

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย

ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/ว ๒๖๔๗



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.รังสรรค์ มณีเล็ก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน.....ฉบับ

ด้วย นายอิทธิพันธ์ ยายอด รหัสประจำตัว ๕๔๐๓๐๒๒๕ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชา...
การบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนท่วง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่าน บัณฑิตวิทยาลัย
จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอื้อมพร หลินเจริญ)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๘-๓๒
โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖
๒. นายอิทธิพันธ์ ยายอด
โทร ๐๙-๓๒๓๕-๘๙๑๕



ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/ว ๓๒๓๐

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนครสวรรค์
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิจิตรโลก ๖๕๐๐๐

๒ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิคม นาคอ้าย

ด้วย นายอิทธินันท์ ยายอด รหัสประจำตัว ๕๔๐๓๐๒๒๕ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนท่วง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเพื่อเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อพูดคุยเกี่ยวกับรูปแบบงานวิจัยดังกล่าว ในวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๗ เวลา ๑๓.๐๐ – ๑๖.๐๐ น. ณ ห้อง FD ๑๒๑๔ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ทั้งนี้ โดยนิตินัดจะดำเนินการประสานงานด้วยตนเองอีกครั้งหนึ่ง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอี่ยมพร หลินเจริญ)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๘-๓๒
โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖
๒. นายอิทธินันท์ ยายอด
โทร ๐๙-๓๒๓๔-๘๙๑๕

ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/ว ๓๔๖๒

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๒๔ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมประชุมประชาพิจารณ์ (Public Hearing)

เรียน

ด้วย นายอิทธินันท์ ยายอด รหัสประจำตัว ๕๔๐๓๐๒๒๕ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนท่วง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเพื่อเข้าร่วมประชุมประชาพิจารณ์ (Public Hearing) เพื่อพูดคุยเกี่ยวกับรูปแบบงานวิจัยดังกล่าว ในวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๗ ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท จังหวัดชัยนาท เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ทั้งนี้ โดยนิตจะดำเนินการประสานงานด้วยตนเองอีกครั้งหนึ่ง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เออมพร หลินเจริญ)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๘-๓๒

โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖

๒. นายอิทธินันท์ ยายอด

โทร ๐๙-๓๒๓๕-๘๙๑๕

ภาคผนวก ข รายชื่อรายชื่อผู้ร่วมประชุมประชาพิจารณ์ Public Hearing

รายชื่อผู้ร่วมประชุมประชาพิจารณ์ Public Hearing

วันที่ 4 ตุลาคม 2557 ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

1. นายวีรกร สงวนเนตร์
2. นายโอกาส พาพันธ์
3. นางจันทร์พา พาพันธ์
4. นางกัญญา บวบทอง
5. นางสาวดาวรุ่ง ชุนพันเทา
6. นางเพียร สายบัว
7. นายนภดล อินทโชติ
8. นายวรวิชัย ยิ้มแจ้
9. นายศิริพันธ์ ธนบริบูรณ์พงศ์
10. นางสาววราภรณ์ วิริยะธรรมรักษ์
11. นายนิยม สงเคราะห์
12. นางสาวจิตรา พ่วงพุ่ม
13. นางสาวสุพัตรา สมถวิล
14. นายสุทัศน์ แดงทอง
15. นางนภาพรณัฐ ภูบัณฑิต
16. นายธวัชชัย ผิวทอง
17. นายทรงยศ หิริกมล
18. นายปราโมทย์ บรรเจิด
19. นายสมจิตร เกื้อนัยัง
20. นางเสริมศรี เกื้อนัยัง
21. นางสมพร แก้วสุวรรณ
22. นางสุรัชย์ บุญรอด
23. นายบุญเลิศ ป่องแก้วน้อย
24. นายवलัน ไฉมชัย
25. นายปัญญา คงไฟ
26. นายสมศักดิ์ จิตรเอื้อตระกูล
27. นางชะลอ คงไฟ
28. นางสุภาพร จิตรเอื้อตระกูล
29. นายชาติ สุขสบาย
30. นายเจริญ เพ็งน้อย
31. นางสมร เทศเดี่ยว
32. นางลำไย รุ่งเรือง
33. นายกฤษฎา ศรีจำ
34. นายเกรียงไกร อุดตระกูล
35. นายประเสริฐ นิธิพัฒนาการ
36. นายประเทือง น้อยเจริญ
37. นายชาญชัย คำหอม
38. นายวิมล ดีประดิษฐ์
39. นายณรงค์ รอดแก้ว
40. นายสุรัตน์ เครือแสง
41. นายประมาณ เพชรวงศ์ดี
42. นางงามพิศ เพชรวงศ์ดี
43. นางสาวชรินทร์ธร สุวรรณกุล
44. นายสมชาย มาภรณ์
45. นายวิเนต เลิศศิริภิญโญ
46. นางธนรรภรณ์ อริยพฤกษ์
47. นายสมพร ม่วงพันธ์
48. นางสาวชนิษฐา บัวศรี
49. นางบุญยลิตา ทองลอย
50. นายสันติ โพธิ์สุวรรณ
51. นายธนบดีพิพัฒน์ ดำนิล
52. นายวิศรุต วินิจชัยกุล

ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล



แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันของครู

ผู้ให้สัมภาษณ์.....

ผู้สัมภาษณ์.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

วัน/เวลาสัมภาษณ์.....

จุดมุ่งหมายการสัมภาษณ์ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ
องค์ประกอบความผูกพันของครู

ท่านใดสนใจศึกษารายละเอียด กรุณาติดต่อผู้วิจัย

E-mail: ittinant-ya@hotmail.com



แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับ
แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครู

ผู้ให้สัมภาษณ์.....

ผู้สัมภาษณ์.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

วัน/เวลาสัมภาษณ์.....

จุดมุ่งหมายการสัมภาษณ์ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ
แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา

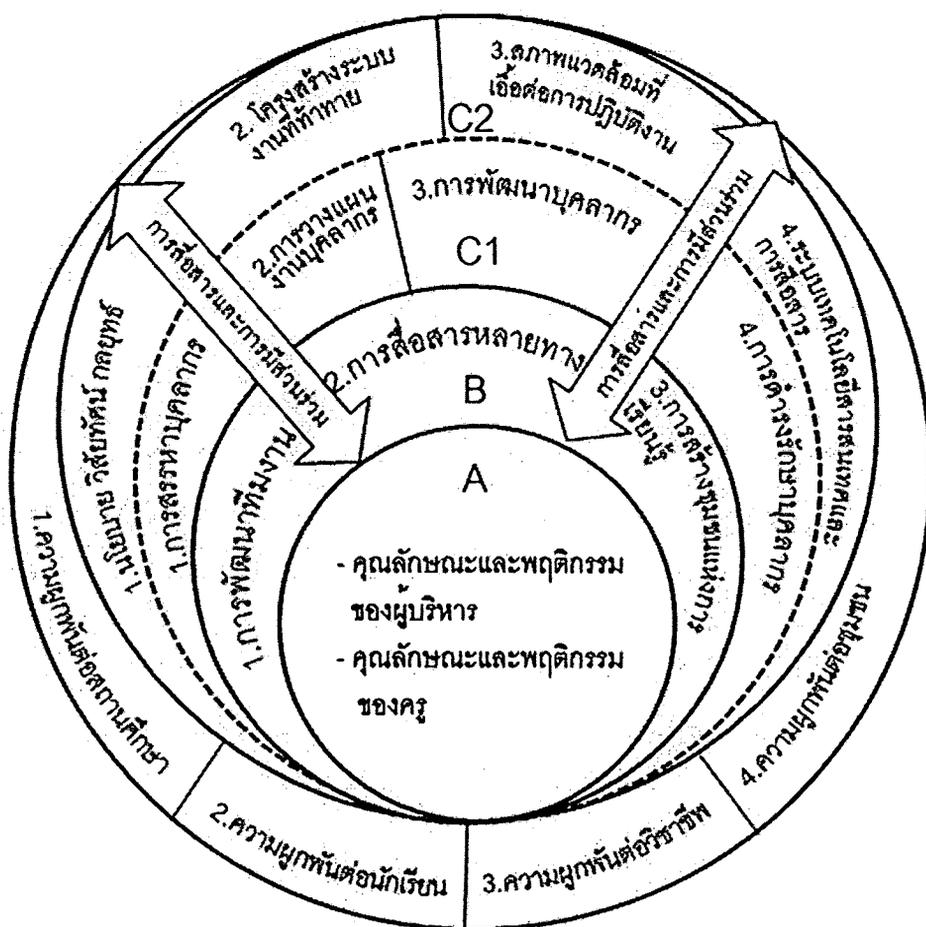
ท่านใดสนใจศึกษารายละเอียด กรุณาติดต่อผู้วิจัย

E-mail: ittinant-ya@hotmail.com



(ร่าง)รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ภาพที่ 1 แสดงรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



ท่านใดสนใจศึกษารายละเอียด กรุณาติดต่อผู้วิจัย
E-mail: ittinant-ya@hotmail.com



**การตรวจสอบความเหมาะสม
ของร่างรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**

การสนทนากลุ่มในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิจะพิจารณาวิพากษ์ วิจัยและให้ข้อเสนอแนะใน 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ความเหมาะสมในภาพรวมของร่างรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ประเด็นที่ 2 ความเหมาะสมขององค์ประกอบความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ประเด็นที่ 3 ความเหมาะสมของแนวทางเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

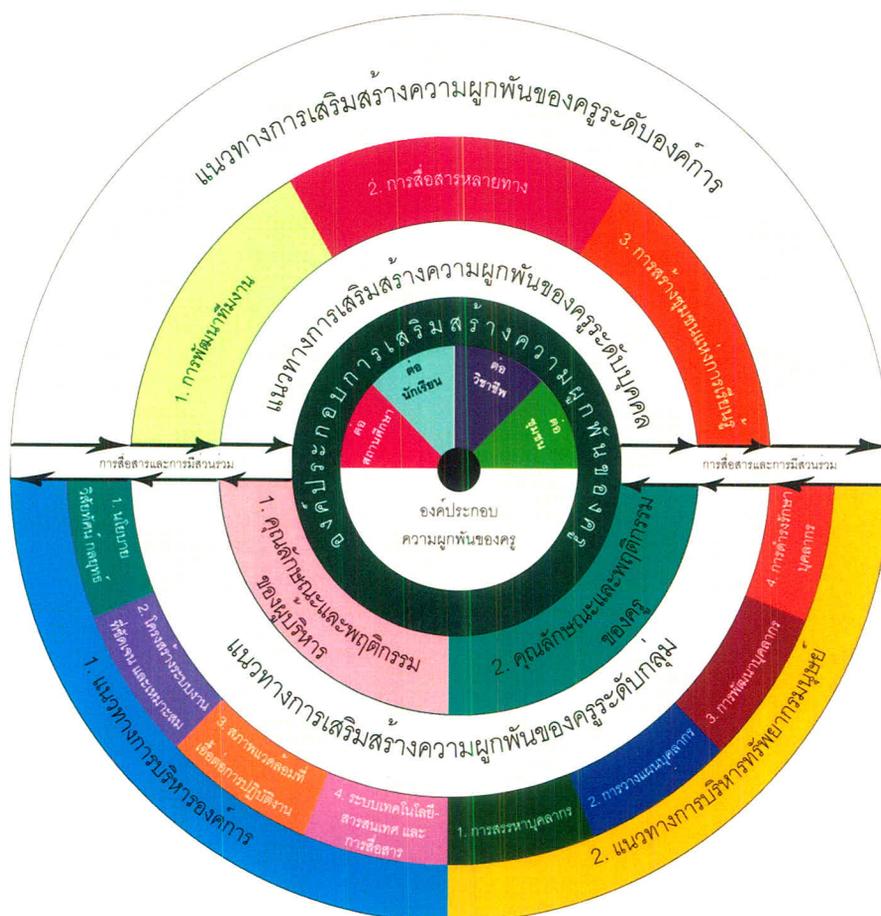
ท่านไฉสนใจศึกษารายละเอียด กรุณาติดต่อผู้วิจัย

E-mail: ittinant-ya@hotmail.com



รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ภาพที่ 1 แสดงรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



ท่านใดสนใจศึกษารายละเอียด กรุณาติดต่อผู้วิจัย

E-mail: ittinant-ya@hotmail.com



แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ขององค์ประกอบ
ความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อองค์ประกอบความผูกพันของครู และ
แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของ
องค์ประกอบความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของแนว
ทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา

ท่านใดสนใจศึกษารายละเอียด กรุณาติดต่อผู้วิจัย

E-mail: ittinant-ya@hotmail.com

ภาคผนวก ง การสังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

การสังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันของครู
<p>ความผูกพันของครูจำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความผูกพันต่อสถานศึกษา 2. ความผูกพันต่อนักเรียน 3. ความผูกพันต่อวิชาชีพ 	<p>เพิ่มเติม</p> <p>องค์ประกอบที่</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. ความผูกพันต่อชุมชน 	<p><u>ความผูกพันของครู</u> มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ความผูกพันต่อสถานศึกษา 2) ความผูกพันต่อนักเรียน 3) ความผูกพันต่อวิชาชีพ 4) <u>ความผูกพันต่อชุมชน</u>
<ol style="list-style-type: none"> 1. ความผูกพันต่อสถานศึกษา มีจำนวน 3 ด้าน ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 ด้านความเชื่อมั่น (Confidence) 1.2 ด้านความเต็มใจ (Willingness) 1.3 ด้านความปรารถนาดี (Passion) 	<ol style="list-style-type: none"> 1.ความผูกพันต่อสถานศึกษามี 3 ด้าน <ol style="list-style-type: none"> 1) ความเชื่อมั่น 2) ความเต็มใจ 3)ความปรารถนาดี 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความผูกพันต่อสถานศึกษา มี 3 ด้าน ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1) ด้านความเชื่อมั่น 2) ด้านความเต็มใจ 3) ด้านความปรารถนาดี

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ ความผูกพันของครู
<p>1.1 ด้านความเชื่อมั่น (Confidence) แสดงออกจากพฤติกรรม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ยอมรับเป้าหมายและนโยบายของสถานศึกษา 2) เห็นคุณค่าของสถานศึกษา 3) มีค่านิยมที่ดีในการอยู่ร่วมในสถานศึกษา 4) เห็นว่าสถานศึกษาเป็นสถานศึกษาที่ดีที่สุด 5) มีความยินดีและมีความสุขมากที่เลือกทำงานในสถานศึกษา 6) มีความมั่นใจในสถานศึกษา 	<p>1.1 ด้านความเชื่อมั่น (Confidence) แสดงออกจากพฤติกรรม ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ครูยอมรับกฎเกณฑ์ ปฏิบัติตามคำสั่ง เชื่อมั่นที่ร่วมกันคิดทำ 2. แนะนำโรงเรียนของตนต่อผู้อื่นอย่างภาคภูมิใจ เห็นความสำคัญและรักสถานศึกษา 3. มีประเพณีวัฒนธรรมที่ดีมีวินัย 4. มั่นใจที่จะแนะนำโรงเรียนและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 5. ยินดีปฏิบัติตาม 6. บอกผู้ปกครองว่าถ้านักเรียนมาเรียนในโรงเรียนแล้วนักเรียนจะมีคุณภาพ มีเอกลักษณ์เป็นต้นแบบสถานศึกษาอื่นได้ มีความสุขเมื่ออยู่ในสถานศึกษา 	<p>1.1 ด้านความเชื่อมั่น แสดงออกจากพฤติกรรม ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1.1 ยอมรับและปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์เป้าหมาย นโยบายของสถานศึกษา 1.1.2 เห็นคุณค่าและความสำคัญของสถานศึกษา 1.1.3 มีวัฒนธรรมค่านิยมและวินัยที่ดีในการอยู่ร่วมกันในสถานศึกษา 1.1.4 เห็นว่าสถานศึกษาเป็นสถานศึกษาที่ดี มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 1.1.5 มีความยินดีและมีความสุขมากที่เลือกทำงานในสถานศึกษา 1.1.6 มีความมั่นใจในสถานศึกษาที่มีเอกลักษณ์ เป็นแบบอย่างและทำให้ครูมีความสุข

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ ความผูกพันของครู
<p>1.2 ด้านความเต็มใจ (Willingness) แสดงออกจากพฤติกรรม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) เต็มใจ พยายามทำงานมากกว่าปกติเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย 2) ยอมรับและยินดีอย่างมากกับงานที่ทำ 3) สามารถทำงานที่มีความแตกต่างกันได้ดี 4) มีแรงบันดาลใจที่จะทำงานให้สำเร็จ 5) ห่วงใยในการดำรงอยู่ของสถานศึกษา 	<p>2. ด้านความเต็มใจ (Willingness) แสดงออกจากพฤติกรรม ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เต็มใจมาทำงานแต่เช้า ทำงานนอกเวลา สั่ง 100 ได้ 200 เสียสละ อุทิศเวลา ทุ่มเท 2. ยินดีกับบทบาทหน้าที่ ตัดความต้องการส่วนตัวออกไป พัฒนางานให้ดีขึ้น 3. ทำงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายนอกจากงานสอน ไม่เกียจงานและผลงานมีคุณภาพ 4. ได้แรงใจจากผู้บริหาร/นักเรียนจึงมุ่งมั่น ไม่เครียด ไม่ยึดมั่นในตัวตน 5. วิดกกังวลถ้าทำงานให้สถานศึกษาไม่สำเร็จ <p>เพิ่มเติม ดังนี้ 6. เต็มใจช่วยเหลือเพื่อครูและผู้บริหารอาสาทำงานนอกเหนือหน้าที่อยู่เสมอ</p>	<p>1.2 ด้านความเต็มใจ แสดงออกจากพฤติกรรม ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.2.1 เต็มใจ เสียสละเวลา พยายามทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย 1.2.2 ยอมรับบทบาทหน้าที่และยินดีพัฒนางานที่รับผิดชอบให้ดีขึ้น 1.2.3 สามารถทำงานพิเศษอื่น ๆ นอกจากงานสอนได้ดี ไม่เกียจงาน และผลงานมีคุณภาพ 1.2.4 มีแรงบันดาลใจจากผู้บริหารและนักเรียน จึงมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ โดยไม่เครียด ไม่ยึดมั่นในตัวตน 1.2.5 รักและห่วงใยในการดำรงอยู่ของสถานศึกษา วิดกกังวลถ้าทำงานไม่สำเร็จ 1.2.6 ช่วยเหลือผู้บริหาร เพื่อนครู และอาสาทำงานนอกเหนือหน้าที่อยู่เสมอ

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ ความผูกพันของครู
<p>1.3 ด้านความปรารถนาดี (Passion) แสดงออกจากพฤติกรรมดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) พุดถึงสถานศึกษาในทางที่ดี 2) จงรักภักดีต่อสถานศึกษา 3) ภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา 4) ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากสถานศึกษา 5) ต้องการอยู่ในสถานศึกษา ไม่ย้ายหรือลาออกไป 	<p>3. ด้านความปรารถนาดี(Passion) แสดงออกจากพฤติกรรม ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.ปกป้องสถาน ศึกษา 2. พร้อมทั้งจะช่วยแก้ปัญหา เตือน นำเสนอ เสนอแนะ รักองค์กร มุ่งงานเป็นเลิศ.มีความรัก และหวังดีเป็นหูเป็นตาสอดส่องดูแลไม่ให้เกิด ความเสียหายใด ๆ 3.อยากให้สถานศึกษาดีขึ้นกว่าเดิม แนะนำคนอื่น ชวนคนอื่นทำดีต่อโรงเรียนดีใจ และมี ความสุข 5.เพราะอยู่ที่นี้ รักที่นี่อยากให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป 	<p>1.3 ด้านความปรารถนาดี แสดงออกจาก พฤติกรรม ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.3.1 กล่าวถึงสถานศึกษาในทางที่ดีและ ปกป้องสถานศึกษา 1.3.2 จงรักภักดี หวังดี ต่อสถานศึกษา ฝ้า สอดส่องดูแลไม่ให้เกิดความเสียหายและชวนคน อื่นดูแลรักษาสถานศึกษา 1.3.3 ภูมิใจ ดีใจและมีความสุขที่ได้เป็นส่วน หนึ่งของสถานศึกษา 1.3.4 ไม่แสวงหาผลประโยชน์จาก สถานศึกษา 1.3.5 ต้องการอยู่ในสถานศึกษา ไม่ย้ายหรือ ลาออกไปเพราะรักและอยากให้สถานศึกษาดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ ความผูกพันของครู
<p>2. ความผูกพันต่อนักเรียน มีจำนวน 5 ด้าน ดังนี้</p> <p>2.1 การรู้จักนักเรียนและวิธีการเรียนรู้</p> <p>2.2 การเข้าใจหลักสูตรและการสอน</p> <p>2.3 การสร้างและรักษาสภาพแวดล้อม</p> <p>2.4 การวัดผลและประเมินผลการเรียน</p> <p>2.5 การเป็นแบบอย่างที่ดี</p>	<p>2. ความผูกพันต่อนักเรียน มี 5 ด้าน ดังนี้</p>	<p>2. ความผูกพันต่อนักเรียน มี 5 ด้าน ดังนี้</p> <p>1) ด้านการรู้จักนักเรียนและวิธีการเรียนรู้</p> <p>2) ด้านการเข้าใจหลักสูตรและการสอน</p> <p>3) ด้านการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อม</p> <p>4) ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน</p> <p>5) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี</p>
<p>2.1 การรู้จักนักเรียนและวิธีการเรียนรู้</p> <p>1) มุ่งมั่นพัฒนาด้านร่างกาย สังคม สติปัญญา และบุคลิกภาพของนักเรียน</p> <p>2) ส่งเสริมนักเรียนที่ความสามารถพิเศษและมีความต้องการพิเศษ</p> <p>3) มีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน</p> <p>4) แสดงความสัมพันธ์เชิงบวก ให้ความรัก ห่วงใยดูแลเอาใจใส่ รู้สึกรักต่อนักเรียน</p> <p>5) การสร้างและรักษาพฤติกรรมที่ดีและการจัดการกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน</p>	<p>1. ด้านการรู้จักนักเรียนและวิธีการเรียนรู้</p> <p>แสดงออกจากพฤติกรรม ดังต่อไปนี้</p> <p>1. มุ่งมั่นพัฒนาด้านร่างกาย สังคม สติปัญญา และบุคลิกภาพของนักเรียน</p> <p>2. จัดการเรียนรู้ให้เหมาะกับเด็กแต่ละคนรวมถึงเด็กที่เรียนรู้ช้าเข้าร่วมแข่งขันวิชาการและช่วยเหลือให้ทุนการศึกษา</p> <p>3. รู้ว่าเด็กชอบเรียนวิธีไหน ให้งานเหมาะสมกับเด็ก ใช้สื่อที่เหมาะสมกับเด็กแต่ละคนตอบสนองความต้องการ ไม่บีบบังคับนักเรียนให้เป็นไปตามที่ครูตั้งเป้าหมายไว้</p>	<p>2.1 ด้านการรู้จักนักเรียนและวิธีการเรียนรู้</p> <p>แสดงออกจากพฤติกรรม ดังต่อไปนี้</p> <p>2.1.1 มุ่งมั่นพัฒนาด้านร่างกาย สังคม สติปัญญา และบุคลิกภาพของนักเรียน</p> <p>2.1.2 ส่งเสริมนักเรียนที่ความสามารถพิเศษ มีความต้องการพิเศษ และบกพร่องทางการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้เข้าร่วมกิจกรรมตามความเหมาะสม</p> <p>2.1.3 มีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพความเป็นมนุษย์ของนักเรียนทุกคนและไม่บีบบังคับนักเรียนให้เป็นไปตามที่ครู</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ ความผูกพันของครู
<p>6) ส่งเสริมให้นักเรียนเป็นคนสุภาพเรียบร้อยและเคารพผู้อื่น</p> <p>7) ส่งเสริมให้นักเรียนเข้าใจตนเองด้วยพฤติกรรมที่พึงประสงค์</p> <p>8) ให้ความช่วยเหลือนักเรียนด้วยความเมตตา กรุณาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน</p> <p>9) รับฟังความคิดเห็น ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร</p>	<p>4. พุดเพราะ ให้ความรัก ความใกล้ชิด</p> <p>5. การสร้างและรักษาพฤติกรรมที่ดีและการจัดการกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน</p> <p>6. ส่งเสริมให้นักเรียนเป็นคนสุภาพเรียบร้อยและเคารพผู้อื่น</p> <p>7. สอนด้วยคำพูดสุภาพ</p> <p>8. ให้ความช่วยเหลือนักเรียนด้วยความเมตตา กรุณาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน</p> <p>9. ให้คำแนะนำ เพิ่มเติม ดังนี้</p> <p>10. มีข้อมูลสารสนเทศของนักเรียน รู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล</p>	<p>ตั้งเป้าหมายไว้</p> <p>2.1.4 แสดงความสัมพันธ์เชิงบวก กอดและให้ความรัก ห่วงใย ดูแลเอาใจใส่และรู้สึกดีต่อนักเรียน</p> <p>2.1.5 สร้างและรักษาพฤติกรรมที่ดีและการจัดการกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน</p> <p>2.1.6 ส่งเสริมให้นักเรียนเป็นคนสุภาพเรียบร้อยและเคารพผู้อื่น</p> <p>2.1.7 ส่งเสริมให้นักเรียนเข้าใจตนเองด้วยพฤติกรรมที่พึงประสงค์สั่งสอนด้วยคำพูดที่สุภาพ</p> <p>2.1.8 ให้ความช่วยเหลือนักเรียนด้วยความเมตตากรุณาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน</p> <p>2.1.9 รับฟังความคิดเห็น ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจและแนะนำอย่างกัลยาณมิตร</p> <p>2.1.10 รู้จักและมีข้อมูลสารสนเทศนักเรียนรายบุคคล</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ ความผูกพันของครู
<p>2.2 การเข้าใจหลักสูตรและการสอน</p> <p>1) มีการตั้งเป้าหมายการสอนที่ ทำทหาย</p> <p>2) ใช้หลักสูตรและขอบเขตเนื้อหาวิชาสอดคล้องกับ จุดหมายหลักสูตร</p> <p>3) เลือกเนื้อหาเพื่อออกแบบการเรียนรู้โดยให้ นักเรียนมีส่วนร่วม</p> <p>4) จัดทำแผนการสอน รูปแบบการสอน โปรแกรม การสอนอย่างสมบูรณ์</p> <p>5) จัดวิธีการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนการ สอนตามลำดับขั้นตอน</p> <p>6) ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ และ เลือกวิธีที่เหมาะสมกับนักเรียน</p> <p>7) จัดเวลาและใช้วิธีการเรียนการสอนสอดคล้องกับ ความต้องการของนักเรียน</p> <p>8) สอนโดยให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ ตรง การลงมือทำ การแก้ปัญหา การทำงานกลุ่ม</p>	<p>2. ด้านการเข้าใจหลักสูตรและการสอน แสดงออกจากพฤติกรรม ดังต่อไปนี้</p> <p>1. ตั้งเป้าหมายการสอนในทางที่ดีและทำทหาย สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และเป้าหมาย ของสถานศึกษา</p> <p>2. เข้าใจหลักสูตร แผนการสอน สอนสอดคล้อง กับหลักสูตรและหลักการของหลักสูตรแกนกลาง และสถาน ศึกษา</p> <p>4. ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย</p> <p>5. การสอนมีนวัตกรรมที่นักเรียนชอบแต่ละคน หานวัตกรรมใหม่ ๆ</p> <p>6. นักเรียนแต่ละบุคคล ได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรม การลงมือทำ</p> <p>7. ความต้องการและพฤติกรรมการเรียนรู้</p> <p>8. มีการเชื่อมโยงความรู้และหลักการสู่การ ปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวันของผู้เรียน</p>	<p>2.2 ด้านการเข้าใจหลักสูตรและการสอน แสดงออกจากพฤติกรรม ดังต่อไปนี้</p> <p>2.2.1 มีการตั้งเป้าหมายการสอนที่ดีและทำ ทหายสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาและ หลักสูตรแกนกลาง</p> <p>2.2.2 ใช้หลักสูตรและขอบเขตเนื้อหาวิชา สอดคล้องกับจุดหมายหลักสูตรสถานศึกษาและ หลักสูตรแกนกลาง</p> <p>2.2.3 เลือกเนื้อหาเพื่อออกแบบการเรียนรู้โดย ให้นักเรียนมีส่วนร่วม</p> <p>2.2.4 จัดทำแผนการสอน รูปแบบการสอน โปรแกรมการสอนที่สอดคล้องกับเป้าหมายอย่าง สมบูรณ์</p> <p>2.2.5 จัดวิธีการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนตามลำดับขั้นตอน</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ ความผูกพันของครู
<p>9) ส่งเสริมให้นักเรียนได้อ่าน เขียน คิดวิเคราะห์ และ การใช้ ICT</p> <p>10) ส่งเสริมการเรียนรู้ตามสถานการณ์และแสวงหา ความรู้จากแหล่งเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ</p> <p>11) จัดระบบการสื่อสารในห้องเรียนที่เอื้อต่อการ เรียนการสอน</p> <p>12) ประเมินผลและพัฒนาแผนการสอน วิธีสอน สื่อ การสอน ตามสภาพจริง</p>	<p>9. ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้</p> <p>10. สื่อต่าง ๆ ที่หลากหลาย</p> <p>11. ใช้ปิยวาจา</p> <p>12. ประเมินผลและพัฒนาแผนการสอน วิธีสอน สื่อการสอน ตามสภาพจริง เพิ่มเติม ดังนี้</p> <p>13. จัดทำวิจัยเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นจุดเด่น หรือจุดบกพร่องของนักเรียนและใช้วิจัยเป็นส่วน หนึ่งของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน</p>	<p>2.2.6 ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ และเลือกวิธีที่เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละ บุคคล</p> <p>2.2.7 จัดเวลาและใช้วิธีการเรียนการสอน สอดคล้องกับความต้องการและพฤติกรรม การเรียนรู้ของนักเรียน</p> <p>2.2.8 สอนโดยให้นักเรียนได้เรียนรู้จาก ประสบการณ์ตรง การลงมือทำ การแก้ปัญหา การ ทำงานกลุ่ม มีการเชื่อมโยงความรู้และหลักการสู่ การนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน</p> <p>2.2.9 ส่งเสริมให้นักเรียนได้อ่าน เขียน คิด วิเคราะห์ และการใช้ ICT โดยครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก ในการเรียนรู้</p> <p>2.2.10 ส่งเสริมการเรียนรู้ตามสถานการณ์ ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้และแสวงหาความรู้จาก แหล่งเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ หลากหลาย</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์ห้องค์ประกอบ ความผูกพันของครู
		<p>2.2.11 จัดระบบการสื่อสารในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอนโดยการใช้ปียวจา</p> <p>2.2.12 ประเมินผลและพัฒนาแผนการสอน วิธีสอน สื่อการสอน ตามสภาพจริง</p> <p>2.2.13 จัดทำวิจัยเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นจากจุดเด่นและจุดบกพร่องของนักเรียนและใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน</p>
<p>2.3 การสร้างและรักษาสภาพแวดล้อม</p> <p>1) จัดสภาพแวดล้อม และสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้</p> <p>2) ให้นักเรียนมีส่วนร่วมสร้างและรักษาสภาพแวดล้อม</p> <p>3) จัดระบบรักษาความปลอดภัยของนักเรียนที่ดี</p>	<p>3. ด้านการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อม แสดงออกจากพฤติกรรม ดังต่อไปนี้</p> <p>1. จัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศ ให้สะอาด ร่มรื่น ไม่สกปรก ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รู้อยู่เสมอ</p> <p>2. ให้นักเรียนมีส่วนร่วมสร้างและรักษาสภาพแวดล้อม</p> <p>3. หมั่นปรับปรุงให้สะอาด มีแสงสว่างพอเหมาะ ไม่มีเสียงดัง กลิ่นรบกวนเพื่อลดความเสี่ยงเพิ่มเติม ดังนี้</p> <p>4. มุมประสบการณ์ต่าง ๆ ต้องใหม่เสมอ</p>	<p>2.3 ด้านการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อม แสดงออกจากพฤติกรรม ดังต่อไปนี้</p> <p>2.3.1 จัดสภาพแวดล้อมให้สะอาด ร่มรื่น สงบ และสร้างบรรยากาศที่ดีและเอื้อต่อการเรียนรู้เสมอ</p> <p>2.3.2 ให้นักเรียนมีส่วนร่วมสร้างและรักษาสภาพแวดล้อม</p> <p>2.3.3 จัดระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดี เพื่อลดความเสี่ยงของนักเรียน</p> <p>2.3.4 จัดมุมประสบการณ์ต่าง ๆ ในห้องเรียน ให้เป็นปัจจุบันเสมอ</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์ห้วงองค์ประกอบ ความผูกพันของครู
	5. สร้างความรักความสามัคคีระหว่างการเรียนรู้ กอดและใกล้ชิดกับนักเรียน	2.3.5 สร้างบรรยากาศความรัก ความสามัคคี ระหว่างการเรียนรู้ โดยการกอดและให้ความใกล้ชิด กับนักเรียน
<p>2.4 การวัดผลและประเมินผลการเรียน</p> <p>1) วัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนอย่าง ครอบคลุมทุกด้าน</p> <p>2) รับฟังความคิดเห็นและการเสนอแนะของนักเรียน</p> <p>3) มีการเปรียบเทียบ พิจารณาความก้าวหน้าผลการ เรียนของนักเรียน</p> <p>4) มีการรายงานข้อมูลความสำเร็จของนักเรียนอย่าง เป็นระบบ</p>	<p>4. ด้านการวัดผลและประเมิน ผลการเรียนรู้ แสดงออกจากพฤติกรรม ดังต่อไปนี้</p> <p>1. หมั่นประเมิน สังเกต ตลอดเวลา สอดคล้องกับ การสอน กิจกรรมการเรียนรู้ตามสภาพจริงด้วย เครื่อง มือที่หลากหลาย เพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าของนักเรียน</p> <p>2.การเสนอแนะของนักเรียนและจากผู้ปกครอง</p> <p>3. มีการวัดผลก่อนเรียน ระหว่างเรียน เสร็จสิ้น การเรียนรู้เพื่อปรับปรุงและให้รู้ว่าคุณนักเรียนอยู่ จุดใด</p> <p>เพิ่มเติม ดังนี้</p> <p>- มีเครื่องมือวัดที่หลากหลายและเหมาะสม</p>	<p>2.4 ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน แสดงออกจากพฤติกรรม ดังต่อไปนี้</p> <p>2.4.1 วัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของ นักเรียนอย่างครอบคลุมทุกด้าน ตามสภาพจริง โดยการประเมินเพื่อพัฒนา</p> <p>2.4.2 รับฟังความคิดเห็นและการเสนอแนะ ของนักเรียนและผู้ปกครอง</p> <p>2.4.3 มีการเปรียบเทียบ พิจารณา ความก้าวหน้าผลการเรียนของนักเรียน</p> <p>2.4.4 มีการรายงานข้อมูลความสำเร็จของ นักเรียนอย่างเป็นระบบ</p> <p>2.4.5 มีเครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่ หลากหลายและมีความเหมาะสม</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ ความผูกพันของครู
<p>2.5 การเป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p>1) ประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ</p> <p>2) ให้บริการด้วยความจริงใจอย่างเสมอภาค และไม่เรียกร้อยสิทธิประโยชน์</p> <p>3) หมั่นค้นคว้า แสวงหาความรู้ นำเทคนิควิธีการมาใช้กับนักเรียน</p> <p>4) ให้การสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อพิทักษ์ปกป้องนักเรียน</p> <p>5) ตั้งใจ เสียสละ และอุทิศตนเพื่อการสอนนักเรียน</p> <p>6) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียน</p>	<p>5. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีแสดงออกจากพฤติกรรม ดังต่อไปนี้</p> <p>1. พุดจา มารยาท การแต่งกาย รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มีลักษณะอันพึงประสงค์. ประพฤติตนเชิงบวก การแต่งกาย พุด คิดเชิงบวกให้สมกับ คำว่าเป็นครู เหมาะสมกับเวลาและสถานที่</p> <p>2. ให้ความสนใจ ใส่ใจบริการ</p> <p>3. ชยัน มีวินัย รับผิดชอบ</p> <p>4. ปกป้องนักเรียนจากอันตรายรอบตัวทั้งจากบุคคล สถานที่ อบายมุขทุกอย่าง</p> <p>5) อุทิศตนเพื่อจัดการเรียนรู้ทุกที่ทุกเวลาเป็นแบบอย่างทุกด้านที่อยากให้นักเรียนเป็น</p> <p>6. คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนก่อนเสมอเพิ่มเติม ดังนี้</p> <p>7. การเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง(Self Directed Learning)</p>	<p>2.5 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงออกจากพฤติกรรม ดังต่อไปนี้</p> <p>2.5.1 ประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจถูกต้องตามกาลเทศะ</p> <p>2.5.2 ให้บริการด้วยความสนใจ ใส่ใจ และจริงใจอย่างเสมอภาค โดยไม่เรียกร้อยสิทธิประโยชน์</p> <p>2.5.3 หมั่นค้นคว้า แสวงหาความรู้ นำเทคนิควิธีการมาใช้กับนักเรียน</p> <p>2.5.4 ให้การสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อพิทักษ์ปกป้องนักเรียน ช่วยเหลือนักเรียนให้ได้รับสิทธิต่าง ๆ ที่ควรได้รับ</p> <p>2.5.5 ตั้งใจ เสียสละ และอุทิศตนเพื่อจัดการเรียนรู้ทุกที่ทุกเวลาแก่นักเรียนด้วยความเต็มใจ</p> <p>2.5.6 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนก่อนเสมอ</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ ความผูกพันของครู
		2.5.7 จัดการเรียนรู้แบบที่นำตนเอง (Self Directed Learning)
<p>3. ความผูกพันต่อวิชาชีพ มีจำนวน 4 ด้าน ดังนี้</p> <p>3.1 การพัฒนาวิชาชีพ</p> <p>3.2 การมีส่วนร่วมในเครือข่ายวิชาชีพ</p> <p>3.3 การปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายวิชาชีพ</p> <p>3.4 ความภูมิใจในวิชาชีพ</p>	<p>3. ความผูกพันต่อวิชาชีพ มี 4 ด้าน</p>	<p>3. ความผูกพันต่อวิชาชีพ มี 4 ด้าน ดังนี้</p> <p>1) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ</p> <p>2) ด้านการมีส่วนร่วมในเครือข่ายวิชาชีพ</p> <p>3) ด้านการปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายวิชาชีพ</p> <p>4) ด้านความภูมิใจในวิชาชีพ</p>
<p>3.1 ความภูมิใจในวิชาชีพ</p> <p>1) รัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ สุจริต ห่วงใย และจงรักภักดีต่อวิชาชีพ</p> <p>2) แสดงออกต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพและเต็มใจที่จะอยู่ในวิชาชีพ</p> <p>3) แสดงความชื่นชม เห็นคุณค่าของวิชาชีพอย่างเหมาะสม</p> <p>4) รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพด้วยความกล้าหาญ</p>	<p>1. ด้านความภูมิใจในวิชาชีพแสดงออกจากพฤติกรรม ดังต่อไปนี้</p> <p>1. ไม่อยากให้ผู้อื่นดูถูกอาชีพครู พุดถึงวิชาชีพในทางบวก ยกย่อง ชื่นชม</p> <p>2. แสดงออกต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพและเต็มใจที่จะอยู่ในวิชาชีพ</p> <p>3. คำพูดที่เอ่ยถึงวิชาชีพด้วยความภาคภูมิใจยกย่องเชิดชูวิชาชีพ</p>	<p>3.1 ด้านความภูมิใจในวิชาชีพ แสดงออกจากพฤติกรรม ดังต่อไปนี้</p> <p>3.1.1 รัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต ห่วงใย และจงรักภักดีต่อวิชาชีพ</p> <p>3.1.2 แสดงออกต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพและเต็มใจที่จะอยู่ในวิชาชีพ</p> <p>3.1.3 แสดงความชื่นชม เห็นคุณค่าของวิชาชีพอย่างเหมาะสม</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ ความผูกพันของครู
<p>5) ยกย่องและเชิดชูผู้มีผลงานในวิชาชีพด้วยความเต็มใจ</p> <p>6) ประพฤติตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตตามประเพณีและวัฒนธรรมไทย</p> <p>7) มีทัศนคติ ค่านิยม เชื้อถือในวิชาชีพและแสดงออกอย่างชัดเจน</p>	<p>4. รักษาคุณค่า และชื่อเสียงตนเอง เพื่อนครูไม่พอใจถ้ามีใครมาตำหนิและแก้ตัวแทนด้วยความมั่นใจ</p> <p>5. ให้ความร่วมมือเมื่อมีการแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>6. ทำตัวดีสมกับเป็นวิชาชีพ ให้คนอื่นยกย่องตลอดเวลา</p> <p>7. แสดงออกมาจากใจ สอนรุ่นน้องให้รักวิชาชีพว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ เป็นอาชีพแรกๆที่เลือก</p>	<p>3.1.4 รักษาชื่อเสียง แก้ตัวแทนถ้ามีคนตำหนิและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพด้วยความกล้าหาญ</p> <p>3.1.5 ยกย่องและเชิดชูผู้มีผลงานในวิชาชีพด้วยความเต็มใจและสนับสนุนการแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>3.1.6 ประพฤติตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตตามประเพณีและวัฒนธรรมไทยตลอดเวลา</p> <p>3.1.7 มีทัศนคติ ค่านิยม เชื้อถือในวิชาชีพและแสดงออกมาจากใจอย่างชัดเจนว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและเป็นอาชีพแรกๆที่เลือก</p>
<p>3.2 การปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายวิชาชีพ</p> <p>1) ประพฤติ ปฏิบัติตน ตามระเบียบ กฎหมายอย่างเคร่งครัด</p> <p>2) ปฏิบัติตามวินัย จรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริมให้มีจรรยาบรรณวิชาชีพ</p>	<p>2. ด้านการปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายวิชาชีพแสดงออกจากพฤติกรรม ดังต่อไปนี้</p> <p>1. พยายามไม่ทำผิดกฎ ระเบียบปฏิบัติตามกฎหมายแม่บท พรบ.สภาครู เสมอดันเสมอปลายด้วยความเต็มใจ</p>	<p>3.2 ด้านการปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายวิชาชีพ แสดงออกจากพฤติกรรม ดังต่อไปนี้</p> <p>3.2.1 ประพฤติ ปฏิบัติตน ตามระเบียบกฎหมายด้วยความเต็มใจและเห็นคุณค่าอย่างเสมอดันเสมอปลาย</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ ความผูกพันของครู
<p>3) ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บริหารสถานศึกษา และกฎเกณฑ์ของสถานศึกษา</p> <p>4) ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ชื่อสัตย์ สุจริตมีความพยายามและอดทนในการสอน</p>	<p>2. มีระเบียบจรรยาบรรณไม่ลอกผลงานวิชาการ</p> <p>3. ทำตามกฎระเบียบ ข้อตกลง ของสถานศึกษา</p> <p>4. ไม่มาทำงานสาย ไม่เลี้ยงงานโดยเจตนา การปฏิบัติหน้าที่ ไม่ทำให้ตนเอง ผู้อื่น และสถานศึกษาต้องเดือดร้อน</p> <p>เพิ่มเติม ดังนี้</p> <p>5. ปฏิบัติตามศีลธรรมอันดี และถือศีล 5 ในการดำรงชีวิต</p>	<p>3.2.2 ปฏิบัติตามวินัย จรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริมให้มีจรรยาบรรณวิชาชีพ</p> <p>3.2.3 ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บริหารสถานศึกษา กฎระเบียบ และข้อตกลง ของสถานศึกษา</p> <p>3.2.4 ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ชื่อสัตย์ สุจริตมีความพยายามและอดทนในการสอน ไม่ทำให้ตนเอง ผู้อื่น และสถานศึกษาเดือดร้อน</p> <p>3.2.5 ปฏิบัติตามศีลธรรมอันดีและถือศีล 5 ในการดำรงชีวิต</p>
<p>3.3 การพัฒนาวิชาชีพ</p> <p>1) ปฏิบัติตามหลักการ นโยบายการพัฒนาวิชาชีพจนได้รับการยอมรับ</p> <p>2) ปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในอาชีพ</p> <p>3) ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่การสอน เตรียมการสอน ทบทวนหลักสูตร</p>	<p>3. ด้านการพัฒนาวิชาชีพแสดงออกจากพฤติกรรม ดังต่อไปนี้</p> <p>1. อย่างเต็มที่</p> <p>2. ตามมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานการปฏิบัติงาน</p> <p>3. มีองค์ความรู้ในงานที่สอน วิชา สาระ พัฒนาทักษะการสอนปรับปรุง ใหม่ ๆ เป็นอย่างดี</p>	<p>3.3 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ แสดงออกจากพฤติกรรม ดังต่อไปนี้</p> <p>3.3.1 ปฏิบัติตามหลักการ นโยบายการพัฒนาวิชาชีพอย่างเต็มที่จนได้รับการยอมรับ</p> <p>3.3.2 ปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและถือว่าเป็น</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ ความผูกพันของครู
<p>4) วิเคราะห์ความต้องการเพื่อพัฒนาการสอนอย่างเป็นระบบ</p> <p>5) ศึกษา หาความรู้ วางแผนพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสะสมผลงานเสมอ</p> <p>6) เข้าร่วมสัมมนาเรียนรู้ กิจกรรมวิชาการ และอุทิศตนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ</p> <p>7) เลือกใช้หลักวิชาที่ถูกต้อง สร้างสรรค์เทคนิควิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ</p>	<p>4. วิเคราะห์ความต้องการเพื่อพัฒนาการสอนอย่างเป็นระบบ</p> <p>5. พัฒนาตนเอง หาคณะความรู้ใหม่ ๆ วิธีการที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>6. เข้าร่วมสัมมนาเรียนรู้ กิจกรรมวิชาการ และอุทิศตนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ</p> <p>7. เป็นนักเรียนปรับปรุงตัวเอง ทำผลงานวิชาการเพิ่มเติมดังนี้</p> <p>8. ติดตามข้อมูลข่าวสารการพัฒนาวิชาชีพ</p>	<p>สิ่งสำคัญในวิชาชีพ</p> <p>3.3.3 ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่การสอนเตรียมการสอน ทบทวนหลักสูตรเป็นอย่างดี</p> <p>3.3.4 วิเคราะห์ความต้องการเพื่อพัฒนาการสอนอย่างเป็นระบบ</p> <p>3.3.5 ศึกษา หาความรู้ วางแผนพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสะสมผลงานเสมอ</p> <p>3.3.6 เข้าร่วมสัมมนาเรียนรู้ กิจกรรมวิชาการ และอุทิศตนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ</p> <p>3.3.7 เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ เลือกใช้หลักวิชาที่ถูกต้อง สร้างสรรค์นวัตกรรมและนำเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ</p> <p>3.3.8 ใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน</p> <p>3.3.9 ติดตามข้อมูลข่าวสารการพัฒนาวิชาชีพเสมอ</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ ความผูกพันของครู
<p>3.4 การมีส่วนร่วมในเครือข่ายวิชาชีพ</p> <p>1) เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของวิชาชีพและองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์</p> <p>2) ร่วมประชุมจรรยาบรรณเพื่อรักษาการเป็นแบบอย่างที่ดีของวิชาชีพ</p> <p>3) ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและร่วมมือกับเครือข่ายวิชาชีพ</p> <p>4) แบ่งปันความรู้แก่เพื่อนร่วมวิชาชีพทุกครั้งเมื่อมีโอกาส</p>	<p>4. ด้านการมีส่วนร่วมในเครือข่ายวิชาชีพ แสดงออกจากพฤติกรรม ดังต่อไปนี้</p> <p>1. เป็นสมาชิกเครือข่าย ร่วมเครือข่าย ร่วมอบรม สัมมนา อาจรวมถึงองค์กรวิชาชีพ สมาคม สมาพันธ์ เครือ ข่ายทุกภาคส่วน</p> <p>2. อบรมจรรยาบรรณและอื่น ๆ</p> <p>3. ร่วมรับผิดชอบ เป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายวิชาชีพ</p> <p>4. เขียนบทความในวิชาชีพ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มเติม ดังนี้</p> <p>5) ยินดีในการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายวิชาชีพกับต่างสถาบันสังกัดอื่น ๆ ทั้งในระดับเดียวกัน สูงกว่า หรือต่ำกว่า</p>	<p>3.4 ด้านการมีส่วนร่วมในเครือข่ายวิชาชีพ แสดงออกจากพฤติกรรม ดังต่อไปนี้</p> <p>3.4.1 เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของวิชาชีพและองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์</p> <p>3.4.2 ร่วมประชุมจรรยาบรรณและอื่น ๆ เพื่อรักษาการเป็นแบบอย่างที่ดีของวิชาชีพ</p> <p>3.4.3 ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน ร่วมรับผิดชอบ และเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายวิชาชีพ</p> <p>3.4.4 แบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ความรู้แก่เพื่อนร่วมวิชาชีพทุกครั้งเมื่อมีโอกาส</p> <p>3.4.5 เข้าร่วมเป็นเครือข่ายวิชาชีพกับสถาบันอื่นต่างสังกัดทั้งในระดับเดียวกัน ระดับสูงกว่า และระดับต่ำกว่า</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์ห้องค์ประกอบ ความผูกพันของครู
	<p>4) ความผูกพันต่อชุมชน มี 3 ด้าน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ด้านการร่วมงานและกิจกรรม 2) ด้านการร่วมพัฒนา และ 3) ด้านการให้บริการ 	<p>4. ความผูกพันต่อชุมชน มี 3 ด้าน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ด้านการร่วมงานและกิจกรรมชุมชน 2) ด้านการร่วมพัฒนาชุมชน 3) ด้านการให้บริการชุมชน
	<p>1) ด้านการร่วมงานและกิจกรรมชุมชน ดังนี้</p> <p>1.1 ยอมรับและปรับตัวเข้ากับขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม ภาษา การดำรงชีวิต ของชุมชน ท้องถิ่นได้</p> <p>1.2 อาสาเข้าร่วมกิจกรรมชุมชน ร่วมงานพิธีต่าง ๆ ในชุมชน เช่น งานประเพณี งานบุญ งานแต่งงาน งานบวช งานศพ</p> <p>1.3 ช่วยเหลือชุมชนในจัดกิจกรรมและงานพิธีต่าง ๆ เช่น เป็นพิธีกร จัดตกแต่งสถานที่ ลำดับขั้นตอนตามลักษณะของงานนั้น ๆ</p>	<p>4.1 ด้านการร่วมงานและกิจกรรม แสดงออก จากพฤติกรรม ดังต่อไปนี้</p> <p>4.1.1 ยอมรับและปรับตัวเข้ากับ ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม ภาษา การดำรงชีวิต ของชุมชน ท้องถิ่นได้</p> <p>4.1.2 อาสาเข้าร่วมกิจกรรมชุมชน ร่วมงาน พิธีต่าง ๆ ในชุมชน เช่น งานประเพณี งานบุญ งานแต่งงาน งานบวช งาน ศพ</p> <p>4.1.3 ช่วยเหลือชุมชนในจัดกิจกรรมและงาน พิธีต่าง ๆ เช่น เป็นพิธีกร จัดตกแต่งสถานที่ ลำดับ ขั้นตอน ตามลักษณะของงานนั้น ๆ</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ ความผูกพันของครู
	<p>2) ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนแสดงออกจากพฤติกรรม ดังต่อไปนี้</p> <p>2.1 เป็นวิทยากรให้ความรู้ส่งเสริมอาชีพในชุมชน</p> <p>2.2 เป็นคณะกรรมการร่วมกับชุมชน เป็นกรรมการธนาคารหมู่บ้าน กรรมการเงินล้าน กรรมการวัด รวมทั้งการกำหนดระเบียบ วิธีปฏิบัติต่าง ๆ ของชุมชน</p> <p>2.3 ออกไปเยี่ยมบ้านนักเรียน ผู้ปกครอง ผู้สูงอายุ และบุคคลในชุมชน</p> <p>2.4 ภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ร่วมเป็นเจ้าของ ร่วมพัฒนาและร่วมชื่นชมความเจริญของชุมชน</p>	<p>4.2 ด้านการร่วมพัฒนา แสดงออกจากพฤติกรรมดังต่อไปนี้</p> <p>4.2.1 เป็นวิทยากรให้ความรู้ส่งเสริมอาชีพในชุมชน</p> <p>4.2.2 เป็นคณะกรรมการร่วมกับชุมชน เป็นกรรมการธนาคารหมู่บ้าน กรรมการเงินล้าน กรรมการวัด รวมทั้งการกำหนดระเบียบ วิธีปฏิบัติต่าง ๆ ของชุมชน</p> <p>4.2.3 ออกไปเยี่ยมบ้านนักเรียน ผู้ปกครอง ผู้สูงอายุ และบุคคลในชุมชน</p> <p>4.2.4 ภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ร่วมเป็นเจ้าของ ร่วมพัฒนาและร่วมชื่นชมความเจริญของชุมชน</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์ห้องค์ประกอบ ความผูกพันของครู
	<p>3) ด้านการให้บริการชุมชน แสดงออกจากพฤติกรรม ดังต่อไปนี้</p> <p>3.1 มีข้อมูลและนำข้อมูลจากจากชุมชนมาเสนอหรือแจ้งให้บุคลากรในสถานศึกษาทราบ</p> <p>3.2 ให้บริการด้าน ICT และสอนวิธีใช้แก่ชุมชน รวมถึงเปิดบริการให้ใช้ WIFI ฟรี</p> <p>3.3 ต้อนรับผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน คณะกรรมการ และผู้มาติดต่อด้วยความจริงใจ ไบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส พูดคุยแบบเป็นกันเอง</p> <p>3.4 ติดต่อประสานงานและอำนวยความสะดวกกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วยความเต็มใจ</p>	<p>4.3 ด้านการให้บริการ แสดงออกจากพฤติกรรม ดังต่อไปนี้</p> <p>4.3.1 มีข้อมูลและนำข้อมูลจากจากชุมชนมาเสนอหรือแจ้งให้บุคลากรในสถานศึกษาทราบ</p> <p>4.3.2 ให้บริการด้าน ICT และสอนวิธีใช้แก่ชุมชน รวมถึงเปิดบริการให้ใช้ WIFI ฟรี</p> <p>4.3.3 ต้อนรับผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน คณะกรรมการ และผู้มาติดต่อด้วยความจริงใจ ไบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส พูดคุยแบบเป็นกันเอง</p> <p>4.3.4 ติดต่อประสานงานและอำนวยความสะดวกกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วยความเต็มใจ</p>

การสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครู
<p>แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูมี 3ระดับ ดังนี้</p> <p>1) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูระดับองค์กร</p> <p>2) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูระดับกลุ่ม</p> <p>3) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูระดับบุคคล</p>	<p>แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูมี 3ระดับ ดังนี้</p> <p>1) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูระดับองค์กร</p> <p>2) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูระดับกลุ่ม</p> <p>3) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูระดับบุคคล</p>	<p>แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครู มี 3ระดับ ดังนี้</p> <p>1) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูระดับองค์กร</p> <p>2) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูระดับกลุ่ม</p> <p>3) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูระดับบุคคล</p>
<p>แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูระดับองค์กร(Organization) มี 2 แนวทาง ดังนี้</p> <p>1)แนวทางการพัฒนาระดับองค์กร</p> <p>2) แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์</p>	<p>แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูระดับองค์กร(Organization)มี2 แนวทางแก้ไขข้อ</p> <p>1) เป็น "แนวทางการบริหารองค์กร"</p>	<p>1. แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูระดับองค์กร มี 2 แนวทาง ดังนี้</p> <p>1) แนวทางการบริหารองค์กร</p> <p>2) แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครู
<p>1. แนวทางการพัฒนาระดับองค์กร</p> <p>1.1นโยบาย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์</p> <p>1.2โครงสร้างระบบงานที่ทำทนาย</p> <p>1.3สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>1.4ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</p>	<p>1.แนวทางการบริหารองค์กร</p> <p>แก้ไขข้อ</p> <p>1.1 นโยบาย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์</p> <p>2) เป็น "โครงสร้างระบบงานที่ชัดเจนเหมาะสม"</p>	<p>1.1 แนวทางการบริหารองค์กร มีแนวทางการดำเนินงาน 4 ด้าน ดังนี้</p> <p>1) ด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์</p> <p>2) ด้านโครงสร้างระบบงานที่ชัดเจนและเหมาะสม</p> <p>3) ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>4) ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</p>
<p>1.1นโยบาย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์มี 7 ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>1) ศึกษา วิเคราะห์ และทบทวนนโยบาย วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ขององค์กรที่มีจุดเน้น (Focus) ที่เป็นสภาพความสำเร็จที่ต้องการบรรลุ ในอนาคตที่ชัดเจนและทำทนาย โดยเฉพาะทิศทางที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียน จากการมีส่วนร่วมของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย</p> <p>2) วิเคราะห์ระบบงาน วิสัยทัศน์ กลยุทธ์</p> <p>โครงสร้างอัตรากำลัง จัดสมรรถนะของกลุ่มสาย</p>	<p>1.1 ด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์</p> <p>1 กำหนดให้สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมายองค์กร คำนี้ถึงศักยภาพวิสัยทัศน์ต้องมุ่งอนาคต โดยนำความคิดของทุกคนมาช่วยกันวิเคราะห์แล้วสรุปแบบประชาธิปไตย</p> <p>2. ประเมินวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมการทำงาน กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์วิเคราะห์งาน โดยการมีส่วนร่วมจากครู</p> <p>3. กำหนดแนวนโยบายและแผนการสรรหา การจัดจ้าง บุคลากร โดยวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนที่มี</p>	<p>1.1.1 ด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ มีแนวทางการดำเนินงาน 7 ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>1) ศึกษา วิเคราะห์ และทบทวนนโยบาย วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ขององค์กรที่มีจุดเน้น (Focus) ถึงสภาพความสำเร็จที่ต้องการบรรลุในอนาคตอย่างชัดเจนและทำทนาย โดยเฉพาะทิศทางที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียน จากการมีส่วนร่วมของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยนำความคิดของทุกคนมาช่วยกันวิเคราะห์แล้วสรุปแบบประชาธิปไตย</p> <p>2) วิเคราะห์ระบบงาน วิสัยทัศน์ กลยุทธ์</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความรู้ ผูกพันของครู
<p>งาน การจัดการความรู้ การเรียนรู้ชุมชนวิชาชีพ หรือชุมชนนักปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับภารกิจและบทบาทของงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>3) กำหนดแนวนโยบายและแผนการสรรหา การจัดจ้างบุคลากร โดยวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนที่มีคุณลักษณะและทักษะตรงตามขอบข่ายงานและสมรรถนะหลักที่ต้องการด้วยระบบคุณธรรม หรือ ระบบความสามารถและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรม วัฒนธรรม และผลประโยชน์ของสถานศึกษา</p> <p>4) กำหนดแนวนโยบายและแผนการรักษาบุคลากร โดยการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่ง ให้ชัดเจน โดยจัดกลุ่มงาน จัดทำรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่ง รวมทั้งหลักเกณฑ์และมาตรฐานตำแหน่ง สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งแนวนโยบายของการบริการ และสิทธิประโยชน์ให้เหมาะสมกับความต้องการ</p>	<p>คุณลักษณะและทักษะตรงตามขอบข่ายงานและสมรรถนะหลักที่ต้องการด้วยระบบคุณธรรม หรือ ระบบความสามารถและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรม วัฒนธรรม และผลประโยชน์ของสถานศึกษา 4. กำหนดแนวนโยบายและแผนการรักษาบุคลากร โดยการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่ง ให้ชัดเจน โดยจัดกลุ่มงาน จัดทำรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่ง รวมทั้งหลักเกณฑ์และมาตรฐานตำแหน่ง สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งแนวนโยบายของการบริการและสิทธิประโยชน์ให้เหมาะสมกับความต้องการและความแตกต่างของบุคลากรแต่ละกลุ่ม</p> <p>5. กำหนดแนวนโยบายและแผนการเตรียมความพร้อม และแผนพัฒนาความสามารถ สมรรถนะของบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>6. เป็นวิถีชีวิต หรือวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>7. ให้ครูได้คิดต่อ เป็นเจ้าของความคิด รู้สึกเขามีคุณค่า</p>	<p>โครงสร้างอัตรากำลัง จัดสมรรถนะของกลุ่มสายงาน การจัดการความรู้ การเรียนรู้ชุมชนวิชาชีพ หรือชุมชนนักปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับภารกิจและบทบาทของงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>3) กำหนดแนวนโยบายและแผนการสรรหา การจัดจ้างบุคลากร โดยวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนที่มีคุณลักษณะและทักษะตรงตามขอบข่ายและสมรรถนะหลักที่ต้องการด้วยระบบคุณธรรม หรือ ระบบความสามารถ และคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรม วัฒนธรรม และผลประโยชน์ของสถานศึกษา</p> <p>4) กำหนดแนวนโยบาย และแผนการรักษาบุคลากรโดยการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งให้ชัดเจน โดยจัดกลุ่มงานจัดทำรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้า ของตำแหน่ง รวมทั้งหลักเกณฑ์และมาตรฐานตำแหน่ง สร้างคุณภาพชีวิตที่ดี และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานรวมทั้งแนวนโยบายการบริหารและสิทธิประโยชน์ให้เหมาะสมกับความต้องการ และความแตกต่างของ</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความรู้ ผู้กพันของครู
<p>และความแตกต่างของบุคลากรแต่ละกลุ่ม</p> <p>5) กำหนดแนวนโยบายและแผนการเตรียมความพร้อมและแผนพัฒนาความสามารถสมรรถนะของบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>6) ดำเนินการตามแนวนโยบายและแผนและประเมินผลความสำเร็จของแผนเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง</p> <p>7) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายและความคาดหวังของสถานศึกษา</p>	<p>และมีประโยชน์ต่อองค์กร ผู้บริหารให้คำชื่นชม</p>	<p>บุคลากรแต่ละกลุ่ม</p> <p>5) กำหนดแนวนโยบาย และแผนการเตรียมความพร้อมและแผนพัฒนาความสามารถ สมรรถนะของบุคลากร ทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>6) ดำเนินการตามแนวนโยบายและแผนประเมินผลความสำเร็จของแผนเป็นระยะอย่างต่อเนื่องจนเป็นวิถีชีวิตหรือวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>7) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และความคาดหวังของสถานศึกษา และให้ครูได้ติดต่อ เป็นเจ้าของความคิด รู้สึกว่าเขามีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อองค์กร ผู้บริหารให้คำชื่นชม</p>
<p>1.2 โครงสร้างระบบงานที่ทำทหายมี 5 ขั้นตอนดังนี้</p> <p>1) จัดโครงสร้างงานและโครงสร้างของบุคลากรในสถานศึกษาโดยวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคตทั้ง</p>	<p>1.2 ด้านโครงสร้างระบบงานที่ชัดเจนและเหมาะสม</p> <p>1. ดำเนินงาน มีความยืดหยุ่นสามารถปรับได้ตามภาระงานที่เกิดขึ้น</p> <p>2. และความจำเป็นของแต่ละงานรวมถึงความเต็มใจที่ทำงานนั้น ๆ เน้นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีน้ำใจและมี</p>	<p>1.1.2 ด้านโครงสร้างระบบงานที่ชัดเจนและเหมาะสม มีแนวทางการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>1) จัดโครงสร้างงานและโครงสร้างของบุคลากรในสถานศึกษาโดยวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคต ทั้ง</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความรู้ ผูกพันของครู
<p>ภายในและภายนอกสถานศึกษา และคำนึงถึงการตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์และความคล่องตัวในการเปลี่ยนแปลง</p> <p>2) จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ความรู้ความสามารถความถนัด และความสนใจ</p> <p>3) ให้โอกาสบุคลากรรับผิดชอบงานที่ท้าทาย มีความสำคัญและมีความหมาย ต้องใช้ความพยายามและทักษะที่ซับซ้อนและต้องใช้ความรู้รับผิดชอบสูง</p> <p>4) เพิ่มคุณค่าและความสำคัญต่องาน สร้างความน่าสนใจและความพึงพอใจในงาน เห็นคุณค่าของงานที่บุคลากรปฏิบัติ ยอมรับว่างานนั้นสำคัญต่อสถานศึกษาทำให้บรรลุเป้าหมายได้ จะทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจ การย้ายและการลาออกลดน้อยลง</p> <p>5) แจ้งบทบาท อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมถึง โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต</p>	<p>ความรักความสามัคคีต่อกัน</p> <p>3. จัดระบบงานที่ท้าทายคือกำหนดเป้าหมายให้มากกว่ามาตรฐานทั้งนี้ ต้องเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล</p> <p>4. เพิ่มคุณค่าและความสำคัญต่องาน สร้างความน่าสนใจและความพึงพอใจในงาน เห็นคุณค่าของงานที่บุคลากรปฏิบัติ ยอมรับว่างานนั้นสำคัญต่อสถานศึกษาทำให้บรรลุเป้าหมายได้ จะทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจ การย้ายและการลาออกลดน้อยลง</p> <p>5. ครูต้องรู้จักบทบาทตัวเองตามโครงสร้างให้เขาเห็นเป้าหมายร่วม มีอารมณ์ร่วมต่อเป้าหมาย และรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน รวมถึงโอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคตที่เหมาะสมกับหน้าที่การงานเพิ่มเติม ดังนี้</p> <p>6. มีระบบการทำงานเป็นทีม การทบทวนงาน สรุปงาน และการช่วยเหลือแบบ Coaching</p> <p>7. มีการประเมินการทำงาน และสร้างเจตคติที่ท้าทายให้ครูอยู่เสมอ</p>	<p>ภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยคำนึงถึงการตอบสนองต่อเป้าหมายและความท้าทายเชิงกลยุทธ์และความคล่องตัวในการดำเนินงาน มีความยืดหยุ่นสามารถปรับได้ตามภาระงานที่เกิดขึ้น</p> <p>2) จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ความรู้วิชาเอก ความสามารถ ความถนัด และความสนใจ ความจำเป็นของแต่ละงานและความเต็มใจที่จะทำงานนั้น เน้นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีน้ำใจและมีความรักความสามัคคีต่อกัน</p> <p>3) ให้โอกาสบุคลากรรับผิดชอบงานที่ท้าทายมีความสำคัญและมีความหมาย ต้องใช้ความพยายามและทักษะที่ซับซ้อนและต้องใช้ความรู้รับผิดชอบสูง ทั้งนี้ต้องเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล</p> <p>4) เพิ่มคุณค่าและความสำคัญต่องาน สร้างความน่าสนใจและความพึงพอใจในงาน เห็นคุณค่าของงานที่บุคลากรปฏิบัติ ยอมรับว่างานนั้นสำคัญต่อสถานศึกษาทำให้บรรลุเป้าหมายได้ จะทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจ การย้ายและการลาออกลดน้อยลง</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความรู้ ผูกพันของครู
		<p>5) แจ้งบทบาท หน้าที่ อำนาจ ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้เขาเห็นเป้าหมายร่วม มี อารมณ์ร่วมต่อเป้าหมาย และรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน รวมถึงโอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคตที่เหมาะสมกับ หน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>6) จัดระบบการทำงานเป็นทีม การทบทวน สรุปรงาน และการช่วยเหลือแบบ Coaching</p> <p>7) จัดการประเมินการทำงานและสร้างเจตยที่ ทำทนายให้ครูอยู่เสมอ</p>
<p>1.3สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานมี 3 ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>1) สร้างค่านิยมร่วม วัฒนธรรมร่วม ที่เน้นการทำงานเชิงคุณภาพด้วย ความจริงใจ ใ้วางใจ ให้เกียรติ เคารพศักดิ์ศรีซึ่งกันและกันในแนวราบโดยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย</p> <p>2)จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ สภาพแวดล้อมในชั้นเรียน</p>	<p>1.3 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>1.เพื่อสัมพันธ์ภาพเชิงบวกวิถีวัฒนธรรมองค์กรที่ก่อให้เกิดเป็นสนามพลังร่วมกัน</p> <p>2.จัดสถานที่ให้ดีและมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแหล่งเรียนรู้ต้นไม่พุดได้ ปุ๋ยหมักชีวภาพ EGO HOUSE บ้านลอยน้ำรวมถึงสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น มี วินัย มีธรรมชาติ สะอาด เรียบร้อย รวมถึงความสะอาด ปลอดภัยจากอบายมุขทุกอย่งเพิ่มเติมดังนี้</p>	<p>1.1.3 ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีแนวทางการดำเนินงาน</p> <p>2 ด้าน 6 ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>1) ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมในการอยู่ร่วมกัน</p> <p>1.1) ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องเห็นคุณค่า และความสำคัญของเป้าหมาย และมีอุดมการณ์ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยสร้างค่านิยมร่วม วัฒนธรรมร่วม ที่เน้นการทำงานเชิง</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครู
<p>จัดแหล่งเรียนรู้และใช้แหล่งเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์และที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของครูและนักเรียน</p> <p>3) วิเคราะห์ปัจจัยและจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัย ให้เหมาะสมสำหรับทุกกลุ่มของบุคลากร โดยกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายในการปรับปรุงแต่ละปัจจัย โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร</p>	<p>1.ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเห็นคุณค่าและความสำคัญของเป้าหมาย และมีอุดมการณ์ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>2.ผู้บริหารเสริมสร้างให้ครูมีอุดมการณ์ อารมณ์ร่วมเรียนรู้วิธี มีโอกาสใคร่ครวญ และเห็นเป้าหมาย โดยให้ครูรู้สึกได้ว่าการทำงานร่วมกันของครู การปฏิบัติต่อนักเรียน และผู้ปกครองเป็นอุดมการณ์ที่มีความหมายต่อตนเอง และส่งผลต่อการทำงานให้สำเร็จ</p> <p>3.ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับวิชาการ การจัดการเรียนการสอน</p> <p>4.ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีทักษะ ซึ่งเน้นทักษะในการดำรงชีวิต และทักษะในการทำงาน โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถจัดการได้</p> <p>5.ผู้บริหารสร้างสนามพลังให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> -จัดสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม ปลอดภัย ใช้ประโยชน์ได้จริงและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน 	<p>คุณภาพด้วยความจริงใจ ใ่วางใจ ให้เกียรติ เคารพ ศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน ในแนวราบโดยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายเพื่อสัมพันธ์ภาพเชิงบวก วิถีวัฒนธรรมองค์การที่ก่อให้เกิดเป็นสนามพลังร่วมกัน ดังนี้</p> <p>1.1.1) สร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษาให้รู้สึกถึงบรรยากาศที่สงบ ผ่อนคลาย เป็นกันเอง ไม่มีการออกคำสั่งแต่เดินเข้าไปหาเพื่อขอความร่วมมือ</p> <p>1.1.2) สร้างวิถีหรือวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก เน้นวัฒนธรรมแบบเครือญาติ ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วจากสภาพการณ์ปัจจุบัน</p> <p>1.1.3) สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับครู มีความใ่วางใจซึ่งกันและกัน ให้เกียรติกัน เห็นคุณค่าของตนเอง ผู้อื่น และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้สุนทรียสนทนา เมื่อเกิดสนามพลังที่ดีก็จะส่งผลจากการสร้างให้ครูเกิดความคิดใคร่ครวญ เกิดการเรียนรู้</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความรู้ ผูกพันของครู
	<p>-สร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษาให้รู้สึกถึงบรรยากาศที่สงบ ผ่อนคลายเป็นกันเอง ไม่มีการออกคำสั่งแต่เดินเข้าไปหาเพื่อขอความร่วมมือ</p> <p>-สร้างวิถีหรือวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก เน้นวัฒนธรรมแบบเครือญาติ ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วจากสภาวะการณ์ปัจจุบัน</p> <p>- สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับครู มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้เกียรติกัน เห็นคุณค่าของตนเอง ผู้อื่น และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้สุนทรียสนทนา</p> <p>- เมื่อเกิดสนามพลังที่ดีก็จะส่งผลโดยการสร้างให้ครูเกิดความคิดใคร่ครวญ เกิดการเรียนรู้ โครงสร้างความรู้ ซึ่งจะสามารถยกระดับของทุกคนสูงขึ้นและเกิดความผูกพันต่อสถานศึกษา นักเรียน และวิชาชีพ</p> <p>เพิ่มเติม ดังนี้</p> <p>กำหนดผู้รับผิดชอบด้านการรักษาสภาพแวดล้อม จัดทำโครงการรองรับเพื่อการปรับปรุงพัฒนา สร้างและรักษา</p>	<p>โครงสร้างความรู้ ซึ่งจะสามารถยกระดับของทุกคนสูงขึ้นและเกิดความผูกพันต่อสถานศึกษา นักเรียน และวิชาชีพ</p> <p>1.2) เสริมสร้างให้ครูมีอุดมการณ์ อารมณ์ร่วม เรียนรู้วิถี มีโอกาสใคร่ครวญ และเห็นเป้าหมาย โดยให้ครูรู้สึกได้ว่า การทำงานร่วมกันของครู การปฏิบัติต่อนักเรียนและผู้ปกครองเป็นอุดมการณ์ที่มีความหมายต่อตนเอง และส่งผลต่อการทำงานให้สำเร็จ</p> <p>1.3) ส่งเสริมให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับวิชาการ การจัดการเรียนการสอนซึ่งเน้นทักษะในการดำรงชีวิต และทักษะในการทำงาน โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถจัดการได้</p> <p>2) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ</p> <p>การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ โดยสร้างสนามพลังให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย</p> <p>2.1) จัดสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครู
	สภาพแวดล้อมต่อไป	<p>สะอาด ร่มรื่น สวยงาม ปลอดภัย มีบรรยากาศที่อบอุ่น มีวินัย มีความเป็นธรรมชาติ และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน จัดแหล่งเรียนรู้ ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้ครูและนักเรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์และใช้ประโยชน์ได้จริง</p> <p>2.2) วิเคราะห์ปัจจัยและจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยจาก อบายมุขต่าง ๆ สุขอนามัย การป้องกันภัย ให้เหมาะสมสำหรับนักเรียน ครูและบุคลากร โดยกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายในการปรับปรุงแต่ละปัจจัยโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย</p> <p>2.3) กำหนดผู้รับผิดชอบด้านการรักษา สภาพแวดล้อม จัดทำโครงการรองรับเพื่อการปรับปรุง พัฒนา สร้างและรักษาสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้นและยั่งยืนตลอดไป</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครู
<p>1.4ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มี 4 ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>1) จัดหาอุปกรณ์ Hardware and Software ที่สามารถประยุกต์กับโปรแกรมอื่นได้สะดวกและเชื่อมโยงกับอินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต ซึ่งสามารถทำงานได้อย่างคล่องตัวอยู่เสมอ</p> <p>2) รวบรวมข้อมูลและสารสนเทศที่ต้องการใช้เป็นหมวดหมู่ ได้แก่ ข้อมูลการติดตามและทบทวนการดำเนินงานของสถานศึกษา ข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์เพื่อใช้ในการวางแผน ข้อมูลในการเรียนรู้ของนักเรียน ข้อมูลผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย ข้อมูลการพัฒนาบุคลากร โดยรวบรวมไว้แหล่งเดียวกัน และสำรองข้อมูลป้องกันการสูญหายและถูกทำลาย</p> <p>3) ส่งเสริมการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผน การตัดสินใจแก้ปัญหา แลก เปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในระดับสถานศึกษา ระดับกลุ่มสายชั้น และระดับบุคคล</p>	<p>1.4 ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</p> <p>1.มีเครื่องมือและระบบที่ทันสมัยHardware Software People ware และ Networkต้องเร็วสอดคล้องกับเป้าหมาย มีความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ</p> <p>2.มีเครื่องมือและระบบที่ทันสมัยใช้ข้อมูลจาก Data Center /P-OBEC มีเครือข่าย ระดับ Macro Micro</p> <p>3.จัดให้มีระบบที่ดี ครูสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีวีจาร์ณญาณในการใช้และทำเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ Online เพื่อเผยแพร่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน</p>	<p>1.1.4 ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีแนวทางการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>1) จัดหาอุปกรณ์ Hardware Software People ware และ Network ที่สามารถประยุกต์กับโปรแกรมอื่นได้สะดวกและเชื่อมโยงกับอินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต ซึ่งสามารถทำงานได้อย่างคล่องตัวสอดคล้องกับเป้าหมาย มีความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ</p> <p>2) มอบหมายผู้รับผิดชอบรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศที่ต้องการใช้เป็นหมวดหมู่ ได้แก่ ข้อมูลการติดตามและทบทวนการดำเนินงานของสถานศึกษา ข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์เพื่อใช้ในการวางแผน ข้อมูลในการเรียนรู้ของนักเรียน ข้อมูลผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย ข้อมูลการพัฒนาบุคลากร OBEC SMIS โดยรวบรวมไว้แหล่งเดียวกัน และสำรองข้อมูลป้องกันการสูญหายและถูกทำลาย</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความรู้ ผูกพันของครู
<p>4) ประเมินและปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศ รวมถึง Hardware and Software เพื่อให้ระบบสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของความต้องการและทิศทางของสถานศึกษา</p>		<p>3) ส่งเสริมการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผน การตัดสินใจแก้ปัญหา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในระดับสถานศึกษา ระดับกลุ่มสายชั้น และระดับบุคคลโดยจัดให้มีระบบที่ดี ครูสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีวิจารณ์ญาณในการใช้และทำเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ Online เพื่อเผยแพร่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน</p> <p>4) ประเมินและปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศ รวมถึง Hardware Software People ware และ Network เพื่อให้ระบบสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของความต้องการและทิศทางของสถานศึกษา</p>
<p>2. แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มี 4 ด้าน</p> <p>2.1 การสรรหามบุคลากร</p> <p>2.2การวางแผนงานบุคลากร</p> <p>2.3การพัฒนาบุคลากร</p> <p>2.4การธำรงรักษามบุคลากร</p>	<p>2.แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีแนวทางการดำเนินงาน 4ด้าน ดังนี้</p> <p>1)ด้านการสรรหามบุคลากร</p> <p>2)ด้านการวางแผนงานบุคลากร</p> <p>3)ด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p>4)ด้านการธำรงรักษามบุคลากร</p>	<p>1.2 แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีแนวทางการดำเนินงาน 4 ด้าน ดังนี้</p> <p>1) ด้านการสรรหามบุคลากร</p> <p>2) ด้านการวางแผนงานบุคลากร</p> <p>3) ด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p>4) ด้านการธำรงรักษามบุคลากร</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครู
<p>2.1 การสรรหาบุคลากร มี 4 ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>1) กำหนดคุณสมบัติบุคลากร ด้านความรู้ ความสามารถและพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสถานศึกษา</p> <p>2) กำหนดหลักเกณฑ์ด้านการมีทัศนคติ แนวคิด ความเชื่อ ค่านิยมที่สอดคล้องกับสถานศึกษา</p> <p>3) ประกาศและประชาสัมพันธ์เป็นหลักเกณฑ์ และคุณสมบัติร่วมกันที่ครูต้องคำนึง ปรับตัวและประพฤติปฏิบัติ</p> <p>4) ชี้แจงทำความเข้าใจแก่ครูที่บรรจุใหม่ หรือ ย้ายเข้ามาใหม่โดยมีการปฐมนิเทศและการนำครูเข้าสู่งาน (Induction) อย่างชัดเจนและเป็นระบบ</p>	<p>2.1 ด้านการสรรหาบุคลากร</p> <p>1. มีการประเมินคนที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู รักเด็ก ถ่ายทอดความรู้ได้ เน้นคนดี ทำความดีก่อนคนเก่งและ แจ่มเป่าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน</p> <p>2. กระบวนการเลือกสรรและกระบวนการเลือกสรรก็ควร กำหนดหลายขั้นตอนและหลายวิธี</p> <p>3. รับสมัคร ตรวจสอบคุณสมบัติทำการทดสอบข้อเขียน สัมภาษณ์และประกาศผล อย่างโปร่งใส</p> <p>4. ครูที่เข้ามาใหม่ได้เข้าค่ายเรียนรู้กับครูที่อยู่ก่อน (Coaching /Mentoring) ฝึกการวิธีการทำงาน การปรับตัว เข้ากับวัฒนธรรม ถ้าทำได้ก็สามารถทำงานในโรงเรียนต่อไป</p> <p>เพิ่มเติม ดังนี้</p> <p>-พิจารณากฎหมายเบื้องต้นให้โรงเรียนอย่างน้อยแค่ไหน ทำได้ภายใต้กรอบกฎหมาย</p>	<p>1.2.1 ด้านการสรรหาบุคลากร มีแนวทางการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>1) พิจารณากฎหมาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ และนโยบายในระดับเบื้องต้น ถึงการมอบอำนาจให้สถานศึกษาดำเนินการหาบุคลากรตามกรอบได้ขนาดไหน</p> <p>2) กำหนดคุณสมบัติบุคลากร ด้านความรู้ ความสามารถกับสถานศึกษา เน้นคนดี ทำความดีก่อน เก่ง และแจ่มเป่าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน</p> <p>3) กำหนดหลักเกณฑ์ด้านการมีทัศนคติ แนวคิด ความเชื่อ ค่านิยมที่สอดคล้องกับสถานศึกษา เน้นคนมีคุณธรรม จริยธรรม รักเด็ก และมีความเป็นผู้ใฝ่รู้</p> <p>4) ประกาศและประชาสัมพันธ์เป็นหลักเกณฑ์ และคุณสมบัติร่วมกันที่ครูต้องคำนึง ปรับตัวและประพฤติปฏิบัติตามเงื่อนไข ข้อตกลง รับสมัคร ตรวจสอบคุณสมบัติ ทำการทดสอบข้อเขียน สัมภาษณ์และประกาศผล อย่างโปร่งใส</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพของครู
		<p>5) ซึ่งแจ้งทำความเข้าใจแก่ครูที่บรรจุใหม่ หรือ ย้ายเข้ามาใหม่โดยมีการปฐมนิเทศและการนำครูเข้าสู่ งานอย่างชัดเจนและเป็นระบบโดยครูรุ่นพี่ที่อยู่ก่อน ต้องดูแลครูรุ่นน้องที่เข้ามาใหม่ โดยให้ครูที่เข้ามาใหม่ ได้เข้าค่ายเรียนรู้กับครูที่อยู่ก่อน ฝึกวิธีการทำงาน การ ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรม ถ้าทำได้ก็สามารถทำงานใน โรงเรียนต่อไป</p>
<p>2.2 การวางแผนงานบุคลากรมี 4 ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>1) จัดทำแผนพัฒนาระบบการเรียนรู้และการ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่ สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ระดับองค์กรโดย วิเคราะห์ความต้องการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความสำเร็จตามกลยุทธ์ ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคล สถานภาพปัจจุบันของสมรรถนะ วัฒนธรรม การทำงานของบุคลากร ความ ต้องการของบุคลากร การถ่ายทอดความรู้จากผู้ ปฏิบัติจะลาออกหรือเกษียณอายุ และความ ก้าวหน้าในการทำงาน</p>	<p>2.2 ด้านการวางแผนงานบุคลากร 1. การทำแผนต้อง วิเคราะห์งาน วิเคราะห์อัตรากำลังและแผนอัตรา กำลังที่ ชัดเจน</p> <p>2. โดยเน้นการเรียนรู้ร่วมกันเน้นกิจกรรมให้ครูรักโรงเรียน ให้มีความสุขในการทำงานและให้ความรักซึ่งกันและกัน</p> <p>3. โดยเน้นการประเมินเพื่อพัฒนามากกว่าการตัดสิน</p>	<p>1.2.2 ด้านการวางแผนงานบุคลากร มีแนวทางการ ดำเนินงาน 5 ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>1) จัดทำแผนพัฒนาระบบการเรียนรู้และการ พัฒนาศักยภาพบุคลากรและแผนอัตรา กำลังที่ชัดเจนทั้งระยะ สั้นและระยะยาวที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ระดับ องค์กร วิเคราะห์ความต้องการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความสำเร็จตามกลยุทธ์ ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคล สถานภาพปัจจุบันของสมรรถนะ วัฒนธรรม การ ทำงานของบุคลากร ความต้องการของบุคลากร การ ถ่ายทอดความรู้จากผู้ปฏิบัติจะลาออกหรือเกษียณอายุ และความก้าวหน้าในการทำงาน</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความรู้ ผูกพันของครู
<p>2) กำหนดโครงการ/กิจกรรมการดำเนินงาน พัฒนาการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้น และระยะยาวลงสู่การปฏิบัติในระดับงานและระดับบุคคล</p> <p>3) กำหนดแผนการกำกับติดตามและการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร</p> <p>4) กำหนดแผนการเตรียมบุคลากรสำหรับตำแหน่งสำคัญต่อภารกิจหลัก โดยวิเคราะห์สถานศึกษาและวิเคราะห์งาน เพื่อหาตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจหลักของสถานศึกษา กำหนดงานและสมรรถนะแต่ละตำแหน่งงาน เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง</p>		<p>2) กำหนดโครงการ/กิจกรรมการดำเนินงาน พัฒนาการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาวลงสู่การปฏิบัติในระดับงานและระดับบุคคล โดยเน้นการเรียนรู้ร่วมกัน จัดกิจกรรมให้ครูรักซึ่งกันและกัน รักนักเรียน และรักสถานศึกษา ให้มีความสุขในการทำงาน</p> <p>3) กำหนดแผนการกำกับติดตามและการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรโดยเน้นการประเมินเพื่อพัฒนา มากกว่าการตัดสิน</p> <p>4) กำหนดแผนการเตรียมบุคลากรสำหรับตำแหน่งสำคัญต่อภารกิจหลัก โดยวิเคราะห์สถานศึกษาและวิเคราะห์งาน เพื่อหาตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจหลักของสถานศึกษา กำหนดงานและสมรรถนะแต่ละตำแหน่งงาน เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครู
<p>2.3 การพัฒนาบุคลากร มี 6 ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>1) ดำเนินการจัดระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรตามแผนเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามคุณลักษณะและหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยครอบคลุมประเด็น สมรรถนะหลัก ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ การปรับปรุงผลการดำเนินงาน การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงจริยธรรมในวิชาชีพ</p> <p>2) ให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาตนเอง โดยการศึกษ การเรียนรู้ การฝึกอบรม พัฒนา การจัดการความรู้ การเรียนรู้ชุมชนวิชาชีพหรือชุมชนนักปฏิบัติ การเพิ่มประสบการณ์ใหม่ ๆ ด้านความรู้ ทักษะ เทคนิควิธีการในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานตามความต้องการและความสนใจของบุคลากร</p> <p>3) ส่งเสริมนำความรู้และทักษะที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติ งานสำคัญที่มี</p>	<p>2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร เพิ่มเติม ดังนี้</p> <p>1.วิเคราะห์สภาพปัญหา ปัจจัย ทรัพยากร งบประมาณ วิทยาการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ค่าใช้จ่าย วิเคราะห์ ครูแต่ละคนจากการสังเกตพฤติกรรม/ประวัติส่วนตัว/การทำงาน -มีครูที่ไม่ลงรอยกัน เข้ากันไม่ได้ ต้องปรับพฤติกรรมก่อนให้ทำงานร่วมกัน</p> <p>-ให้ครูปฏิบัติตามกฎ ระเบียบวินัยข้าราชการ/ข้อตกลง เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้</p> <p>2.แยกประเภทครู จัดลำดับความสำคัญ กลุ่มใดต้องพัฒนา ก่อนหลัง เริ่มพัฒนาครูที่ละชั้นเหมือนเดินขึ้นบันได ก้าวทีละชั้นไปพร้อมกัน</p> <p>3. ส่งเสริมนำความรู้และทักษะที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติ งานสำคัญที่มีความท้าทายหรือรับผิดชอบใหม่ ๆ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การถ่ายทอดและประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้บุคลากรได้นำไปใช้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ</p> <p>4.ครูที่มีความพร้อมก็เพิ่มปริมาณงาน คุณภาพของงาน</p>	<p>1.2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีแนวทางการดำเนินงาน 8 ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>1) ศึกษา วิเคราะห์ ครูแต่ละคน จากการสังเกตพฤติกรรม ประวัติส่วนตัว ประวัติการทำงาน มีครูที่ไม่ลงรอยกัน เข้ากันไม่ได้ ต้องปรับพฤติกรรมก่อนให้ทำงานร่วมกัน ให้ครูปฏิบัติตามกฎ ระเบียบวินัย ข้าราชการ/ข้อตกลง เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้</p> <p>2) แยกประเภทครู จัดลำดับความสำคัญ กลุ่มใดต้องพัฒนา ก่อนหลัง เริ่มพัฒนาครูที่ละชั้นเหมือนเดินขึ้นบันได ก้าวทีละชั้นไปพร้อมกัน</p> <p>3) ดำเนินการจัดระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรตามแผนเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามคุณลักษณะและหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยครอบคลุมประเด็น สมรรถนะหลัก ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ การปรับปรุงผลการดำเนินงาน การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงจริยธรรมในวิชาชีพ</p> <p>4) ให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาตนเอง โดยการศึกษ การเรียนรู้ การฝึกอบรม</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความรู้ ผูกพันของครู
<p>ความท้าทายหรือรับผิดชอบใหม่ ๆ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การถ่ายทอดและประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้นักลกรได้นำไปใช้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ</p> <p>4) จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติ งานของบุคลากร โดยกำหนดตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติที่ชัดเจน คำนึงถึงผลสำเร็จและผล สัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานร่วมกันซึ่งจะต้องถ่ายทอดตัวชี้วัดนี้สู่ระดับบุคคล</p> <p>5) ให้มีคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรม โดยเปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินและผลการประเมินให้บุคลากรรับทราบเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน</p> <p>6) นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคลากรในการพัฒนา</p>	<p>แต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าสายชั้น หัวหน้ากลุ่มสาระ</p> <p>5. ฝึกภาวะผู้นำให้ครู เปลี่ยนหัวหน้าสายชั้น หัวหน้ากลุ่มสาระทุก 3 ปี เพื่อนำมาครูคนอื่น ๆ</p> <p>6. นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคลากรในการพัฒนาสมรรถนะและปรับปรุงการปฏิบัติงาน และพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้รางวัลจูงใจ และการบริหารบุคคลอื่น ๆ</p> <p>7. เมื่อครูสามารถนำตนเองและผู้อื่นได้ก็ผ่อนคลายกฎระเบียบ ข้อตกลงต่าง ๆ ให้น้อยลง</p>	<p>พัฒนาการจัดความรู้ การเรียนรู้ ชุมชนวิชาชีพ การปฏิบัติธรรม เจริญสติสัมปชัญญะ การเพิ่มประสบการณ์ใหม่ ๆ ด้านความรู้ ทักษะ เทคนิควิธีการในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานตามความต้องการ และความสนใจของบุคลากร ครูที่มีความพร้อมก็เพิ่มปริมาณงาน คุณภาพของงาน แต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าสายชั้น หัวหน้ากลุ่มสาระ</p> <p>5) ส่งเสริมนำความรู้และทักษะที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาเขียนรายงานขยายผลและใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานสำคัญที่มีความท้าทายหรือรับผิดชอบใหม่ ๆ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ฝึกภาวะผู้นำเพื่อนำมาครูคนอื่น ๆ การถ่ายทอดและประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้นักลกรได้นำไปใช้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ</p> <p>6) จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติที่ชัดเจน คำนึงถึงผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และ</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความรู้ ผูกพันของครู
<p>สมรรถนะและปรับปรุงการปฏิบัติงาน และพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้รางวัลจิตใจ และการบริหารบุคคลอื่น ๆ</p>		<p>จัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานร่วมกันซึ่งจะต้องถ่ายทอดตัวชี้วัดนี้สู่ระดับบุคคล</p> <p>7) ให้มีคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรม โดยเปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินและผลการประเมิน ให้นุคลากรรับทราบเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน เมื่อครูสามารถนำตนเองและผู้อื่นได้ก็ผ่อนคลายกฎ ระเบียบ ข้อตกลงต่าง ๆ ให้น้อยลง</p> <p>8) นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำแก่นุคลากรในการพัฒนาสมรรถนะและปรับปรุงการปฏิบัติงาน และพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้รางวัลจิตใจ และการบริหารบุคคลอื่น ๆ</p>
<p>2.4การดำรงรักษาบุคลากร มี 7 ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>1)ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน แรงจูงใจและความพึงพอใจของบุคลากรและกำหนดผู้รับผิดชอบทำหน้าที่ในการสำรวจ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมสถานศึกษาความเสมอภาค ความโปร่งใส</p>	<p>2.4 ด้านการดำรงรักษาบุคลากร 1. ผู้บริหาร/ครู การตรวจสอบสุขภาพองค์กรกับบุคคล คนกับคน ทุกระดับ</p> <p>1. ผู้บริหาร/ครู การตรวจสอบสุขภาพองค์กรกับบุคคล คนกับคน ทุกระดับ</p> <p>2. ดำเนินการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร นำผลจากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร</p>	<p>1.2.4 ด้านการดำรงรักษาบุคลากร มีแนวทางการดำเนินงาน 7 ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>1) ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน แรงจูงใจและความพึงพอใจของบุคลากรและกำหนดผู้รับผิดชอบทำหน้าที่ในการสำรวจ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมสถานศึกษา ความเสมอ</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครู
<p>ความคิดริเริ่ม การกระจายอำนาจการตัดสินใจ และความเป็นธรรม รวมถึง การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกกลุ่ม ทุกระดับ</p> <p>2) ดำเนินการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร นำผลจากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรมาวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ของสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขและนำมากำหนดเป็นนโยบายสวัสดิการ การให้บริการ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปรับปรุงและวิธีการที่เหมาะสมกับสถานการณ์ 3) จัดระบบยกย่องชมเชย กำหนดผล ประโยชน์หรือค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน ให้รางวัลเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มุ่งมั่นทำงานให้เกิดประสิทธิผล โดยกำหนดหลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p>	<p>มาวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ของสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขและนำมากำหนดเป็นนโยบายสวัสดิการ การให้บริการ</p> <p>3.ดูแลเรื่องสวัสดิการ สวัสดิภาพต่าง ๆ ให้ขวัญกำลังใจ</p> <p>4.ให้ความยุติธรรม-ป้องกัน รักษาระเบียบวินัย</p> <p>4.เน้นการมีความสุขในการปฏิบัติงานผู้บริหารมีความจริงใจและยุติธรรม5.ให้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน</p>	<p>ภาค ความโปร่งใส ความคิดริเริ่ม การกระจายอำนาจการตัดสินใจ และความเป็นธรรม รวมถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกกลุ่ม ทุกระดับ</p> <p>2) ดำเนินการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร นำผลจากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรมาวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ของสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขและนำมากำหนดเป็นนโยบายสวัสดิการ การให้บริการ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปรับปรุงและวิธีการที่เหมาะสมกับสถานการณ์</p> <p>3) จัดระบบยกย่องชมเชย กำหนดผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน ให้รางวัลเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มุ่งมั่นทำงานเกิดประสิทธิผล โดยกำหนดหลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยยึดหลักคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสื่อสารหลักเกณฑ์การยกย่อง ชมเชย จูงใจให้กับบุคลากร</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความรู้ ผู้พันของครู
<p>โดยยึดหลักคุณธรรมโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสื่อสารหลักเกณฑ์การยกย่อง ชมเชย จูงใจให้กับบุคลากรได้รับทราบทั่วทั้งสถานศึกษา</p> <p>4) จัดให้มีสายความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและพัฒนาอาชีพให้บุคลากรโดยพัฒนาทั้งศาสตร์และศิลป์</p> <p>5) ให้โอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน กระตุ้น จูงใจ และส่งเสริมความก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป</p> <p>6) แบ่งผลประโยชน์หรือผลตอบแทนที่เหมาะสม เป็นธรรม ซึ่งอาจเป็นตัวเงินหรือสิ่งอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงิน ให้รางวัลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ให้เลื่อนตำแหน่ง ให้ทำงานที่ท้าทายและมีความสำคัญ ให้เวลาหยุดพักผ่อน ให้รางวัลด้านจิตใจ การยกย่องชมเชย ให้เกียรติ เห็นคุณค่า การยอมรับ และให้คำแนะนำที่ดีมีประโยชน์ต่อบุคลากร</p> <p>7) ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับการยกย่องชมเชยในระดับสถานศึกษาให้ได้รับโอกาส</p>		<p>ได้รับทราบทั่วทั้งสถานศึกษา</p> <p>4) จัดให้มีสายความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและพัฒนาอาชีพให้บุคลากรโดยพัฒนาทั้งศาสตร์และศิลป์ เน้นการมีความสุขในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารมี ความจริงใจและยุติธรรม</p> <p>5) ให้โอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ให้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานโดยไม่รอคำสั่งจากผู้บริหาร กระตุ้น จูงใจ และส่งเสริมความก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป</p> <p>6) แบ่งผลประโยชน์หรือผลตอบแทนที่เหมาะสม เป็นธรรม ซึ่งอาจเป็นตัวเงิน หรือสิ่งอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงิน ให้รางวัลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การให้เลื่อนตำแหน่ง ให้ทำงานที่ท้าทายและมีความสำคัญ ให้เวลาหยุดพักผ่อน ให้รางวัลด้านจิตใจ การยกย่องชมเชย ให้เกียรติ เห็นค่า การยอมรับและให้คำแนะนำที่ดีมีประโยชน์</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครู
นำเสนอและเผยแพร่ผลงานในระดับที่สูงขึ้น		7) ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับการยกย่องชมเชยในระดับสถานศึกษาให้ได้รับโอกาสนำเสนอและเผยแพร่ผลงานในระดับที่สูงขึ้น
<p>2. แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูระดับกลุ่ม (Group) มี 3 ด้าน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาทีม 2. การสื่อสารหลายทาง 3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ3.1 ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู 3.2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ในห้องเรียน 	<p>2.แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูระดับกลุ่ม(Group) แกะไขข้อ</p> <ol style="list-style-type: none"> 3) เป็น "การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้" 	<p>2. แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูระดับกลุ่ม มีแนวทางการดำเนินงาน 3 ด้าน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ด้านการพัฒนาทีม 2) ด้านการสื่อสารหลายทาง 3) ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมี 2 ด้าน ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 3.1) ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู 3.2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ในห้องเรียน
<p>2.1 การพัฒนาทีมมี 9 หลักการสำคัญ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ความชัดเจนในวัตถุประสงค์ (Clear sense of purpose) ในการทำงานนั้นจะต้องเริ่มต้นด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์โดยให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์นั้น (Share Vision)เพื่อจะให้เห็นภาพในอนาคตขององค์กรไปพร้อม ๆ กับผู้บริหารโดยผู้บริหารองค์กรเป็นผู้จุดประกาย 	<p>1. ด้านการพัฒนาทีม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความชัดเจนในวัตถุประสงค์ (Clear sense of purpose) ในการทำงานนั้นจะต้องเริ่มต้นด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์โดยให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์นั้น (Share Vision)เพื่อจะให้เห็นภาพในอนาคตขององค์กรไปพร้อม ๆ กับผู้บริหารโดยผู้บริหารองค์กรเป็นผู้จุดประกายเพื่อ ให้สามารถกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ 	<p>2.1 ด้านการพัฒนาทีม มีแนวทางการดำเนินงาน 10 ประการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1.1 ศึกษาแนวทางการสร้างและพัฒนาทีม ต้องเลือกใช้วิธีที่เหมาะสม โดยเฉพาะต้องศึกษาคนที่อยู่ในองค์กรเพื่อการสร้างทีมที่เหมาะสมกับลักษณะของงาน

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความรู้ ผู้พันของครู
<p>เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมและให้ประโยชน์สูงสุดให้องค์กร</p> <p>2) พฤติกรรมการมีส่วนร่วม (Participation) ของสมาชิกในทีมงานเพื่อให้ได้รับรู้จุดมุ่งหมายของงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร การมีส่วนร่วมได้แก่ การได้เข้ารับฟัง การแสดงความคิดเห็นหรืออภิปราย</p> <p>3) การสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม (Team Climate) เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างเรียบง่าย อบอุ่น สบายใจในการทำงาน โดยสมาชิกช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี เช่น การแนะนำ ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือกัน การสนับสนุนกันด้วยการช่วยจัดหาอุปกรณ์สิ่งของที่จำเป็นเพื่อสะดวกใช้ในการทำงาน</p> <p>4) การรับฟังซึ่งกันและกัน (Listening) สมาชิกตั้งใจฟังการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่นอย่างตั้งใจ คิดพิจารณาไตร่ตรองสิ่งที่ได้รับฟัง สนใจในเรื่องที่สมาชิกต้องการให้รับรู้อย่าง</p>	<p>เหมาะสมและให้</p> <p>2. การร่วมแรงร่วมใจ ไม่นำเรื่องส่วนตัวมายุ่งกับเรื่องงาน เคารพให้เกียรติกันตามความอาวุโส ใช้ปิยวาจาและมีใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใสเสมอร่วมเสนอผลงาน เป็นวิทยากรให้ความรู้</p> <p>3. โดยใช้สุนทรียสนทนา เปิดโอกาสให้เติมเต็มและร่วมกันสร้างความเข้าใจและสร้างนวัตกรรมใหม่ด้วยกัน</p> <p>4. การรับฟังซึ่งกันและกัน (Listening) สมาชิกตั้งใจฟังการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่นอย่างตั้งใจ คิดพิจารณาไตร่ตรองสิ่งที่ได้รับฟัง สนใจในเรื่องที่สมาชิกต้องการให้รับรู้อย่าง</p> <p>5. แสดงความไม่เห็นด้วยอย่างสุภาพ (Civilized Disagreement) การไม่เห็นด้วยเป็นปรากฏการณ์ปกติที่มักเกิดขึ้นในทีมงาน เป็นภาพสะท้อนให้เห็นบรรยากาศการทำงานที่เป็นอิสระทางความคิด ความคิดเห็นที่แตกต่างมักมีประโยชน์เสมอ ถ้าการแสดงความคิดเห็นนั้นไม่ได้บั่นทอนความรู้สึกของสมาชิกผู้อื่นให้ดูเหมือนกับถูกตำหนิ การแสดงความคิดเห็นที่ดีย่อมนำไปสู่ความเป็น</p>	<p>2.1.2 มีเจตนาารมณ์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ในการทำงานนั้นจะต้องเริ่มต้นด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์โดยให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์นั้น เพื่อจะได้เห็นภาพในอนาคตขององค์กร ไปพร้อม ๆ กับผู้บริหาร โดยผู้บริหารเป็นผู้จุดประกายเพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม และให้ประโยชน์สูงสุด</p> <p>2.1.3 สร้างพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมงานเพื่อให้ได้รับรู้จุดมุ่งหมายของงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร การมีส่วนร่วม ได้แก่ การได้เข้ารับฟัง การแสดงความคิดเห็นหรืออภิปรายโดยใช้ปิยวาจา การร่วมแรงร่วมใจ ไม่นำเรื่องส่วนตัวมายุ่งกับเรื่องงาน เคารพให้เกียรติกันตามความอาวุโส รวมถึงร่วมเสนอผลงานและเป็นวิทยากรให้ความรู้</p> <p>2.1.4 สร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานเป็นทีม เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างเรียบง่าย อบอุ่น สบายใจในการทำงาน โดยสมาชิกช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี เช่น การแนะนำ ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือกัน</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความรู้ ผู้กพันของครู
<p>ความเอาใจใส่ต่อคำขอร้อง</p> <p>5)แสดงความคิดเห็นด้วยอย่างสุภาพ (Civilized Disagreement) การไม่เห็นด้วยเป็นปรากฏการณ์ปกติที่มักเกิดขึ้นในที่มงาน เป็นภาพสะท้อนให้เห็นบรรยากาศการทำงานที่เป็นอิสระทางความคิด ความคิดเห็นที่แตกต่างมักมีประโยชน์เสมอ ถ้าการแสดงความคิดเห็นนั้นไม่ได้บั่นทอนความรู้สึกของสมาชิกผู้อื่นให้ดูเหมือนกับถูกตำหนิ การแสดงความคิดเห็นที่ดีย่อมนำไปสู่ความเป็นปึกแผ่นของทีมงานได้ในที่สุด</p> <p>6)การสื่อสารที่เปิดเผย (Open Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารแบบสองทางระหว่างสมาชิกในที่มงานด้วยการเปิดเผย มีความจริงใจต่อกัน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งผู้นำทีมและสมาชิกในที่มงานควรมีการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารร่วมกัน</p>	<p>ปึกแผ่นของทีมงานได้ในที่สุด</p> <p>6. การสื่อสารที่เปิดเผย (Open Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารแบบสองทางระหว่างสมาชิกในที่มงานด้วยการเปิดเผย มีความจริงใจต่อกัน มีความเชื่อมั่น</p> <p>7.ให้โอกาสทำงานที่ท้าทาย ผู้บริหารร่วมคิดร่วมทำ โดยใช้ Coaching และ Share and Learn</p> <p>8. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นทีม คือ ภาวะผู้นำร่วมในที่มงานเนื่องจากการทำงานเป็นทีมนั้นได้เป็นการนำความสามารถที่หลากหลายของบุคคล ที่เป็นสมาชิกในทีมเข้ามาทำงานร่วมกัน ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำทีมนั้น แต่สมาชิกทุก</p> <p>9.ผู้ปกครอง สมาคมผู้ปกครอง ผู้เชี่ยวชาญและผู้อุปถัมภ์โรงเรียน</p> <p>เพิ่มเติม ดังนี้</p> <p>1. ศึกษาแนวทางการสร้างและพัฒนาทีมต้องเลือกใช้วิธีที่เหมาะสม</p>	<p>การสนับสนุนกันด้วยการช่วยจัดหาอุปกรณ์สิ่งของที่จำเป็นเพื่อสะดวกใช้ในการทำงาน</p> <p>2.1.5 ใช้สุนทรียสนทนา การรับฟังซึ่งกันและกัน สมาชิกตั้งใจฟังการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่นอย่างตั้งใจ คิดพิจารณาไตร่ตรองสิ่งที่ได้รับฟัง สนใจในเรื่องที่สมาชิกต้องการให้รับรู้ แสดงความเอาใจใส่ต่อคำขอร้อง เปิดโอกาสให้เติมเต็มและร่วมกันสร้างความเข้าใจและสร้างนวัตกรรมใหม่ด้วยกัน</p> <p>2.1.6 ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นด้วยอย่างสุภาพ การไม่เห็นด้วยเป็นเรื่องปกติที่มักเกิดขึ้นในที่มงาน เป็นภาพสะท้อนให้เห็นบรรยากาศการทำงานที่เป็นอิสระทางความคิด ความคิดเห็นที่แตกต่างมักมีประโยชน์เสมอ ถ้าการแสดงความคิดเห็นนั้นไม่ได้บั่นทอนความรู้สึกของสมาชิกผู้อื่นให้ดูเหมือนกับถูกตำหนิ การแสดงความคิดเห็นที่ดีย่อมนำไปสู่ความเป็นปึกแผ่นของทีมงานได้ในที่สุด</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความรู้ ผู้กพันของครู
<p>7)การรับรู้บทบาทและหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน (Clear roles and work assignments) มีการระบุภาระงาน และข้อกำหนดในการทำงาน พร้อมกับมีการกำหนดบทบาทและความคาดหวังต่องานที่มอบหมาย</p> <p>8)ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นทีม คือ ภาวะผู้นำร่วมในทีมงาน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมนั้นได้เป็นการนำความสามารถที่หลากหลายของบุคคล ที่เป็นสมาชิกในทีมเข้ามาทำงานร่วมกัน ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำทีมเท่านั้น แต่สมาชิกทุกคนต้องมีความเป็นภาวะผู้นำร่วมด้วย เพื่อช่วยส่งเสริมการทำงานและดำรงรักษาความเป็นทีมงานเอาไว้ เช่น การริเริ่ม ให้ข้อมูล แสวงหาข้อมูล ให้ ความกระจำง การสรุป การทดสอบวิเคราะห์ ความคิดความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การผสมผสานความคิดเพื่อแสวงหาจุดร่วม</p>		<p>2.1.7 ใช้การสื่อสารที่เปิดเผย เป็นการติดต่อสื่อสารแบบสองทางระหว่างสมาชิกในทีมงาน ด้วยการเปิดเผยข้อมูล มีความจริงใจต่อกัน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งผู้นำทีมและสมาชิกในทีมงานควรมีการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารร่วมกันอย่างสร้างสรรค์</p> <p>2.1.8 แจ้งให้รับรู้บทบาทและหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน มีการระบุภาระงาน และข้อกำหนดในการทำงาน พร้อมกับมีการกำหนดบทบาทและความคาดหวังต่องานที่มอบหมาย ให้โอกาสทำงานที่ท้าทาย ผู้บริหารร่วมคิดร่วมทำ โดยใช้ Coaching และ Share and Learn</p> <p>2.1.9 สร้างภาวะผู้นำร่วม สิ่งที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นทีม คือ ภาวะผู้นำร่วมในทีมงาน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมนั้นได้เป็นการนำความสามารถที่หลากหลายของบุคคล ที่เป็นสมาชิกในทีมเข้ามาทำงานร่วมกัน ซึ่งภาวะผู้นำจึงไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำทีมเท่านั้น แต่สมาชิกทุกคนต้องมีความเป็นภาวะผู้นำ</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครู
<p>สอบถามตรวจสอบในการตัดสินใจ การสนับสนุน และการประนีประนอม เป็นต้น</p> <p>9)เครือข่ายความสัมพันธ์กับภายนอก (External Relations) สมาชิกทุกคนช่วยกันแสวงหาความร่วมมือจากภายนอก เช่น ลูกค้า ผู้ให้บริการและผู้อุปถัมภ์รายการ กลุ่มบุคคล ภายนอกจะเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงประเมินการปฏิบัติงานของทีมงาน ความสัมพันธ์ภายนอกเป็นแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นและมีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานของทีมความสัมพันธ์ที่สร้างความเชื่อมโยงระหว่างกันของสมาชิกที่อยู่ในหน่วยงานต่างกัน อาจทำให้ได้รับความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของทีม</p>		<p>ร่วมด้วย เพื่อช่วยส่งเสริมการทำงานและดำรงรักษาความเป็นทีมงานเอาไว้เช่น การริเริ่ม ให้ข้อมูล แสวงหาข้อมูล ให้ความกระจ่าง การสรุป การทดสอบวิเคราะห์ ความคิดความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การผสมผสานความคิดเพื่อแสวงหาจุดร่วม สอบถามตรวจสอบในการตัดสินใจ การสนับสนุน และการประนีประนอม</p> <p>2.1.10 สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับภายนอก สมาชิกทุกคนช่วยกันแสวงหาความร่วมมือจากภายนอก เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน สมาคมผู้ปกครอง ผู้เชี่ยวชาญและผู้อุปถัมภ์โรงเรียน กลุ่มบุคคลภายนอกจะเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงประเมินการปฏิบัติงานของทีมงาน ความสัมพันธ์ภายนอกจะเป็นได้รับความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของทีม</p>
<p>2.2 การสื่อสารหลายทาง มี 5 ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>1) จัดระบบการสื่อสาร ปรับปรุงระบบการสื่อสาร ตลอดจนข้อมูลสารสนเทศที่ชัดเจน มีฝ่ายรับผิดชอบงานสื่อสาร การให้งบประมาณ</p>	<p>2. ด้านการสื่อสารหลายทาง</p> <p>1. จัดระบบการสื่อสาร ปรับปรุงระบบการสื่อสาร ตลอดจนข้อมูลสารสนเทศที่ชัดเจน มีฝ่ายรับผิดชอบงานสื่อสาร การให้งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่</p>	<p>2.2 ด้านการสื่อสารหลายทาง มีแนวทางการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>2.2.1 จัดระบบการสื่อสาร ปรับปรุงระบบการสื่อสาร ตลอดจนข้อมูลสารสนเทศที่ชัดเจน มีฝ่าย</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความรู้ ผู้พันของครู
<p>วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยเพื่อเป็นการสร้างสัมพันธภาพ และการประสานงานที่ดีเพื่อลดความขัดแย้งและความเข้าใจไม่ถูกต้อง</p> <p>2) มีการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันและต่อเนื่องรวมถึงสื่อสารการตัดสินใจที่สำคัญ ทิศทางการดำเนินงานให้บุคลากรทราบเพื่อปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ</p> <p>3) เน้นการสื่อสารแบบสองทาง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้สื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลซึ่งกันและกันเพื่อสร้างความรักความผูกพันของบุคลากรในสถานศึกษา</p> <p>4) ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรโดยรับฟังเรื่องราวต่าง ๆ และใช้สุนทรียสนทนา</p> <p>5) ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการ และการติดตามประเมินผล การดำเนินงาน</p>	<p>ทันสมัยเพื่อเป็นการสร้างสัมพันธภาพ และการประสานงานที่ดีเพื่อลดความขัดแย้งและความเข้าใจไม่ถูกต้อง</p> <p>2. มีข้อมูลใหม่ ๆ การรับสารที่ตรงกัน</p> <p>3. สื่อสารแบบสองทาง Tow way interactive โดยกระบวนการ AAR (After Action Review</p> <p>4. ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรโดยรับฟังเรื่องราวต่าง ๆ และใช้สุนทรียสนทนา</p> <p>5. ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการ และการติดตามประเมินผล การดำเนินงาน</p>	<p>รับผิดชอบงานสื่อสาร การให้งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยเพื่อเป็นการสร้างสัมพันธภาพ และการประสานงานที่ดีเพื่อลดความขัดแย้งและความเข้าใจไม่ถูกต้อง</p> <p>2.2.2 มีการให้ข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ที่เป็นปัจจุบันและต่อเนื่องรวมถึงสื่อสารการตัดสินใจที่สำคัญ ทิศทางการดำเนินงานให้บุคลากร ทราบเพื่อปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ</p> <p>2.2.3 เน้นการสื่อสารแบบสองทาง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้สื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลซึ่งกันและกันเพื่อสร้างความรักความผูกพันของบุคลากรในสถานศึกษากัน โดยกระบวนการ AAR (After Action Review)</p> <p>2.2.4 ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรโดยรับฟังเรื่องราวต่าง ๆ และใช้สุนทรียสนทนา</p> <p>2.2.5 ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการ และการติดตามประเมินผล การดำเนินงาน</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครู
<p>2.3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)</p> <p>2.3.1 ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู(PLC) องค์ประกอบ PLCประกอบด้วย</p> <p>1) วิทยาลัยร่วมกัน 2) ทีมพัฒนาร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน</p>	<p>2.3 ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้</p> <p>องค์ประกอบ PLC</p> <p>1) วิทยาลัยร่วมกัน</p> <p>2) ทีมพัฒนาร่วมใจ</p> <p>3) ภาวะผู้นำร่วม</p> <p>4) เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ</p> <p>5) ชุมชนกัลยาณมิตร</p> <p>6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน</p>	<p>2.3 ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีแนวทางการดำเนินงาน 2 ด้าน ดังนี้</p> <p>1) ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู</p> <p>2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ในห้องเรียน</p> <p>องค์ประกอบ PLC ประกอบด้วย</p> <p>1) วิทยาลัยร่วมกัน</p> <p>2) ทีมพัฒนาร่วมใจ</p> <p>3) ภาวะผู้นำร่วม</p> <p>4) เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ</p> <p>5) ชุมชนกัลยาณมิตร</p> <p>6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน</p>
<p>1. ชุมชนวิชาชีพครู มี 6 ขั้นตอนดังนี้</p> <p>1) ตั้งกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้นักปฏิบัติวิชาชีพ โดยแต่ละกลุ่มควรประกอบไปด้วยครู จำนวน 2 – 8 คนแต่ในการสร้างความไว้วางใจในกลุ่มขนาดเล็ก 2-3 คนอาจเป็นจุดเริ่มต้นสำหรับการสร้างชุมชนนักปฏิบัติได้</p> <p>2) กำหนดเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ร่วมกัน เช่น</p>	<p>1. ด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู (PLC)</p> <p>1. ส่งเสริมการพัฒนาครูตามนโยบายและความต้องการ นำความรู้มาพัฒนาเพื่อนร่วมงาน นำองค์ความรู้มาพัฒนาผู้เรียน และผู้เรียนนำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่และขยายผล</p> <p>2. กำหนดเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ร่วมกัน เช่น ร่วมกันพัฒนาองค์กรในด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้</p>	<p>2.3.1 ด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู (Professional Learning Community: PLC) มีแนวทางการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>1) ตั้งกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู โดยแต่ละกลุ่มควรประกอบไปด้วยครู จำนวน 2 – 8 คน แต่ในการสร้างความไว้วางใจในกลุ่มขนาดเล็ก 2 - 3 คน อาจเป็นจุดเริ่มต้นสำหรับการสร้างชุมชนวิชาชีพได้</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครู
<p>ร่วมกันพัฒนาองค์กรในด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ร่วมกันพัฒนาผู้เรียนในด้านความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และจิตศึกษา ร่วมพัฒนาการจัดการความรู้ ร่วมพัฒนางานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ร่วมพัฒนาศักยภาพ/สมรรถนะของสมาชิกโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้วิธีการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการแบบสุนทรียสนทนา ซึ่งดำเนินการอย่างสอดคล้องกับเป้าหมาย วัฒนธรรม และค่านิยมหลักขององค์กรไม่พยายามไปหักล้าง หรือคัดค้าน วัฒนธรรมที่มีอยู่</p> <p>3) กำหนดแนวปฏิบัติร่วมกันในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอาจสร้างเวทีเสวนาโดยให้มีสมาชิกอาวุโสซึ่งเป็นที่ยอมรับและหาผู้ที่มีประสบการณ์มีความรู้ความสามารถไปร่วมอยู่ในเวที มีผู้ประสานงานช่วยกระตุ้นให้อธิบายหลักคิดของข้อเสนอเพื่อให้สมาชิกอภิปรายเชิงผู้นำทางความคิดซึ่งเป็นที่ยอมรับเข้ามาร่วมแต่</p>	<p>ร่วมกันพัฒนาผู้เรียนในด้านความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และจิตศึกษา ร่วมพัฒนาการจัดการความรู้ ร่วมพัฒนางานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ร่วมพัฒนาศักยภาพ/สมรรถนะของสมาชิกโดยการแลกเปลี่ยน</p> <p>3.และครูที่เกษียณแล้ว ครูต้องรู้เขารู้เรา เปิดใจกว้าง ให้ใจเขาก่อนยอมรับข้อบกพร่องตัวเองและพร้อมเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างพลังให้แก่ชุมชนวิชาชีพครู</p> <p>4.โดยผู้บริหารให้ความรู้กับครูทุกคน ฝึกความเป็นผู้นำครูตามบทบาทที่ได้รับผิดชอบ ให้ครูมีโอกาสนำเสนองาน/เป็นวิทยากรเริ่มจากระดับ 1 ขึ้นการเรียนรู้ขั้นนี้ครูแต่ละคนจะใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่เท่ากัน</p> <p>ระดับ 2 ขึ้นสอนได้ ขั้นนี้ครูผู้เรียนจะได้เป็นเจ้าของงานประจำชั้น บริหารจัดการชั้นเรียนด้วยตนเองทุกอย่าง</p> <p>ระดับ 3 ขึ้นแนะนำ ตรวจสอบ ต่อเติม</p> <p>ระดับ 4 ขึ้นสอนคนอื่น จะมีโอกาสได้ถ่ายทอดความรู้และสอนคนอื่น</p>	<p>โดยส่งเสริมการพัฒนาครูตามนโยบายและความต้องการ นำความรู้มาพัฒนาเพื่อนร่วมงาน นำองค์ความรู้มาพัฒนาผู้เรียน และผู้เรียนนำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่และขยายผล</p> <p>2) กำหนดเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ร่วมกัน เช่น ร่วมกันพัฒนาองค์กรใน ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ร่วมกันพัฒนาผู้เรียนในด้านความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และจิตศึกษา ร่วมพัฒนาการจัดการความรู้ ร่วมพัฒนางานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ร่วมพัฒนาศักยภาพสมรรถนะของสมาชิก โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้วิธีการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการแบบสุนทรียสนทนา ซึ่งดำเนินการอย่างสอดคล้องกับเป้าหมาย วัฒนธรรม และค่านิยมหลักขององค์กร ไม่พยายามไปหักล้าง หรือคัดค้าน วัฒนธรรมที่มีอยู่</p> <p>3) กำหนดแนวปฏิบัติร่วมกันในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย สร้างเวทีเสวนาโดยให้มีสมาชิกอาวุโสหรือครูที่เกษียณอายุราชการ ซึ่งเป็นที่ยอมรับ</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครู
<p>เริ่มแรก เพื่อสร้างพลังให้แก่ชุมชน</p> <p>4) นำแผนไปดำเนินงานไปสู่การปฏิบัติ ตามแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย</p> <p>5) ประเมิน ทบทวน ถอดบทเรียนเป็นระยะ ๆ จัดให้มีเวทีพบปะกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิด เพื่อสร้างความตื่นตัวความไวเนื้อเชื้อใจและความรู้สึกที่ดีร่วมกัน ส่งเสริมการติดต่อ สื่อสารระหว่างสมาชิกของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมการเรียนรู้ทุกรูปแบบ และเชื่อมต่อทั่วทั้งองค์กร</p> <p>6) ระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และแนวทางพัฒนาร่วมกัน</p>		<p>และผู้ที่มีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถไปรวมอยู่ในเวทีสัมมนา มีผู้ประสานงานช่วยกระตุ้นให้อธิบายหลักคิดของข้อเสนอ เพื่อให้สมาชิกอภิปรายเชิญผู้นำทางความคิด ซึ่งเป็นที่ยอมรับเข้ามาร่วมแต่เริ่มแรกโดยครูต้องรู้เขารู้เรา เปิดใจกว้าง ให้ใจเขาก่อนยอมรับข้อบกพร่องตัวเองและพร้อมเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างพลังให้แก่ชุมชนวิชาชีพครู</p> <p>4) นำแผนและแนวทางดำเนินงานไปสู่การปฏิบัติ ตามแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยผู้บริหารให้ความรู้กับครูทุกคน ฝึกความเป็นผู้นำของครูตามบทบาทที่ได้รับผิดชอบ ให้ครูมีโอกาสนำเสนองานและเป็นวิทยากรให้ความรู้ โดยเริ่มจากระดับที่ 1 ขั้นการเรียนรู้กับครูรุ่นพี่ตามระดับชั้น ระดับที่ 2 ขั้นสอนประจำชั้นและบริหารจัดการงานด้วยตนเอง ระดับที่ 3 ขั้นสอนประจำชั้น และแนะนำคนอื่น เป็นแบบอย่างได้ ระดับที่ 4 ขั้นถ่ายทอดความรู้และสอนคนอื่น นิเทศและประเมินคนอื่นได้</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความรู้ ผูกพันของครู
		<p>5) ประเมิน ทบทวน ถอดบทเรียนเป็นระยะ ๆ จัดให้มีเวทีพบปะกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อสร้างความตื่นตัว ความไวเนื้อเชื่อใจและความรู้สึกที่ดีร่วมกัน ส่งเสริมการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมการเรียนรู้ทุกรูปแบบ และเชื่อมต่อทั่วทั้งองค์กร</p> <p>6) สรุปผล วิเคราะห์และระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และหาแนวทางในการพัฒนาร่วมกัน</p>
<p>2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ในห้องเรียนมี 5 ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>1) เข้าใจเรื่องความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน ในชุมชนการเรียนรู้ในห้องเรียน</p> <p>2) สร้างความรู้สึกเป็นชุมชนในห้องเรียน โดยการ สนับสนุนเอื้ออาทรต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการเรียนรู้ไปด้วยกันเรียนเป็นกลุ่ม หรือเป็นทีมจัดห้องเรียนเป็นห้องทำงาน (Studio) ของผู้เรียนสร้างบรรยากาศห้องเรียนมีชีวิตชีวา</p> <p>3) ส่งเสริมให้ผู้เรียนแต่ละคนได้เรียนตามระดับ</p>	<p>2. ด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ในห้องเรียน</p> <p>1. มีประวัติ/ข้อมูลนักเรียนรายบุคคล</p> <p>2. สร้างความรู้สึกเป็นชุมชนในห้องเรียน โดยการ สนับสนุนเอื้ออาทรต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการเรียนรู้ไปด้วยกันเรียนเป็นกลุ่ม หรือเป็นทีมจัดห้องเรียนเป็นห้องทำงาน (Studio) ของผู้เรียนสร้างบรรยากาศห้องเรียนมีชีวิตชีวา</p> <p>3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนแต่ละคนได้เรียนตามระดับความท้าทายที่เหมาะสมโดยการรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลและหาทางส่งเสริมให้ได้เรียนรู้แบบลงมือทำที่ท้าทายในระดับ</p>	<p>2.3.2 ด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ในห้องเรียน มีแนวทางการดำเนินงาน 7 ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>1) เข้าใจเรื่องความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคนในชุมชนการเรียนรู้ในห้องเรียนมีประวัติและข้อมูลนักเรียนรายบุคคล</p> <p>2) สร้างความรู้สึกเป็นชุมชนในห้องเรียน โดยการ สนับสนุนเอื้ออาทรต่อกันช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการเรียนรู้ไปด้วยกัน เรียนเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม จัดห้องเรียนเป็นห้องทำงานของผู้เรียน สร้างบรรยากาศห้องเรียนให้มีชีวิตชีวา</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความรู้ ผู้กพันของครู
<p>ความท้าทายที่เหมาะสมโดยการเรียนรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลและหาทางส่งเสริมให้ได้เรียนรู้แบบลงมือทำที่ท้าทายในระดับยากง่ายพอดีของแต่ละคนและ บันทึกข้อมูลไว้อย่างเป็นระบบ</p> <p>4) จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการ จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ครบทุกสาระการเรียนรู้ และมีเป้าหมายให้เรียนรู้สู่การปฏิบัติเพื่อเกิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21</p> <p>5) เป็นหุ้นส่วนของความสัมพันธ์หลายทาง โดยทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Learning Facilitator) เสริมพลังให้ผู้เรียนเป็นผู้อำนวยความสะดวก เรียนรู้ด้วยตนเองและอำนวยความสะดวก เรียนรู้ในชั้นเรียน ร่วมกับเพื่อนและกับครู และสร้างบรรยากาศ กิจกรรมต่าง ๆ ชักจูงใจให้ผู้เรียนไปสู่คุณภาพ</p>	<p>ยากง่ายพอดีของแต่ละคนและ บันทึกข้อมูลไว้อย่างเป็นระบบ</p> <p>4.บูรณาการแบบ PBL (Problem/Project Based Learning)</p> <p>5. เป็นหุ้นส่วนของความสัมพันธ์หลายทาง โดยทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Learning Facilitator) เสริมพลังให้ผู้เรียนเป็นผู้อำนวยความสะดวก เรียนรู้ด้วยตนเองและอำนวยความสะดวก เรียนรู้ในชั้นเรียน ร่วมกับเพื่อนและกับครู และสร้างบรรยากาศ กิจกรรมต่าง ๆ ชักจูงใจให้ผู้เรียนไปสู่คุณภาพ</p> <p>เพิ่มเติม ดังนี้</p> <p>6. สร้างบรรยากาศพูดคุยสนทนากันโดยใช้ปิยวาจา คำพูดอ่อนหวาน มีความรัก สามัคคีกัน ดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันความเมตตาต่อกัน</p> <p>7. ฝึกให้นักเรียนเป็นผู้นำและผู้ตามได้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป</p>	<p>3) ส่งเสริมให้ผู้เรียนแต่ละคนได้เรียนตามระดับความท้าทายที่เหมาะสม โดยการเรียนรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลและหาทางส่งเสริมให้ได้เรียนรู้แบบลงมือทำที่ท้าทายในระดับยากง่ายพอดีของแต่ละคน และ บันทึกข้อมูลไว้อย่างเป็นระบบ</p> <p>4) จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และแบบ PBL (Problem/Project Based Learning) โดยการ จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน</p> <p>5) ให้เป็นหุ้นส่วนของความสัมพันธ์หลายทาง โดยทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เสริมพลังให้ผู้เรียนเป็นผู้อำนวยความสะดวก เรียนรู้ด้วยตนเองและอำนวยความสะดวก เรียนรู้ในชั้นเรียนร่วมกับเพื่อนและกับครู และสร้างบรรยากาศ กิจกรรมต่าง ๆ ชักจูงใจให้ผู้เรียนไปสู่คุณภาพ</p> <p>6) สร้างบรรยากาศการพูดคุยสนทนากันโดยใช้ปิยวาจา คำพูดอ่อนหวาน มีความรัก ความสามัคคี ดูแลซึ่งกันและกัน มีความ</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครู
		เมตตาต่อกัน 7) ฝึกให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการด้วยตนเอง เป็นผู้นำและผู้ตามได้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป
3. แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูระดับบุคคล (Individual) มี 2 ด้าน ดังนี้ 3.1 ด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร 3.2 ด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของครู	3. แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูระดับบุคคล (Individual) มี 2 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร 2) ด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของครู	3. แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูระดับบุคคล มีแนวทางการดำเนินงาน 2 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร 2) ด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของครู
3.1 ด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารมี 9 ประการ 1) ให้ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นในตัวบุคลากร 2) ให้ความเสมอภาค ดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา สนับสนุน ชี้แนะแนวทางสม่ำเสมอ 3) ให้การยอมรับในความสำเร็จและความผิดพลาดของงานหรือผลงานที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 4) ให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน ยืดหยุ่น และตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร	1. ด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร 1. ให้ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นในตัวบุคลากร 2. ให้ความเสมอภาค ดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา สนับสนุน ชี้แนะแนวทางสม่ำเสมอ 3. ขอบคุนและชื่นชมครูที่ทำงานสำเร็จทุกครั้งที่มีการประชุมทั้งส่วนรวมและส่วนตัว 4. ไม่จู้จี้ ติดตามงานมากเกินไป มอบหมายงานแล้วก็ปล่อยเพราะไว้วางใจครู 5. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การตัดสินใจ การช่วยแก้ไขปัญหา	3.1 ด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารมีแนวทางการดำเนินงาน 16 ประการ ดังนี้ 3.1.1 ให้ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นในตัวบุคลากร 3.1.2 ให้ความเสมอภาค ดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา สนับสนุน ชี้แนะแนวทางสม่ำเสมอ 3.1.3 ให้การยอมรับในความสำเร็จและความผิดพลาดของงานหรือผลงานที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ขอบคุนและชื่นชมครูที่ทำงานสำเร็จทุกครั้งที่มีการ

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครู
<p>5)เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การตัดสินใจ การช่วยแก้ไขปัญหาในสถานศึกษาและนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ</p> <p>6) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นส่วนตัว ผลสะท้อนจากการทำงาน ความต้องการ จุดบกพร่อง ตลอดจนความปลอดภัยจากการทำงาน โดยใช้สุนทรียสนทนา</p> <p>7) ส่งเสริม กระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม กระบวนการกลุ่ม และการมีส่วนร่วมในกลุ่มตามบทบาทอย่างเหมาะสม</p> <p>8) ผู้บริหารมีความยุติธรรม ไม่มีอคติ ไม่ลำเอียง ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p> <p>9) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีด้านความผูกพันเห็นคุณค่าและความสำคัญของความผูกพันสร้างความผูกพันกับใต้บังคับบัญชาเสมอ</p>	<p>ในสถานศึกษาและนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ</p> <p>6. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นส่วนตัว ผลสะท้อนจากการทำงาน ความต้องการ จุดบกพร่อง ตลอดจนความปลอดภัยจากการทำงาน โดยใช้สุนทรียสนทนา</p> <p>7. ส่งเสริม กระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม กระบวนการกลุ่มและการมีส่วนร่วมในกลุ่มตามบทบาทอย่างเหมาะสม</p> <p>8.มองโลกในแง่ดีตลอดเวลา เพิ่มเติม ดังนี้</p> <p>9. ให้ความเป็นกันเองกับครู ทักทาย ให้เกียรติ ยินดีและให้ความช่วยเหลือให้เขาสามารถอยู่ได้ด้วยตนเอง เป็นตัวของตัวเอง เป็นผู้ผู้นำได้</p> <p>10. สนับสนุนงบประมาณให้ครูไปศึกษาดูงาน อบรมสัมมนา ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับครูทั้งในเวลาและนอกเวลาทำงาน</p> <p>11. หารางวัล ของฝาก ของขวัญแก่ครูตามเทศกาลและเวลาความเหมาะสมเสมอ</p>	<p>ประชุม</p> <p>3.1.4 ให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ไม่จู้จี้ติดตามงานมากเกินไป มอบหมายงานแล้วก็ปล่อยเพราะไว้วางใจครู</p> <p>3.1.5 ให้โอกาสบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การตัดสินใจ การช่วยแก้ไขปัญหาในสถานศึกษาและนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ</p> <p>3.1.6 ให้โอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นส่วนตัว ผลสะท้อนจากการทำงาน ความต้องการ จุดบกพร่อง ตลอดจนความปลอดภัยจากการทำงาน โดยใช้สุนทรียสนทนา</p> <p>3.1.7 ให้การส่งเสริม กระตุ้นบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมกระบวนการกลุ่มและการมีส่วนร่วมในกลุ่มตามบทบาทอย่างเหมาะสม</p> <p>3.1.8 ให้ความยุติธรรม ไม่มีอคติ ไม่ลำเอียง</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครู
	<p>12. บริหารงานตามสถานการณ์ ปรับตัวและกล้าเปลี่ยนแปลงตนเองมีจิตอาสาพาครู ทำงานเพื่อนักเรียนและโรงเรียน</p> <p>13. ไม่นั่งอยู่กับที่ เดินไปหาครู นั่งโต๊ะครู ก่อนมอบงานหรือขอความร่วมมือ มอบงานใช้แบบจิกขอเมื่อนำมารวมกันก็จะเกิดเป็นภาพความสำเร็จที่สวยงาม</p> <p>14. มีความสุขุม สุภาพเรียบร้อย ยิ้มแย้ม มีเสน่ห์ พูดจาไพเราะน่าฟังถ่ายทอดองค์ความรู้ได้ดีมีความคิดรวบยอดและริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>15. ดำเนินชีวิตเชิงสังคมนิยม อุทิศตนเพื่อเป้าหมายของนักเรียน ของทีมและสถาน ศึกษา คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>16. ถามข่าวคราวด้วยความห่วงใย ทั้งด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัวเสมอ</p>	<p>มองโลกในแง่ดีตลอดเวลาและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p> <p>3.1.9 ให้ความสำคัญกับตนเองกับครู ทักทาย ให้เกียรติ ยินดีและให้ความช่วยเหลือให้เขาสามารถอยู่ได้ด้วยตนเอง เป็นตัวของตัวเอง เป็นผู้นำได้</p> <p>3.1.10 สนับสนุนงบประมาณให้ครูไปศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับครูทั้งในเวลาและนอกเวลาทำงาน</p> <p>3.1.11 ให้รางวัล ของฝาก ของขวัญแก่ครูตามเทศกาลและเวลาความเหมาะสมเสมอ</p> <p>3.1.12 บริหารงานตามสถานการณ์ ปรับตัวและกล้าเปลี่ยนแปลงตนเอง มีจิตอาสาพาครูทำงานเพื่อนักเรียน และโรงเรียน</p> <p>3.1.13 ไม่นั่งอยู่กับที่ เดินไปหาครู นั่งโต๊ะครู ก่อนมอบงานหรือขอความร่วมมือ มอบงานใช้แบบจิกขอเมื่อนำมารวมกันก็จะเกิดเป็นภาพความสำเร็จที่สวยงาม</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครู
		<p>3.1.14 มีความสุขุม สุภาพเรียบร้อย ยิ้มแย้ม มีเสน่ห์ พุดจาไพเราะน่าฟัง ถ่ายทอด องค์ความรู้ได้ดี มีความคิดรวบยอด และริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>3.1.15 ดำเนินชีวิตเชิงสังคมนิยม อุทิศตนเพื่อเป้าหมายของนักเรียน ของทีมและสถานศึกษา คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>3.1.16 ผู้บริหารเป็นแบบอย่างทุกด้านที่อยากให้ครูเป็น และเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านความผูกพัน เห็นคุณค่า และความสำคัญของความผูกพัน สร้างความผูกพันกับผู้ได้บังคับบัญชาโดยถามข่าวคราวด้วยความห่วงใย ทั้งด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัวเสมอ</p>
<p>3.2 ด้านลักษณะและพฤติกรรมของครูมี 2 ด้าน</p> <p>1) ด้านอุดมการณ์และเจตคติของครู</p> <p>2) ด้านความรู้และทักษะของครู</p>	<p>2.ด้านลักษณะและพฤติกรรม ของครู มี 2 ด้าน</p> <p>1) ด้านอุดมการณ์และเจตคติของครู</p> <p>2) ด้านความรู้และทักษะของครู</p>	<p>3.2 ด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของครู มีแนวทางการดำเนินงาน 2 ด้าน ดังนี้</p> <p>1) ด้านอุดมการณ์ และเจตคติของครู</p> <p>2) ด้านความรู้ และทักษะของครู</p>
<p>1. ด้านอุดมการณ์และเจตคติของครูมี 5 ประการ ดังนี้</p> <p>1)เป็นผู้ที่มีความพอเพียง</p>	<p>1. ด้านอุดมการณ์และเจตคติของครู</p> <p>1. เป็นผู้ที่มีความพอเพียง</p> <p>2. เชื่อมั่นในความสามารถของผู้เรียนในฐานะที่เป็นมนุษย์</p>	<p>3.2.1 ด้านอุดมการณ์ และเจตคติของครู มีแนวทางการดำเนินงาน 7 ประการ ดังนี้</p> <p>1) เป็นผู้ที่มีความพอเพียง</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความรู้ ผู้กพันของครู
<p>2) เชื่อมั่นในความสามารถของผู้เรียนในฐานะที่เป็นมนุษย์</p> <p>3) เอาใจใส่ผู้เรียนทั้งที่อยู่นอกห้องเรียนและนอกเวลาเรียน</p> <p>4) ยอมรับเด็กเกเร เด็กพิการ เด็กเรียนอ่อน ว่ามีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน</p> <p>5) มีแรงบันดาลใจ เห็นคุณค่าต่อชีวิตผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนพ้นจากความท้อใจสู่ความมีแรงบันดาลใจ</p>	<p>3. เอาใจใส่ผู้เรียนทั้งที่อยู่นอกห้องเรียนและนอกเวลาเรียน</p> <p>4. ไม่ลงโทษเด็กแต่สร้างความเข้าใจเชิงบวก</p> <p>5. พุดคุย รับฟัง ให้ความรักใกล้ชิด ให้กำลังใจเพิ่มเติมข้อ</p> <p>6. เป็นแบบอย่างทุกอย่างที่อยากให้เด็กเป็น</p> <p>7. เห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่นและทบทวนตัวเองอยู่เสมอ</p>	<p>2) เชื่อมั่นในความสามารถของผู้เรียนในฐานะที่เป็นมนุษย์</p> <p>3) เอาใจใส่ผู้เรียนทั้งที่อยู่นอกห้องเรียนและนอกเวลาเรียน</p> <p>4) ยอมรับเด็กเกเร เด็กพิการ เด็กเรียนอ่อน ว่ามีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกันและไม่ลงโทษเด็กแต่สร้างความเข้าใจเชิงบวก</p> <p>5) มีแรงบันดาลใจ เห็นคุณค่าต่อชีวิตผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนพ้นจากความท้อใจสู่ความมีแรงบันดาลใจ พุดคุย รับฟัง ให้ความรักและกำลังใจ</p> <p>6) เป็นแบบอย่างทุกอย่างที่อยากให้เด็กเป็น</p> <p>7) เห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น และมีค่านิยมเชิงบวก</p>
<p>2. ด้านความรู้และทักษะของครู มี 7 ประการ ดังนี้</p> <p>1) เป็นผู้เรียนรู้จากการฟัง และการคิดใคร่ครวญ</p> <p>2) ใช้หลักธรรม จริยธรรม เป็นเครื่องชี้้นำทางความคิดในการปฏิบัติต่อผู้เรียน</p>	<p>2.ด้านความรู้และทักษะของครูเพิ่มเติม ดังนี้</p> <p>1. เป็นผู้เรียนรู้จากการฟัง และการคิดใคร่ครวญ</p> <p>2. ใช้หลักธรรม จริยธรรม เป็นเครื่องชี้้นำทางความคิดในการปฏิบัติต่อผู้เรียน</p> <p>3. มีปฏิสัมพันธ์และนำศิษย์เก่ามาทำประโยชน์ต่อวงการ</p>	<p>3.2.2 ด้านความรู้และทักษะของครู มีแนวทางการดำเนินงาน 9 ประการ ดังนี้</p> <p>1) เป็นผู้เรียนรู้จากการฟัง และการคิดใคร่ครวญ</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความรู้ ผูกพันของครู
<p>3) มีปฏิสัมพันธ์และนำศิษย์เก่ามาทำประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของศิษย์ปัจจุบัน</p> <p>4) เข้าใจปัญหาที่ผู้เรียนเผชิญในชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัวว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ของผู้เรียน</p> <p>5) สนุกและมีใจจดจ่ออยู่กับการจัดการเรียนการสอน ช่วยให้ผู้เรียนมีทักษะและสนุกกับการเรียนรู้เสมอ</p> <p>6) ลงมือทำร่วมกับผู้เรียน ในการเรียนรู้โดยนำเอาความรู้มาทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง เชื่อมโยงกว้างขวางตามระดับพัฒนาการทางสมองของ</p> <p>7) สร้างอารมณ์และค่านิยมร่วมเชิงบวก ให้เกิดร่วมกับการสอนซึ่งเป็นการปลูกฝังนิสัยรักการเรียนโดยไม่รู้ตัว</p>	<p>เรียนรู้ของศิษย์ปัจจุบัน</p> <p>4. เข้าใจปัญหาที่ผู้เรียนเผชิญในชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัวว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ของผู้เรียน</p> <p>5. สนุกและมีใจจดจ่ออยู่กับการจัดการเรียนการสอน ช่วยให้ผู้เรียนมีทักษะและสนุกกับการเรียนรู้เสมอ</p> <p>6. ลงมือทำร่วมกับผู้เรียน ในการเรียนรู้โดยนำเอาความรู้มาทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง เชื่อมโยงกว้างขวางตามระดับพัฒนาการทางสมองของ</p> <p>7. มีทักษะการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ยึดหยุ่น ไม่ดุด่า ให้รางวัลตามสมควร</p> <p>8. เข้าใจและรู้เท่าทันตนเองก่อนที่จะเข้าใจผู้อื่น</p> <p>9. มีทักษะในการสอนและมีทักษะในการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข</p>	<p>2) ใช้หลักกรรม จริยธรรม เป็นเครื่องชี้นำทางความคิดในการปฏิบัติต่อผู้เรียน</p> <p>3) มีปฏิสัมพันธ์และนำศิษย์เก่ามาทำประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของศิษย์ปัจจุบัน</p> <p>4) เข้าใจปัญหาที่ผู้เรียนเผชิญในชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัวว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ของผู้เรียน</p> <p>5) สนุกและมีใจจดจ่ออยู่กับการจัดการเรียนการสอน ช่วยให้ผู้เรียนมีทักษะและสนุกกับการเรียนรู้เสมอ</p> <p>6) ลงมือทำร่วมกับผู้เรียน ในการเรียนรู้โดยนำเอาความรู้มาทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง เชื่อมโยงกว้างขวางตามระดับพัฒนาการทางสมองของผู้เรียน</p> <p>7) สร้างอารมณ์และค่านิยมร่วมเชิงบวก ให้เกิดร่วมกับการสอนซึ่งเป็นการปลูกฝังนิสัยรักการเรียนโดยไม่รู้ตัว ครูยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่ดุด่า ให้รางวัลตามสมควร</p>

ผลจากการศึกษาเอกสาร	ผลจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครู
		8) มีความเข้าใจและรู้เท่าทันตนเองก่อนที่จะเข้าใจผู้อื่น 9) มีทักษะในการสอนและมีทักษะในการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข