

บทที่ 2

การทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง “สรุปผลงานวิจัยและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากตำรา บทความ และรายงานการวิจัยทั้งของไทยและต่างประเทศ ซึ่งเป็นการสังเคราะห์องค์ความรู้ของการพัฒนาครูที่หลากหลายจนได้มาสรุปเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

- 1) สภาพปัญหาและความต้องการของครู
- 2) ลักษณะของครูที่ดี
- 3) วิธีการพัฒนาครู
- 4) การสังเคราะห์งานวิจัย
- 5) กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 สภาพปัญหาและความต้องการของครู

2.1.1 สภาพปัญหาในการพัฒนาข้าราชการครู

สภาพปัญหาในการพัฒนาข้าราชการครู สามารถแบ่งออกได้ 4 ด้าน คือ

- 1) สมรรถภาพในการทำงานของครู
- 2) ทักษะต่อการพัฒนา
- 3) การสนับสนุนจากผู้บริหาร/หน่วยบริหารการศึกษา
- 4) กระบวนการและกิจกรรมพัฒนาครู และ
- 5) การบริหารงานบุคคล

ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

2.1.1.1 สมรรถภาพในการทำงานของครู

เท่าที่ผ่านมาได้มีการวิพากษ์วิจารณ์กันว่าครูยังไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ เกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับครูและวิชาชีพครูหลายประการ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาที่ด้อยลง (สิริพร บุญญานันต์, 2538 : 43-44)

พิชัย ไชยสงคราม (2542 : 150) กล่าวว่าประสิทธิภาพในการสอนของครูยังไม่เป็นที่น่าพอใจ เนื่องจากครูยังใช้วิธีการสอนแบบบรรยายเป็นส่วนใหญ่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้คุณภาพการศึกษาตกต่ำลง นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาออกไปไม่สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ไม่สามารถคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาในบางสถานการณ์ได้ ตลอดจนครูไม่ได้ปรับตนเองให้เหมาะกับการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีใหม่ๆที่เพิ่มขึ้นตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับอาร์ สันทรวี (2532 : 146-147) ที่ระบุว่า สภาพปัญหาของครูในปัจจุบันมีประเด็นเด่น ๆ 2 ประการคือ

1) ครูยังไม่สามารถนำทฤษฎีการสอนไปใช้ในชั้นเรียนได้จริง ทั้งนี้ จะเห็นได้จากครุर्मักยืนสอนหน้าชั้น สอนแบบบรรยาย ไม่มีกิจกรรม เช่น ให้นักเรียนทำงานเป็นกลุ่มย่อย ทำงานตามลำพัง หรือการให้นักเรียนได้แสดงออก นอกจากนี้การสอนให้รู้จักคิด ค้นคว้า สร้างสรรค์ ครูก็ยังไม่มีความชำนาญ ครูยังไม่สามารถตั้งคำถามแบบต่างๆที่ให้นักเรียนคิด ครูไม่ฝึกฝนให้นักเรียนศึกษาหาความรู้จากแหล่งต่างๆอย่างมีระบบ เช่น การย่อความ ทำโน้ตสรุปจากการอ่าน ฯลฯ

2) ครูยังไม่สามารถนำทฤษฎีจิตวิทยาการพัฒนาการและแนะแนว ตลอดจนวิธีการวัดผลไปใช้ในการสังเกตเด็ก เข้าใจเด็กและช่วยเหลือเด็กเป็นรายบุคคล ครูยังไม่ยอมรับความแตกต่างของเด็ก และหาทางช่วยเหลือเด็กเป็นรายบุคคล

ในด้านปัญหาเกี่ยวกับครูผู้สอนวิชาชีพที่เรียนมาทางด้านอาชีวศึกษา โสภณา ตาแก้ว (2536 : 37) กล่าวว่าเมื่อครูเหล่านี้เข้ามาเป็นครูอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา การเรียนการสอนวิชาอาชีพจะเน้นทักษะและผลผลิตตามแบบที่เคยได้รับการฝึกและถ่ายทอดกันมา ถนัดเฉพาะงานด้านทักษะวิชาชีพ ไม่ถนัดงานด้านวิชาการ โดยเฉพาะการทำแผนการสอน ใบงาน ใบความรู้ จะไม่ค่อยมีความถนัด

สำหรับปัญหาของผู้บริหารโรงเรียน ดิเรก พรสีมาและคณะ (2541 : 6) รายงานว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถทางการบริหารต่ำ จากข้อมูลทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2539) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีพื้นความรู้ระดับปริญญาตรีและปฏิบัติราชการโดยเฉลี่ย 20-30 ปี มีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอในการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียนยึดความเห็นของตนเองเป็นใหญ่ ให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนต่ำ ไม่ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน การประชุมระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครู และผู้ปกครองส่วนใหญ่เป็นไปในลักษณะของการชี้แจงข้อเท็จจริงมากกว่าการแสวงหาแนวทางแก้ปัญหา ครู ผู้ปกครอง และผู้แทนชุมชนจึงแทบไม่มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ขวัญ และกำลังใจของครูส่วนใหญ่จึงอยู่ในระดับต่ำ

2.1.1.2 ทศนคติต่อการพัฒนา

ทองพูล บุญอึ้ง (2535 : 12) ได้กล่าวถึงปัญหาที่ครูไม่กระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองว่า ท่านอธิบดีกรมวิชาการ (อ.จำเริญ เสกธีระ) เคยกล่าวว่า จุดอ่อนของครูไทยอยู่ที่ไม่นิยมการอ่านหนังสือหรือค้นคว้าและไม่เคยบันทึกข้อมูลไว้ ส่วนงานวิจัยของ กุลประภา (2524) (อ้างถึงในชูชาติ ลิปสุวรรณโชติ, 2533 : 41) เรื่องการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพฯ โดยศึกษาจากผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอน พบว่า ขาดการสนใจอย่างจริงจังทั้งของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาที่ผู้บริหารโรงเรียนไม่สนใจพัฒนาตนเองนั้น ทองพูล บุญอึ้ง (2535 : 6) กล่าวว่า เพราะเส้นทางก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนขึ้นกับอำนาจสั่งการของนักการเมือง

ดังนั้น แทนที่ผู้บริหารโรงเรียนจะสนใจพัฒนาตนเองเพื่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาและบริการทางการศึกษาของโรงเรียน กลับเสียเวลาไปกับการประจบหรือทำงานให้หนักการเมือง

ส่วนปัญหาของครูในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองนั้น พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2535 : 29) กล่าวว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ได้มองเห็นและยอมรับความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาของตนเองหรือหน่วยงาน แต่กลับมองไปว่าตนมีข้อบกพร่องหรือมีความผิดจึงต้องไปเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา ทำให้ขาดความสนใจที่จะขวนขวายหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ในระหว่างฝึกอบรมและพัฒนา ยิ่งไปกว่านั้นยังมีเจตคติในทางลบต่อการฝึกอบรมและพัฒนาด้วย เพราะคิดว่าไม่จำเป็นและไม่มีประโยชน์ต่อตนเองและการปฏิบัติงานประจำ จึงมีปฏิกิริยาต่อต้านหรืออารมณ์ฉุนเฉียว และไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ที่จัดไว้ในกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนา

นฤมล บุณนิม (2542 : 13-14) ได้เสนอแนะการพัฒนาครูประจำการในภาวะการทำงานปกติ แต่ก็กล่าวว่า มีจุดอ่อนคือ

1) ครูไม่รู้และไม่ตระหนักในจุดอ่อนด้อยของตน จึงทำให้ไม่รู้ว่า จะพัฒนาด้านใด

2) ครูไทยไม่ชอบการประเมิน ไม่ว่าจะเป็นการประเมินตนเองหรือประเมินผู้อื่น และไม่ยอมรับผลการประเมินที่ดีค่าของตนต่ำกว่าที่คาดว่าจะได้รับ

นอกจากนี้ทองพูล บุญอึ้ง (2535 : 44-48) กล่าวว่า ครูรู้สึกว่าการจัดทำผลงานวิชาการเป็นเรื่องยากและน่าเบื่อ ผลงานดังกล่าว เช่น เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน งานวิจัยในชั้นเรียน ตำรา และหนังสือ สื่อการสอน และผลงานทางวิชาการอื่นๆ

2.1.1.3 การสนับสนุนจากผู้บริหาร/หน่วยบริหารการศึกษา

สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับชาติ (2540) ได้ระบุว่า รัฐลงทุนเพื่อการผลิตครูต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยในการผลิตบัณฑิตสาขาต่างๆ มีหลักฐานชัดเจนว่ารัฐลงทุนเพื่อการผลิตครูต่ำกว่าวิชาชีพอื่น ๆ มาก (อ้างถึงในดิเรก พรสีมา และคณะ, 2541 : 2) ซึ่งส่งผลให้สถาบันผลิตครูส่วนใหญ่ขาดงบดำเนินการเพื่อพัฒนาคณาจารย์

ส่วนวีระ บำรุงรักษ์ (2536 : 10) กล่าวว่า การพัฒนาครูมีปัญหาขาดแคลนงบประมาณที่จะใช้ในการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนาครู ในทำนองเดียวกัน พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2535 : 29) กล่าวว่า การจัดการฝึกอบรมและพัฒนาครูมักไม่ได้กระทำต่อเนื่องไปตลอดเวลา ทำเป็นครั้งคราวแล้วก็เลิกกันไปตามกระแสนโยบายและเงินงบประมาณที่มีโดยขาดความต่อเนื่อง

ในด้านแหล่งความรู้และอุปกรณ์ที่ช่วยในการพัฒนาครูนั้น พิชัย ไชยสงคราม (2542 : 151) กล่าวว่า การสนับสนุนครูประจำการมีน้อยมากทั้งในด้านวิชาการและเครื่องอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น แหล่งความรู้ที่ทันสมัยในการค้นคว้าหาความรู้ อุปกรณ์การสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นพมาศ วงศ์โสภาก

(2524) (อ้างถึงในชูชาติ ลิปิสวรรณโชติ, 2533 : 41) ซึ่งศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8 พบว่า ห้องสมุดโรงเรียนขาดแคลนหนังสือ วารสาร คู่มือทางการศึกษาสำหรับครูอาจารย์

ส่วนด้านการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนนั้น ดิเรก พรสีมา และคณะ (2541 : 7) กล่าวว่าขาดสถาบันพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนระดับมืออาชีพ

นอกจากนี้ยังขาดการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะครูที่ดีในโรงเรียนประถมศึกษา รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณเพื่อการสนับสนุนส่งเสริมการวิจัยมีจำกัด (มนตรี อื้อเทียน, 2531 : 142)

พิชัย ไชยสงคราม (2542 : 150-151) พูดถึงปัญหาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของครูว่า ไม่มีองค์กรใดปกป้องสิทธิของครูได้อย่างจริงจังแม้แต่ครูสภาก็ตามยังไม่ได้เป็นตัวแทนครูอย่างแท้จริง ส่วนวิจิตร จันทรากุล (อ้างถึงใน จรูญ มลิพันธ์ และคณะ, 2535 : 10) กล่าวว่าองค์กรวิชาชีพครูซึ่งมีหน้าที่ให้เกิดกับครูทุกคนในเรื่องของสวัสดิการ สวัสดิภาพและการพัฒนาทางวิชาการ ซึ่งขณะนี้ครูอยู่เป็นจำนวนมากและกระจายทั่วประเทศ แต่การดำเนินงานที่กระทำอยู่ในเวลานี้ ครูสภามีฐานะเป็นกรม แต่เวลาทำงานในส่วนภูมิภาคนั้นมอบงานให้กับคณะกรรมการครูสภาจังหวัด ครูสภาอำเภอ ซึ่งคนเหล่านี้เป็นกรรมการที่มีงานประจำอยู่แล้ว การที่จะช่วยทำงานให้เกิดประโยชน์แก่ครูนั้นทำได้น้อย เท่าที่เห็นในต่างจังหวัดมีอยู่งานเดียวคืองานประชุมแจ้งว่าเดือนนี้มีคนตายกี่คน ชพค. ชพส. เก็บคนละเท่าไร ส่วนอื่น ๆ นั้นมีบ้างแต่น้อยมาก

2.1.1.4 กระบวนการและกิจกรรมพัฒนาครู

สุจิตรา พัฒนะภูมิ (2542 : 7) กล่าวว่าการพัฒนาครูในขณะประกอบวิชาชีพครูยังไม่เข้มแข็ง

นฤมล บุณนิม (2542 : 13,42) พูดถึงปัญหาในการพัฒนาครูประจำการว่า ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานไม่อาจเป็นที่เล็งและผู้นิเทศก์ที่สามารถแนะนำแนวทางการพัฒนางานหรือพัฒนาคนได้ นอกจากนั้นยังได้กล่าวถึงว่า ในอดีตที่ผ่านมาการพัฒนาครูประจำการมักเป็นการฝึกรอบรมในลักษณะที่ครูเป็นผู้ถูกกระทำ (passive) มากกว่าเป็นผู้กระทำ (active) ส่วนใหญ่เป็นการรวมกลุ่มครูเพื่อฟังคำบรรยายหรืออภิปรายของวิทยากร...หลังการอบรมแล้วครูก็กลับสู่สภาพเดิมทั้งในด้านความรู้ ทักษะการทำงาน และนิสัยในการทำงาน การฝึกรอบรมในลักษณะที่ครูเป็นผู้ถูกกระทำจึงไม่ได้ทำให้ครูพัฒนาอย่างถาวรยั่งยืนเลย

ส่วนพลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2535 : 28-29) ได้ระบุว่ากระบวนการฝึกรอบรมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรประจำการของกรมการฝึกหัดครูมีปัญหาหลายประการไม่ว่าจะเป็นในด้าน 1) นโยบายการฝึกรอบรม 2) การกำหนดความต้องการจำเป็นในการฝึกรอบรม 3) หลักสูตรการฝึกรอบรม 4) รูปแบบและกระบวนการฝึกรอบรม และ 5) การประเมินผลและติดตามผลการฝึกรอบรม ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องจากการที่ผู้จัดการฝึกรอบรมมักดำเนินการ

โดยใช้ความเคยชินในการปฏิบัติงานแบบเดิมตามที่เคยทำกันมา ขาดการนำข้อมูลเชิงประจักษ์จากงานวิจัยมาสนับสนุนหรือชี้แนวทางการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้เป็นระบบ มีมาตรฐาน และมีประสิทธิภาพมากขึ้น และปัญหาจากหน่วยงานผู้ส่งครูเข้ารับการฝึกอบรมไม่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรม คิดว่าเป็นการเสียเวลา เสียเงินงบประมาณและให้ผลไม่คุ้มค่า ซึ่งความเห็นดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของนพมาศ วงศ์โสภ (2524) (อ้างถึงในชูชาติ ลิปิสุวรรณ์โชติ, 2533 : 41) เรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8 พบว่าปัญหาส่วนใหญ่คือโรงเรียนไม่มีการประเมินผลกิจกรรมพัฒนาครู-อาจารย์ ไม่ได้สำรวจปัญหาของครู-อาจารย์ เพื่อหาวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมแก่ครู-อาจารย์ และยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของมยุรี พลากร (2533) (อ้างถึงในชูชาติ ลิปิสุวรรณ์โชติ, 2533 : 40) เรื่องโครงการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า และพบว่าผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร นอกจากนี้ยังขาดบุคลากรที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรมอีกด้วย

ในด้านปัญหาเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูนั้น (ชูชาติ ลิปิสุวรรณ์โชติ, 2533 : 39-43) ได้รายงานจากผลงานวิจัยต่าง ๆ ดังนี้

งานวิจัยของดิษพงษ์ วิเศษไชยศรี (2527) เรื่องงานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา พบว่ากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรมีอยู่ในระดับน้อย คือ การสนับสนุนบุคลากรไปศึกษาต่อในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย การจัดการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ให้เข้าใจนโยบาย ระเบียบข้อบังคับและภาระหน้าที่รับผิดชอบ การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ การติดตามผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากร การจัดให้บุคลากรใหม่ได้เรียนรู้การทำงานภายใต้การแนะนำของผู้มีประสบการณ์มาแล้ว การจัดฝึกอบรมประชุมทางวิชาการและสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร และการจัดผู้ช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษาเมื่อประสบปัญหาทางด้านการทำงาน

งานวิจัยของ ชนัดดา เหมือนแก้ว (2528) เรื่องกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ : กรณีศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ พบว่ากิจกรรมการพัฒนาที่ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย มีหลายประการสอดคล้องกับงานวิจัยของดิษพงษ์ วิเศษไชยศรี นอกจากนั้นยังมีกิจกรรมอีกหลายกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย คือ การวิจัย การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และการสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ส่วนกิจกรรมที่ปฏิบัติน้อยที่สุดได้แก่การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ

ส่วนงานวิจัยของสุตใจ ไสสุก (2522) เรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่ากิจกรรมที่ปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ การไปเยี่ยมเยียนดูการสอนของอาจารย์ในสถาบันอื่นที่สอนในระดับเดียวกัน การจัดทำหนังสือ วารสาร หรือ จุลสาร สำหรับนักเรียน

2.1.1.5 การบริหารงานบุคคล

ดิเรก พรสีมาและคณะ (2541 : 5,6,12) รายงานว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ข้าราชการครูเป็นจำนวนมากไม่ใส่ใจกับจรรยาบรรณและวินัยข้าราชการครู มีการฝ่าฝืนวินัยและประพฤติตนผิดจรรยาบรรณครูให้เห็นอยู่บ่อย ๆ...การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบันดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาซึ่งเปลี่ยนแปลงบ่อย ผู้ใกล้ชิดและได้รับผลจากการปฏิบัติงานของครูโดยตรง เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน รวมทั้งเพื่อนครูไม่มีส่วนในการประเมินครู และผลการประเมินก็ไม่มี ความหมายในทางให้คุณและให้โทษต่อครูมากนัก ระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลจึงยังไม่ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาครูและพัฒนาการศึกษา... ในส่วนของผู้บริหารการศึกษาก็มีปัญหาขาดระบบการตรวจสอบและประเมินที่มีประสิทธิผล ปัญหาคล้ายกับของครู ผู้บริหารส่วนใหญ่คิดว่า การตรวจสอบและประเมินคือการจับผิด หรือเพื่อเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง การประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานมีค่อนข้างจำกัด

สุจิตรา พัฒนะภูมิ (2542 : 7) กล่าวว่า การประเมินผลงานครูในระบบราชการยังไม่เข้มแข็ง...การใช้ระบบใบประกอบวิชาชีพครู การใช้สัญญาจ้างครูที่มีกำหนดอายุ การจ้างหรือการจดทะเบียนครูเป็นเครื่องมือที่จะช่วยสร้างความมั่นใจในวิชาชีพครู แต่เครื่องมือเหล่านี้มักจะมุ่งการติดตามประเมินคุณภาพครูเป็นหลัก ส่วนการพัฒนาคุณภาพครูมักจะไม่น่ารวมอยู่หรือเกี่ยวข้องโดยตรง บ่อยครั้งที่เครื่องมือเหล่านี้ไม่ก่อให้เกิดผลในการเพิ่มคุณภาพครู เพราะไม่มีระบบค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กับคุณภาพครูซึ่งเป็นสิ่งจูงใจ และเร่งเร้าให้ครูยอมรับเครื่องมือเหล่านี้ ซึ่งความเห็นเหล่านี้สอดคล้องกับธมล บุณนิม (2542 : 14) ที่กล่าวว่า ระบบบริหารไม่นำผลการพัฒนางานของครูมาใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบและบำเหน็จรางวัลอย่างแท้จริง แต่กลับนำเอาความพึงพอใจด้านอื่น ๆ มาเป็นองค์ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ

นอกจากนี้โกสินทร์ วรเศรษฐสิงห์ (2535 : 25) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีปัญหาเกี่ยวกับข้าราชการครู บางรายได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงตามความสามารถที่เขา มีอยู่ เช่น ครูที่เรียนจบหลักสูตรภาษาไทย แต่ได้รับมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งครูสายสนับสนุนการสอนด้านทะเบียนและวัดผล หรือครูสายสนับสนุนการสอนซึ่งมิได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่การสอน ทำให้เกิดปัญหาในการขอเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

ส่วนพิชัย ไชยสงคราม (2542 : 150-151) ได้เสนอว่า ปัญหาของจริยธรรมครูที่เสื่อมลงนั้นเนื่องมาจากปัจจัยต่าง ๆ คือ

1) ภาวะเศรษฐกิจและขวัญในการทำงานของครูไม่ดีพอ เนื่องมาจากมีรายได้ต่ำจึงไม่สามารถทุ่มเทเวลาทั้งหมดให้กับ การสอนได้ และไม่มีบริการทางด้านสวัสดิการดีพอ

2) ระบบการควบคุมและส่งเสริมวิชาชีพครู ไม่มีเกณฑ์ที่จะตรวจสอบสมรรถภาพการปฏิบัติงานของครูหรือตรวจสอบคุณภาพอย่างแท้จริง มีแต่เกณฑ์ที่จะวัดหรือตรวจสอบในด้านปริมาณมากกว่า

2.1.2 ความต้องการในการพัฒนาของข้าราชการครู

มีงานวิจัยเกี่ยวข้องกับความต้องการของครูอาจารย์ซึ่ง ชูชาติ ลิปิสุวรรณ์โชติ (2533 : 41-47) ได้สรุปไว้ดังนี้

งานวิจัยของอรพินทร์ กุลประภา (2524) เรื่อง “การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยศึกษาจากกลุ่มผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการสอน พบว่าทั้งสองกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ควรมีการสนับสนุนและพัฒนางานมากที่สุด ในงานด้านต่าง ๆ เหล่านี้คือ ด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อและการสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

งานวิจัยของแพรวพราย รัตน์ดีลกพาณิชย์ (2529) เรื่อง “สภาพและความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์” พบว่า ในด้านส่งเสริมวิทยฐานะของบุคลากรผู้บริหารและอาจารย์โดยส่วนรวมต้องการได้รับการพัฒนาในระดับมากทุกกิจกรรม กิจกรรมที่ต้องการได้รับการพัฒนามากที่สุดได้แก่ ส่งเสริมให้คณาจารย์นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการเรียนการสอนแก่บุคลากรประจำการ...ส่วนด้านให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ผู้บริหารและอาจารย์โดยส่วนรวมต้องการได้รับการพัฒนาในระดับมากทุกกิจกรรม กิจกรรมที่ต้องการได้รับการพัฒนามากที่สุดได้แก่ จัดให้อาจารย์ไปฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเป็นผู้ให้การอบรมในฐานะวิทยากร

ส่วนในต่างประเทศงานวิจัยของ Schewe (1987) เรื่อง “รูปแบบการจัดโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพสำหรับผู้อำนวยการโรงเรียน K-12” พบว่าผู้อำนวยการจำนวน 24 คน และผู้ช่วยผู้อำนวยการจัดระดับทักษะที่สำคัญเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาวิชาชีพที่อยู่ในระดับสูงได้แก่ การพัฒนาคณะครูด้านวิชาชีพ การประชุมสัมมนากับคณะครู การจัดตามกำหนดความต้องการของโรงเรียนตามให้ทันทิศทางของหลักสูตรการพัฒนาและบริหารโปรแกรมการเรียนการสอน การนำโปรแกรมและการปฏิบัติใหม่ๆ ไปใช้ การมีความรู้ความสามารถในเรื่องวิธีการกลุ่ม การนิเทศแบบคลินิกแก่คณะครู และการติดตามการเรียนการสอนในห้อง

ส่วน Rigden (1997 : 51-53) ได้รายงานผลว่าในปี ค.ศ.1995 the Council for Basic Education ได้ส่งแบบสอบถามไปยังครูจำนวน 1,650 คน เพื่อต้องการที่จะทราบว่า การศึกษาที่เขาได้รับนั้นได้เตรียมตัวสำหรับการสอนได้ดีเพียงใด ครูเกือบทั้งหมดเหล่านี้ เป็นครูที่ได้รับรางวัลต่างๆ มีครูมากกว่า 600 คน ได้ตอบคำถามกลับมาและได้แนะนำสิ่งสำคัญสำหรับการปรับปรุงการเรียนการสอนในวิชาชีพครูเป็นจำนวนมากว่า

- 1) ควรให้ครูทุกคนรู้เนื้อหาของวิชาที่เขาสอน
- 2) สอนครูเกี่ยวกับรูปแบบการสอนในบริบทของเนื้อหาทางวิชาการ
- 3) ให้ครูได้มีโอกาสได้เรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์โดยมีโรงเรียนเป็นฐานที่หลากหลาย

โดยสรุปแล้วสภาพปัญหาในการพัฒนาข้าราชการครูประกอบไปด้วยด้านต่าง ๆ คือ สมรรถภาพในการทำงานของครู ทักษะของครูต่อการพัฒนา การสนับสนุนจากผู้บริหาร/หน่วยบริหารการศึกษา กระบวนการและกิจกรรมพัฒนาครู และการบริหารงานบุคคล ส่วนความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูนั้น ต้องการให้หน่วยบริหารการศึกษาจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลายเพื่อช่วยในการพัฒนาด้านความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานเป็นหลัก

2.2 ลักษณะของครูที่ดี

จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดี ทำให้พอจะประมวลได้ว่าครูที่ดีควรมีลักษณะที่ดีในด้านต่าง ๆ เหล่านี้คือ

- 1) ความรู้
- 2) ทักษะ
- 3) เจตคติและคุณธรรม
- 4) บุคลิกภาพ

2.2.1 ด้านความรู้

ความรู้นี้จะหมายถึงความรวมถึงความรู้ทางวิชาการ และความรู้ทางวิชาชีพ ในด้านความรู้ทางวิชาการนั้น Hessong and weeks (อ้างถึงใน พิชัย ไชยสงคราม, 2542 : 42) กล่าวว่า ครูควรเป็นผู้มีความรู้หรือความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งได้ศึกษาเล่าเรียนมาเป็นอย่างดี มีความแม่นยำในวิชาการโดยเฉพาะวิชาที่สอนตลอดจนวิชาการอื่น ๆ ตามสมควร ซึ่งสอดคล้องกับมนตรี จุฬาวัดนพล (2542 : 52) ที่กล่าวว่า ครูควรเป็นผู้ที่มีความรู้เป็นสหวิทยาการ รอบรู้วิทยาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน และเป็นผู้ที่มีความรู้วิชาการได้มาตรฐานระดับสากล ส่วนในด้านความรู้ทางวิชาชีพนั้น ชาญชัย อาจินสมาจาร (2538 : 78) กล่าวว่า คือความรอบรู้ของวิชาความเข้าใจในตัวผู้เรียน เข้าใจในหลักการสอน ทักษะในการใช้เทคนิคสำหรับการนำออกปฏิบัติ นอกจากนี้คณะอนุกรรมการส่งเสริมวิชาชีพครูของคุรุสภา (อ้างถึงใน พิชัย ไชยสงคราม, 2542 : 51) ได้กำหนดว่าครูจะต้องมีความรอบรู้ในวิชาชีพของตน เช่น ปรัชญาการศึกษา ประวัติการศึกษา หลักการศึกษา นโยบายการศึกษา แผนและโครงการพัฒนาการศึกษา และจะต้องมีความเชี่ยวชาญในเรื่องหลักสูตร วิธีสอนและวิธีประเมินผลการศึกษาในวิชาหรือกิจการที่ตนรับผิดชอบ นอกจากนี้ครูควรมีความรู้เกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมของตนและของโลก

2.2.2 ด้านทักษะ

ทักษะของครูในที่นี้เกี่ยวกับทักษะของครูในการจัดและพัฒนาการเรียนการสอนตลอดทั้งงานอื่นๆของครู ซึ่งศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ (2542 : 25) ได้กล่าวว่าครูผู้สอนควรมีเทคนิคหรือทักษะในด้านต่าง ๆ ดังนี้คือ 1) การศึกษาศักยภาพของเด็ก 2) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้เหมาะสมกับเด็ก 3) การจัดทำหรือนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาเด็ก 4) การดำเนินการสอน รวมทั้งการวัดผลประเมินผลให้สอดคล้องกับการพัฒนาเด็ก รวมทั้ง

การเก็บและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กเพื่อนำไปรวบรวมและเขียนรายงานการพัฒนาของเด็ก 5) การจัดทำรายงานผลการพัฒนาของเด็ก และ 6) เทคนิคอื่น ๆ ที่นำมาใช้อยู่แล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแนะแนว การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนและวิจัยในชั้นเรียน ส่วนวิจิตร ศรีสะอ้าน (อ้างถึงใน สมคิด ขุนทองนุ่น, 2533 : 30) กล่าวว่าครูควรมีทักษะและความสามารถทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆ การจัดงานกิจกรรมและให้บริการแก่นักเรียน การทำงานด้านธุรการ การแนะแนวนักเรียน การพัฒนาสังคม และในด้าน การพัฒนาตนเอง นอกจากนี้สาโรช บัวศรี (อ้างถึงใน ยนต์ ชุ่มจิต, 2541 : 72) ได้ระบุว่าครูควรเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานโดย 1) ใช้หลักจิตวิทยาแห่งการเรียนรู้ 2) ใช้หลักการเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็ก 3) วางแผนสำหรับการสอนอย่างละเอียดถี่ถ้วน 4) ใช้วิธีสอนแบบต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม 5) ใช้วิธีการวัดผลที่เหมาะสม 6) ใช้แบบทดสอบต่างๆ ให้เกิดประโยชน์ในการเรียนการสอน และ 7) ปกครองชั้นได้อย่างราบรื่น ตลอดจนปฏิบัติงานธุรการสำหรับ สิริพร บุญญานันท์ (2542 : 46) ได้กล่าวถึงการประชุมกลุ่มย่อยของนักการศึกษาในประเทศไทยเรื่อง Reflective teacher and Research ซึ่งผู้ร่วมประชุมได้แสดงความคิดเห็นถึงประโยชน์ของการที่ครูรู้จักทำวิจัยและนำผลการวิจัยไปปรับปรุงการเรียนการสอน ท้ายนี้ Hargreaves (1993 : 83) ได้สรุปว่าครูควรมีทักษะการแสดงออกถึงความใส่ใจในเรื่องพฤติกรรมของครู และพฤติกรรมของนักเรียนที่เหมาะสม

2.2.3 ด้านเจตคติและคุณธรรม

ครูควรเป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อนักเรียนและวิชาชีพ (วิจิตร ศรีสะอ้าน, อ้างถึงใน สมคิด ขุนทองนุ่น, 2533 : 30 ; Weaver II, 1993 : 32) ซึ่งเฉลียว บุรีภักดี และคณะ (อ้างถึงใน พิชัย ไชยสงคราม, 2542 : 49-50) ได้สรุปลักษณะของครูที่ดีเกี่ยวกับการมีเจตคติที่ดีต่อศิษย์และอาชีพดังนี้ ด้านเจตคติที่ดีต่อศิษย์ ครูต้องเป็นผู้เข้าใจถึงความต้องการและความสามารถของนักเรียน ตลอดจนความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านต่างๆ ของนักเรียน รู้จักยอมรับความคิดเห็นของนักเรียนและเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นโดยเปิดเผย พร้อมทั้งจะช่วยเหลือให้นักเรียนได้พัฒนาอย่างเต็มที่ทุกด้านตามศักยภาพของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ครูจะต้องช่วยกระตุ้นให้นักเรียนมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้ มีจิตใจใฝ่รู้ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมออย่างไม่หยุดยั้ง ส่วนด้านเจตคติที่ดีต่ออาชีพนั้น ครูต้องมีศรัทธาต่องานครู สนใจที่จะแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะมาจากนักเรียน เพื่อนครูด้วยกัน ผู้ปกครองหรือผู้บริหารก็ตาม ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ได้รับความสำเร็จอย่างดี นอกจากนี้ครูต้องตั้งใจพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอด้วย

สุพล วังสินธุ์ (2534 : 20) กล่าวว่าในพุทธศาสนายกย่องครูเป็นปูชนียบุคคล... เป็นกัลยาณมิตร เป็นแบบอย่างที่ดีของศิษย์เป็นพ่อแม่คนที่สองของศิษย์ เป็นต้น เมื่อครูได้รับการยกย่องเช่นนี้ ครูจึงจะต้องฝึกอบรม และกระทำตนให้เป็นมนุษย์ที่มีจิตใจสูง หรือมีคุณธรรม ซึ่งครูผู้มีความดีควรมีคุณสมบัติดังนี้

- 1) เป็นผู้มีความพอดี ไม่ขาดไม่เกิน ปฏิบัติตนอยู่ในสายกลางไม่มากไม่น้อย
- 2) เป็นผู้กระทำด้วยเจตนาดี ด้วยความบริสุทธิ์ใจ และทำไปเพื่อสิ่งดีงาม ไม่ใช่ทำด้วยการถูกบังคับหรือด้วยผลประโยชน์ใด ๆ
- 3) เป็นผู้มีเหตุผล พอใจจะได้ปฏิบัติต่อผู้อื่นและเห็นประโยชน์ของผู้อื่นเป็นที่ตั้ง
- 4) เป็นผู้มุ่งศานติสุข หรือความสงบ ไม่ใช่มุ่งความสมบูรณ์พูนสุขเป็นที่ตั้ง
- 5) เป็นผู้มีความพอ รู้จักสละสิทธิ์ทางธรรมชาติเพื่อเห็นแก่ส่วนรวม และปฏิบัติตามข้อผูกพันและหน้าที่ด้วยความเหมาะสมเป็นที่ตั้ง
- 6) เป็นผู้มีนิสัยอันดีงามในการทำหน้าที่ รับผิดชอบต่อหน้าที่ และทำหน้าที่อย่างดีที่สุด
- 7) เป็นผู้ที่สามารถควบคุมแรงกระตุ้น และความอยากต่างๆเอาไว้ได้ด้วยเหตุผล
- 8) เป็นผู้ที่ปฏิบัติตามกฎหรือมาตรการทางจริยธรรมได้เหมาะสมแก่กาลเทศะอยู่เสมอ

2.2.4 ด้านบุคลิกภาพ

จากการประมวลแนวคิดของ Hessong and Weeks ; เฉลียว บุรีภักดี และคณะ ; อีรพงศ์ แก่นอินทร์, นิราศ จันทกรกิจ และสมคิด ธนะเรืองสกุลไทย, (อ้างถึงใน พิชัย ไชยสงคราม, 2542 : 42-43 ,48-51, 53) พอสรุปว่าครูที่ดีนั้นนอกจากที่จะควรมีคุณธรรมต่างๆดังได้กล่าวมาแล้ว ยังควรมีบุคลิกภาพที่ดีต่างๆเช่น

- 1) มีอารมณ์ขัน คือสามารถสอดแทรกความรู้สึกที่ทำให้ขำขันหรือสนุกสนานในการสอน อย่างไรก็ตามการมีอารมณ์ขันของครูจะต้องเป็นไปในทางสร้างสรรค์ก่อให้เกิดค่านิยมที่ดี
- 2) เป็นคนเปิดเผย คือ ไม่ทำตัวลึกลับ เจ้าเล่ห์ หรือหน้าไหว้หลังหลอก ควรเต็มใจเปิดเผยให้ผู้อื่นรับรู้ รู้จักยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเข้าใจการกระทำของตนเองเสมอ
- 3) เป็นคนอดทน มีความเพียรพยายามหรือขยันขันแข็ง นอกจากจะต้องอดทนในหน้าที่การสอนและงานอื่นๆแล้ว ยังต้องอดทนต่อพฤติกรรมต่างๆของนักเรียนด้วย
- 4) มีความเชื่อมั่นในตนเอง คือการกล้าตัดสินใจโดยสามารถเลือกวิธีทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาต่างๆ หรือในการกระทำต่างๆ ครูต้องพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง โดยการสั่งสมประสบการณ์ต่างๆโดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการสอนให้มากที่สุด

5) เป็นผู้แต่งกายเหมาะสม ต้องสุภาพเรียบร้อย และสะอาดอยู่เสมอ ถูกกาลเทศะเหมาะสมกับความเป็นครู

6) มีสุขภาพอนามัยดี ทั้งสุขภาพทางร่างกาย และจิตใจ ซึ่งจะมีผลต่อการประสบความสำเร็จในการทำงาน

7) มีความตรงต่อเวลา เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและนำเคารพให้แก่ครู ควรตรงต่อเวลาในการเข้าสอน ตรวจงานเด็กให้ทันตามกำหนด การทำงานอื่นๆ เช่น การทำบัญชี เรียกชื่อ ทำผลการสอบทำสมุดรายงาน ฯลฯ ให้ทันตามเวลาที่กำหนด

8) เป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ทั้งในเวลาสอนและในการดำเนินชีวิต เพราะนักเรียนจะต้องมีแบบอย่างที่ถูกต้องดีงาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของตน

9) มีความสามารถในการพูด ครูจะต้องพูดและใช้ภาษาอยู่เสมอเพื่ออธิบาย และสั่งสอนนักเรียน ครูจึงต้องสามารถใช้การพูดเป็นสื่อที่จะทำให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนได้ง่าย นอกจากนี้จะต้องออกเสียงให้ถูกต้องชัดเจน เพื่อจะได้เป็นแบบอย่างแก่นักเรียน

10) มีความเป็นผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ซึ่ง พรนิภา ลิ้มพยอมน (2542 : 8-9) ได้กล่าวว่ากระบวนการบริหารจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพครูได้นั้นย่อมต้องการผู้บริหารที่มีคุณภาพ มีทักษะที่เหมาะสม ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาที่ดีจะต้องมีความกล้าหาญในการตัดสินใจรวดเร็ว ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีทักษะที่สำคัญ 3 ประการคือ

1) ทักษะความคิด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาวิชาการ สามารถให้คำแนะนำครู หรือเน้นให้ครูได้มีโอกาสรับแนวคิดการพัฒนา

2) ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ต้องใช้กระบวนการจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์ สร้างความสัมพันธ์และให้ความช่วยเหลือในการทำงานร่วมกันของครู และ Yantis (1996 : 53) ยังกล่าวว่าผู้บริหารที่ฉลาดควรตระหนักและสร้างกลุ่มบุคลากรที่จะทำโครงการความสัมพันธ์กับชุมชนด้วย

3) ทักษะทางเทคนิค ใช้ความรู้ความสามารถและเทคนิคต่างๆ กระตุ้นและยกระดับความสามารถของครู ด้วยการสนับสนุนให้มีการพัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ไปสู่อุปนิสัยปฏิบัติ

โดยสรุปแล้วลักษณะของครูที่ดีจะต้องครอบคลุมถึงลักษณะในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ทางด้านวิชาการและวิชาชีพ ทักษะในการจัดและพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนงานอื่นๆ ของครู มีเจตคติที่ดีต่อนักเรียนและวิชาชีพ รวมทั้งเป็นผู้มีคุณธรรม และมีบุคลิกภาพที่ดีเหมาะสมกับความเป็นครู นอกจากนี้ครูที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนควรมีลักษณะความเป็นผู้นำต่างๆ เป็นพิเศษอีกด้วย

2.3 วิธีการพัฒนาครู

วิธีการพัฒนาครูนี้มีเป้าหมายหลักอยู่ที่ครูผู้สอนในโรงเรียน แต่ก็จะรวมถึงการไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนาอาจารย์ผู้สอนในสถาบันผลิตครู เพราะคุณภาพของอาจารย์ผู้สอนจะมีส่วนสำคัญในการส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนที่จะจบไปเป็นครูด้วย ซึ่งวิธีการต่าง ๆ มีดังนี้

- 1) การพัฒนาด้วยตนเองของครู
- 2) การได้รับการนิเทศและการติดตามผล
- 3) การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพต่าง ๆ ของครู
- 4) การปรับปรุงงานบริหารบุคคล และ
- 5) หน่วยบริหารการศึกษาช่วยด้วยการจัดโครงการต่าง ๆ

จะขอกล่าวถึงรายละเอียดของวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

2.3.1 การพัฒนาด้วยตนเองของครู

การพัฒนาตนเองของครูต้องเริ่มที่การสร้างจิตสำนึกของความเป็นครู ตระหนักในคุณค่าของตนเองในฐานะผู้สร้างอนาคตให้แก่นักเรียน เป็นการสร้างคนให้กับสังคมและประเทศชาติ (ณรงค์ รอดพันธ์, 2542 : 37) ครูผู้มีจิตสำนึกของความเป็นครูจะต้องแสวงหาแนวทางเพิ่มศักยภาพให้กับตนเองโดยการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะวิทยาการความก้าวหน้าและเทคโนโลยีต่าง ๆ (สิริพร บุญญานันต์, 2538 : 48) ครูสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาวิชาชีพของตนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น อ่านจากหนังสือพิมพ์ วารสาร ตำรา ฟังวิทยุ ชมโทรทัศน์ ฯลฯ นอกจากนี้ Crowther (1998 : 75) ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของการที่ครูจะสังเกตการทำงานของเพื่อนร่วมงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอีกด้วย

2.3.2 การได้รับการนิเทศและติดตามผล

การที่ครูได้รับข้อมูลต่าง ๆ จากการนิเทศของผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นการนิเทศภายในโรงเรียนหรือการนิเทศภายนอกโรงเรียน จะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการพัฒนาตนเองได้ ซึ่งสิริพร บุญญานันต์ (2538 : 49-50) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศและติดตามผลว่า

1) การนิเทศการสอนควรจะเป็นหมู่คณะ ก่อตั้งขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ มีความร่วมมือกัน ถือการสังเกตเป็นหลัก ขยายออกไปมากขึ้น สอดคล้องกับวิชาชีพครู เปิดโอกาสเป็นอิสระจากการเมือง ประเมินเปรียบเทียบ นักเรียนและชุมชนควรมีส่วนร่วม เป็นระบบ สม่ำเสมอ โปร่งใสต่อครูผู้สอนและคณะ

2) ศึกษานิเทศก์ควรถูกคัดเลือกโดยถือเกณฑ์ทางด้านวิชาชีพเป็นหลัก (ต้องสอนได้) ต้องได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีสอน ตำราและวิชา ครูใหม่ๆ ต้องได้รับการควบคุมดูแลให้มีบทบาทและหน้าที่ให้ชัดเจน

3) ควรพิจารณาคัดเลือกการนิเทศการสอนในกรณีแบบอย่างที่ดี

4) การนิเทศการสอนและการตรวจติดตาม ต้องได้รับการสนับสนุนโดยตรงจากรัฐบาล

5) นโยบายของรัฐต้องสอดคล้องและยอมรับการเปลี่ยนแปลงในวิชาชีพครู รวมทั้งด้านเนื้อหาและวิธีการ ครูผู้สอนและศึกษานิเทศก์ต้องมีอำนาจในการเปลี่ยนแปลง มิฉะนั้นก็ไม่สามารถประเมินการเรียนการสอนให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

6) ต้องมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ทางการสอน เพื่อยกระดับทักษะทางการสอนและการนิเทศ และเพื่อส่งเสริมการเยี่ยมชมห้องเรียนของศึกษานิเทศก์ด้วย

ส่วนการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น ผู้นิเทศก์อาจเป็นครูใหญ่หรือครูผู้เชี่ยวชาญในด้านวิชาชีพที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ Black and Davern (1998 : 52) ได้เสนอให้โรงเรียนมีการจัดโครงสร้างของกลุ่มครูด้วยวิธีต่างๆ เพื่อให้ครูผู้สอนในกลุ่มเดียวกันได้ช่วยนิเทศซึ่งกันและกัน กลุ่มต่างๆ เหล่านี้ ได้แก่ กลุ่มผู้สอนในระดับชั้นเดียวกัน กลุ่มผู้สอนในห้องเดียวกัน และกลุ่มผู้สอนในระดับชั้นที่ต่อเนื่องกัน (เช่น ตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงประถมศึกษาปีที่ 3) การจัดตั้งกลุ่มเหล่านี้จะเน้นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและจะมีประโยชน์มากเป็นพิเศษสำหรับผู้ที่เป็นครูใหม่ๆ

สัจด์ อุทรานันท์ (2530 : 44-45) ได้กล่าวถึงปัญหาที่ผู้รับการนิเทศบางคนไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือเปลี่ยนแปลงเพียงช่วงหนึ่งเท่านั้น ว่ามาจากสาเหตุดังนี้คือ

- 1) การไม่ได้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่อง
- 2) การไม่ได้รับแรงเสริมกำลังใจจากผู้บริหาร
- 3) สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลง

2.3.3 การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของครู

ครูสามารถเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของครูที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการได้ในหลายรูปแบบ ทั้งการศึกษาต่อ การประชุมสัมมนา ฝึกอบรม การเยี่ยมชมโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ฯลฯ

สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างถึงในทิวา อ่อนนุช, 2537 : 39) ให้ความเห็นว่า... การสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงาน และศึกษาวิธีการทำงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกประเภทหนึ่ง ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

การศึกษาต่อไม่จำเป็นต้องอยู่ในรูปของการลาเรียนของครู การศึกษาทางไกลเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาครูที่มีวุฒิต่ำหรือครูใหม่ อีกทั้งยังช่วยแก้ปัญหาในกรณีที่ขาดแคลนครู (สิริพร บุญญานันต์, 2538 : 46)

การฝึกอบรมครูในระหว่างทำงานหรือที่เรียกว่าการฝึกอบรมครูประจำการเป็นกิจกรรมรูปแบบหนึ่งที่มีการกล่าวถึงมาก เนื่องจากครูสามารถที่จะเลือกเข้าอบรมในเรื่องที่ตรงกับความต้องการของตนเองอย่างแท้จริงโดยใช้เวลาไม่มาก

อำนวย เดชชัยศรี (2542 : 12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการอบรมประจำการว่าช่วยให้ผู้ได้รับการฝึกได้มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และเกิดทักษะจากประสบการณ์ ตลอดจนเกิดเจตคติที่ดีและถูกต้องต่อกิจกรรมต่าง ๆ อันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่มีผลต่อความเจริญขององค์กรตรงตามเป้าหมายของโครงสร้างที่ปรากฏในระบบงานเหล่านั้น

Lakeveld and Nentwig (1996 : 68-70) ได้กล่าวว่านักการศึกษาในหลายประเทศของยุโรปใช้การอบรมประจำการซึ่งมีโรงเรียนเป็นฐาน (School Based Inservice Education) เป็นสิ่งสำคัญในการปรับปรุงการทำงานของครู และมีข้อเสนอแนะสำหรับการจัดอบรมนี้ว่าควรจัดโดยคำนึงถึงโรงเรียนในด้านบริบท ความต้องการ เป้าหมาย การจัดองค์กรและวิธีการ ทรัพยากร และการประเมินผล

นอกจากนี้เขายังกล่าวว่ามีข้อมูลสนับสนุนการพัฒนาของการจัดอบรมประจำการนี้คือ

1) เพิ่มความเอาใจใส่ต่อการอบรมประจำการในการที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการบริการ และเปลี่ยนแปลงโรงเรียน มีผู้จัดการโรงเรียนใช้การอบรมประจำการช่วยครูในการพัฒนาและดำเนินโครงการใหม่ๆเพิ่มขึ้น

2) ควรเปลี่ยนแปลงการอบรมประจำการจากการเน้นเนื้อหาเป็นวิธีการหลักสู่การ จัดองค์กรและการจัดการ เพื่อให้มีเป้าหมายที่กว้างขึ้น จะรวมถึงวิธีการสอน การจัดการในชั้นเรียน การจัดการกับปัญหาต่างๆในการเรียน และการปรับปรุงทักษะในการศึกษา

3) ภาวะเศรษฐกิจเป็นอุปสรรคให้โรงเรียนเกือบทั้งหมดไม่สามารถส่งครูทุกคนเข้าโครงการอบรมประจำการ จึงควรใช้วิธีให้แต่ละโรงเรียน ส่งตัวแทนครู 2-3 คน มาร่วมกิจกรรมฝึกอบรม แล้วค่อยให้ครูเหล่านี้กลับไปทำหน้าที่เป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลงสู่โรงเรียนของตนเอง โดยไปแบ่งปันสิ่งที่เขาได้เรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน

4) ควรเปลี่ยนการอบรมประจำการซึ่งจัดเป็นรายวิชาไปสู่การจัดเป็นกิจกรรมที่หลากหลาย ซึ่งช่วยพัฒนาผู้เข้ารับการพัฒนา

5) ควรเปลี่ยนจาก “รูปแบบสำเร็จรูปภายนอก” มาเป็นจัดรูปแบบเฉพาะตัวขึ้น เพื่อให้เข้ากับความต้องการของโรงเรียน

6) การจัดงบประมาณสำหรับการฝึกอบรม แทนที่จะส่งงบประมาณให้หน่วยอบรมจัดการ ควรส่งงบประมาณให้โรงเรียนไปจัดการ “ซื้อบริการ” ที่เขาต้องการ

7) ควรมีการจัดอบรมผู้ที่จะเป็นผู้อบรมครูด้วย

ส่วนปีที่ป เมธาคุณวุฒิและคณะ (2532 : 203) กล่าวว่า โดยทั่วไปในการจัดการฝึกอบรม ควรจะต้องประกอบด้วย ผู้ดำเนินการ การประเมินความต้องการ การดำเนินงาน ผลผลิต รางวัลหรือสิ่งจูงใจ การประเมินผล และงบประมาณในการจัด ซึ่งควรที่จะจัดแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ ขั้นเตรียมแผน (preplanning) ขั้นวางแผน (planning) ขั้นกำหนดโครงสร้าง

(construction) ขั้นตอนดำเนินงาน (implementation) ขั้นตอนต่อเนื่อง (continuous) และขั้นปรับปรุง (renewal) นอกจากนั้นการจัดการเน้นในเรื่องการให้ความร่วมมือกันระหว่างครู ผู้บริหาร บุคลากรทางอุดมศึกษา องค์กรที่เกี่ยวข้อง และบุคคลอื่น ๆ ในชุมชน โดยทั่วไปการจัดการถือว่า ครูเป็นผู้บริโภค ดังนั้นครูควรจะเป็นผู้วางแผน ตัดสินใจ และประเมินโปรแกรม แต่เท่าที่ทำอยู่ ปรากฏว่า โปรแกรมการพัฒนาครูมักจะถูกกำหนดโดยผู้บริหาร จึงทำให้โปรแกรมห่างไกลจาก ความรู้สึกผูกพันและความต้องการของครูผู้สอนในโรงเรียน

2.3.4 การปรับปรุงงานบริหารบุคคล

วิชัย ตันศิริ (2535 : 4) ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานบริหารบุคคลในการ ปฏิรูประบบข้าราชการว่าสามารถทำได้ดังนี้

1) การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และรักษาเฉพาะข้าราชการที่มีคุณภาพดีและความสามารถสูง ในการนี้อาจมีวิธีการสรรหาที่แตกต่างจากเดิม เช่น การสรรหาคนเรียนเก่งโดยให้เงินเพิ่มในกรณีได้เกียรตินิยม เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงาน ควรจะมีเงินเพิ่มสำหรับผู้มีประสบการณ์มาก ๆ

2) การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับสถานการณ์ของตลาดแรงงาน เพื่อสามารถแข่งขันในการดึงดูด และธำรงรักษาข้าราชการที่มีคุณภาพสูงไว้ในระบบราชการ

3) การให้รางวัลและลงโทษข้าราชการอย่างเกิดผล

4) การสร้างความภูมิใจในเกียรติและความสำเร็จของอาชีพ

ก่อนที่จะถึงการสรรหาคนเข้าทำงานครูนั้น จะต้องมีการสรรหาคนเก่ง คนดี คนที่มีความรัก ความศรัทธาและมีความตั้งใจเข้ามาเรียนครู ซึ่งคณะกรรมการปฏิรูปการฝึกหัดครู เสนอว่านอกจากวิธีหาทุนให้แล้ว ยังต้องเพิ่มทุนที่เคยจัดสรรให้ตามกำลังอยู่ในขณะนี้ให้มากขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้ยังได้เสนอให้ปรับเกณฑ์การรับนักศึกษาเข้าเรียนในโครงการคุรุทายาท (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2538 : 44) ส่วนรุ่ง แก้วแดง (2541 : 150) เสริมว่าการคัดเลือกคนเข้าเรียนครูนั้น ประเทศญี่ปุ่นยังสามารถคัดเลือกคนที่เก่ง คนที่มีความรู้ความสามารถเข้าเรียนครูได้ เนื่องจากมีระบบค่าตอบแทนที่ดี และสามารถคัดเลือกครูจากผู้ที่มิประกาศนียบัตรสำหรับประกอบอาชีพครูเท่านั้น

ในเรื่องการกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทนของครูนั้น สุจิตรา พัฒนะภูมิ (2542 : 9) ได้เสนอแนวคิดการนำเอาระบบประกันคุณภาพครูมาใช้ โดยให้ครูที่ผ่านการประกันคุณภาพ ได้ค่าตอบแทนสูงกว่าครูที่ด้อยคุณภาพ อาจใช้ในด้าน การปรับปรุงระบบเงินเดือนและค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบประจำปี การประเมินผลงานตามสภาพจริงเพื่อเลื่อนตำแหน่งและระดับเงินเดือนให้เป็นไปตามระดับคุณภาพของครูแต่ละคน การนำระบบจ่ายในอนาคตมาใช้มีผลต่อการคิดบำเหน็จ บำนาญ การได้ทุนวิจัย การได้รับสิทธิไปดูงานในต่างประเทศ หรือฝึกอบรม ในต่างประเทศ การได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่วนวิชัย ตันศิริ (2534 : 3-4) ได้ให้ข้อคิด

ในเรื่องปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการครูจากการไปศึกษาดูงานต่างประเทศว่า ใช้เกณฑ์การจัดสเกลเงินเดือนครูโดยยึดถือตัวแปร 4 ตัว คือ 1) คุณวุฒิ 2) ประสบการณ์ 3) อายุ (จำนวนปีที่รับราชการ) และ 4) ประสิทธิภาพของการทำงาน และได้เล่าถึงระบบเงินเดือนในต่างประเทศว่า เงินเดือนของครูในอังกฤษและสก๊อตแลนด์นั้นสูงพอประมาณ ส่วนครูเยอรมันก็มีระดับเงินเดือนสูงกว่าอังกฤษเล็กน้อย และเป็นอาชีพที่นิยมกันมาก สำหรับมาเลเซียและสิงคโปร์เงินเดือนข้าราชการครูทุกคนสูงอยู่แล้ว สูงกว่าทุก ๆ ประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งจากการศึกษาถึงระบบเหล่านี้และของญี่ปุ่นด้วย ผู้เขียนจึงได้ให้ข้อคิดเห็นว่า น่าจะแยกระบบตำแหน่งเงินเดือนครูออกเป็นเอกเทศจากระบบของข้าราชการพลเรือน โดยพยายามจะจัดระบบเงินเดือนให้ครูปฏิบัติการได้เงินเดือนในสเกลเดียวกันทุกคน ให้เริ่มต้นในระดับสูง และให้เพดานสูงพอประมาณ อาจจะสูงกว่าระดับเพดานทั่วไปของข้าราชการพลเรือน เช่นสูงถึงระดับ 7-8 และมีการประเมินเป็นระยะ ๆ ระยะแรก ๆ ให้มีฐานะชั่วคราวก่อน 2 ปี หากสอบผ่านภาคปฏิบัติจึงจะจ้างเป็นถาวร ส่วนผู้มีความรู้สูงระดับปริญญาโท-เอก ต้องการจะเป็นผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการครู ก็น่าจะจัดสเกลเงินเดือนเป็นอีกสายหนึ่ง โดยเปิดโอกาสให้เขาแสดงผลงานทางวิชาการ หากถึงระดับประเมินก็จะเข้าในสายนี้ได้ ระดับเงินเดือนสายนี้จะสูงกว่าเพดานเงินเดือนของครูสายปฏิบัติ กล่าวโดยทั่วไปครูทุกคนหากขยันขันแข็งตามปกติ ไม่มีปัญหาทางวินัยหรือประพฤติดัวเลื่อมเสียมก็ควรจะได้เงินเดือนถึงระดับที่ควรพอใจ ส่วนพวกแก่งลาวิชาการก็ให้โอกาสไปถึงระดับสูง ๆ ได้เทียบกับระดับเงินเดือนของระดับ 9 -10 ปัจจุบันนี้ ซึ่งสิ่งต่างๆที่ผู้เขียนทั้ง 2 ท่านได้เสนอมานับได้ว่าเป็นเรื่องของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูด้วย

สำหรับการให้รางวัลและการลงโทษข้าราชการครูนั้น Smith and Bourke (cited in Latham, 1998 : 82) พบว่าความพอใจของครูมีความสำคัญในการลดความเครียดในการทำงาน ซึ่งทำให้ความผูกพันกับงานและประสิทธิผลในการทำงานดีขึ้น โรงเรียนควรช่วยครูให้มีความพึงพอใจในงานมากขึ้นในขณะที่ Ellis (cited in Latham, 1998 : 82) ได้สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูซึ่งสัมพันธ์กับการได้รับรางวัลในการทำงานว่า รางวัลสามารถแบ่งออกเป็นรางวัลภายนอก และรางวัลภายใน (Extrinsic and Intrinsic Rewards) ดังนี้ รางวัลภายนอกเป็นประโยชน์ที่เห็นได้ชัดเจนเกี่ยวกับงาน เช่น เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน ในขณะที่รางวัลภายในคือ ประโยชน์ที่ได้รับในทางอารมณ์ และเรื่องส่วนตัว เกี่ยวกับงาน เช่น การพัฒนาส่วนตัว และความรู้สึกว่าประสบความสำเร็จ Ellis สรุปว่า รางวัลภายในมีความสำคัญต่อแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานของครูมากกว่ารางวัลภายนอก ส่วนการศึกษาของ Lee, Dedrick and Smith (cited in Latham, 1998 : 82) แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจของครู สามารถได้รับอิทธิพลผ่านนโยบายของโรงเรียน เขาแนะนำว่าโรงเรียนสามารถเน้นเป้าหมาย เช่น ส่งเสริมการสื่อสารและบรรยากาศของการช่วยเหลือกัน เป็นส่วนของยุทธวิธีในการส่งเสริมความพึงพอใจในงาน ส่วนเรื่องของการลงโทษครูนั้น จะเกี่ยวข้องกับการทำผิดวินัยของครู ซึ่งเอกศักดิ์ คงตระกูล (2535 : 41-42) กล่าวว่า วินัยข้าราชการพลเรือนคือ แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการพึงควบคุมกันเอง และควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติปฏิบัติตามที่กำหนดไว้...

อาจกล่าวได้ว่าวินัยเป็นเครื่องมืออันหนึ่งหรือกลไกอย่างหนึ่งของรัฐที่จะบังคับให้ข้าราชการประพฤติหรือปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าเป็นวินัยของข้าราชการครูก็มุ่งให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ สัมฤทธิ์ผลตามความมุ่งหมายของหลักสูตรและแผนการศึกษาของชาติ วินัยของข้าราชการครูมีกฎหมายและระเบียบใช้บังคับ 2 แห่ง คือ พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนและระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณ และวินัยตามระเบียบประเพณีครู ซึ่งระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ.2539 (คุรุสภา, 2539 : 1-2) กำหนดให้ครูมีจรรยาบรรณดังต่อไปนี้

- 1) ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
- 2) ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม ให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- 3) ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
- 4) ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์
- 5) ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ให้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนเองโดยมิชอบ
- 6) ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
- 7) ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู
- 8) ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์
- 9) ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

ส่วนกองบรรณาธิการวารสารข้าราชการครู (2534 : 16-17) กล่าวว่า เป็นหน้าที่ของข้าราชการครูทุกคนที่จะต้องศึกษาให้รู้ถึงกฎหมายและระเบียบแบบแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับวินัยของข้าราชการครู และวินัยที่ข้าราชการครูต้องปฏิบัติ มีหลายประการเช่น

- 1) การอุทิศเวลาให้แก่ราชการ
- 2) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม
- 3) ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- 4) รักษาความลับของทางราชการ
- 5) ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา
- 6) ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา
- 7) ถือและปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน

- 8) อุทิศเวลาให้แก่ราชการ
- 9) รักษาความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการ
- 10) ปฏิบัติต่อประชาชนอย่างดี
- 11) ไม่ทำการที่ต้องห้ามในห้างหุ้นส่วน บริษัท
- 12) รักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์

และเอกศักดิ์ คงตระกูล (2535 : 42-43) ได้กล่าวถึง การกระทำผิดวินัยของข้าราชการซึ่งอาจเกิดจากเจตนาของผู้กระทำที่จะไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่กำหนดไว้ หรืออาจเกิดจากความประมาทเลินเล่อของผู้กระทำผิดที่ปราศจากความระมัดระวังหรือขาดการเอาใจใส่ ละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่ หรือบางกรณีเกิดจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ หรือโง่เขลาเบาปัญญาของผู้กระทำผิด แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายก็เอาโทษสำหรับผู้กระทำผิดโดยพิจารณาเจตนาของผู้กระทำผิดเป็นสำคัญ ในส่วนของวินัยข้าราชการได้กำหนดความหนักเบาของความผิดไว้เป็น 5 สถานดังนี้ 1) ภาคทัณฑ์ 2) ตัดเงินเดือน 3) ลดขั้นเงินเดือน 4) ปลดออก และ 5) ไล่ออก

การสร้าง ความภูมิใจในวิชาชีพครุ นั้นหน่วยบริหารการศึกษาสามารถช่วยได้ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อแสดงว่าไม่ใช่ใครๆ ก็จะเป็นครูได้ ต้องเป็นผู้ที่ผ่านการประเมินว่ามีความรู้ความสามารถที่จะเป็นครูได้ การประกันคุณภาพครูก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ทำให้เกิดความมั่นใจในประสิทธิภาพของครูผู้ประเมินผ่าน นอกจากนี้การให้ค่าตอบแทนครูที่สูงกว่าข้าราชการอื่นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

นอกจากนี้ประมวล รุจนเสรี (อ้างถึงในชูชาติ ลิปสิวรรธมโชติ, 2533 : 39) ยังได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ไปช่วยพัฒนาหน่วยงานที่ยังคงด้อยคุณภาพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิม ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาแล้ว ยังช่วยในการพัฒนาคนด้วย เพราะบุคลากรที่ได้รับการสับเปลี่ยนหน้าที่ได้รอบรู้งานด้านต่างๆ หลายด้าน อันจะเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน และเป็นผลดีต่อการบริหารราชการ โดยส่วนรวม เพราะถ้าให้ข้าราชการผู้ใดทำหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งติดต่อกันเป็นเวลานาน ผลที่เกิดขึ้นก็คือ จะทำให้การปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นงานประจำวัน ไม่มีโอกาสได้ศึกษาเรียนรู้งานใหม่ๆ เพิ่มเติม และไม่มีโอกาสริเริ่มงานใหม่

2.3.5 หน่วยบริหารการศึกษาช่วยด้วยการจัดโครงการต่างๆ

หน่วยบริหารการศึกษาต่างๆ สามารถช่วยงานพัฒนาครูด้วยการจัดโครงการต่างๆ เช่น โครงการพัฒนาหลักสูตรฝึกหัดครู การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ การประกันคุณภาพครู การพัฒนาองค์กรวิชาชีพครู การจัดโครงการอื่นๆ

นายนิเชต สุนทรพิทักษ์ (อ้างถึงในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2538 : 55) อธิปไตยกรมการฝึกหัดครูกล่าวว่า จากการทำแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระยะ 15 ปี ของกระทรวงศึกษาธิการนั้นยังมีจุดบกพร่องที่ยังไม่ได้นำศาสนา และศิลปวัฒนธรรม

เข้ามาชั้นนำ หรือผสมผสานกับการศึกษาเท่าที่ควร ดังนั้น ทางกรรมการฝึกหัดครูจึงดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกหัดครูโดยการนำเรื่องศาสนาเข้ามาเป็นส่วนประกอบ เพื่อให้ได้ครูที่เป็นพุทธศาสนิกชนที่ดี และสามารถถ่ายทอดให้กับเยาวชนต่อไปได้... นอกจากนี้คนที่ไม่ได้จบการศึกษาในสาขาครุศาสตร์ หรือศึกษาศาสตร์มาโดยตรง และต้องการเป็นครูก็สามารถเข้ามาอบรมในด้านการสอน 18 หน่วยกิตเพิ่มเติมได้ และยังมีหลักสูตรอบรม 1 ปี 30 หน่วยกิตอีก

ในด้านการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู สามารถทำได้โดยให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่กฎหมายรับรอง มีหน่วยงานที่รับผิดชอบคือคุรุสภา (จรรยา มิลินทร์ และคณะ, 2535 : 10) ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2538 : 55) กล่าวว่า ในเรื่องมาตรฐานวิชาชีพครูนั้น... โครงการคุรุทายาทก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยควบคุมได้

เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้ (2542 : 42) ได้กล่าวถึงการประกันคุณภาพครู คือ การวางแผนและดำเนินการอย่างเป็นระบบขององค์กรบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู (ก.ค.) เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอน อีกนัยหนึ่งหมายถึง กิจกรรมหรือวิธีปฏิบัติใดๆ ที่ครูอาจารย์ปฏิบัติและดำเนินการ และใช้เทคนิควิธีการสอนที่ได้วางแผนไว้ดีแล้ว จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในผลผลิตอันได้แก่ นักเรียน นักศึกษาที่สำเร็จการเรียนจากครูอาจารย์ผู้สอนรายวิชานั้นๆ จะมีความรู้และผลสัมฤทธิ์ ส่วนสุจิตรา พัฒนะภูมิ (2542 : 8) กล่าวว่า ระบบประกันคุณภาพครูต้องมี 3 องค์ประกอบดังนี้ 1) การติดตามประเมินคุณภาพครู 2) การพัฒนาคุณภาพครู และ 3) คำตอบแทนที่สัมพันธ์กับคุณภาพครู

องค์กรวิชาชีพครูที่มีอยู่แล้วคือ คุรุสภา ซึ่งที่ผ่านมาได้รับคำวิจารณ์ว่ายังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร ทั้งในด้านการควบคุมและพัฒนาคุณภาพครู นายโกวิท สุรัสวดี (2535 : 7-8) เลขาธิการคุรุสภาได้กล่าวถึง การจะจัดโครงการพัฒนางานด้านวิชาการของครูในระหว่างประจำการเป็นช่วงเวลา 5 ปี 10 ปี โดยการจัดอบรมเป็นช่วงๆ หลังจากกลับไปสอนแล้ว ถ้าพบว่าครูได้เปลี่ยนพฤติกรรมในทางที่ดีก็จะประสานกับทาง ก.ค. และต้องเสนอให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเสนอขอประเมินได้รับทราบ เพื่อจัดเงินเพิ่มเป็นค่าวิชาให้ครูเหล่านั้น และสิ่งที่เลขาธิการคุรุสภาได้พยายามดำเนินการอย่างไม่เป็นทางการ คือ การจะจัดกองทุนเพื่อพัฒนาครูทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม และวิชาการ และเรื่องอื่นๆ เช่น โครงการที่จะติดต่อประสานงานกับองค์กรครูในต่างประเทศ เพื่อการแลกเปลี่ยนครูในการศึกษาดูงานระหว่างประเทศ หรือการเดินทางทัศนศึกษาต่างๆ นอกจากนี้ยังจะรื้อฟื้นชมรมวิชาการต่างๆ ของครูที่เคยมีอยู่จำนวนมากในอดีต ให้กลับมาเคลื่อนไหวอย่างคึกคักอีกครั้ง พิชัย พิไชยสงคราม (2542 : 168) ได้กล่าวถึงการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัดตั้งราชวิทยาลัยครุศาสตร์เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีบทบาทและหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานทางวิชาการแห่งวิชาชีพครู ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการให้แก่ครูอาจารย์ ควบคุมหน้าที่และมาตรฐาน สามารถชี้ขาดในปัญหาความเป็นธรรมของครู ควบคุมความประพฤติ สนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกมีความก้าวหน้า โดยจัดตั้งเป็นองค์กรอิสระ รวมกลุ่มกันเองโดยอิสระด้วยความสนใจร่วมกัน สามารถคัดเลือกครูที่มีคุณภาพสูงเข้ามาเป็นสมาชิก เพื่อสืบต่อตัวเองและเติบโต

นอกจากนี้มนตรี จุฬาวัดฒนทล (2542 : 53) ได้กล่าวถึง การช่วยเหลือของรัฐในการพัฒนาวิชาชีพครูว่า สำนักงานโครงการพิเศษเพื่อการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (ส.ป.ค.) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้คิดค้นและจัดทำโครงการต่างๆที่ไม่ต้องอิงระบบราชการในการพัฒนาครู ได้แก่

- 1) โครงการครูแห่งชาติเพื่อเป็นรางวัลสูงสุดในวิชาชีพครู และเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ให้ครูเก่งไปช่วยพัฒนาครู และคุณภาพการศึกษา
- 2) โครงการคูปองวิชาการเพื่อให้ครูทุกคนมีสิทธิพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ
- 3) โครงการครูแนวใหม่ให้ครูใหม่ที่มีความรู้ความสามารถทำการวิจัยการเรียนการสอนแนวใหม่

นอกจากนี้ ส.ป.ค. ยังจัดโครงการกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาสนใจพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพครูอีก 2 โครงการคือ

- 1) โครงการอาสาสมัครเยี่ยมสถานศึกษาเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพอื่นๆได้เยี่ยมโรงเรียน แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกับผู้บริหาร ครู และนักเรียน
- 2) โครงการจัดระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อกระตุ้นให้โรงเรียนต่างๆแข่งขันกันด้านคุณภาพการศึกษาตามรายวิชา

โดยสรุปแล้ววิธีการพัฒนาครูสามารถทำได้ในหลายลักษณะ ทั้งโดยการพัฒนาตนเองของครู การได้รับการนิเทศและติดตามผล การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพต่างๆของครู การปรับปรุงงานบริหารบุคคล และหน่วยบริหารการศึกษาช่วยด้วยการจัดโครงการต่างๆ

2.4 การสังเคราะห์งานวิจัย

2.4.1 ความหมาย

การสังเคราะห์ (Synthesis) หมายถึง การนำส่วนย่อยมาประกอบเข้าด้วยกันจนเกิดสิ่งใหม่ขึ้น เช่น การบรรยายความรู้สึกโดยการนำคำต่างๆมาประกอบเข้าด้วยกัน หรือการทำงานบางอย่างจนเกิดผลโดยมาจากการประชุมระดมสมองหรือการสร้างทฤษฎีใหม่โดยการเชื่อมโยงทฤษฎีเก่าเข้าด้วยกัน เป็นต้น (อุทุมพร จามรมาน, 2531)

การสังเคราะห์งานวิจัย (research synthesis) เป็นระเบียบวิธีการศึกษาหาข้อเท็จจริงเพื่อตอบปัญหาวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยการรวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับปัญหานั้นๆมาศึกษาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติและนำเสนอข้อสรุปอย่างมีระบบให้ได้คำตอบปัญหาที่เป็นข้อยุติ (Light and Pillemer, 1984 ; Glass, McGaw and Smith, 1979) อังถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช, 2541) การดำเนินงานสังเคราะห์งานวิจัยทำได้เป็นสองแบบ แบบแรกเป็นการสังเคราะห์งานวิจัยในฐานะเป็นงานส่วนหนึ่งของการวิจัย การสังเคราะห์งานวิจัยแบบนี้คือกิจกรรมสำคัญในการศึกษารายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนั่นเอง แบบที่สองเป็นการสังเคราะห์งานวิจัยที่เป็นงานวิจัยเสร็จสิ้นสมบูรณ์ในตัว ผลจากการสังเคราะห์งานวิจัยแบบนี้เป็นประโยชน์

ต่อการหาคำตอบปัญหาวิจัยที่เป็นข้อยุติสุดท้าย ซึ่งนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อวงวิชาการ และเป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษยและสังคมได้อย่างกว้างขวาง

2.4.2 ระดับของการสังเคราะห์งานวิจัย

การสังเคราะห์งานวิจัยมี 3 ระดับ คือ ระดับที่นำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์ จนเกิดความรู้อื่นในหัวข้อนั้น เรียกว่า Meta Analysis ระดับที่นำหัวข้อที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์จนเกิดเป็นสาขาใหม่ เรียกว่า Mega Analysis และระดับที่นำสาขาที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์ เรียกว่า Super Analysis

2.4.3 ประเภทของการสังเคราะห์งานวิจัย

การสังเคราะห์จำแนกได้ 2 ประเภท คือ (1) การสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะ (Qualitative Synthesis) (2) กัับการสังเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Synthesis)

(1) การสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะ หรือเชิงบรรยาย ได้แก่ การอ่านรายงานการวิจัยแล้วนำมาสรุปเข้าด้วยกัน ซึ่งจะพบจากบทที่ 2 ในวิทยานิพนธ์ของนิสิตนักศึกษาภายใต้หัวข้อว่า วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง (Review of Literature)

การสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะก่อให้เกิดความหลากหลายของผลสังเคราะห์ เพราะการสังเคราะห์แบบนี้อิงผู้สังเคราะห์เป็นหลัก ดังนั้น ผลการสังเคราะห์จึงมีความแตกต่างกันออกไป ทำให้เกิดความเชื่อถือได้น้อย

(2) การสังเคราะห์เชิงปริมาณ เป็นการวิเคราะห์ตัวเลขหรือค่าสถิติที่ปรากฏในงานวิจัยทั้งหลาย การสังเคราะห์เชิงปริมาณจึงเป็นการวิเคราะห์ผลวิเคราะห์ (Analysis of Analysis) หรือการวิเคราะห์เชิงผสมผสาน (Intigrative Analysis) หรือการวิจัยงานวิจัย (Research of research) นั่นเอง

การสังเคราะห์เชิงปริมาณอาศัยขั้นตอนการวิจัยทางวิทยาศาสตร์เหมือนกับ การวิจัยอื่น นั่นคือ การกำหนดปัญหาวิจัย การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล แปลผลและนำเสนอผล นอกจากใช้กระบวนการดังกล่าวแล้ว การสังเคราะห์งานวิจัยยังให้ความรู้ใหม่แก่ผู้สังเคราะห์ด้วย ดังนั้น การสังเคราะห์งานวิจัยจึงสอดคล้องกับคำจำกัดความของคำว่า “การวิจัย” คือ เป็นการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้เพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ ข้อเท็จจริงใหม่และการแก้ปัญหาแบบใหม่

2.4.4 เทคนิคการวิเคราะห์

ในการสังเคราะห์งานวิจัย นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2541) ได้กล่าวถึงเทคนิควิเคราะห์งานวิจัยต่าง ๆ ที่นักการศึกษาได้กล่าวถึงดังนี้

Kulik and Kulik (1989) สรุปวิธีการสังเคราะห์ที่แตกต่างกันทั้งหมดเป็น 3 วิธีคือ วิธีนับ (counting) ผลการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ วิธีรวมผลการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ (combining ststistical tests) หรือวิธีรวมค่าความน่าจะเป็น (combining probability levels) และ

วิธีรวมค่าขนาดอิทธิพล (combining treatment effects) ส่วน Hunter and Schmidt (1990) สรุปวิธีการที่แตกต่างกันไว้เป็น 3 วิธีคือ วิธีนับคะแนนเสียงแบบเดิม (traditional vote-counting) วิธีรวมค่าความน่าจะเป็นสะสม (cumulation of p-values) วิธีนับคะแนนเสียงที่ถูกต้องตามสถิติ (statistically correct vote-counting) ซึ่งแยกเป็นสองวิธีย่อยคือ วิธีการหาระดับนัยสำคัญจากผลการนับคะแนนเสียง (vote-counting method yielding significance level) กับวิธีประมาณค่าขนาดอิทธิพลจากผลการนับคะแนนเสียง (vote counting method yielding estimator of effect size) ส่วน Hedges (1992) Hedges and Olkin(1985) สรุปวิธีการที่แตกต่างกันไว้ 3 วิธีคือ วิธีนับคะแนนเสียงแบบเดิม (conventional vote-counting) วิธีทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของผลรวม (tests of statistical significance of combined results) และวิธีการหาค่าประมาณการนับคะแนนเสียง (vote-counting estimator)

นางลักษณ์ วิรัชชัยและ สุวิมล ว่องวานิช (2541) ได้สรุปวิธีการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณไว้เป็น 4 วิธีคือ วิธีนับคะแนนเสียงแบบเดิม (Traditional Vote-Counting Methods) วิธีการหาระดับนัยสำคัญจากผลการนับคะแนนเสียง (Vote-counting Method Yielding Significance Level) วิธีการประมาณค่าขนาดอิทธิพลจากผลการนับคะแนนเสียง (Vote-Counting Method Yielding Estimator of Effect Size) และวิธีรวมค่าความน่าจะเป็น (Cumulation of p-values)

การสังเคราะห์งานวิจัย อุกุมพร จามรمان (2531) ได้กล่าวถึงเทคนิคการวิเคราะห์แบ่งเป็น 4 ประเภท ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) หรือเรียกว่าวิธีสังเคราะห์เชิงบรรยาย
- 2) การนับคะแนนเสียง
- 3) การวิเคราะห์เชิงปริมาณเพื่อสรุปผลวิจัย วิธีนี้จำแนกได้ 7 วิธีย่อย
- 4) การวิเคราะห์เชิงปริมาณเพื่อหาค่าขนาดของผล (Effect Size)หรือ เรียกว่าวิธีวิเคราะห์แบบเมตาดา (Meta Analysis)

รายละเอียดมีดังนี้

(1) วิธีวิเคราะห์เนื้อหา

การวิเคราะห์เนื้อหา เป็นการสรุปผลตามเกณฑ์ของผู้อ่าน ดังนั้นผลการวิเคราะห์เนื้อหาจึงแตกต่างตามผู้อ่าน

(2) วิธีนับคะแนนเสียง (Vote Counting Method)

เป็นวิธีสังเคราะห์เชิงปริมาณวิธีแรก คือ ใช้ผลวิจัยที่สรุปว่ามีนัยสำคัญหรือไม่ มีนัยสำคัญเป็นเกณฑ์พิจารณา Light และ Smith (1971, อ้างถึงใน อุกุมพร, 2531) ได้บรรยายวิธีนี้ว่า

- 1) รวบรวมงานวิจัยที่มีตัวแปรตามและตัวแปรอิสระตัวเดียวกัน ซึ่งถือว่าเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกัน

2) แฉงนั้งานวิจัยออกเป็้กลุ่มตามผลวิเคราะห์ คื้

2.1) กลุ่มที่มีนัยสำคัญ

2.2) กลุ่มที่ไม่มีนัยสำคัญ

ถ้าเป็้งานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ก็แฉงนั้เป็้ 3 กลุ่มคื้

2.1) กลุ่มที่มีผลวิจัยสรุปความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางบวก

2.2) กลุ่มที่มีผลวิจัยสรุปความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางลบ

2.3) กลุ่มที่มีผลวิจัยตามความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญ

3) กลุ่มใดมีความถี่สูงสุดถึ้ว่าชนะ และสรุปผลวิเคราะห์ตามนั้น

จุดอ่อนของวิธีนั้เสียงก็คื้ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลสรุป ขนาดของผล (effect size) ไม่สามารถคำนวณออกมาได้ นอกจากนั้มีได้ค่านั้ถึงความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มและจากการวัด และประการสุดท้ายคื้จำนวนงานวิจัยคื้ตัวตัดสิน

วิธีนั้ได้มีผู้คิดสรุปให้กว้างออกไปโดยการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลที่ถึ้รับว่าเป็้การบังเอิญหรือไม่ โดยใช้ Sign Test ดังนั้

$$Z_{vc} = \frac{(N_p) - (\frac{1}{2}N_t)}{\frac{1}{2}\sqrt{N_t}}$$

เมื่

Z_{vc} คื้ คะแนนมาตรฐาน

N_p คื้ จำนวนงานวิจัยที่ให้ผลทางบวก

N_t คื้ จำนวนงานวิจัยทั้งหมด

หรืออาจจะทดสอบด้วย χ^2 - Test ดังนั้

$$\chi^2_{df=1} = \sum_{i=1}^k \left[\frac{(O_i - E_i)^2}{E_i} \right]$$

(3) วิธีวิเคราะห์เชิงปริมาณ

เป็้วิธีที่พิจารณาค่านั้สำคัญ หรือสถิติทดสอบ รายละเอียดมีดังนั้

(3.1) Fisher's Method

เป็้การแปลงค่า p ให้เป็้ค่า logarithm (\log_e) แล้วคูณด้วยค่าคงที่

-2 นำแต่้ละค่ามารวมกัน ทดสอบด้วย χ^2 ดังนั้

$$\chi^2_{df=2k} = \sum_{i=1}^k (-2 \log_e P_i)$$

(3.2) การหาค่าเฉลี่ยของระดับนัยสำคัญ

ใช้รวมค่า p เข้าด้วยกันแล้วหารด้วย $k!$ (Factorial) ดังนี้

$$p = \frac{\sum_{i=1}^k p_i}{k!}$$

k คือจำนวนงานวิจัย

(3.3) การรวมค่าสถิติทดสอบ t

พัฒนาโดย Winer (1971)

$$Z = \frac{\sum_{i=1}^k t_i}{\sqrt{\sum_{i=1}^k \left[\frac{df_i}{df_i - 2} \right]}}$$

(3.4) การรวมค่า Z_i เข้าด้วยกันเรียกว่า Stouffer's Method

$$Z = \frac{\sum_{i=1}^k Z_i}{\sqrt{k}}$$

(3.5) การรวมค่า Z_i ซึ่งถ่วงน้ำหนักด้วยขนาดตัวอย่างหรือค่าอื่นๆ เช่น ค่าความเที่ยง ค่าความตรง ชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom) ในงานวิจัยนั้นๆ วิธีนี้พัฒนาโดย Mosteller และ Bush (1954)

$$Z = \frac{\sum_{i=1}^k df_i Z_i}{\sqrt{\sum_{i=1}^k df_i^2}}$$

(3.6) การทดสอบค่าเฉลี่ยของ p (\bar{p})

Edington (1972) ได้พัฒนาขึ้น ใช้เพื่อสังเคราะห์งานวิจัยตั้งแต่

4 เรื่องขึ้นไป

$$Z = (.50 - \bar{P})(\sqrt{12k})$$

(3.7) การทดสอบค่าเฉลี่ยของ Z

โดย Mosteller และ Bush (1954) ได้ปรับวิธีของ Stouffer แปลงค่า Z แล้วทดสอบด้วย t หรือ F

$$t = \frac{\sum_{i=1}^k Z_i / k}{\sqrt{S_z^2 / k}} \quad df = k-1$$

$$F = \frac{\left(\sum_{i=1}^k Z_i \right)^2}{KS_z^2} \quad df = k-1$$

สรุป วิธีวิเคราะห์แบบที่ 3		
วิธีที่	ชื่อ	ข้อดี / ข้อเสีย
1	Fisher Method (แปลงเป็น log)	ถูกต้องตามหลัก ใช้เมื่อ $k \leq 5$
2	รวมค่า p ทหารด้วย k!	มีอำนาจสูง แต่คำนวณยุ่งยาก ใช้เมื่อ $\sum_{i=1}^k p \leq 1.0$
3	Winer (รวมค่า t_i)	ไม่กระทบกระเทือนโดยขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เหมาะถ้า df มีค่าน้อย
4.	Stouffer Method (รวมค่า Z_i)	ง่าย
5.	Mosteller และ Bush (รวมค่า Z_i ถ่วงน้ำหนัก)	ถูกต้อง
6.	Edington (ทดสอบค่าเฉลี่ย p)	เหมาะถ้า $k \geq 4$
7.	Mosteller และ Bush (ทดสอบค่าเฉลี่ย Z)	อำนาจต่ำถ้า k น้อย นิยมใช้เมื่อ $k \geq 5$

(4) วิธีวิเคราะห์เมตต้า

เป็นวิธีที่หาค่าความแตกต่างหรือความมากน้อยในงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์

(4.1) งานวิจัยเชิงทดลอง

งานวิจัยเชิงทดลองมักมีค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลอง (\bar{X}_E) กับค่าเฉลี่ยของกลุ่มควบคุม (\bar{X}_C) ดัชนีที่บอกความแตกต่างของผลทดลองคือ I หรือ Δ หรือ g ซึ่งคำนวณดังนี้

4.1.1 Cohen's d

$$d = \frac{\bar{X}_E - \bar{X}_C}{\sigma_{pooled}}$$

โดยที่

$$\sigma_{pooled} = \sqrt{\frac{(n_E - 1)\sigma_E^2 + (n_C - 1)\sigma_C^2}{n_E + n_C - 2}}$$

4.1.2 Glass's Δ

$$\Delta = \frac{\bar{X}_E - \bar{X}_C}{S_C}$$

4.1.3 Hedges's g

$$g = \frac{\bar{X}_E - \bar{X}_C}{S_{pooled}}$$

โดยที่

$$S_{pooled} = \sqrt{\frac{(n_E - 1)S_E^2 + (n_C - 1)S_C^2}{n_E + n_C - 2}}$$

ความหมายของค่าความแตกต่างของการทดลองมีชื่อเรียกว่า “ขนาดของผล” (effect size)

(4.2) งานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์

งานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว (r_{xy}) ดัชนีบอกขนาดของความสัมพันธ์ คือ

4.2.1 Glass's r

$$r = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^k r_i^2}{k}}$$

4.2.2 Schmidt - Hunter's \bar{r}

$$\bar{r} = \frac{\sum_{i=1}^k n_i r_i}{N}$$

N คือ จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

2.4.5 ขั้นตอนการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ

ขั้นตอนในการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณมีดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดปัญหาที่ต้องการสังเคราะห์

ในขั้นนี้นักสังเคราะห์ต้องระบุให้ได้ว่าต้องการสังเคราะห์เรื่องอะไร เพราะอะไร ซึ่งคลุมถึงการระบุตัวแปร วัตถุประสงค์ของการสังเคราะห์ และสมมติฐานการวิจัย

ขั้นที่ 2 การสำรวจงานวิจัยว่ามีจำนวนมากพอหรือไม่ ตัวอย่างเช่น ต้องการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา เพราะการเรียนการสอนในระดับนี้ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพของผู้จบ และกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติในด้านเศรษฐกิจด้วย ทำการสำรวจจำนวนงานวิจัยโดยศึกษารายชื่อจากห้องสมุดต่าง ๆ เพื่อให้ทราบว่ารายงานการวิจัยมีอยู่ที่สถาบันใดบ้าง

ขั้นที่ 3 การอ่านรายงานการวิจัยที่สำรวจได้ว่ามีจำนวนเท่าไร โดยปกติจะมีชื่อรายงานการวิจัยมากกว่าจำนวนเล่มที่มีจริง ดังนั้น นักสังเคราะห์จะต้องเห็นตัวเล่ม และอ่านรายงานเหล่านั้นด้วยตนเอง

ขั้นที่ 4 การตรวจสอบคุณภาพของรายงานการวิจัย

เมื่อได้รายงานการวิจัยมาแล้ว นักสังเคราะห์ต้องพิจารณาก่อนถึงคุณภาพของรายงานว่ามีมากน้อยเพียงใด เพื่อขจัดงานวิจัยที่มีความไม่ชัดเจนออกไป

ขั้นที่ 5 พิจารณารายละเอียดของรายงานว่ามีค่าสถิติเพื่อการสังเคราะห์เชิงปริมาณหรือไม่

ขั้นที่ 6 รวบรวมงานวิจัยที่สามารถสังเคราะห์เชิงปริมาณได้ว่ามีทั้งหมดกี่เล่ม ระบุตัวแปรพร้อมค่าสถิติทุกอย่าง

ขั้นที่ 7 เลือกสถิติที่ทำให้ค่าสถิติปลอดภัยจากความคลาดเคลื่อนเช่น ความคลาดเคลื่อน ในการวัด ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 8 เลือกเทคนิควิเคราะห์เชิงปริมาณที่เหมาะสม ซึ่งมี 9 วิธี คือ

- (1) วิธีนับคะแนนเสียง
- (2) วิธีแปลงค่าเป็น log (Fisher's Method)
- (3) วิธีหาค่าเฉลี่ยของนัยสำคัญ
- (4) วิธีรวมค่า t (Winer's Method)
- (5) วิธีรวมค่า z (Stouffer's Method)
- (6) วิธีถ่วงน้ำหนักค่า (Mosteller's and Bush's Method)
- (7) วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยนัยสำคัญ (Edington's Method)
- (8) วิธีทดสอบค่าเฉลี่ย (Mosteller's and Bush's Method)

(9) วิธีหาค่าขนาดของผล ในงานวิจัยเชิงทดลองและเชิงสหสัมพันธ์
(วิธีเมตต้า)

ขั้นที่ 9 ทำการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณที่ละค่า ทีละเรื่อง

ขั้นที่ 10 สรุปผลการวิเคราะห์

ขั้นที่ 11 เขียนรายงาน

2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาข้าราชการครูถือเป็นเป้าหมายแรกของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ จากการทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาของครู พบว่าในการพัฒนาข้าราชการครูนั้น ปัญหาวิจัย หรือเรื่องที่ศึกษามีความหลากหลาย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสังเคราะห์ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู คณะผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยจากการทบทวนองค์ความรู้ดังกล่าว โดยได้พิจารณาถึงตัวแปรที่ศึกษา คือ การพัฒนาข้าราชการครู กับ ตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะของผลงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรลักษณะทั่วไปของผลงานวิจัยและผู้วิจัย และตัวแปรระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ของผลงานวิจัยที่ศึกษา ตามแผนภาพที่ 1 และรายละเอียดดังต่อไปนี้

การพัฒนาข้าราชการครู ประกอบด้วยเรื่องที่ศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาของข้าราชการครู ลักษณะของครูที่ดี และวิธีการพัฒนาข้าราชการครู

ก) สภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาของข้าราชการครู เป็นการศึกษาถึงสภาพปัญหา และความต้องการของครูในการพัฒนาเกี่ยวกับ 1) สมรรถภาพในการทำงานของครู 2) ทักษะต่อการพัฒนาของครู 3) การสนับสนุนจากผู้บริหาร/หน่วยบริหารการศึกษา 4) กระบวนการและกิจกรรมพัฒนาครู และ 5) การบริหารงานบุคคล

ข) ลักษณะของครูที่ดี หมายถึงงานวิจัยที่มีการศึกษาเกี่ยวกับข้าราชการครู ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของครูที่ดี ประกอบด้วย 1) ความรู้ ซึ่งรวมทั้งความรู้ทางวิชาการและความรู้ทางวิชาชีพ 2) ทักษะ หมายถึงทักษะของครูในการจัดและพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนและงานอื่นๆของครู 3) เจตคติและคุณธรรม ซึ่งหมายถึงการมีเจตคติที่ดีต่อนักเรียนและวิชาชีพ และเป็นผู้มีคุณธรรม และ 4) บุคลิกภาพที่ดี เหมาะสมกับความเป็นครู

ค) วิธีการพัฒนาครู ประกอบด้วยวิธีการพัฒนาครูดังนี้คือ 1) การพัฒนาด้วยตนเองของครู 2) การได้รับการนิเทศและติดตามผล 3) การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพต่างๆของครู 4) การปรับปรุงงานบริหารบุคคล และ 5) หน่วยบริหารการศึกษาช่วยด้วยการจัดโครงการต่างๆ

นอกจากการศึกษาการพัฒนาข้าราชการครูตามรายละเอียดเนื้อหาสาระดังกล่าวแล้ว ในการสังเคราะห์งานวิจัยจะต้องมีการศึกษารายละเอียดของผลงานการวิจัยที่นำมาวิเคราะห์ ซึ่งจะมีส่วนสัมพันธ์กับการพัฒนาข้าราชการครู ลักษณะที่ศึกษาประกอบด้วยลักษณะทั่วไป และระเบียบวิธีวิจัยของผลงานวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดของตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

ลักษณะทั่วไปของผลงานวิจัย เป็นการศึกษาถึงประเภทของผลงาน สถาบันการศึกษา/หน่วยงานที่วิจัย เนื้อหาสาระตามชื่อเรื่อง ระดับการศึกษาของเรื่องที่ศึกษา ลักษณะผู้วิจัย เจ้าของโครงการ/ผู้ให้ทุน ระยะเวลาดำเนินการวิจัย และสถานที่ทำวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยของผลงานวิจัยที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ประเภทการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ขนาดตัวอย่าง ภูมิภาค ระดับการศึกษา ประเภทของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะเครื่องมือ การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

<p>ลักษณะของผลงานวิจัย</p> <p>ก. ลักษณะทั่วไป</p> <p>ข. ระเบียบวิธีวิจัย</p>
<p>การพัฒนาข้าราชการครู</p> <p>ก) สภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาของข้าราชการครู</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) สมรรถภาพในการทำงานของครู 2) ทักษะต่อการพัฒนาของครู 3) การสนับสนุนจากผู้บริหาร/หน่วยบริหารการศึกษา 4) กระบวนการและกิจกรรมพัฒนาครู 5) การบริหารงานบุคคล <p>ข) ลักษณะของครูที่ดี</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ความรู้ 2) ทักษะ 3) เจตคติและคุณธรรม 4) บุคลิกภาพที่ดี <p>ค) วิธีการพัฒนาครู</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การพัฒนาด้วยตนเองของครู 2) การได้รับการนิเทศและติดตามผล 3) การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพต่างๆของครู 4) การปรับปรุงงานบริหารบุคคล 5) หน่วยบริหารการศึกษาช่วยด้วยการจัดโครงการต่าง ๆ