55.3 มีวัตถุประสงค์การกู้เงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน มีวัตถุประสงค์การกู้เงินที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน 2 วัตถุประสงค์ คือ เพื่อเป็นทุนการศึกษาบุตรและเพื่อเป็นทุนการศึกษาต่อของสมาชิกโดยที่สมาชิกที่มีคุณลักษณะแตกต่างกันทั้งในด้านอายุ จำนวนบุตร ระยะเวลาที่เป็นสมาชิก ค่าใช้จ่ายหนี้สินและรายได้สุทธิหลังหักเงินกู้ มีวัตถุประสงค์การกู้เงินเพื่อ

เป็นทุนการศึกษาบุตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมาชิกที่มีคุณลักษณะแตกต่างกันทั้งในด้านระยะเวลาที่เป็นสมาชิกเงินงวด และจำนวนเงินหุ้น มีวัตถุประสงค์การกู้เงินเพื่อเป็นทุนการศึกษาต่อของสมาชิกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. สมาชิกส่วนใหญ่ร้อยละ 85.5 มีความคิดเห็นว่า วัตถุประสงค์การกู้เงิน ซึ่งประกอบด้วย เพื่อเป็นทุนการศึกษาบุตร เพื่อเป็นทุนการศึกษาต่อของสมาชิก เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต และเพื่อชำระหนี้สินจากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ มีความครอบคลุมเพียงพอ สมาชิกส่วนที่เหลือมีความคิดเห็นว่าควรระบุวัตถุประสงค์การกู้เงินเพิ่มเติมในด้าน เป็นแหล่งเงินทุนในการทำธุรกิจหรืออาชีพเสริมเป็นค่ารักษาพยาบาลและเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อการท่องเที่ยว วัตถุประสงค์การกู้เงินที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต สมาชิกทุกคนมีความต้องการที่จะกู้เงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต โดยมีปริมาณเงินกู้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต เฉลี่ยคนละ 85,000 บาทต่อครั้ง

ผลการศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมของการกู้เงินสวัสดิการทั้งในกรณีของเงื่อนไขการกู้เงิน ซึ่งพิจารณาในด้านเงื่อนไขด้านระยะเวลาที่เป็นสมาชิก การกำหนดเงินหุ้นรายเดือน การกำหนดวงเงินกู้สามัญและกู้ฉุกเฉิน การค้ำประกันและการกำหนดอัตราดอกเบี้ย ขั้นตอนการกู้เงิน ซึ่งพิจารณาในด้านรายละเอียดของหนังสือสัญญาคำขอกู้เงิน ขั้นตอนการกู้เงิน การจัดเรียงลำดับผู้ขอกู้ ความสะดวกรวดเร็วในการกู้ และการให้บริการของคณะกรรมการดำเนินกิจการ และการชำระคืนเงินกู้ซึ่งพิจารณาในด้านการกำหนดระยะเวลาการชำระคืน รูปแบบ ขั้นตอนการชำระคืน ความสะดวกรวดเร็ว และความตรงต่อเวลาในการชำระคืน ได้ข้อสรุปว่า สมาชิกส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของการกู้เงินสวัสดิการในระดับมาก

5. จากการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในด้านวัตถุประสงค์การกู้เงิน เงื่อนไขการกู้เงิน ขั้นตอนการกู้เงินและการชำระคืนเงินกู้ พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านเงื่อนไขการกู้เงินและการชำระคืนเงินกู้ โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวกับ การเพิ่มวงเงินกู้ การกำหนดมาตรการเกี่ยวกับผู้กู้และผู้ค้ำประกันที่ขาดความรับผิดชอบและการควบคุมระยะเวลาการชำระคืนให้ตรงตามกำหนด

หัวเรื่อง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล - สวัสดิการ

30 สุจันทนี สังขดุล. (2548). **การศึกษาบทบาทของครูในงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

งานวิจัยเรื่องบทบาทของครูในงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร นี้มีกระบวนการเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ที่กำหนดไว้ การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาบทบาทของครูในงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อเปรียบเทียบบทบาทในงานวิชาการของครูในโรงเรียนเอกชนตามตัวแปรเพศ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการสอน ความผูกพันต่อองค์การ และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับบทบาทของครูในงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา

กลุ่มตัวอย่างคือครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จำนวน 156 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของประชากรแต่ละโรงเรียน (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถามชนิด มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าที (t-test) และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า

1. บทบาทของครูในงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูมีบทบาทในระดับมากทุกด้าน โดยครูมีบทบาทด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ครูเพศชายกับครูเพศหญิงมีบทบาทในงานวิชาการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูเพศชายกับครูเพศหญิงมีบทบาทในงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้ ด้านการจัดการเรียนการสอนด้านวัดและประเมินผล และด้านการวิจัยในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศหญิงมีบทบาทมากกว่าครูเพศชายทั้งโดยรวมและรายด้าน ส่วนด้านการวิจัยในชั้นเรียนไม่แตกต่างกัน

3. อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับบทบาทของครูในงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน

4. ประสบการณ์ในการสอน ไม่มีความสัมพันธ์กับบทบาทของครูในงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน

5. ความผูกพันต่อองค์กรของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบทบาทในงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. สภาพแวดล้อมในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบทบาทในงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการผลิต - บทบาทของครูและบุคลากรทางการศึกษา

31 ประมวล พฤฑฒิกุล. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครู กับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดราชบุรี.** สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

งานวิจัยเรื่องนี้สอดคล้องกับข้อกำหนดของคุรุสภาในฐานองค์กรวิชาชีพครูแห่งชาติที่ได้กำหนดระเบียบว่าด้วยจรรยาบรรณครูและการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครู ระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูกับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาเทศบาลเมืองราชบุรี เทศบาลเมืองบ้านโป่ง และเทศบาลเมืองโพธาราม จำนวน 223 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครู ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี มีระดับการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูในระดับมากทุกด้านตามลำดับดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านวิชาชีพ

2. การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3 ด้านตามลำดับดังนี้ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน การปฏิบัติงานด้านความร่วมมือในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และการปฏิบัติงานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ตามลำดับ และพบว่าการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

3. การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา - การพัฒนาตนเอง

32 อรรณพ แสงแจ่ม. (2548). **ปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภายหลังการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ของนิสิตฝึกสอน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

งานวิจัยนี้เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการคัดเลือกหรือจัดสรรครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภายหลังจากการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ของนิสิตฝึกสอน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กลุ่มตัวอย่างคือ นิสิตฝึกสอน จำนวน 191 คน ใน 3 ด้าน คือ ด้านการสอนโดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ด้านการบูรณาการทางการศึกษา และด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .9782 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีแอลเอสดี (LSD-Test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. นิสิตฝึกสอน มีปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภายหลังการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการสอนโดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ด้านการบูรณาการทางการศึกษาและด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. นิสิตฝึกสอนในวิชาเอกต่างกัน มีปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นิสิตมีปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการสอนโดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด และด้านการบูรณาการทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ไม่พบความแตกต่าง

3. นิสิตฝึกสอนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นิสิตฝึกสอนมีปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการสอนโดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด และด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบูรณาการทางการการศึกษาไม่แตกต่างกัน

4. นิสิตฝึกสอนที่ฝึกสอนในโรงเรียนต่างกันมีปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการสอนโดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ด้านการบูรณาการทางการศึกษาต่างกัน และด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

หัวเรื่อง องค์กรวิชาชีพ - วิชาชีพครู

33 พูนทรัพย์ พ่วงนาคพันธุ์. (2548). **การศึกษาคุณลักษณะของครูโรงเรียนอุดมวิทยา ตามแนวปฏิรูปการศึกษา อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี.** สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

งานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับคุณลักษณะของครูที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และการวิจัยในครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณลักษณะของครู โรงเรียนอุดมวิทยา ตามแนวปฏิรูปการศึกษา อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ใน 3 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านทักษะการสอน ตามความคิดเห็นของนักเรียนและผู้ปกครองนักเรียน รวมทั้งเปรียบเทียบคุณลักษณะของครูทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามเพศ ระดับชั้นเรียนของนักเรียน สถานภาพของผู้ปกครอง และระดับชั้นเรียนของนักเรียนในปกครอง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยนักเรียนและผู้ปกครองนักเรียน ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในปีการศึกษา 2547 ของโรงเรียนอุดมวิทยา อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี มีนักเรียนจำนวน 234 คน ผู้ปกครองนักเรียน 284 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของ เครจซี่ และมอร์แกน และทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น ซึ่งใช้ระดับชั้นเป็นชั้น จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย ตามสัดส่วนของแต่ละชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสอบถามปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่า One – Way ANOVA

การศึกษาวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของนักเรียนและผู้ปกครอง ที่มีต่อคุณลักษณะของครูโรงเรียนอุดมวิทยา ตามแนวปฏิรูปการศึกษา อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านบุคลิกภาพ และด้านทักษะการสอน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นเปรียบเทียบโดยจำแนกตามเพศ และระดับชั้นเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อคุณลักษณะของครูโรงเรียนอุดมวิทยา ตามแนวปฏิรูปการศึกษา อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพ เป็นผู้ปกครองเครือข่ายและผู้ปกครองทั่วไป พบว่า ไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบ โดยจำแนกตามระดับชั้นเรียนของนักเรียนในปกครอง พบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะของนักเรียนและผู้ปกครอง พบว่า ข้อที่นักเรียนมีความต้องการมากที่สุดโดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ให้ครูสั่งงานน้อยลงและกำหนดส่งให้ชัดเจน ให้ครูพูดจาสุภาพ ให้ครูจัดกิจกรรมให้มาก ส่วนผู้ปกครองต้องการมากที่สุดโดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ให้นักเรียนเก็บหนังสือไว้ที่โรงเรียน เน้นด้านวิชาการให้มาก ให้ครูให้การบ้านมากกว่านี้

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการผลิต - คุณลักษณะของครู

34 จุฑามาศ มูสิเกิด. (2548). **การศึกษาความสัมพันธ์ของประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต ต่อวัฒนธรรมการทำงานของครู จังหวัดสุราษฎร์ธานี.** ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

งานวิจัยนี้กล่าวถึงเจตคติต่อวิชาชีพครูซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และการวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาภาพรวมของวัฒนธรรมการทำงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระห่างกลุ่มตัวแปรอิสระ อันได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต กับกลุ่มตัวแปรตามคือวัฒนธรรมการทำงาน อันได้แก่ ค่านิยมการทำงาน พฤติกรรมการทำงานและการให้ความสำคัญกับงาน พร้อมทั้งศึกษาน้ำหนักความสำคัญของกลุ่มตัวแปรต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น

กลุ่มตัวอย่างเป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี (กรมสามัญศึกษาเดิม) จำนวน 321 คน กำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นสองขั้นตอน ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติประมาณค่าเฉลี่ยและวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. วัฒนธรรมการทำงานของครู ด้านค่านิยมการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีค่านิยมการทำงานอยู่ในระดับสูง 18 ด้าน ปานกลางถึงสูง 2 ด้าน และปานกลาง 1 ด้าน ครูมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี และให้ความสำคัญกับงานในระดับสูง
2. สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระกับกลุ่มตัวแปรวัฒนธรรมการทำงาน ปรากฏความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัยทางสถิติที่มีความสำคัญในการนำมาพิจารณา 1 ชุด มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .465 โดยความสัมพันธ์ในมิตินี้ เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งกลุ่มตัวแปรตามที่ได้รับอิทธิพลมาก ได้แก่ ตัวแปรพฤติกรรมการทำงาน ค่านิยมการทำงาน และการให้ความสำคัญกับงาน ตามลำดับ

3. สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระกับกลุ่มตัวแปรวัฒนธรรมการทำงาน เมื่อพิจารณาในกรณีที่จำแนกตัวแปรค่านิยมการทำงานเป็นรายด้าน ปรากฏความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 ชุด มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .545 และ .350 โดยความสัมพันธ์ในชุดที่หนึ่งเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตและเจตคติต่อวิชาชีพครู ซึ่งตัวแปรตามที่ได้รับอิทธิพลมาก ได้แก่ ตัวแปรค่านิยมการทำงานเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ตัวแปรพฤติกรรมการทำงาน และตัวแปรการให้ความสำคัญกับงาน ความสัมพันธ์ในชุดที่สองเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรประสบการณ์การทำงาน ตัวแปรตามที่ได้รับอิทธิพลมาก ได้แก่ ค่านิยมการทำงานด้านความก้าวหน้า ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ด้านวิถีการดำเนินชีวิต และพฤติกรรมการทำงาน ตามลำดับ

หัวเรื่อง คุณลักษณะของครู - เจตคติต่อวิชาชีพครู

35 วีระพันธ์ สุขพานิช. (2548). **ความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี.** สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

งานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 และการวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรีโดยรวมและเป็นรายด้านใน 3 ด้าน คือ ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน และเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และขนาดโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 275 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน คือโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัย พบว่า

1. ข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูจังหวัดกาญจนบุรี มีความเห็นด้วยต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูจังหวัดกาญจนบุรีที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูใน 3 ด้าน คือ ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และขนาดโรงเรียน สรุปได้ดังนี้ ข้าราชการครูเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูเพศชายมีความเห็นด้วยต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูทั้งโดยรวมและเป็นรายได้ทุกด้านมากกว่าข้าราชการครูเพศหญิง ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีอายุ 31 – 40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความเห็นด้วยต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูทั้งโดยรวมและเป็นรายด้านมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ยกเว้นด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน ข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความเห็นด้วยมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู และด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความเห็นด้วยมากกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนด้านการให้บริการของธนาคารออมสินไม่พบความแตกต่าง ข้าราชการครูที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครูและด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท และมีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป มีความเห็นด้วยมากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท ส่วนด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ ไม่พบความแตกต่าง ข้าราชการครูที่สังกัดขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและเป็นรายได้ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาครูทั้งโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านมากกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครูเห็นว่าปัญหาในการรวมกลุ่มของข้าราชการครู คือ ข้าราชการครูส่วนมากไม่ทำกิจกรรมกลุ่มอย่างจริงจัง ควรแก้ปัญหาด้วยการให้ต้นสังกัดและส่วนราชการระดับกระทรวงให้การสนับสนุนข้าราชการครูทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ปัญหาด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ ควรแก้ปัญหาด้วยการส่งเจ้าหน้าที่ไป

ศึกษาข้อมูลเชิงลึกในพื้นที่แต่ละพื้นที่ และปัญหาด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน ควรแก้ปัญหาด้วยการปรับหลักเกณฑ์ให้มีความยืดหยุ่นและอบรมพนักงานให้มีความรู้เกี่ยวกับโครงการเพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการ

หัวเรื่อง ระบบกระบวนการพัฒนา - การพัฒนาครู

บทที่ 5
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าเรื่องกฎหมายการศึกษาด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าจากบทความ หนังสือ ตำรา และงานวิจัย แล้วสรุปประเด็นสาระสำคัญออกมานำเสนอตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. ระบบกระบวนการผลิตและพัฒนา
2. องค์กรวิชาชีพ
3. สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล

1. ระบบกระบวนการผลิตและการพัฒนา

จากการศึกษาบทความ 19 เรื่อง หนังสือ ตำรา 18 เรื่อง และ งานวิจัย 28 เรื่อง ที่กล่าวถึงระบบกระบวนการผลิต และการพัฒนา พบว่า ประกอบไปด้วย นโยบายการผลิตและการพัฒนา แผนพัฒนากระบวนการฝึกหัดครู แผนพัฒนาคุณภาพครู โครงการพัฒนาชีวิตครู เป้าหมายในการดำเนินงานพัฒนา แนวทางการผลิตครู แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหาร หลักการ และมาตรการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ หลักเกณฑ์และวิธีการในการบรรจุและแต่งตั้ง วิธีการพัฒนาตนเองของครูตามแนวจรรยาบรรณครู คุณสมบัติของข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา การแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ การคัดเลือกผู้บริหารการศึกษาให้ดำรงตำแหน่งองค์ประกอบของระบบการพัฒนา ระบบกระบวนการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา กระบวนการใหม่ในการผลิตและการพัฒนาครู กระบวนการผลิตครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ กระบวนการผลิตครูโรงเรียนเครือข่าย การปฏิบัติกระบวนการผลิตครู กระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ระบบปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ การกำกับดูแลและประสานให้สถาบันทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู การจัดทำเครือข่ายในการพัฒนารูปแบบเครือข่ายในการพัฒนา การพัฒนาศักยภาพครู การพัฒนาครูโดยการพัฒนาทางวิชาการ การพัฒนาครูในด้านคุณลักษณะด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู ด้านสุขภาพ ด้านบุคลิกภาพและด้านคุณธรรม ความต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยของราชภัฏ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ การเสริมสร้างคุณลักษณะของครูโดยการพัฒนาหลักสูตร การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางการพัฒนาองค์กร

จากที่กล่าวไปนั้นสรุปได้ว่ากระบวนการผลิตและการพัฒนาประกอบไปด้วยสาระสำคัญเกี่ยวกับ ระบบกระบวนการผลิต ได้แก่ การผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา การคัดเลือกบุคลากร ได้แก่ การคัดเลือกครู และผู้บริหารที่มีคุณสมบัติ คุณลักษณะ และบทบาทที่เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ การบรรจุและการแต่งตั้ง ได้แก่ การบรรจุบุคคล เข้าเป็นข้าราชการครูและการแต่งตั้งให้

ผู้บริหารดำรงตำแหน่งต่าง ๆ และ ระบบกระบวนการพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การกำหนดแผนงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการฝึกอบรม พัฒนาโดยวิชาการ พัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กร พัฒนาโดยเครือข่าย การส่งเสริมความก้าวหน้า และสภานภาพครู

2. องค์กรวิชาชีพ

จากการศึกษาบทความ 6 เรื่อง หนังสือ ตำรา 15 เรื่อง และงานวิจัย 4 เรื่อง ที่กล่าวถึงองค์กรวิชาชีพ พบว่าประกอบด้วย การบังคับใช้พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู องค์กรวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพควบคุมตามที่กฎหมายกำหนด การจัดตั้งองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาโดยปรับปรุงคุรุสภาให้เป็นองค์กรวิชาชีพ การจัดตั้งสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์ประกอบของคณะกรรมการคุรุสภา องค์ประกอบของคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ การประกอบวิชาชีพครู สมาชิกคุรุสภา สมาชิกวิชาชีพครู การกำหนดและอธิบายลักษณะวิชาชีพชั้นสูง การพักใช้และเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ หลักการบริหารงานขององค์กรกลาง บริหารงานบุคลากร ขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติการขอรับใบอนุญาตและขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา มาตรฐานวิทยฐานะ คุณสมบัติของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา คุณสมบัติของผู้มีสิทธิขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ หน้าที่ขององค์กรวิชาชีพ ภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ กำหนดคุณสมบัติผู้มีสิทธิขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

จากที่กล่าวไปนั้นสรุปได้ว่าองค์กรวิชาชีพประกอบไปด้วยสาระสำคัญเกี่ยวกับ องค์กรบริหารงาน ได้แก่ สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา สภาวิชาชีพครู สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา และคณะกรรมการคุรุสภา ซึ่งเป็นองค์กรบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับครูและบุคลากรทางการศึกษา วิชาชีพครู ได้แก่ มาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานวิทยฐานะ การควบคุมวิชาชีพและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ สถานภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะเป็นสมาชิกคุรุสภา และการมีเจตคติต่อวิชาชีพ

3. สิทธิและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากการศึกษา บทความ 20 เรื่อง หนังสือ ตำรา 10 เรื่อง และงานวิจัย 3 เรื่อง ที่กล่าวถึงสิทธิและประโยชน์เกื้อกูล พบว่า ประกอบไปด้วย กฎหมายว่าด้วยการกำหนดเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูล สิทธิและประโยชน์จากบัตรสมาชิกคุรุสภา สิทธิ

และประโยชน์เกื้อกูลที่คุรุสภาจัดให้ในรูปของมูลนิธิต่าง ๆ การจัดตั้งงบประมาณและกองทุนพัฒนา ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา การจัดตั้งกองทุนส่งเสริม ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและสิทธิประโยชน์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารเงินทุนหมุนเวียน การกู้เงินสวัสดิการโรงเรียน ศูนย์พัฒนาข้าราชการครู หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครู การกำหนดหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ได้รับการปรับอัตราเงินเดือนได้ การปรับหลักเกณฑ์เพื่อส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษา ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการลาออกจากราชการครู หลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลตามมาตรฐานระเบียบข้าราชการครูว่าด้วยเรื่องวินัย และการรักษาวินัย วิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนวิทยฐานะโดยระบบการประเมินตามกฎหมาย การกำหนดตำแหน่ง และการแต่งตั้งเป็นอาจารย์ การเลื่อนตำแหน่งอาจารย์โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการใหม่ การเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูในสายงานการสอนและการนิเทศการศึกษา การกระจายอำนาจการเลื่อนตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการครูการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี การตัดโอนตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ข้าราชการครูการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี การตัดโอนตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนข้าราชการครู การเลื่อนตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษากรณีถูกลงโทษทางวินัย การกำหนดโทษทางวินัย การออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้กระทำผิดวินัยร้ายแรง และกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง การลาออกจากราชการ การรักษาราชการแทน และการรักษาการในตำแหน่ง

จากที่กล่าวไปนั้นสรุปได้ว่า สิทธิและประโยชน์เกื้อกูลประกอบไปด้วยสาระสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง ได้แก่ การแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ การโอนตำแหน่ง และการรักษาราชการแทนของครูและบุคลากรทางการศึกษา การกำหนดอัตราเงินเดือน ได้แก่ การปรับอัตราเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูและบุคลากรทางการศึกษา สวัสดิการ ได้แก่ กองทุนต่าง ๆ เงินทุนหมุนเวียน และ บัตรสมาชิกคุรุสภา และ หลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวินัย และการลาออกของครูและบุคลากรทางการศึกษา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กำพล วันทา. (2548, พฤษภาคม-มิถุนายน). “การบรรจุและแต่งตัวบุคลากรให้เป็นพนักงานราชการในตำแหน่งครู”, **วารสารศรีสะเกษเขต 4**. 2(7) : 34.

_____. (2546). **สิทธิและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ อาร์ตโปรเกรส.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2547). **คู่มือการเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธารอักษร จำกัด.

_____. (2543). **คำอธิบายประกอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กรมวิชาการ. (2535). **คู่มือการดำเนินงานห้องสมุดโรงเรียน ระดับมัธยมศึกษา.** กรุงเทพฯ : ศูนย์พัฒนาหนังสือ.

กรมสามัญศึกษา. (2532). **รายงานการวิจัยเรื่องพฤติกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ด้านการปลูกฝังจริยธรรมในห้องเรียน.** กรุงเทพฯ : กองมัธยมศึกษา.

กลุ่มงานพัฒนาบุคคล. (2547). **การรักษาราชการแทนกับการรักษาในตำแหน่งต่างกันอย่างไร.** สืบค้นเมื่อ 6 ธันวาคม 2548, จาก www.surinedu3.org/moduler.php.2name

_____. (2547). **ขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติการขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตวิชาชีพ.** สืบค้นเมื่อ 6 ธันวาคม 2548, จาก www.edulekk2.org/person_edu/puttana_html

_____. (2547). **สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 6 ธันวาคม 2548, จาก http://www.sobkroo.com/csob_15.htm

กลุ่มงานวินัยและนิติกร. (2547). **การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง.** สืบค้นเมื่อ 6 ธันวาคม 2548, จาก www.group.buriram.org/person/lawger/htm/p3.htm

_____. (2547). **การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้กระทำผิดวินัยร้ายแรง**. สืบค้นเมื่อ 6 ธันวาคม 2548, จาก www.edulekk2.org/person-edu/vinai-html

เกศแก้ว กันหารินทร์. (2547). **สภาพการกู้เงินและความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อการกู้เงินสวัสดิการโรงเรียนวัดบึงทองหลาง (พิทักษ์วิทยาคาร) สำนักงานเขตบางกะปี กรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์จัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

กษมา แพร่ภิญโญ. (2546). **การศึกษาความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

กองบรรณาธิการ. (2545, ตุลาคม). “หลากหลายวิธีอบรมครูให้เห็นผล”, **ฐานปฏิรูป 6.** (66) : 47 – 48.

ขรรค์ชัย อ่อนมี. (2540). **การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตศึกษา 7.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.

ครรชิต มาลัยวงศ์. (2541). **บรรณารักษ์ศูนย์บริการสืบค้นสารสนเทศในปี 2002.** กรุงเทพฯ : NECTEC.

คำหมาน คนไค. การลงโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548, 14 พฤศจิกายน). **มติชนรายวัน.** หน้า 26.

จักรพรรดิ วะทา. (2544, กุมภาพันธ์). “การพัฒนาศักยภาพครู สู่ความเป็นผู้นำทางวิชาการ”, **วารสารวิทยาจารย์**. 100(1) : 33 – 34.

_____. (2545, มีนาคม). “ข้อเสนอการจัดตั้งสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา”, วารสารคุรุปริทัศน์. 100(12): 15-16.

_____. (2545, เมษายน – มิถุนายน). “การจัดตั้งสภาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา,” **วารสารวิทยาจารย์.** 101(1) : 13 – 17.

_____. (2547, เมษายน-มิถุนายน). “1 ปี การบังคับใช้พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546”, **วารสารวิทยาจารย์.** 103(1): 9-14.

_____. (2548). **วันครู 2548**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

จุฑามาศ มูสิเกิด. (2548). **การศึกษาความสัมพันธ์ของประสบการณ์ การทำงานเจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต ต่อวัฒนธรรมการทำงานของครู จังหวัดสุราษฎร์ธานี**.

ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินวิโรฒ. อัดสำเนา.

จินตนา บุญชวน. (2540, กุมภาพันธ์-มีนาคม). “การเลื่อนตำแหน่งจากอาจารย์ 1 ไปดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2”, **วารสารข้าราชการครู.** 17(3) : 25.

_____. (2539-2540, ธันวาคม-มกราคม). “หลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งในสายงานนิเทศการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศน์ 7”, **วารสารข้าราชการครู.** 17(2) : 41-42.

จารุนันท์ ฉวีรัตน์. (2546). **บรรณนิทัศน์เกี่ยวกับการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)**. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

ฉัตรชัย ศุกระกาญจน์. (2548, มกราคม – มิถุนายน). “กระบวนการผลิตครู”, **วารสารวิชชา**. 25(1) : 66 – 70.

เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้. (2542 – 2543, ธันวาคม – มกราคม). “ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู”, **วารสารข้าราชการครู** . 20 (2) : 20.

เฉลียว อยู่สีมารักษ์. (2541, มิถุนายน-กรกฎาคม). “กฎระเบียบและหลักเกณฑ์ใหม่”, **วารสารข้าราชการครู**. 18(5) : 32.

_____. (2541, เมษายน-พฤษภาคม). “การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา”, **วารสารข้าราชการครู.** 18(4): 23-24.

ฉวีลักษณ์ บุณยะกาญจน. (2532). **การจัดและการบริหารงานห้องสมุด.** มหาสารคาม ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.

โชคชัย ชยธวัช. (2546). **ครูพันธุ์ใหม่**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วรรณสาส์น.

ชำนาญ อริยะกุล. (2540, มิถุนายน-กรกฎาคม). “จากแผนพัฒนาคนสู่แผนพัฒนาครู. **วารสารข้าราชการครู”,** 17(5) : 26-27.

เชาวลิต ตนานนท์ชัย. (2544, ตุลาคม – พฤศจิกายน). “การปฏิรูปการศึกษากับบทบาทและสถานภาพของครู,” **วารสารข้าราชการครู.** 22(1) : 2 - 4.

ฐีระ ประวาลพฤกษ์. (2541). **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม.** กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.

ดิเรก พรสีมา. (2543). **ปฏิรูปการศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ส. รุ่งทิพย์ออฟเซ็ท.

แถวทอง มาตยะโค. (2542). **ศึกษาการปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครพนม.** วิทยานิพนธ์

กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. อัดสำเนา.

ทรงวุฒิ มลิวัลย์. (2545, ตุลาคม – พฤศจิกายน). “ศูนย์พัฒนาข้าราชการครู,” **วารสารประชาศึกษา.** 53(1) : 39 – 40.

ธาดาศักดิ์ วชิรปรีชาพงษ์. (2540). **การเลือกและการจัดทรัพยากรห้องสมุด.** กรุงเทพฯ : โสภณการพิมพ์.

ธีรนันต์ ไกรนิธิสม. (2540, เมษายน – พฤษภาคม). “กฎหมายอำนาจและการบังคับใช้”, **วารสารข้าราชการครู.** 17(4) : 19 – 20.

ธีระพล อรุณะกสิการและคนอื่น ๆ. (2544). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด.

_____. (2544). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 พร้อมพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งสำนักงานปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน.

ธีระ รุญเจริญ. (2545). **การบริการเพื่อการปฏิรูปการเรียน**. กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง จำกัด.

ธีรศักดิ์ คงเจริญ. (2545). **การประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2545). **ความเป็นครูไทย.** กรุงเทพฯ : บริษัท ก.พลพิมพ์ (1996) จำกัด.

_____. (2546). **ความเป็นครูไทย.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : บริษัท ก.พลพิมพ์ จำกัด.

นุกูล ธรรมจง. (2546). **บรรณนิทัศน์เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

นิโรจน์ ไทยทอง. (2540). **แนวทางการพัฒนาบุคลากร สาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษาในวิทยาลัยครู.** ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นฤมล ปิ่นรอด. (2544). **ความต้องการและการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสาธิตพิบูลบำเพ็ญ.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. อัดสำเนา.

นวรัตน์ สวัสดี. (2542, ตุลาคม-พฤศจิกายน). “การเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนเสี่ยงภัยกันดารเป็นระดับ 9”, **วารสารข้าราชการครู**. 20(1) : 44-45.

_____. (2542-2543, ธันวาคม-มกราคม). “วิธีการในการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 และแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่ง”, **วารสารข้าราชการครู.** 20(2): 26-27.

_____. (2543, กุมภาพันธ์-มีนาคม). “กฎหมายและระเบียบ”, **วารสารข้าราชการครู**. 20(3): 23.

_____. (2544, มิถุนายน-กรกฎาคม). “การเลื่อนตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษากรณีถูกลงโทษทางวินัย”, **วารสารข้าราชการครู.** 21(5) : 49-50.

_____. (2543, เมษายน – พฤษภาคม). “การให้ข้าราชการครูได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง” **วารสารข้าราชการครู**. 20(4) : 25 – 27.

นิสสากร พิมพ์ทอง. (2545). **ความต้องการรับการฝึกอบรมของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตจังหวัดชลบุรี**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

บุญเลิศ เขียนวงศ์. (2541). **ทัศนะของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ปีการศึกษา 2546**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2538). **กฎหมายมหาชน**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติธรรม.

ปรีชา คัมภีรปกรณ์. (2548, มกราคม-มิถุนายน). “ครูอาชีพ-อาชีพครูเป็นได้อย่างไร”, **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. 1(1): 1-3.

ปัณฑานุช ฉัตรรุ่งชีวัน. (2545, สิงหาคม – กันยายน). “การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู,” **วารสารข้าราชการครู.** 22(6) : 13 – 15.

ประนิดา ศรีสุขสวัสดิ์. (2547). **ความต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.** วิทยานิพนธ์ ค.บ. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

ประมวล พฤฒิกุล. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณกับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดราชบุรี.** สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

ประยุทธ ชูสอนและคนอื่นๆ. (2548, กรกฎาคม-ธันวาคม). “รายงานผลการวิจัยเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, **วารสารบริหารการศึกษา** มหาวิทยาลัยขอนแก่น 1(2) : 96-97.

ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์. (2542). **การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.

ฝ่ายวิชาการ สูตรไพศาล. (2548). **กฎหมายครูและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สูตรไพศาล.

พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์. (2545). **การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะครูวิชาชีพให้แก่นักศึกษาสายครูวิชาชีพของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและการพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

พูนทรัพย์ พ่วงนาคพันธุ์. (2548). **การศึกษาคุณลักษณะของครูโรงเรียนอุดมวิทยา ตามแนวปฏิรูปการศึกษา อำเภอธัญบุรีจังหวัดปทุมธานี**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

พนม พงษ์ไพบูลย์. (2542). การวิเคราะห์ พ.ร.บ. **การศึกษาแห่งชาติในรูปแบบของนโยบายและแผน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

_____. (2546). **รวมกฎหมายการศึกษาเข้าสู่โครงสร้างใหม่ กระทรวง ศึกษาธิการ. พิมพ์ครั้งที่ 3.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ วัฒนาพานิช.

ไพบูลย์ เจิมพงษ์. (2543, มีนาคม). "การพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา", **วารสารวิชาการ**. 3(3) : 28 – 32.

พรทิพย์ อรุณทอง. (2541). **การศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครู**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การประถมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

มนตรี จุฬาวัฒนทล. (2542). **นโยบายการผลิตและการพัฒนาครู.** กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

แม้นมาส ชวลิต. (2541). **คู่มือบรรณารักษ์.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2540). **ครูกับการพัฒนาตนเอง.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ยนต์ ชุ่มจิต. (2544). **การพัฒนาครู.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

_____. (2531). **ความเป็นครู.** กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮาส์.

ยุพา นันทะไชย. (2536). **จริยธรรมและจรรยาสำหรับครู.** กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รอง ลาภวรชัย. (2541, กุมภาพันธ์-มีนาคม). “กฎระเบียบและหลักเกณฑ์ใหม่”, **วารสารข้าราชการครู**. 16(3) : 41-43.

รุ่ง แก้วแดง. (2545). **ปฏิวัติการศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ : พิฆเนศ พริ้นท์ติ้ง เซ็นเตอร์.

รุจิกร. (2545, ตุลาคม – ธันวาคม). “สิทธิประโยชน์ของบัตรคุรุสภา,” **วารสารวิทยาจารย์.** 101 (3) : 21 – 22.

รัชนีกร ทองสุขดี. (2545, กุมภาพันธ์). “บรรณนิทัศน์ : กิจกรรมส่งเสริมการอ่าน คิด ขีดเขียนของครูสังคม,” **วารสารวิชาการ.** 5(2) : 47.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน** . พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.

รัญจวน อินทรกำแหง. (ม.ป.ป.). **การศึกษาค้นคว้าเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

รัตนา งิ้วแหลม. (2546). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยตามแนวทางการปฏิรูปครูในทัศนะของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนสาธิต สังกัดสถาบันราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

ระวีวรรณ นาคเอี่ยม. (2541). **การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญ.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.

ลักขณา พรมมินทร์. (2546). **บรรณนิทัศน์เกี่ยวกับการให้ชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

ลัดดาวรรณ โพธิพิรุฬห์. (2547). **บรรณนิทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านครูผู้สอน**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

ลิ้นจี่ หะวานนท์. (2529). **กฎหมายการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.

วิชัย ตันศิริ. (2543). **คำอธิบายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.

วีระชัย จิวะชาติ. (2548. มิถุนายน-กรกฎาคม). “การวางระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา”, **วารสารสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.** 22(5): 3-4.

วีระพันธ์ สุขพานิช. (2548). **ความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

วิไล ตั้งจิตสมคิด. (2546). **การศึกษาและความเป็นครูไทย.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

ศิริวรรณ ยิ้มแย้ม. (2544). **การประเมินคุณธรรมครู สังกัดกรมอาชีวศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านคุณธรรมของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การวัดและประเมินผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. อัดสำเนา.

สุจันทนี สังขดุล. (2548). **การศึกษาบทบาทของครูในงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนเขตพระนครกรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

สุณี ทรัพย์ประเสริฐ. (2547). **การประเมินคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

สูตรไพศาล. (2539). **พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สูตรไพศาล.

สุธี วัฒนวันยู. (2540, สิงหาคม-กันยายน). “การตัดโอนตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนข้าราชการครู”, **วารสารข้าราชการครู.** 17(6) : 12-16.

สำนักงาน ก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). **การปฏิรูปการสรรหาครู.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

สำนักงาน ก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2546, เมษายน – พฤษภาคม). “การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา”, **ประชากรศึกษา.** 53(4) : 39 – 40.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2539). **การปฏิรูปการฝึกหัดครู ร่วมกันคิด แบ่งกันทำ.** กรุงเทพฯ : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.

_____. (2546). **แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 – 2559). พิมพ์ครั้งที่ 4.** กรุงเทพฯ : **พริกหวานกราฟฟิค.**

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2543). **การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู กรณีที่มีเหตุพิเศษ**. กรุงเทพฯ: กองวิชาการบริหารงานบุคคล.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **กฎหมายและระเบียบในการบริหารบุคคลสำหรับข้าราชการครู**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2544). **การปฏิรูปการสรรหาครู.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2538). **บทบาทของ ก.ค. ในการประสานเครือข่ายการพัฒนาข้าราชการครู.** กรุงเทพมหานคร. อัดสำเนา.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). **การจัดเตรียมระบบพัฒนาประสิทธิภาพของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักปฏิรูปการศึกษา.

_____. (2544). **ภาคผนวก 4 รายละเอียดเกี่ยวกับการจัดระบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

_____. (2544). **รายงานเพื่อการปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว

_____. (2543). **รายละเอียดเกี่ยวกับการจัดระบบ ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว

_____. (2545). **3 ปี แห่งการปฏิรูปการศึกษา ของ สปศ. : งานและผลงาน.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2539). **เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา. พ.ศ. 2546.พิมพ์ครั้งที่ 7.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). **คู่มือประกอบวิชาชีพทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). **คู่มือผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2541). **ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยกองทุนพัฒนาวิชาชีพครู พ.ศ. 2541.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2546). **โครงการสนับสนุนการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน : นโยบายและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครูเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ : แคนติค มีเดีย จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). **รายงานการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครู**. กรุงเทพฯ : 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.

สำนักนิติกร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2548). **รวมกฎหมายเพื่อบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย.

สำนักพัฒนากฎหมายการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). **รวมกฎหมายการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักพัฒนาการฝึกหัดครู สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. (2544). **ระบบและกระบวนการใหม่ในการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ วี ไอ พี สาส์น.

สำนักพัฒนาข้าราชการครู สำนักงาน ก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ. (2541). **ระบบการพัฒนาข้าราชการครู.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

เสนาะ สมานหมู่. (2540, ตุลาคม – พฤศจิกายน). “กฎระเบียบและหลักเกณฑ์ใหม่,” **วารสารข้าราชการครู.** 18(1) : 42 – 43.

_____. (2540-2541, ธันวาคม-มกราคม). “ระเบียบ ก.ค. ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการครู พ.ศ. 2540”, **วารสารข้าราชการครู** 18(2) : 24-26.

สนอง ศิริกุลวัฒนาและคนอื่น ๆ. (2548). **กฎหมายการศึกษา.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พัฒนาหลักสูตร.

สุพจน์ มิเถาวัลย์. (2547, ธันวาคม). “แนวทางการผลิตครูช่างอุตสาหกรรมรุ่นใหม่”, **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.** (7): 63-67.

โสภณ นุ่มทอง. (2547). **ก.ค.ศ. กับการเสริมสร้างประสิทธิภาพ(ครูและบุคลากรทางการศึกษา)**. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการสืบค้นเมื่อ 6 ธันวาคม 2548, จาก http: www.moe.go.th/webtes/Secretariate/station 120704.htm

สมคิด ดวงจักรี. (2546, มกราคม). “เครือข่ายพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้”, **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.** (6): 18-19.

สมพร ปั้นโต. (2546). **บรรณนิทัศน์เรื่องหลักสูตร.** สารนิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

สมภพ สุขกลัด. (2542). **การรับรู้ของข้าราชการครูจังหวัดกาญจนบุรี ที่มีต่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2541). **หลักการบริหารเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สมเพียร เทียนทอง. (2542). **ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพังงา.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ. อัดสำเนา.

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. **คุณสมบัติของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา.** (2548, 20 ตุลาคม). คม ชัด ลึก. หน้า 12.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2544). **การจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.

_____ (2543). **การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารในประเทศไทย.** กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.

_____. (2543). **ข้อเสนอเชิงนโยบายการปฏิรูปวิชาชีพครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.

_____. (2543). **ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและสิทธิประโยชน์.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ที.พี.พริ้นท์ จำกัด.

_____. (2543). **ร่างสาระสำคัญของนโยบายการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

_____. (2543). **สาระสำคัญของนโยบายการผลิตและพัฒนาครู.** กรุงเทพฯ : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.

_____. (2543). **สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู.** กรุงเทพฯ : บริษัท ที.พี. พริ้นท์ จำกัด.

สิริกร มณีรินทร์. (2546, มกราคม – มีนาคม). “การปฏิรูประบบบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา,” **วารสารข้าราชการครู.** 23(2) : 13 – 15.

_____. (2546, มกราคม – มีนาคม). “การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู,” **วารสารข้าราชการครู.** 23(2) : 17 – 19.

สุรพล สุพางค์. (2541, สิงหาคม-กันยายน). “การลาออกจากราชการของข้าราชการครู”, **วารสารข้าราชการครู**. 18(6) : 49-51.

สุรชาติ มงคลศิริโรจน์. (2545). **ความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อการให้บริการของสวัสดิการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

สาโรช เลี่ยมสกุล. (2547). **คุณลักษณะของครูพลศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษาในทัศนะของผู้บริหาร และครูพลศึกษา โรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์และคนอื่นๆ. (2546, มกราคม-เมษายน). “รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542”, **วารสารบริหารการศึกษา มศว.** 2(4) : 2-4.

สุรีรัตน์ เธียมกุล. (2542). **การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.

สรวง นิลดี. (2544). **การศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการแห่งชาติ เขตการศึกษา 6.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.

สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2541). **ครูในสหัสวรรษใหม่**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี จำกัด.

สุวัฒน์ เงินฉ่ำ. (2545). **หมายเหตุการณ์ศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (สปศ.).

สุวัฒน์ งามยิ่ง. (2547). **คุณลักษณะครูที่ดีของครู – อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 และภาคกลาง 5**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

สุวิทย์ มูลคำ. (2544). **เรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : หจก. ภาพพิมพ์.

อดิศักดิ์ กรแก้ว. (2548, ตุลาคม – ธันวาคม). “ข้อคำนึงเกี่ยวกับการกำหนดโทษทางวินัย”, **วารสารครูอุบล เขต 4**. 3(4) : 9 – 10.

อาทิตย์ สังข์วรรณา. (2540). **การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรและการได้รับการตอบสนองของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทยา.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. อัดสำเนา.

อินทรีย์ ผูกเกสร. (2542). **สู่เส้นทางวิชาชีพครู.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

อนุพงศ์ อุทัยสวัสดิ์. (2546). **สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2546**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

อนุสรณ์ สกุลเบิกไพร. (2546). **คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา ในทัศนะของผู้บริหาร ครู อาจารย์ โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ปีการศึกษา 2546**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

อุบลรัตน์ จิลลานนท์. (2540). **การพัฒนาคณาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีอาชีวศึกษา.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.

อำรุง จันทวานิช . (2548). **รวมกฎหมายการศึกษา.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

อรรณพ แสงแจ่ม. (2548). **ปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภายหลังการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ของนิสิตฝึกสอน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

อัสนีย์ อัจฉริยบุตร. (2546). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สุพรรณบุรี**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

ดรรชนี

ดรรชนีบรรณนิทัศน์

ดรรชนีชื่อผู้แต่ง

บทความ (ลำดับที่)	บรรณนิทัศน์ลำดับเลขหน้า
กองบรรณาธิการ (19)	50
กำพล วันทา (34)	61
กลุ่มงานพัฒนาบุคคล (42,44,45)	65,67,67
กลุ่มงานวิจัยและนิติกร (40,41)	64,65
คำหมาน คนไค (37)	62
จักรพรรดิ วะทา (18,21,24,30)	49,51,53,58
จินตนา บุญชวน (01,05)	39,41
ฉัตรชัย ศุกระกาญจน์ (36)	62
เฉลียว อยู่สีมารักษ์ (08,09)	44,44
ชำนาญ อริยะกุล (02)	39
เชาวลิต ตนานนท์ชัย (17)	49
ทรงวุฒิ มลิวัลย์ (23)	53
เนาวรัตน์ สวัสดี (11,12,14,15,16)	45,46,47,48,48
ปัณฑานุช ฉัตรรุ่งชีวัน (20)	51
ปรีชา คัมภีรปกรณ์ (31)	58
ประยุทธ ชูสอน และคนอื่น ๆ (32)	59
ไพบูลย์ เจิมพงษ์ (13)	47
รุจิกร (22)	52
รอง ลาภวรชัย (07)	43
วีระชัย จิวะชาติ (33)	60
สุธี วัฒนวันยู (03)	40
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ประถมศึกษาแห่งชาติ (28)	56
เสนาะ สมานหมู่ (04,06)	40,42
สุพจน์ มิเถาวัลย์ (29)	
โสภณ นุ่มทอง (43)	

สมคิด ดวงจักร (26)	57
สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (38,39)	66
สิริกร มณีรินทร (25)	55
สุรพล สุพางค์ (10)	63,64
เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคนอื่น ๆ (27)	54
อดิศักดิ์ กรแก้ว (35)	45
	55
	61

หนังสือ ตำรา (ลำดับที่)	บรรณนิทัศน์ลำดับเลขหน้า
กำพล วันทา (33)	88
กระทรวงศึกษาธิการ (17,36,37)	79,89,90
ฐิระ ประวาลพฤกษ์ (05)	71
ดิเรก พรสีมา (16)	78
ธีระพล อรุณะกสิกร และคนอื่น ๆ (26)	84
ธีระ รุญเจริญ (29)	85
ธีรศักดิ์ อัครบวร (28)	85
ฝ่ายวิชาการ สูตรไพศาล (41)	92
พนม พงษ์ไพบูลย์ (10,34)	74,88
มนตรี จุฬาวัฒนทล (08)	72
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (04)	70
ยนต์ ชุ่มจิต (19)	80
วิชัย ตันศิริ (18)	79
วิไล ตั้งจิตสมคิด (31)	86
สูตรไพศาล (01)	68
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (02,03)	69,70
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู	

(11)
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ (09) 74
สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (21,24,25) 73
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (32,42,43) 81,83,83
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (30,35) 87,93,94
สำนักนิติกร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (40) 86,89
สำนักพัฒนากฎหมายการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (39) 91
สำนักพัฒนาการฝึกหัดครู สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ (20,23) 91
สำนักพัฒนาข้าราชการครู สำนักงาน ก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ (07) 80,82
สนอง ศิริกุลวัฒนา และคนอื่น ๆ (38) 75,76,77,78,81
สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (12,13,14,15,22) 72
สุรศักดิ์ หลาบมาลา (06) 71
สุวัฒน์ เงินฉ่ำ (27) 90
84

งานวิจัย (ลำดับที่) **บรรณนิทัศน์ลำดับเลขหน้า**

เกษแก้ว กันหารินทร์ (29) 120
กษมา แพร่ภิญโญ (22) 113

ขรรค์ชัย อ่อนมี (01) 95
จุฑามาศ มูสิเกิด (34) 126
แถวทอง มาตยะโค (09) 101
ธีรศักดิ์ คงเจริญ (17) 107
นิโรจน์ ไทยทอง (02) 96
นฤมล ปิ่นรอด (14) 105
นิสสากร พิมพ์ทอง (19) 110
บุญเลิศ เขียนวงศ์ (05) 97
ประนิดา ศรีสุขสวัสดิ์ (25) 116
ประมวล พฤฑฒิกุล (31) 123
ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์ (08) 100
พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์ (18) 108
พูนทรัพย์ พ่วงนาคพันธุ์ (33) 125
พรทิพย์ อรุณทอง (06) 99
รัตนา งิ้วแหลม (23) 114
ระวีวรรณ นาคเอี่ยม (07) 99
วีระพันธ์ สุขพานิช (35) 127
ศิริวรรณ ยิ้มแย้ม (15) 106
สุจันทนี สังขดุลย์ (30) 122
สุณี ทรัพย์ประเสริฐ (27) 118
สมเพียร เทียนทอง (10) 102
สมภพ สุขกลัด (11) 103
สาโรช เลี่ยมสกุล (28) 119
สุรชาติ มงคงศิริโรจน์ (16) 106
สุรีรัตน์ เซียมกุล (12) 104
สรวง นิลดี (13) 104
สุวัฒน์ งามยิ่ง (26) 117
อาทิตย์ สังข์วรรณา (03) 96
อนุพงศ์ อุทัยสวัสดิ์ (20) 111
อนุสรณ์ สกุลเบิกไพร (21) 112
อุบลรัตน์ จิลลานนท์ (04)
อรรณพ แสงแจ่ม (32)
อัสนีย์ อัจฉริยบุตร (24)

97

124

115

ดรรชนีชื่อเรื่อง

บทความ (ลำดับที่) **บรรณนิทัศน์ลำดับเลขหน้า**

ก.ค.ศ. กับการเสริมสร้างประสิทธิภาพ (ครูและบุคลากรทางการศึกษา) (43) 66

กฎระเบียบและหลักเกณฑ์ใหม่ (04,07,09) 40,43,44

กฎหมายและระเบียบ (14) 47

การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู (20) 51

การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา (08) 44

การจัดตั้งสภาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา (24) 53

การดำเนินการทางวิจัยแก่ผู้กระทำผิดวินัยร้ายแรง (40) 64

การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครู (03) 40

การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (28) 56

การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรให้เป็นพนักงานราชการในตำแหน่งครู (34) 61

กระบวนการผลิตครู (36) 62

การปฏิรูปการศึกษากับบทบาทและสถานภาพของครู (17) 49

การพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (13) 47

การพัฒนาศักยภาพครูสู่ความเป็นผู้นำทางวิชาการ (18)

การรักษาราชการแทนกับการรักษาการในตำแหน่งต่างกันอย่างไร (42) 49
การเลื่อนตำแหน่งจากอาจารย์ 1 ไปดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 (05)
การเลื่อนตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษากรณีถูกลงโทษทางวินัย (16) 65
การเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนเสี่ยงภัยกันดารเป็นระดับ 9 (11) 41
การลาออกจากระบบของข้าราชการ (10) 48
การวางระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (33) 45
การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู (25) 45
การให้ข้าราชการครูได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง (15) 60
ขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติการขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตวิชาชีพ (44) 54
ข้อคำนึงเกี่ยวกับการกำหนดโทษทางวินัย (35) 48
ข้อเสนอการจัดตั้งสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (21)
คุณสมบัติของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา (39) 67
เครือข่ายพัฒนาครู : และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ (26) 61
ครูอาชีพ – อาชีพครู เป็นได้อย่างไร (31) 51
จากแผนพัฒนาคนสู่แผนพัฒนาครู (02) 64

ดำเนินการทางวิชัน แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (41) 55
แนวทางการผลิตครูช่างอุตสาหกรรม รุ่นใหม่ (29) 58
1 ปีการบังคับใช้พระราชบัญญัติครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 (30) 39
มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา (38) 65
ระเบียบ ก.ค. ว่าด้วยการลาออกจาก ราชการของข้าราชการครู พ.ศ. 2540 (06) 57
รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (27) 58
รายงานผลการวิจัยเรื่อง พฤติกรรม ภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ใน เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (32) 63 42
วิธีการในการกำหนดตำแหน่ง อาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 และแต่งตั้ง ข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่ง (12) 55
วิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษทาง วินัยข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา (37)
ศูนย์พัฒนาข้าราชการ (23)
สิทธิประโยชน์ของบัตรคุรุสภา (22) 59

สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา (45) 46
หลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุง
การกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง
ข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งใน 62
สายงานนิเทศการศึกษา ตำแหน่ง 53
ศึกษานิเทศก์ 7 (01) 52
หลากหลายวิธีอบรมครูให้เห็นผล (19)

67

39
50

หนังสือ ตำรา (ลำดับที่) **บรรณนิทัศน์ลำดับเลขหน้า**

กฎหมายการศึกษา (38) 90
กฎหมายครูและบุคลากรทางการศึกษา
(41) 92
กฎหมายและระเบียบในการ
บริหารงานบุคคลสำหรับ
ข้าราชการครู (09) 73
การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็น
ข้าราชการครูกรณีที่มีเหตุพิเศษ
(11) 74
การจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์
และบุคลากรทางการศึกษา (22)

การจัดเตรียมระบบพัฒนาประสิทธิภาพของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (25) 81
การบริการเพื่อการปฏิรูปการเรียน (29) 83
การปฏิรูปการฝึกหัดครู ร่วมกันคิดแบ่งกันทำ (02) 85
การพัฒนาครู (19) 69
การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม (05) 80

การวิเคราะห์ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติในรูปแบบของนโยบายและแผน (10) 71
การศึกษาและความเป็นครูไทย (31) 74
ข้อเสนอเชิงนโยบายการปฏิรูปวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (14) 86
คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (36) 77
คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (43) 89
คู่มือการเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ (37) 94
คู่มือผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (42) 90
ครูกับการพัฒนาตนเอง (04) 93
โครงการสนับสนุนการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน : นโยบายและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครูเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ (30) 70
ครูในสหัสวรรษใหม่ (06)
ความเป็นครูไทย (28)

คำอธิบายประกอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (17)	86
คำอธิบายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (18)	71 85
นโยบายการผลิตและพัฒนาครู (08)	
ปฏิรูปการศึกษาไทย (16)	
แผนหลักการปฏิรูปการฝึกหัดครูพัฒนาครูและตุลาการทางการศึกษา (03)	79 79
พัฒนาระบบและกระบวนการใหม่ในการผลิต และพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (23)	72 78 70
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (26)	
พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 (32)	
พระราชบัญญัติสภาราชภัฏ พ.ศ. 2538 (01)	82
ร่างสาระสำคัญของนโยบายการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (12)	84
ระบบกระบวนการใหม่ในการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (20)	87 68
ระบบการพัฒนาข้าราชการครู (07)	
รายงานการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครู (35)	75
รายงานเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (21)	
รวมกฎหมายการศึกษา (39)	
รวมกฎหมายการศึกษาเข้าสู่โครงสร้าง	

ใหม่ กระทรวงศึกษาธิการ (34) 80
รวมกฎหมายเพื่อบริหารการศึกษา (40) 72
รายละเอียดเกี่ยวกับการจัดระบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (24) 89
81
สิทธิและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (33) 91
สาระสำคัญของนโยบายการผลิตและพัฒนาครู (15) 88
สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู (13) 91
หมายเหตุการณ์ศึกษาไทย : รวมข้อเขียน สปศ. และบทความคัดสรรว่าด้วยปฏิรูปการศึกษา 2543 – 2545 (27) 83
88
78
76
84

งานวิจัย (ลำดับที่) **บรรณนิทัศน์ลำดับเลขหน้า**

การประเมินคุณธรรมครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐาน

วิชาชีพครู ด้านคุณธรรมของ
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
กรุงเทพมหานคร (15) 106
การประเมินคุณลักษณะครูอาชีพใน
โรงเรียนมัธยมศึกษาเขต
การศึกษา 7 (17) 107
การประเมินคุณลักษณะด้านความรู้
ความสามารถในการบริหารงาน
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ราชบุรี (27)
การพัฒนาคณาจารย์ในวิทยาลัย 118
เทคโนโลยีอาชีวศึกษา (04)
การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้าง 97
คุณลักษณะครูวิชาชีพให้แก่
นักศึกษาสายครูวิชาชีพของ
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
(18)

108

การรับรู้ของข้าราชการครูจังหวัด
กาญจนบุรี ที่มีต่อ
พระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ พ.ศ. 2542 (11)
การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนา
บุคลากรในโรงเรียนการศึกษา 103
สงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษา
พิเศษ กรมสามัญ (07)
การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนา
บุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา 99
ตามโครงการขยายโอกาสทาง

การศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด กรุงเทพมหานคร (08)	
การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตภาคศึกษา 7 (01)	100
การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร (12)	95
การศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการแห่งชาติ เขตการศึกษา 6 (13)	104
การศึกษาคุณลักษณะของครูโรงเรียนอุดมวิทยาตามแนวปฏิรูปการศึกษา อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี (33)	104
การศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (06)	125
การศึกษาความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียน	99

ประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร (22)
การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากร และการได้รับการตอบสนองของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทยา (03) 113
การศึกษาความสัมพันธ์ของประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครูและความพึงพอใจในชีวิต ต่อวัฒนธรรมการทำงานของครู จังหวัดสุราษฎร์ธานี (34) 96
การศึกษาบทบาทของครูในงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร (30)
คุณลักษณะของครูพลศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษาในทรรศนะของผู้บริหารและครูพลศึกษา (28) 126
คุณลักษณะครูที่ดีของครู – อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 และ ภาคกลาง 5 (26) 122
คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในทัศนะของผู้บริหาร ครู อาจารย์ โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ปีการศึกษา 2546 (21) 119
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูปฐมวัยตามแนวทางการปฏิรูปครูในทัศนะของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนสาธิต สังกัดสถาบันราช 117

ภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์ (23)
ความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู ที่มีต่อการดำเนินงานโครงการ พัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี (35) 112
ความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อการให้บริการของสวัสดิการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี (16) 114
ความต้องการพัฒนาบุคลากร เพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (25) 127
ความต้องการรับการฝึกอบรมของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตจังหวัดชลบุรี (19)
ความต้องการและการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสาธิต พิบูลบำเพ็ญ (14) 106
116

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูกับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดราชบุรี (31) 110
ทัศนะของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ปีการศึกษา 2546 (05) 105
แนวทางการพัฒนาบุคลากร สาขาวิชา

อุตสาหกรรมศึกษาในวิทยาลัยครู (02)	
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี (24)	123
ปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภายหลังการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ของนิสิตฝึกสอน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (32)	97 96
ศึกษาการปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม (09)	115
ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพังงา (10)	124
สภาพการกู้เงินและความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อการกู้เงินสวัสดิการโรงเรียนวัดบึงทองหลาง (พิทักษ์วิทยาคาร) สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร (29)	101
สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา	

กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2546 (20) 102

120

111

ดรรชนีหัวเรื่อง

บทความ (ลำดับที่) **บรรณนิทัศน์ลำดับเลขหน้า**

การพัฒนาครู (23) 53
ระบบกระบวนการผลิต (36) 62
ระบบกระบวนการผลิต - การแต่งตั้ง (07,08) 43,44
ระบบกระบวนการผลิต - การบรรจุและแต่งตั้ง (28,34) 56,61
ระบบกระบวนการผลิต – การผลิตครู (29) 57
ระบบกระบวนการผลิต – คุณสมบัติของผู้บริหาร (39) 64
ระบบกระบวนการพัฒนา (09,18,32) 44,49,59
ระบบกระบวนการพัฒนา - การ

ฝึกอบรม (19)	
ระบบกระบวนการพัฒนา - การพัฒนาครู (13)	50
ระบบกระบวนการพัฒนา – ครูและบุคลากรทางการศึกษา (33)	47
ระบบกระบวนการพัฒนา - เครือข่ายการพัฒนา (26,27)	60
ระบบกระบวนการพัฒนา – สถานภาพครู (17)	55,55
ระบบกระบวนการพัฒนา – แผนพัฒนาครู (02)	49
สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล – การกำหนดตำแหน่ง (01,12,20)	39
สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล – การกำหนดโทษทางวินัย (35)	39,46,51
สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล - การปรับอัตราเงินเดือน (15)	61
สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล – การรักษาราชการแทน (42)	48
สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล – การเลื่อนตำแหน่ง (05,11,14,16)	65
สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล – การลาออก (06,10)	39,45,47,48
สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล – การโอนตำแหน่ง (03)	42,45
สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล – การลงโทษทางวินัย (37,40,41)	40
สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล – เงินทุนหมุนเวียน (04)	62,64,65
สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล – บัตรสมาชิกคุรุสภา (22)	40
สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล – วิทยฐานะ	

(45)
สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล – หลักเกณฑ์และวิธีการ (43) 52
องค์กรวิชาชีพ –ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (44) 67
66
องค์กรวิชาชีพ – การกำหนดตำแหน่ง (01,20) 67
องค์กรวิชาชีพ – มาตรฐานวิชาชีพ (38)
องค์กรวิชาชีพ –วิชาชีพครู (31) 39,51
องค์กรวิชาชีพ – สถานภาพครู (17)
องค์กรวิชาชีพ – สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (21) 63
58
องค์กรวิชาชีพ – สภาวิชาชีพครู (24,30) 49
51
53,58

หนังสือ ตำรา (ลำดับที่) **บรรณนิทัศน์ลำดับเลขหน้า**

ระบบกระบวนการผลิต - การคัดเลือกบุคลากร (11) 74
ระบบกระบวนการผลิตและการพัฒนา (08,10,20,25) 72,74,80,83
ระบบกระบวนการพัฒนา (04,07,15,18,23) 70,72,78,79,82
ระบบกระบวนการพัฒนา – การฝึกอบรม (05,30) 71,86
ระบบกระบวนการพัฒนา – การพัฒนา

ครู (02,06,19,35)	
ระบบกระบวนการพัฒนา - การพัฒนาบุคลากร (03)	69,71,80,89
ระบบกระบวนการพัฒนา – การพัฒนาองค์กร (36)	70
สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล (33)	89
สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล – การแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ (01)	88
สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล - การเลื่อนขั้นเงินเดือน (09)	68
สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล - กองทุน (12,22,26)	73
สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล – ระเบียบ (40)	75,81,84
สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล - วิทยฐานะ (37)	91
สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล – วินัย (41)	
สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล - สวัสดิการ (32)	90
องค์กรวิชาชีพ – คณะกรรมการคุรุสภา (39)	92
องค์กรวิชาชีพ – ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (13,24,31,42)	87
องค์กรวิชาชีพ – มาตรฐานวิชาชีพ (29,38)	91
องค์กรวิชาชีพ – มาตรฐานวิทยฐานะ (27)	76,83,86,93
องค์กรวิชาชีพ – สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา (34)	85,90
องค์กรวิชาชีพ – สภาวิชาชีพครู (14)	
องค์กรวิชาชีด – สมาชิกคุรุสภา (43)	84

องค์กรวิชาชีพ – องค์กรบริหารงาน (17) 88
77
94
79

งานวิจัย (ลำดับที่) บรรณนิทัศน์ลำดับเลขหน้า

คุณลักษณะของครู – เจตคติต่อวิชาชีพครู (34) 126
ระบบกระบวนการผลิต – คุณลักษณะของครู (17,21,23,26,28,33) 107,112,114,117,119,125
ระบบกระบวนการผลิต – คุณลักษณะของผู้บริหาร (27) 118
ระบบกระบวนการผลิต – บทบาทของครูและบุคลากรทางการศึกษา (24,30) 115,122
ระบบกระบวนการพัฒนา (03,04) 96,97
ระบบกระบวนการพัฒนา – การฝึกอบรม (09,19) 101,110
ระบบกระบวนการพัฒนา – การพัฒนาครู (18,35) 108,127
ระบบกระบวนการพัฒนา – การพัฒนาโดยวิชาการ (22) 113
ระบบกระบวนการพัฒนา – การพัฒนาตนเอง (31) 123
ระบบกระบวนการพัฒนา – การพัฒนาบุคลากร (01,02,07,08,10,12,13, 14,20,25) 95,96,99,100,102,104,104,

สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล – การกำหนดตำแหน่ง (05) 105,111,116
สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล – สวัสดิการ (16,29) 97
องค์กรวิชาชีพ – มาตรฐานวิชาชีพ (06,15) 106,120
องค์กรวิชาชีพ – วิชาชีพครู (11,32) 99,106
103,124

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อสกุล	นาวาอากาศตรี หญิง สุคนธ์ ต้นกัญญา
วันเดือนปีเกิด	15 ธันวาคม 2503
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลค่ายจิรประวัติ อ.เมือง จ.นครสวรรค์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	34 หมู่ 10 ต.ศรีกะอาง อ.บ้านนา จ.นครนายก 26110
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ประจำกองเตรียมการ ส่วนการศึกษา ช่วยราชการกองวิชาสังคมศาสตร์ ส่วนการศึกษา โรงเรียนเตรียมทหาร
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนเตรียมทหาร ต.ศรีกะอาง อ.บ้านนา จ.นครนายก 26110

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2523	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จากโรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2534	ครุศาสตร์บัณฑิต (คบ.) วิชาเอกสังคมศึกษา จากวิทยาลัยครูจันทรเกษม กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2549	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) การบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร