

๑. ชื่อเรื่อง การส่งเสริมความเข้าใจหลักเกณฑ์การเสนอขอรับรางวัล “คุรุสภา” ให้กับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

๒. หลักการและเหตุผล

คุรุสภา เป็นองค์กรวิชาชีพครู มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ และมาตรา ๙ (๖) กำหนดให้มีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนยกย่องและผดุงเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา คุรุสภาจึงมีหน่วยงานที่มีภารกิจตามอำนาจหน้าที่ในการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูประกอบด้วย ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ที่ได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติเกิดความภูมิใจ มีขวัญและกำลังใจในการที่จะทำคุณประโยชน์ให้แก่สังคมและประเทศชาติ แนวคิดหลักของการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ มีแนวคิดหลักอยู่ ๒ แนวคิด ๑. ประกาศยกย่องครูให้รางวัลแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่มีผลงานดีเด่นและได้กระทำความดีให้เป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไปเพื่อเป็นกำลังใจให้ปฏิบัติงานและ ๒. ประกาศยกย่องให้รางวัลแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่มีผลงานดีเด่นและได้กระทำความดีให้เป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป ประกอบกับการสนับสนุนทางด้าน "เงินและงาน" เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลหรือหน่วยงานนั้นได้ทำประโยชน์ให้แก่วิชาชีพ สังคม และประเทศชาติมากขึ้น ในต่างประเทศให้ความสำคัญกับการให้รางวัลกับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเช่นเดียวกับประเทศไทย เช่น ประเทศนิวซีแลนด์ และประเทศออสเตรเลีย ให้รางวัลและยกย่องครูผู้มีความเป็นเลิศทางการสอนระดับชาติ ประเทศฮ่องกง ให้รางวัลและยกย่องครูผู้มีความเป็นเลิศ ส่วนของประเทศไทยให้รางวัลและยกย่องครูแห่งชาติและครูต้นแบบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป อีกทั้งเป็นการจูงใจให้คนดี คนเก่งมาประกอบวิชาชีพครู ประกอบกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาประเทศ ดังนั้น ผู้ประกอบวิชาชีพครู จึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนในทุกๆ ด้าน “วิชาชีพครู” “หรือวิชาชีพทางการศึกษา” ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ ควรเป็นวิชาชีพของคนดี และคนเก่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ประกอบวิชาชีพครู เป็นอาชีพที่สังคมคาดหวังที่จะให้เป็นต้นแบบทางคุณธรรม จริยธรรม ยึดหลักธรรมในการครองตนและประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนั้นผู้ประกอบวิชาชีพครู จึงต้องฝึกตนเองให้มีความชำนาญ ทั้งในด้านวิชาความรู้และวิธีการสอน

คุรุสภา มีหน่วยงานที่รับผิดชอบส่งเสริมสนับสนุนและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป โดยได้กำหนดให้มีการมอบรางวัลหรือการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทั้งของภาครัฐและเอกชนเป็นจำนวนมาก เช่น รางวัลคุรุสภา รางวัลคุรุสดี รางวัลครูภาษาไทยดีเด่น และรางวัลครูผู้สอนดีเด่น และเป็นหน่วยงานหลักในการจัดมอบรางวัลให้กับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของทุกสังกัดเมื่อผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการคุรุสภา หน่วยงานของคุรุสภาจึงมีหน้าที่ในการออกประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเสนอขอรับรางวัลให้กับหน่วยงานทางการศึกษาทั้งของภาครัฐและภาคเอกชนตามแผนระยะเวลาการดำเนินการของคุรุสภาเพื่อประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานทางการศึกษาทั้งของภาครัฐและภาคเอกชนทั่วประเทศ สรรหาและคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อรับรางวัลหรือการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้กับคุรุสภาตามหลักเกณฑ์การประกาศ

กลุ่มงานประเมินบุคคล การสรรหาและมาตรฐานวิชาชีพ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการศึกษาเป็นส่วนราชการที่มีภารกิจหลักในการสนับสนุนมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาและสรรหาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อรับรางวัลจากหน่วยงานของคุรุสภา ซึ่งผู้จัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อรับรางวัลจากหน่วยงานของคุรุสภาและหน่วยงานภายนอก เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู (สสค.) ในการดำเนินการคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อรับรางวัล “คุรุสภา” มักประสบปัญหาและอุปสรรคด้านต่างๆ ในการคัดเลือกอยู่เสมอ เช่น ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาไม่ทราบข้อมูลการเสนอขอรับรางวัลจากคุรุสภาและหนังสือประชาสัมพันธ์ของสำนักงานการศึกษา จัดทำแบบเสนอขอรับรางวัลไม่ถูกต้อง หรือไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การคัดเลือก เนื่องจากไม่เข้าใจหลักเกณฑ์และรูปแบบการเขียนให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การคัดเลือก ส่งผลให้ผู้จัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล ไม่สามารถที่จะรวบรวมข้อมูลเพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการฯ ของกรุงเทพมหานครที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้แต่งตั้ง พิจารณาคัดเลือกผลงานได้ทันภายในระยะเวลาที่คุรุสภากำหนด และที่สำคัญที่สุดคือ รางวัล “คุรุสภา” เป็นรางวัลที่ ก.ค.ศ. ให้การรับรองว่าเป็นรางวัลสูงสุดระดับชาติ ผู้ที่จะได้รับรางวัล มีเพียง ๙ คน จากผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทั่วประเทศ ในช่วงปี พ.ศ.๒๕๕๒ เป็นต้นมา ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษากรุงเทพมหานครได้รับรางวัลดังกล่าวและนำชื่อเสียงมาสู่กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑ คน คือนายทิวา จันทรากุล ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ โรงเรียนมัธยมประชานิเวศน์ สำนักงานเขตจตุจักร เป็นผู้มีความเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับของนักเรียน สถานศึกษา ผู้ร่วมงาน สังคม อุทิศตนเพื่อประโยชน์แก่วิชาชีพตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งหากพิจารณาแล้วผู้จัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคลมีความเชื่อมั่นเป็นอย่างยิ่งว่า ยังมีผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษากรุงเทพมหานครเป็นผู้ที่มีความดีเด่นเป็นที่ประจักษ์อีกเป็นจำนวนมาก แต่ไม่สามารถเสนอขอรับรางวัล “คุรุสภา” ได้อาจมีสาเหตุมาจากไม่มีความเข้าใจในหลักเกณฑ์การขอรับรางวัล “คุรุสภา” ส่งผลให้การนำเสนอผลงานหรือผลสำเร็จของงานไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การพิจารณา ดังนั้น จึงเห็นควรที่จะดำเนินการในเรื่องการส่งเสริมความเข้าใจหลักเกณฑ์การเสนอขอรับรางวัล “คุรุสภา” ให้กับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษากรุงเทพมหานครมีความเข้าใจชัดเจนและเป็นระบบมากยิ่งขึ้นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเสนอขอรับรางวัล “คุรุสภา”

๓.๒ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษากรุงเทพมหานครมีความสนใจในการเสนอขอรับรางวัล “คุรุสภา” เพื่อเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกในระดับกรุงเทพมหานคร

๓.๓ เพื่อให้การบริหารจัดการในกระบวนการพิจารณาคัดเลือกกระบวนกรุงเทพมหานครมีการเปรียบเทียบผลงานระหว่างผู้เสนอขอรับรางวัลได้อย่างชัดเจนและเป็นธรรม

๔. เป้าหมาย

๑. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เข้าใจหลักเกณฑ์การเสนอขอรับรางวัล “คุรุสภา” อย่างชัดเจนและเป็นระบบเพิ่มมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๘๕

๒. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษากรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจและสนใจเสนอขอรับรางวัล “คุรุสภา” มากยิ่งขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๘๕ โดยคิดจากกลุ่มเป้าหมายที่เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshops)

๓. กระบวนการพิจารณาคัดเลือกในระดับกรุงเทพมหานครสามารถเปรียบเทียบผลงานระหว่างผู้เสนอขอรับรางวัล “คุรุสภา” ได้อย่างชัดเจนและมีคุณภาพ

๕. ความรู้ที่นำมาใช้ในการจัดทำรายงานฯ

ผู้จัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล ได้วิเคราะห์การส่งเสริมความเข้าใจหลักเกณฑ์การเสนอขอรับรางวัล “คุรุสภา” ให้กับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยอาศัยการวิเคราะห์ SWOT Analysis การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ขององค์กร โดยวิเคราะห์ทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกขององค์กร ประกอบกับทฤษฎีการเรียนรู้ ๘ ขั้นของกาเย่ (Gagne) และแนวคิดรูปแบบแห่งการเรียนรู้ เพื่อใช้ข้อมูลดังกล่าวในการวางกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมกับหน่วยงาน ดังนี้

๕.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis)

๑) ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S ย่อมาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W ย่อมาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒) ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O ย่อมาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T ย่อมาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง

: การประเมินสภาพแวดล้อมภายใน

๑. จุดแข็ง (Strength)

- ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่ได้รับรางวัล “คุรุสภา” สามารถนำผลงานที่ได้รับ มาใช้เป็นประโยชน์ในการขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น

- ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษากรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการเสนอขอรับรางวัลจากหน่วยงานภายนอกเพิ่มมากขึ้น

- ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษากรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการเสนอขอรับรางวัลจากหน่วยงานภายนอกเพิ่มมากขึ้น
- หน่วยงานกรุงเทพมหานครมีผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่สามารถไปแข่งขันกับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของหน่วยงานอื่นได้ เนื่องจากเป็นผู้มีผลงานเป็นที่ประจักษ์
- เกิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในเรื่องหลักเกณฑ์การคัดเลือกระหว่างผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
- มีนวัตกรรมการสร้างมาตรฐานการเสนอขอรับรางวัล “คุรุสภา” มุ่งไปสู่การบริหารคุณภาพขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่ได้รับการส่งเสริมความเข้าใจหลักเกณฑ์การเสนอขอรับรางวัล “คุรุสภา” สามารถขยายความรู้ให้กับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาในหน่วยงานของตนเองได้

๒. จุดอ่อน (Weakness)

- ผู้บริหารสถานศึกษาของผู้เสนอขอรับรางวัลไม่ส่งเสริมสนับสนุนการเสนอผลงานขอรับรางวัล “คุรุสภา”
- ผู้เสนอขอรับรางวัลไม่มีเวลาเพียงพอในการจัดทำผลงานเสนอขอรับรางวัล เนื่องจากมีภารกิจด้านการสอน
- ช่วงระยะเวลาการประชาสัมพันธ์เป็นช่วงปิดภาคเรียนของสถานศึกษา ทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพไม่ทราบหนังสือประชาสัมพันธ์ของสำนักการศึกษาและหน่วยงานของคุรุสภา

: การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก

๓. โอกาส (Opportunity)

- คุรุสภา ให้การสนับสนุนและส่งเสริมการให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการที่จะทำคุณประโยชน์ให้แก่สังคมและประเทศชาติ
- ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษากรุงเทพมหานครมีเวทีในการแสดงผลงานของตนเองต่อหน่วยงานภายนอก

๔. อุปสรรค (Threat)

- คุรุสภาจัดส่งหนังสือประชาสัมพันธ์พร้อมประกาศหลักเกณฑ์การคัดเลือกให้กับหน่วยงานทางการศึกษากรุงเทพมหานครในช่วงปิดภาคเรียน ทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษากรุงเทพมหานครไม่ทราบข้อมูลประชาสัมพันธ์ ส่งผลให้ไม่สามารถจัดส่งผลงานเสนอขอรับรางวัลได้ทันตามระยะเวลาที่คุรุสากำหนด
- คุรุสภาไม่มีข้อสังเกตให้กับหน่วยงานทางการศึกษากรุงเทพมหานคร กรณีผลงานของผู้เสนอขอรับรางวัลไม่เข้าหลักเกณฑ์การพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกของคุรุสภา

๕.๒ ทฤษฎีการเรียนรู้ ๘ ขั้น ของ กาเย่ (Gagne)

๑. การจูงใจ (Motivation Phase) การคาดหวังของผู้เรียนเป็นแรงจูงใจในการเรียนรู้
๒. การรับรู้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Apprehending Phase) ผู้เรียนจะรับรู้สิ่งที่สอดคล้องกับความตั้งใจ

๓. การปรุงแต่งสิ่งที่รับรู้ไว้เป็นความจำ (Acquisition Phase) เพื่อให้เกิดความ
ระยะสั้นและระยะยาว

๔. ความสามารถในการจำ (Retention Phase)

๕. ความสามารถในการระลึกถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปแล้ว (Recall Phase)

๖. การนำไปประยุกต์ใช้กับสิ่งที่เรียนรู้ (Generalization Phase)

๗. การแสดงออกพฤติกรรมที่เรียนรู้ (Performance Phase)

๘. การแสดงผลการเรียนรู้กลับไปยังผู้เรียน (Feedback Phase) ผู้เรียนได้รับทราบ

(ข้อมูลจากเว็บไซต์ <http://th.wikipedia.org/wiki>)

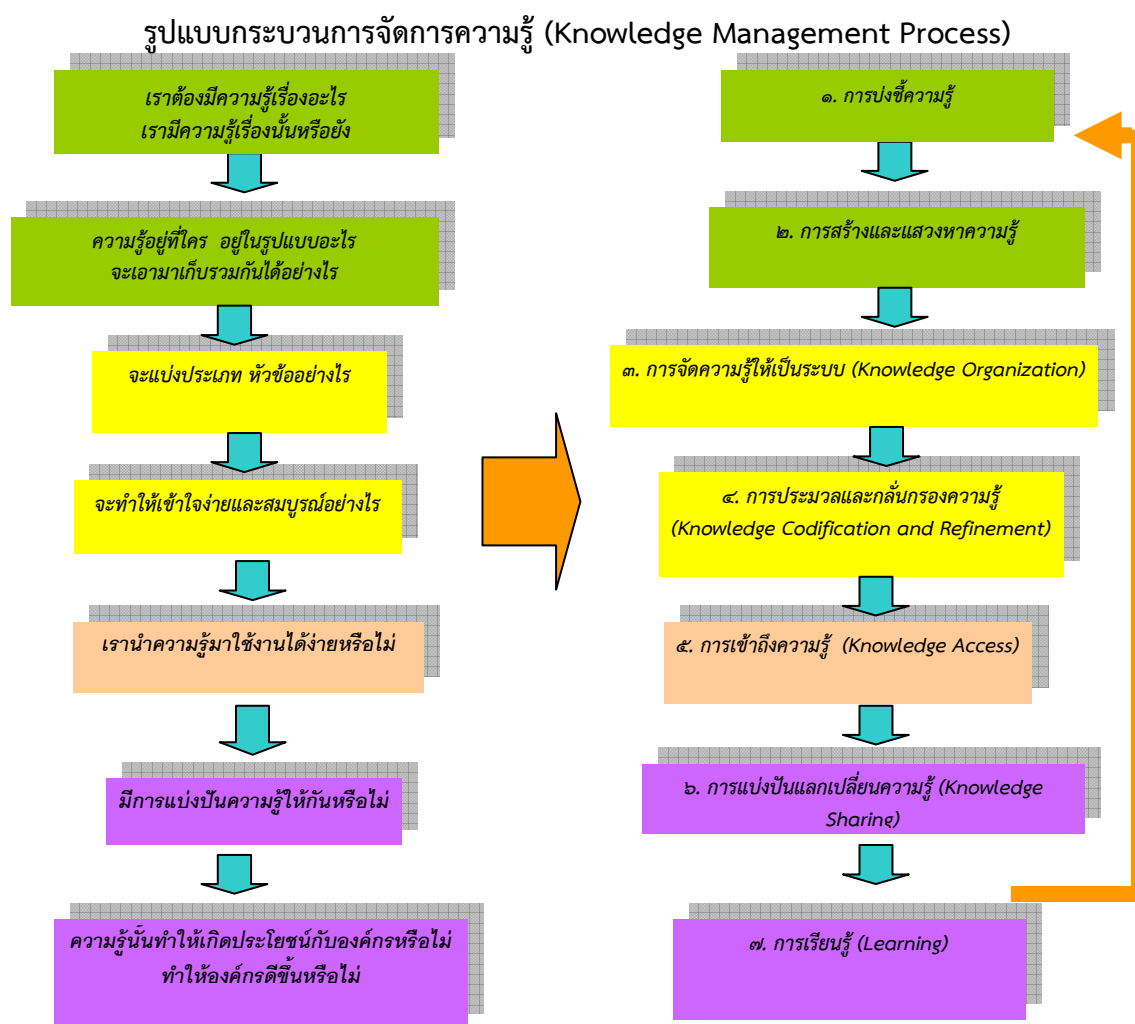
จากทฤษฎีการเรียนรู้ ๘ ขั้น ของ กาเย (Gagne) จะเห็นได้ว่าผู้ประกอบการวิชาชีพ
ทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่ได้รับการส่งเสริมความเข้าใจหลักเกณฑ์การเสนอขอรับรางวัล
เมื่อได้รับการอบรมแล้ว จะมีแรงจูงใจในการที่จะเสนอขอรับรางวัล “ครูสภา” เพราะรางวัลดังกล่าว
เป็นรางวัล ระดับชาติ สามารถนำมาประกอบการพิจารณาผลงานเพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นได้
เมื่อได้รับความเข้าใจในเรื่องหลักเกณฑ์การขอรับรางวัล “ครูสภา” ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างชัดเจน
และเป็นระบบแล้ว ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษากรุงเทพมหานคร มีโอกาสที่จะจดจำสิ่งที่ได้จากการ
อบรมเชิงปฏิบัติการ (workshops) ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวและสามารถที่จะนำสิ่งที่ได้รับไป
เผยแพร่ขยายองค์ความรู้ให้กับผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาในสังกัดหรือของในสถานศึกษาของตนได้
และเมื่อมีการขยายความรู้มากขึ้น สิ่งที่กรุงเทพมหานครจะได้รับคือการลดงบประมาณรายจ่ายการ
จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาได้

๕.๓ แนวคิดรูปแบบแห่งการเรียนรู้

การจัดการความรู้ในองค์กร หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรซึ่ง
กระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึง
ความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมี
ความสามารถในแข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี ๒ ประเภท คือ

๑. ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์
พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถ
ถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการ
คิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้ง จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

๒. ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม
ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่างๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ และบางครั้ง
เรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม



กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ประกอบด้วย ๗ ขั้นตอน ตามรูปแบบตารางดังกล่าวข้างต้น โดยอธิบายได้พอสังเขป ดังนี้

- ๑) การบ่งชี้ความรู้ – เช่นพิจารณาว่า วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร , ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง, อยู่ในรูปแบบใด, อยู่ที่ใคร
- ๒) การสร้างและแสวงหาความรู้ – เช่นการสร้างความรู้ใหม่, แสวงหาความรู้จากภายนอก, รักษาความรู้เก่า, กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว
- ๓) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ - เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต
- ๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ – เช่นปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐานใช้ภาษาเดียวกัน, ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

- ๕) การเข้าถึงความรู้ – เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้นั้นเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวกเช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT), Web board ,บอร์ดประชาสัมพันธ์
- ๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ – ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็น เอกสาร, ฐานความรู้, เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ กรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน, กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม, ชุมชนแห่งการเรียนรู้,ระบบพี่เลี้ยง,การสับเปลี่ยนงาน,
- ๗) การเรียนรู้ – ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่นเกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ --- นำความรู้ไปใช้--- เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดการจัดการเรียนรู้ จะเห็นได้ว่าผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ได้รับการส่งเสริมความเข้าใจหลักเกณฑ์การเสนอขอรับรางวัล “คุรุสภา” เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษากรุงเทพมหานครมีการเข้าถึงความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากเอกสาร คู่มือหลักเกณฑ์การเสนอขอรับรางวัลคุรุสภา จากกิจกรรมกลุ่ม การแสวงหาความรู้ใหม่เพิ่มเติมจากผู้ที่มีประสบการณ์ เช่น วิทยากรที่มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญหรือจากผู้ที่เคยได้รับรางวัล “คุรุสภา” ส่งผลให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ได้รับการส่งเสริมความเข้าใจหลักเกณฑ์ฯ สามารถจัดเก็บความรู้ไว้เป็นระบบในอนาคต ประกอบกับความสามารถที่จะกลั่นกรองความรู้ออกมาในรูปแบบเอกสารให้มีมาตรฐาน มีเนื้อหาสมบูรณ์และสามารถเผยแพร่ความรู้ไปยังผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา กรุงเทพมหานครให้มีความรู้ ความเข้าใจเช่นเดียวกับผู้ที่ได้รับการส่งเสริมความเข้าใจหลักเกณฑ์การเสนอขอรับรางวัล “คุรุสภา” ซึ่งส่งผลให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

๖. กรอบแนวทางการดำเนินการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ผู้จัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล กำหนดกรอบแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างคู่มือการส่งเสริมความเข้าใจหลักเกณฑ์การเสนอขอรับรางวัล “คุรุสภา”
๒. คณะกรรมการตามที่สำนักงานการศึกษาแต่งตั้ง จัดทำร่างคู่มือการส่งเสริมความเข้าใจหลักเกณฑ์การเสนอขอรับรางวัล “คุรุสภา”
๓. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความเข้าใจในหลักเกณฑ์การเสนอขอรับรางวัล “คุรุสภา”
๔. ผู้เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshops) ร่วมหาข้อสรุปปัญหาการดำเนินการเสนอขอรับรางวัลและปรับปรุงร่างคู่มือการส่งเสริมความเข้าใจหลักเกณฑ์การเสนอขอรับรางวัล “คุรุสภา”
๕. คณะกรรมการตามที่สำนักงานการศึกษาแต่งตั้ง ดำเนินการปรับปรุงร่างคู่มือการส่งเสริมความเข้าใจหลักเกณฑ์การเสนอขอรับรางวัล “คุรุสภา” ให้มีความสมบูรณ์ หลังจากรู้ปัญหาตามสภาพความเป็นจริงจากการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshops)
๖. เผยแพร่คู่มือการส่งเสริมความเข้าใจหลักเกณฑ์การเสนอขอรับรางวัล “คุรุสภา” ผ่านเครือข่ายสารสนเทศของกรุงเทพมหานคร
๗. ประเมินผลการใช้คู่มือการส่งเสริมความเข้าใจหลักเกณฑ์การเสนอขอรับรางวัล “คุรุสภา”

ขั้นตอนการดำเนินการ	งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘											
	พฤษภาคม				มิถุนายน				กรกฎาคม			
	สัปดาห์ที่				สัปดาห์ที่				สัปดาห์ที่			
	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔
๑.กำหนดหัวข้อ/กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshopp) และวัตถุประสงค์และเป้าหมายการอบรมเชิงปฏิบัติการ												
๒.นำเสนอหัวข้อ/กิจกรรม การประชุมเชิงปฏิบัติการตลอดจนวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประชุมเชิงปฏิบัติการ เสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา เพื่อให้ความเห็นชอบในการดำเนินกิจกรรม												
๓.จัดส่งหนังสือถึงผู้อำนวยการเขตและหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ เพื่อให้จัดส่งผู้แทนผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาในสังกัด ผู้ดำรงตำแหน่งครู สำนักงานเขตละ ๑ คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๑ คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน ๒ คน รวมทั้งสิ้น ๑๐๒ คน												
๔.จัดทำหนังสือขอใช้สถานที่ประชุม												
๕.จัดทำหนังสือเชิญวิทยากร จำนวน ๒ คน บรรยายให้ความรู้การอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshops)												
๖.จัดทำคำสั่งสำนักการศึกษา เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างคู่มือการส่งเสริมความเข้าใจหลักเกณฑ์การเสนออรรถาธิบาย “ครูสภา”												
๗.จัดทำคำสั่งรายชื่อผู้เข้ารับการอบรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshops) เรื่อง การส่งเสริมความเข้าใจหลักเกณฑ์การเสนออรรถาธิบาย “ครูสภา” ให้กับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษากรุงเทพมหานคร												
๘.จัดส่งคำสั่งสำนักการศึกษา เรื่อง รายชื่อผู้เข้ารับการอบรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshops) เรื่อง การส่งเสริมความเข้าใจหลักเกณฑ์การเสนออรรถาธิบาย “ครูสภา” ให้กับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษากรุงเทพมหานคร												

ขั้นตอนการดำเนินการ	งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘											
	พฤษภาคม				มิถุนายน				กรกฎาคม			
	สัปดาห์ที่				สัปดาห์ที่				สัปดาห์ที่			
	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔
๙. จัดส่งคำสั่งสำนักการศึกษา เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำคู่มือฯ ดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง												
๑๐. จัดทำร่างคู่มือการส่งเสริมความเข้าใจหลักเกณฑ์หลักเกณฑ์การเสนอขอรับรางวัล “คุรุสภา”												
๑๑. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อหาข้อสรุปในการจัดทำคู่มือการส่งเสริมความเข้าใจหลักเกณฑ์การเสนอขอรับรางวัล “คุรุสภา” ให้กับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา												
๑๒. คณะกรรมการจัดทำคู่มือดำเนินการจัดทำร่างคู่มือการส่งเสริมความเข้าใจหลักเกณฑ์การเสนอขอรับรางวัล “คุรุสภา” ปรับปรุงร่างคู่มือฯ หลังจากรู้สภาพปัญหาตามสภาพความเป็นจริงจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ												
๑๓. นำเสนอร่างคู่มือการส่งเสริมความเข้าใจหลักเกณฑ์ต่อผู้แทนที่เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน ๒๐ ท่าน เพื่อให้ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของคู่มือ												
๑๔. เมื่อได้รับความเห็นชอบจากผู้แทนผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว นำเสนอคู่มือการส่งเสริมความเข้าใจหลักเกณฑ์ต่อผู้อำนวยการสำนักการศึกษา เพื่อให้ความเห็นชอบ ในการเผยแพร่ให้กับสำนักงานเขตและหน่วยศึกษานิเทศก์ และผ่านระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรุงเทพมหานคร												
๑๕. เผยแพร่คู่มือการส่งเสริมความเข้าใจหลักเกณฑ์การเสนอขอรับรางวัล “คุรุสภา” ให้กับสำนักงานเขต/หน่วยศึกษานิเทศก์ และเผยแพร่ผ่านระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรุงเทพมหานคร												
๑๖. จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำคู่มือ เพื่อสรุปผลการดำเนินการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ												
๑๗. คณะกรรมการจัดทำคู่มือ ประเมินผลการใช้คู่มือการส่งเสริมความเข้าใจหลักเกณฑ์การเสนอขอรับรางวัลฯ												

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องการดำเนินการ

- ผู้บริหารสำนักการศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา เป็นผู้สนับสนุนการดำเนินการ การอนุมัติเห็นชอบในการจัดกิจกรรมการส่งเสริม ความเข้าใจหลักเกณฑ์การเสนอขอรับรางวัล “คุรุสภา”

๒. ผู้อำนวยการเขต ๕๐ เขต /หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ เป็นผู้สนับสนุนจัดส่งประกอบวิชาชีพทางการศึกษากรุงเทพมหานครในสังกัดเข้ารับการรับการอบรม/ประชุม/สัมมนา
๓. ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นผู้สนับสนุนผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ให้เข้ารับการอบรม/ประชุม/สัมมนา
๔. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ หัวหน้ากลุ่มฝ่าย/กลุ่มงานในสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้สนับสนุนการดำเนินการในส่วนการเป็นคณะกรรมการจัดทำร่างและการปรับปรุงคู่มือหลักเกณฑ์การเสนอขอรับรางวัล “คุรุสภา” และการประเมินผลการจัดทำคู่มือฯ
๕. ข้าราชการกรุงเทพมหานคร/บุคลากรในสังกัด กองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้สนับสนุนการดำเนินการจัดทำเอกสารการอบรม/ประชุม/สัมมนา พร้อมด้วยการจัดเตรียมสถานที่
๖. กองกลาง/สำนักงานเลขานุการสำนักงานการศึกษา เป็นผู้สนับสนุนการเผยแพร่คู่มือหลักเกณฑ์การเสนอขอรับรางวัล “คุรุสภา” ผ่านระบบเครือข่ายของกรุงเทพมหานคร
๗. ผู้จัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล เป็นผู้ดำเนินการจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshops) และจัดเก็บข้อมูลสถิติผู้เข้ารับการอบรม/ผู้ที่เสนอขอรับรางวัล /ผู้ได้รับรางวัล

๗. ระยะเวลาการดำเนินการ

ระหว่างวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘ – ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๘

๘. แนวทางการติดตามและประเมินผล

๘.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ระดับผลผลิต (Output) และหรือระดับผลลัพธ์ (Outcome)

๑) ตัวชี้วัดระดับผลผลิต (Output) จำนวนผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshops) เรื่องหลักเกณฑ์การเสนอขอรับรางวัล “คุรุสภา” จำนวน ๑๐๒ คน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘

๒) ตัวชี้วัดระดับผลลัพธ์ (Outcome)

๒.๑ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจในหลักเกณฑ์การเสนอขอรับรางวัล “คุรุสภา” อย่างชัดเจนและเป็นระบบเพิ่มมากขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๘๕ จากจำนวนผู้เข้ารับการอบรม

๒.๒ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการสามารถนำความรู้และความเข้าใจในหลักเกณฑ์การเสนอขอรับรางวัล “คุรุสภา” ให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาในหน่วยงานของตนเองได้ คิดเป็นร้อยละ ๗๕

๘.๒ วิธีการ/เครื่องมือในการติดตามและการประเมินผล (สำเร็จ)

วิธีการ : การตรวจสอบจากแบบเสนอขอรับรางวัล “คุรุสภา” ของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

เครื่องมือ : จำนวนแบบเสนอขอรับรางวัล “คุรุสภา” ของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยพิจารณาว่าในแบบเสนอขอรับรางวัล มีส่วนใดที่ต้องมีการปรับปรุงแก้ไข จำนวนกี่เล่ม และมีผลงานสอดคล้องกับหลักเกณฑ์จำนวนกี่ราย

๙. ข้อเสนอแนะ

๑. หลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ ควรให้ความรู้ในการนำเสนอผลงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์

๒. วิทยากรควรเป็นคณะกรรมการที่มีประสบการณ์ในการตรวจประเมินผลงานผู้เสนอขอรับรางวัลจากหน่วยงานของคุรุสภา

๓. ควรคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่จะเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ ที่มีความสนใจในการเสนอขอรับรางวัลคุรุสภาให้เป็นกลุ่มเป้าหมาย

๔. ผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshops) ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะขยายความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์การเสนอขอรับรางวัล “คุรุสภา” ให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาในสังกัดได้เป็นอย่างดี