

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“.....ถ้าครูไม่ห่วงประโยชน์ที่ควรจะห่วง หันไปห่วงอำนาจ ห่วงตำแหน่ง ห่วงสิทธิและห่วงรายได้กันมากๆ เข้าแล้ว จะเอาจิตใจที่โชนมาห่วงความรู้ ความดี ความเจริญของเด็ก ความห่วงในสิ่งเหล่านั้นก็จะค่อยๆ บั่นทอนทำลาย ความเป็นครูไปจนหมดสิ้น จะไม่มีอะไรดีเหลือไว้พอที่ตัวเองจะภาคภูมิใจหรือ ผูกใจใครไว้ได้ ความเป็นครูก็จะมีค่าเหลืออยู่อีกต่อไป.....”

พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานแก่ครูอาวุโส ในโอกาสเข้าเฝ้า ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2521 (อ้างถึงในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2539) ข้อความข้างต้น เป็นการชี้ให้เห็นถึงคุณค่าความสำคัญของความเป็นครูและความตระหนักของครูที่ต้องมีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและต่ออาชีพ เพราะอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ ดังพระบรมราโชวาทของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (อ้างถึงในธีรนนต์ ไกรนิธิสม, 2542 : 4) ความว่า

“อาชีพครูถือว่าสำคัญอย่างยิ่ง เพราะครูมีบทบาทในการพัฒนาประเทศให้เจริญ มั่นคง และก่อนที่จะพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญได้นั้น จะต้องพัฒนาคน ซึ่งได้แก่ เยาวชนของชาติเสียก่อน เพื่อให้เยาวชนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณค่าสมบูรณ์ ทุกด้าน จึงสามารถช่วยกันสร้างความเจริญให้แก่ชาติต่อไปได้”

ในการพัฒนาประเทศซึ่งเน้นความสำคัญของการพัฒนาประชาชนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ และเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนาจำเป็นต้องอาศัยการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาดังที่เอกวิทย์ ณ ถลาง (อ้างถึงในสวัสดิ์ นิเทศวิทย์, 2527 :4- 5) ได้กล่าวไว้ว่า

“การศึกษาถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการแรกของการพัฒนา ก็เพราะ โดยธรรมชาติ และโดยกำเนิดของมนุษย์ถึงจะยากดีมีจนอย่างไรก็มีสิ่งประเสริฐที่สุดติดตัวมา สิ่งประเสริฐนี้ก็คือสติปัญญา เมื่อทุกคนได้พัฒนาสติปัญญา อันเป็นเพียงศักยภาพที่แอบแฝงอยู่ในตัวให้เป็นความรู้ ความสามารถที่แท้จริง ขึ้นมาได้ การดำรงชีวิตทั้งในส่วนตนและส่วนรวมก็ย่อมจะดีขึ้นเป็นแน่ ทำนอง สุภาษิตสุนทรภู่ที่เราได้ยินได้ฟังกันอยู่เสมอ คือ มีวิชาอยู่กับตัวกลัวอะไร ชีวิตไม่ปลดปลงคงได้ดี ด้วยเหตุนี้เราจึงพูดได้อย่างเต็มปากว่า การปลดปล่อย ใ้บุคคลและสังคมให้พ้นจากวัฏจักรของความด้อยพัฒนา มีแสงสว่างอยู่ที่ ศักยภาพของคนซึ่งมีการศึกษาเท่านั้นที่จะบันดาลให้ศักยภาพนั้นเจริญขึ้น เป็นความรู้ความสามารถที่ใช้การได้”

อย่างไรก็ตามในการพัฒนาคนโดยการให้ศึกษานั้น การศึกษาจะดีมีคุณภาพและส่งผลไปสู่การพัฒนาทุกด้านนั้น ย่อมต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนนานาประการทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของแต่ละประเทศที่แตกต่างกัน แต่เมื่อได้พิจารณาโดยถ่องแท้ว่า ในบรรดาปัจจัยสนับสนุนนั้นอะไรคือปัจจัยที่สำคัญที่สุด ผู้รู้และนักการศึกษาทั้งหลายมีความเห็นว่า ครูคือปัจจัยที่สำคัญยิ่ง กล่าวคือ ถึงแม้ปัจจัยอื่นๆเพียบพร้อมและดีหมดทุกด้านแล้วก็ตาม ถ้าครูไม่มีคุณภาพเพียงอย่างเดียว สิ่งที่เราคาดหวังไว้ทั้งหมดจะประสบกับความล้มเหลวอย่างสิ้นเชิง ดังนั้น ถ้าจะพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ สิ่งที่จะต้องพัฒนาอย่างจริงจังอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องก็คือ การพัฒนาครู (วีระ บำรุงรักษา, 2536 : 10) และพรนิภา ลิ้มปวยออม (2542 : 7) ก็ได้กล่าวว่าการศึกษานั้นเป็นเครื่องมืออันสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และยอมรับกันทั่วไปว่า “ครู” เป็นทรัพยากรบุคคลหลักที่มีหน้าที่จัดการศึกษาโดยตรง ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลให้มีการพัฒนาประเทศในแนวกว้าง ดังนั้น “ครู” จึงเป็นเป้าหมายแรกของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่กระแสการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่า สังคมยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีกระแสแพร่หลายไปทั่วทุกมุมโลกอย่างไร้พรมแดน ทำให้สรรพสิ่งต่างๆแพร่กระจายไปอย่างรวดเร็วและทั่วถึง

งานครูเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับสติปัญญา ความรอบรู้เฉพาะสิ่ง (เนื้อหาที่จะสอน) มีการเตรียมตัว เช่น ฝึกหัดครูและเตรียมการสอน มีความเจริญก้าวหน้า (มีการเปลี่ยนแปลงความรู้เทคนิควิธี) ซึ่งต้องการ การติดตามและการศึกษาค้นคว้า เป็นกิจกรรมที่ต้องใช้เวลาเต็มเวลา (การเตรียมสอน การสอน การตรวจงาน การวัดผล การตรวจสอบ การค้นคว้า) เป็นกิจกรรมที่ต้องได้มาตรฐานทางการศึกษา เป็นงานบริการนักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชน และประเทศ (เป็นงานพัฒนาคน) และสุดท้ายเป็นกิจกรรมที่มีองค์การ (เช่น ครูสภา) หรือสถาบันรับรองงานครูจึงเป็นวิชาชีพ (มิใช่อาชีพ) ที่ต้องการคนที่มีความรู้ (มีปัญญา) และมีทักษะ (การสอน) (อุทุมพร จามรมาน, 2537: 2-3) ดังนั้นครูจึงเป็นหัวใจของการพัฒนาความก้าวหน้าวิชาชีพครูสู่ความเป็นมาตรฐานให้เป็นที่ยอมรับและไว้วางใจ น่าเชื่อถือ ของทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ

วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ วิชาชีพครูต้องเกี่ยวข้องกับ 3 ระบบคือ ระบบผลิตครู ระบบการใช้ครู และระบบการพัฒนาครู ในปัจจุบันการผลิตครูได้มีการพัฒนาไปมากจนเป็นที่ยอมรับกันได้ในระดับหนึ่ง การใช้ครูก็ได้มีการปรับปรุงพัฒนาให้เป็นระบบมากขึ้นกว่าในอดีต แต่สำหรับระบบการพัฒนาครูยังไม่ได้กระทำกันอย่างจริงจัง โดยอ้างว่าขาดงบประมาณ ไม่มีเวลา ทำได้ครั้งละเล็กน้อย (พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง, 2535: 32)

ในขณะเดียวกัน วีระ บำรุงรักษา (2536: 10) ก็ได้แสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ครูไทยซึ่งขณะนี้ส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาถึงขั้นปริญญาตรีแล้วก็ตาม ในระดับหนึ่งก็ถือว่าเป็นครูที่มีความสามารถไม่ด้อยกว่าครูในประเทศอื่นๆ แต่หลังจากจบจากการศึกษาในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยแล้ว ส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการฝึกฝนอบรมหรือพัฒนาเพิ่มเติมอีกเลย

นอกจากนั้นจากผลการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานการสอน ได้องค์ประกอบสำคัญในการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานการสอน จำนวน 9 องค์ประกอบ ซึ่งสามารถอธิบายความ แปรปรวนร่วมได้ร้อยละ 53.05 ทั้งนี้คุณลักษณะความเป็นครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันดับที่ 1 ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมได้ร้อยละ 30.41 โดยการไต่หาคำความรู้เพิ่มเติมและพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ เป็นรายการพฤติกรรมหนึ่งในคุณลักษณะความเป็นครู (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2537 : 195-196) และผลจากการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการศึกษา ขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครูผู้สอนยังมีปัญหาในระดับมากในเรื่อง ครูสอน ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา การขาดแคลนครูบางสาขาวิชา ครูขาดขวัญและกำลังใจ ครูมีหนี้สิน และยังมีปัญหาปานกลางในเรื่อง ครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูไม่สามารถพัฒนา หลักสูตรตามความต้องการของท้องถิ่น จำนวนครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนมีน้อยกว่าจำนวนครูที่มีอยู่ จริง (ตาม จ. 18) ครูมีความรู้และประสบการณ์น้อยในการออกข้อสอบ การวัดและประเมินผล ครูไม่สามารถสอนให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร และครูสอนไม่เต็มที่ (เวลา ขีดความสามารถ หลักสูตร) นอกจากนี้ผลการวิจัยดังกล่าวยังพบว่า ผู้บริหารไม่มีการนิเทศภายในที่เป็น ระบบและมีประสิทธิภาพ ส่วนปัญหาด้านศึกษานิเทศก์ยังมีปัญหาระดับปานกลางในเรื่อง ไม่สามารถนิเทศได้ตามแผนหรือปฏิทินการนิเทศ จำนวนศึกษานิเทศก์มีไม่เพียงพอกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ ศึกษานิเทศก์ขาดเทคนิคการนิเทศและติดตามที่ดี ขาดความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์ วิจัยและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนจึงไม่สามารถให้ความกระจ่างแก่ครู ได้และขาดการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและเป็นระบบ ทำให้ไม่สามารถใช้ข้อมูลได้ตามที่ ต้องการ ศึกษานิเทศก์ไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ และคณะ, 2541: 64, 68 และ 80)

แนวทางในการแก้ปัญหาทางหนึ่งนั้น ประเวศ วะสี (2538) ได้กล่าวว่า ปัญหาของมนุษย์ สังคม และสิ่งแวดล้อม สลับซับซ้อนและยากเกินกว่าที่จะมีใครคนใดคนหนึ่ง หรือพวกใดพวกหนึ่ง จะมาแก้ไขอะไรได้มากมายและยั่งยืน นอกจากประชาชนทั้งหมดจะมีสติปัญญาสูง และมีส่วนร่วม อย่างถูกต้อง การศึกษาที่ถูกต้องของคนทั้งหมดจึงเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนา และการมีครูดีเป็นแนวทางการพัฒนาการศึกษาที่สำคัญที่สุด ซึ่งครูดี คือ บุคคลที่มีความเป็นผู้นำ คือ มีปัญญาและมีความสามารถ ทำให้มนุษย์เปลี่ยนแปลงไปสู่ความดีงาม ครูดีเป็นตัวกระตุ้นหรือ คาทาลิสต์ที่ทำให้ความดีงามเกิดขึ้น ครูคือเมล็ดพันธุ์แห่งความดีงาม บ้านเมืองจะเจริญมิได้ ถ้าไม่แสวงหาและยกย่องครูดี ถ้าสังคมใดครูเสื่อมจากสภาพความเป็นกัลยาณมิตร และความเป็น ปุชนียบบุคคล สังคมนั้นพึงซึ่งหายนภัย ทั้งนี้จุดสำคัญเกี่ยวกับครู คือ ครูจะต้องเรียน มิใช่สอน อย่างเดียว ถ้าครูสอนอย่างเดียว จะเกิดปัญหาตามมามากมาย แต่ถ้าครูเป็นผู้เรียนรู้ด้วย ในขณะเดียวกันจะเกิดปาฏิหาริย์อันยิ่งใหญ่ในการศึกษาไทย” (ประเวศ วะสี, 2538 ก-ข)

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ได้เสนอมาตรการ และแนวทางการจัดการศึกษาในด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ดังนี้ (1) ปฏิรูประบบการศึกษาและพัฒนาครูให้ครูมีศักยภาพ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นสุข รวมทั้งพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงเป็นที่ยอมรับในสังคม (2) ให้มีการพัฒนาครูประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ครูอย่างน้อยในทุก ๆ 5 ปี (3) สนับสนุนและให้ทุนการศึกษาดูงานแก่ครูช่าง เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง (4) อบรมและพัฒนาครูประจำการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ด้วยการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ม.ป.ป. : 13-53) ซึ่งแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ.2539-2550)ในด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ 3 ให้ครูทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในรูปแบบต่างๆอย่างต่อเนื่องทั่วถึงและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี โดยในทุก 2 ปี ต้องผ่านการอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง ทั้งการอบรมของสถาบันอื่นๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชนที่มีวุฒิบัตรรับรอง ตลอดจนการอบรมทางไกล การเข้าประชุม สัมมนาและการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ ให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่และให้ผู้บังคับบัญชา พิจารณาเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานครูด้วย (สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ, 2538: 6) รวมทั้งในเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ.2537 มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ซึ่งหมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่องค์การหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนาและการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน (กองวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2538: 1)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในหมวดที่ 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง และมาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครูและผู้บริหารการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 26-27)

จากสภาพปัญหาด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและจากแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ตลอดจนแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ.2539-2550) และเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ.2537 รวมทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ตลอดจนผลการวิจัยที่พบว่าคุณลักษณะความเป็นครู เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานการสอนตามที่นำเสนอมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูตามความจำเป็นและเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ เป็นเรื่องสำคัญ และได้มีการกำหนดเป็นมาตรฐานหนึ่งในด้านกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาข้าราชการครูให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ อันเป็นการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นที่น่าเชื่อถือของผู้รับบริการต่อไป

ปัจจุบันผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูมีกระจายอยู่ตามสถาบันการศึกษาและหน่วยงานต่างๆ การได้มีการสำรวจและรวบรวมข้อมูลผลงานวิจัย เพื่อการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลงานการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู จะช่วยให้มีความเข้าใจสภาพของการพัฒนาข้าราชการครูไทยตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน และเป็นการพัฒนาองค์ความรู้จากงานวิจัยเพื่อเป็นฐานข้อมูลและสารสนเทศ รวมทั้งองค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยตรงต่อครู และใช้ในการวางแผนงานการพัฒนาข้าราชการครู การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา ตลอดจนเพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนงานวิจัย และการดำเนินงานด้านการพัฒนาข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือสนใจ อันจะนำไปสู่การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครูสู่ความเป็นมาตรฐานสากลต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการรวบรวมผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2.1 เพื่อวิเคราะห์ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูจำแนกตามลักษณะทั่วไปและตามระเบียบวิธีวิจัย

1.2.2 เพื่อสังเคราะห์ผลงานวิจัยการพัฒนาข้าราชการครูตามข้อค้นพบและข้อเสนอแนะของงานวิจัย จำแนกตามกรอบแนวคิดของการวิจัย 3 เรื่องดังนี้

- 1) สภาพ ปัญหา และความต้องการของข้าราชการครู
- 2) ลักษณะของครูที่ดี และ
- 3) วิธีการพัฒนาข้าราชการครู

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ เป็นการสังเคราะห์ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู เท่านั้น โดยผลงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ได้รวบรวมจากรายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ งานวิจัย และบทความวิจัยจากห้องสมุดของสถาบันการศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และการพัฒนาข้าราชการครู รวมทั้งสภาวิจัยแห่งชาติ และหอสมุดแห่งชาติ รวมผลงานวิจัย ที่รวบรวมเพื่อการสังเคราะห์ได้จำนวน 252 เรื่อง

1.4 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1.4.1 ผลงานวิจัยการพัฒนาข้าราชการครู หมายถึง รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ งานวิจัย และบทความวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการครู ซึ่งประกอบด้วย เรื่องที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาของข้าราชการครู ลักษณะของครูที่ดี และวิธีการพัฒนาข้าราชการครู

1.4.1.1 สภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาของข้าราชการครู หมายถึง ผลงานวิจัยที่ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการพัฒนาครู และความต้องการในการพัฒนาของครู ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพในการทำงานของครู ทักษะคติต่อการพัฒนาของครู การสนับสนุนจากผู้บริหาร/หน่วยบริหารการศึกษา กระบวนการและกิจกรรมพัฒนาครู และการบริหารงานบุคคล

1.4.1.2 ลักษณะของครูที่ดี หมายถึง ผลงานวิจัยที่ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับ ข้าราชการครู ในสิ่งที่เป็นคุณลักษณะของครูที่ดี คือ ความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณธรรม และบุคลิกภาพ

1.4.1.3 วิธีการพัฒนาครู หมายถึง ผลงานวิจัยที่ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับวิธีการ หรือกิจกรรมต่างๆที่ข้าราชการครูใช้ในการพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาตนเองของครู การได้รับการนิเทศและติดตามผล การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพต่างๆของครู การปรับปรุงงานบริหารบุคคล และ หน่วยบริหารการศึกษาช่วยด้วยการจัดโครงการต่างๆ

1.4.2 ข้าราชการครู หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่สอนและ/หรือบริหารการศึกษา ในสถานศึกษาที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการและเทศบาล

1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.5.1 ผลจากการศึกษาจะเป็นฐานข้อมูลของการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อใช้ในการกำหนด นโยบาย และวางแผนการดำเนินงาน เพื่อการพัฒนาข้าราชการครูและการบริหารบุคลากร

1.5.2 เป็นประโยชน์ต่อการริเริ่มโครงการพัฒนา หรือโครงการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบ หรือกลวิธีในการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆของข้าราชการครู เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ

1.5.3 เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าวิจัย เพื่อการพัฒนาข้าราชการครู และการบริหารงานบุคลากรด้านอื่นๆต่อไป