

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “สรุปผลงานวิจัยและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู” เป็นการวิจัยเชิงบรรยายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู จำแนกตามลักษณะทั่วไปและตามระเบียบวิธีวิจัย และเพื่อสังเคราะห์ผลงานวิจัยตามข้อค้นพบและข้อเสนอแนะของงานวิจัย จำแนกตามกรอบแนวคิดของการพัฒนาข้าราชการครู เป็น 3 เรื่อง คือ ก) สภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาของครู ข) ลักษณะของครูที่ดี และ ค) วิธีการพัฒนาครู

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นรายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความย่อยงานวิจัย และบทความวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู ที่รวบรวมจากห้องสมุดของสถาบันการศึกษา และหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพัฒนาข้าราชการครู โดยการสืบค้นเอกสารเท่าที่มีรายงานไว้ได้ทั้งหมด จำนวน 252 เรื่อง เป็นรายงานการวิจัยที่พิมพ์เผยแพร่ตั้งแต่ปี พ.ศ.2524 ถึง พ.ศ.2542 เป็นวิทยานิพนธ์ 208 เรื่อง จากสถาบันการศึกษา 16 สถาบัน และผลงานวิจัยของหน่วยงานและคณะบุคคลจาก 16 หน่วยงาน จำนวน 44 เรื่อง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ชุดคือ แบบสรุปผลงานวิจัย ซึ่งเป็นแบบบันทึกรายละเอียดของผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูที่รวบรวมได้ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการบันทึกรายละเอียดผลงานวิจัยประกอบด้วย ลักษณะทั่วไปของผลงานวิจัย และลักษณะจำแนกตามระเบียบวิธีวิจัยของผลงานวิจัยที่สังเคราะห์ รวมทั้งสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะของการวิจัย เครื่องมืออีกชุดเป็นแบบประเมินรายงานการวิจัย เพื่อใช้คัดเลือกงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ โดยผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมิน 5 ด้านๆละ 20 คะแนน รวม 100 คะแนน โดยเกณฑ์การประเมินต้องได้มากกว่า 60 คะแนน

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสืบค้นข้อมูลรายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความย่อย และบทความวิจัยจากฐานข้อมูลต่างๆของห้องสมุดของสถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการครู ประเมินคุณภาพของเอกสารงานวิจัยและบันทึกรายละเอียดของผลงานวิจัยในแบบสรุปผลงานวิจัย รวมทั้งกำหนดรหัสตัวแปร ลงรหัสข้อมูลของรายงานการวิจัย ส่วนลักษณะทั่วไปและตามระเบียบวิธีวิจัย เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ รวมทั้งตัวแปรระดับอันตรภาคหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่ามัธยฐาน และดำเนินการสังเคราะห์ผลงานวิจัยเชิงคุณลักษณะด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ของข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะของผลงานวิจัยตามกรอบแนวคิดของการศึกษา

ในบทนี้จะได้กล่าวถึงสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะจากผลงานการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู ตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สรุปผลการวิจัยตามลักษณะทั่วไป และตามระเบียบวิธีวิจัยของผลงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์

5.1.1.1 ลักษณะทั่วไปของผลงานวิจัย

1) ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูที่ได้รวบรวมและนำมาสังเคราะห์มีจำนวน 252 เรื่อง เป็นงานที่พิมพ์เผยแพร่ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2524 ถึง พ.ศ.2542 ส่วนใหญ่เป็นวิทยานิพนธ์ มีจำนวน 208 เรื่อง (ร้อยละ 82.54) จากสถาบันการศึกษา 16 สถาบัน และเป็นงานวิจัยของหน่วยงาน หรือส่วนบุคคล จำนวน 44 เรื่อง (ร้อยละ 17.46) จากหน่วยงาน 16 แห่ง

2) ลักษณะของผลงานวิจัยเมื่อจำแนกตามเนื้อหาสาระตามกรอบแนวคิดของการพัฒนาข้าราชการครู พบว่า มีการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาของครูจำนวนมากที่สุด 96 เรื่อง (ร้อยละ 38.10) รองลงมาคือ วิธีการพัฒนาครู 88 เรื่อง (ร้อยละ 34.92) และงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของความเป็นครูที่ดี 68 เรื่อง (ร้อยละ 26.98)

เมื่อพิจารณาจากหัวข้อเรื่องที่มีการวิจัย จำแนกตามเนื้อหาสาระ พบว่า มีงานวิจัยที่ศึกษาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ก. ด้านสภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาของครู พบว่า มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการนิเทศมากที่สุด 30 เรื่อง (ร้อยละ 11.91) รองลงมาคือปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครู 20 เรื่อง (ร้อยละ 7.94) ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงาน 12 เรื่อง (ร้อยละ 4.76) ส่วนงานวิจัยที่มีจำนวนเรื่อง ที่ศึกษา 4-6 เรื่อง ได้แก่ ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน สมรรถภาพ การสอน การผลิตและการใช้สื่อ การจัดทำผลงานวิชาการ การวัดและประเมินผล และงานวิจัยที่มีการศึกษาน้อย ได้แก่ ความต้องการการฝึกอบรม (3 เรื่อง) ความต้องการสนับสนุนการทำวิจัย มีเพียง 1 เรื่อง

ข. ด้านลักษณะของครูที่ดี มีงานวิจัยที่ศึกษาลักษณะครูที่ดีเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จำนวน 29 เรื่อง (ร้อยละ 11.51) เรื่องเกี่ยวกับแนวคิดและการปฏิบัติตน 27 เรื่อง (ร้อยละ 10.71) การบริหารงาน 8 เรื่อง (ร้อยละ 3.17) และงานวิจัยลักษณะครูด้านการเป็นผู้มีความรู้ มีวิจัยเพียง 4 เรื่อง (ร้อยละ 1.59)

ค. ด้านวิธีการพัฒนาครู ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยการพัฒนาการบริหารงานบุคคล 24 เรื่อง (ร้อยละ 9.53) รองลงมาเป็นการฝึกอบรมสัมมนา 22 เรื่อง (ร้อยละ 8.73) การพัฒนาครูด้วยตนเอง และการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ มีจำนวนเท่ากัน 18 เรื่อง (ร้อยละ 7.14) และการพัฒนาโดยการนิเทศมี 6 เรื่อง (ร้อยละ 2.38)

3) ระดับการศึกษา ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูส่วนใหญ่ ทำวิจัยในระดับประถมศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 38.89) รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษา (ร้อยละ 30.16) อาชีวศึกษา (ร้อยละ 12.30) ระดับที่มีการวิจัยค่อนข้างน้อยคือ ระดับอุดมศึกษา หรือสถาบันราชภัฏ (ร้อยละ 5.55) และการศึกษาออกโรงเรียน (ร้อยละ 1.98)

4) ลักษณะงานวิจัย สถาบัน และปีที่พิมพ์รายงาน งานวิจัยส่วนใหญ่ ร้อยละ 82.54 เป็นวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาจากบัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ร้อยละ 25.40) รองลงมาคือมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ร้อยละ 17.48) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ร้อยละ 13.09) มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวนเท่ากัน คือร้อยละ 6.75 ส่วนสถาบันอื่นๆมีจำนวนเล็กน้อย ส่วนงานวิจัยของหน่วยงานและส่วนบุคคล เป็นงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการมากที่สุด (ร้อยละ 2.38) รองลงมาคือ หน่วยงานในเทศก์ (ร้อยละ 1.98) สถาบันราชภัฏ และกรมการฝึกหัดครู จำนวนเท่ากันคือร้อยละ 1.59 ส่วนหน่วยงานอื่นๆมีจำนวนงานที่วิจัยน้อยมาก และปีที่พิมพ์ส่วนใหญ่จะอยู่ระหว่างปี พ.ศ.2535-พ.ศ.2539 มีจำนวนระหว่าง 23-25 เรื่องต่อปี

5) งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นการวิจัยรายบุคคล (ร้อยละ 92.06) และเจ้าของโครงการและผู้ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยเป็นของบัณฑิตวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยต่างๆ มากที่สุด (ร้อยละ 82.95) รองลงมาคือภาควิชา/คณะ (ร้อยละ 3.17) กรมการฝึกหัดครู (ร้อยละ 2.38) ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยใช้เวลาโดยเฉลี่ย 14.10 เดือน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10.15 เดือน ค่ามัธยฐาน เท่ากับ 12 เดือน และสถานที่ทำวิจัยส่วนใหญ่ ร้อยละ 75.0 เป็นการวิจัยในโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนระดับประถมศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 39.29) รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษา (ร้อยละ 30.16) วิทยาลัย/สถาบันอุดมศึกษา (ร้อยละ 12.30) กรมการฝึกหัดครู (ร้อยละ 3.97) และคุรุสภา (ร้อยละ 1.98)

5.1.1.2 ลักษณะของผลงานวิจัยจำแนกตามระเบียบวิธีวิจัย

1) ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู ส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อบรรยาย หรือการอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 84.52) เมื่อจำแนกตามประเภทการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย หรือการสำรวจมากที่สุด (ร้อยละ 69.44) รองลงมาคือการศึกษาเปรียบเทียบ (ร้อยละ 9.53) การวิจัยและพัฒนา (ร้อยละ 8.73) การหาความสัมพันธ์ (ร้อยละ 5.56) การวิจัยเชิงทดลอง (ร้อยละ 2.38) การประเมินโครงการ (ร้อยละ 1.98) เป็นต้น

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นครูมากที่สุด (ร้อยละ 86.90) รองลงมาคือ ผู้บริหาร (ร้อยละ 41.67) นักเรียน (ร้อยละ 7.14) ศึกษานิเทศก์ (ร้อยละ 5.95) บุคลากรและผู้เชี่ยวชาญ (ร้อยละ 5.16)

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 23.02) รองลงมาคือภาคกลาง ศึกษาทั่วประเทศ ภาคเหนือ และกรุงเทพมหานคร จำนวนเท่ากัน ส่วนภาคตะวันตกน้อยที่สุด (ร้อยละ 1.59) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นการศึกษา ระดับประถมศึกษาสูงสุด (ร้อยละ 79.37) รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษา (ร้อยละ 30.16) และ อาชีวศึกษา (ร้อยละ 17.06) โดยกลุ่มตัวอย่างจากการศึกษานอกโรงเรียน มีการวิจัยน้อยที่สุด (ร้อยละ 2.78) วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในผลงานวิจัย ส่วนใหญ่ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย รองลงมาคือ การสุ่มแบบหลายชั้นตอน การสุ่มแบบแบ่งชั้น และการศึกษาจากประชากรทั้งหมด ขนาดกลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยเฉลี่ย 746 คน โดยมีค่ามัธยฐาน 326 คน

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่ใช้แบบสอบถาม (ร้อยละ 88.49) รองลงมาคือแบบสัมภาษณ์และแบบทดสอบ จำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 9.92) และเครื่องมือ ชนิดอื่น ๆ งานวิจัยแต่ละเรื่องมีการใช้เครื่องมือมากกว่า 1 ชนิด เพื่อให้เหมาะสมกับตัวแปร ที่ศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่ ผู้วิจัยจะสร้างเครื่องมือขึ้นเอง (ร้อยละ 93.25) มีบางส่วนที่ปรับหรือพัฒนา เครื่องมือที่มีอยู่เดิม และนำเครื่องมือที่มีอยู่เดิมมาใช้ ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 60.32 จะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า รองลงมาคือ แบบตรวจสอบรายการ แบบปลายเปิด และแบบเลือกตอบ โดยงานวิจัยมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทั้งความตรง ตามเนื้อหา ความเที่ยง และการวิเคราะห์รายข้อ โดยการหาความยากและอำนาจจำแนก ตามลักษณะของเครื่องมือ แต่ก็ม้งานวิจัยที่ไม่มีการระบุวิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ (ร้อยละ 38.49) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยที่ศึกษา ส่วนใหญ่ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูล ด้วยตนเอง (ร้อยละ 32.54) รองลงมาคือ การส่งทางไปรษณีย์ (ร้อยละ 31.35)

4) วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยที่ศึกษานั้น แต่ละเรื่อง มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สถิติหลายค่า โดยมีการใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มากที่สุด (ร้อยละ 70.24) รองลงมา ได้แก่ การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ (ร้อยละ 68.25) การทดสอบที (ร้อยละ 33.73) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ร้อยละ 20.24) ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (ร้อยละ 7.14) และการทดสอบอื่นๆตามความเหมาะสมของการศึกษานั้นๆ นอกจากนั้นยังมีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) (ร้อยละ 10.32)

5.1.2 สรุปผลการวิจัยจากการสังเคราะห์ผลงานวิจัย

ก. สภาพปัญหาและความต้องการของครู

1) ด้านสมรรถภาพในการทำงานของครู

1.1) ครูมีปัญหาและความต้องการในการแก้ปัญหาสมรรถภาพในการทำงานเรื่องการใช้หลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อในการเรียนการสอน และการวัด และประเมินผลนักเรียน และการทำผลงานทางวิชาการโดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังมีปัญหาและความต้องการในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

การส่งเสริมและการพัฒนาคุณธรรม ศิลปวัฒนธรรม นันทนาการ และการกีฬา การแนะแนวและการแก้ปัญหา งานธุรการและงานทะเบียน

1.1.1) หลักสูตรกลุ่มการทำงานและพื้นฐานอาชีพ ครูต้องการให้มีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น

1.1.2) ด้านสื่อการเรียนการสอน มีปัญหาในด้านการผลิตและการใช้สื่อ งบประมาณน้อย ขาดวัสดุอุปกรณ์และวัสดุในการผลิตสื่อ ขาดผู้แนะนำในการผลิต ไม่มีเจ้าหน้าที่บริการในการเลือกใช้สื่อ ขาดข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ สื่อไม่พอ มีภาระงานมากจนไม่มีเวลาในการผลิต

1.1.3) ด้านการทำผลงานทางวิชาการ ไม่มีเวลาทำเพราะมีภาระงานมาก หลักเกณฑ์และวิธีข้อกำหนดตำแหน่งสูงเกินกว่าศักยภาพของครู ขาดความรู้ในการสร้างผลงานที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัย ตลอดทั้งไม่มีเงินสนับสนุนการทำวิจัย และการเตรียมการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งใช้เวลานานไป

1.2) ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ทางวิชาการมากที่สุด รองลงมาคือการบริหารงานบุคคล การบริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุ การบริหารกิจกรรมนักเรียน การบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน และการบริหารอาคารสถานที่ตามลำดับ

1.3) ครูวิชาชีพมีปัญหาและความต้องการมากในเรื่องความรู้ทางวิชาชีพครู นอกจากนี้ยังมีปัญหาและความต้องการในด้านการตรงต่อเวลาของครู ตำราและเอกสารสถานที่เรียนในร่ม ห้องเปลี่ยนเครื่องแต่งกายสำหรับนักศึกษา บุคลิกลักษณะและเจตคติเรื่องการใฝ่รู้และพัฒนาตนเอง มนุษยสัมพันธ์

1.4) ครูผู้สอนในโรงเรียนที่เป็นศูนย์วิชาการมีปัญหาด้านการบริหารการจัดเก็บและบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอนมากโดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก ครูต้องการการรับบริการจากศูนย์วิชาการกลุ่มโรงเรียนในระดับมากในการฝึกอบรมทางวิชาการ บริการสื่อการจัดกิจกรรมพิเศษด้านวัฒนธรรมและประกวดแข่งขันทักษะต่างๆ

2) ด้านทัศนคติต่อการพัฒนา

ไม่มีการศึกษาที่ระบุถึงปัญหาและความต้องการของครูในด้านนี้ชัดเจน

3) ด้านกระบวนการและกิจกรรมพัฒนาครู

3.1) โดยภาพรวมแล้วครูมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ลำดับปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรจะมีปัญหามากในการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ปัญหาที่พบในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ วิทยากร และขาดการติดตามและ

ประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทำให้โรงเรียนจัดกิจกรรมเหล่านี้บ่อย ขาดทิศทาง เป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาครู

3.2) ครูต้องการให้จัดกิจกรรมพัฒนาในระดับมาก โดยใช้วิธีฝึกอบรม ปฏิบัติ อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การอบรมเชิงปฏิบัติการ

3.3) ในด้านการนิเทศ ขาดความร่วมมือกับโรงเรียนในการกำหนด นโยบายและวางแผนส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารหรือครูนิเทศก์ก็ขาดทักษะและ เทคนิคในการให้คำปรึกษา ขาดงบประมาณในการผลิตสื่อหรือเครื่องมือและการจัดกิจกรรมนิเทศ ผู้นิเทศก์ก็ขาดการกำกับติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารและครูต้องการความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ จากผู้นิเทศก์อยู่ในระดับสูง

4) ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร/หน่วยบริหารการศึกษา

ครูมีความต้องการให้ผู้บริหาร/หน่วยบริหารการศึกษาช่วยแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

4.1) เพิ่มโครงการพัฒนาบุคลากร จัดงบประมาณให้เพียงพอ มีโครงการอบรมปฏิบัติ ให้โอกาสครูได้ศึกษางานตลอดจนฝึกตัดสินใจ เปลี่ยนแปลงวิธีการต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรครูโดยการศึกษาข้อมูลอย่างแท้จริง จะได้แก้ปัญหาตรงตามเป้าหมาย และพัฒนาศูนยวิชาการ

4.2) สนับสนุนและส่งเสริมการผลิตสื่อ มีศูนย์บริการการผลิตสื่อ ต้องการ เครื่องฉายสไลด์ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ เครื่องฉายวิดีโอเทป เครื่องขยายเสียง ไมโครโฟน และ เครื่องถ่ายเอกสาร สื่อวัสดุที่ต้องการ ได้แก่ สไลด์ แผ่นโปร่งใส วิดีโอเทป ตำราเรียน กระดานดำ ใบงานและของตัวอย่าง

4.3) สนใจและจัดอบรมเกี่ยวกับการวัดผลในโรงเรียน ให้ฝ่ายวัดผล ช่วยเหลือแนะนำแก้ปัญหาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน เขตการศึกษา และให้กรมวิชาการจัดอบรมครูทำข้อสอบมาตรฐานและทำคลังข้อสอบ จัดหาเอกสารการวัดและประเมินผลแก่ครูอย่างทั่วถึง ตลอดจนในกรมฝึกหัดครูและมหาวิทยาลัยเน้นการสอนวิชาการวัดและประเมินผลในโรงเรียน

4.4) ช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านรูปแบบ วิธีการของการทำผลงานวิชาการ รองลงมาคือขั้นตอนการทำผลงานทางวิชาการ การสนับสนุนให้ทำวิจัย ในชั้นเรียนด้วยการบริหารงานที่เอื้อต่อการทำวิจัย การให้คำแนะนำปรึกษาในการทำวิจัย และ ต้องการให้โรงเรียนสนับสนุนด้วยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ

5) ด้านการบริหารงานบุคคล

5.1) การบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมีปัญหาในระดับปานกลางทุกด้าน คือปัญหาในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการให้พ้นจากงาน

5.2) ในด้านการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ทั้งผู้บริหารโรงเรียน และครูต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติระดับมากในด้านนโยบายในการพิจารณา หลักเกณฑ์วิธีการ และขั้นตอนในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนคุณลักษณะของผู้สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบ

ข. ลักษณะของครูที่ดี

1) ด้านความรู้

1.1) ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครู เห็นว่าครูควรมีการศึกษาขั้นสูง และพัฒนางานวิชาการด้านประสบการณ์วิชาชีพ

1.2) ครูและผู้บริหารมีความเห็นว่าควรพัฒนาให้ครูมีการทำผลงานวิชาการ

1.3) เนื่องจากขาดองค์ประกอบที่เอื้อต่อการวิจัย ครูจึงมีความจำเป็นในการใช้ชุดการสอนรายบุคคลเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เป็นการเสริมสมรรถภาพให้มีการวิจัยศึกษาค้นคว้าของครู งานวิจัยที่ครูทำส่วนใหญ่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

2) ด้านทักษะ

2.1) การปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาโดยรวมมีการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ.2537 อยู่ในระดับมาก

2.2) ครูประถมศึกษาเตรียมการสอนโดยใช้คู่มือครู จัดทำและใช้สื่อการสอน การจัดชั้นเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง ใช้ทักษะกระบวนการ การสาธิตและฝึกปฏิบัติ มีการประเมินผล และสอนซ่อมเสริมอย่างสม่ำเสมอ ส่วนการดำเนินงานของศูนย์โรงเรียนทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

2.3) ครูมีพฤติกรรมด้านควบคุมระเบียบวินัย การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง ส่วนพฤติกรรมด้านการเตรียมการสอน การให้แรงจูงใจและเสริมแรงนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2.4) ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูมีความเห็นว่าองค์ประกอบของเกณฑ์สมรรถภาพทางวิชาชีพครู คือเทคนิคและการจัดระบบการสอน จิตวิทยาในการเรียนการสอน การพัฒนาตน การวางแผนการสอน การวัดและประเมินผล การใช้หลักสูตรและวิธีสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน และกิจนิสัยในการจัดการ

2.5) การบริหารงานในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนได้ประเมินการทำงานของตนเอง ในด้านการวางแผนงานวิชาการ การพัฒนาและส่งเสริมทางวิชาการ การจัดการเรียน การสอน การวัดและประเมินผลการเรียน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการ โดยแต่ละงานจะดำเนินการดังนี้ 1) กำหนดกิจกรรมการดำเนินงาน 2) สร้างความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน 3) การมอบหมายงาน 4) การดำเนินการประเมินผล และ 5) การสรุปผลการประเมินและนำผลการประเมินมาใช้ โดยกิจกรรมต่างๆได้ดำเนินการด้วยตนเอง ยกเว้นกิจกรรมกำหนดกิจกรรมการดำเนินงาน จะดำเนินงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน

3) ด้านเจตคติและคุณธรรม

3.1) ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูผู้สอนมีความเห็นว่างค์ประกอบของเกณฑ์สมรรถภาพทางวิชาชีพครู ควรมีด้านวิญญานความเป็นครู และด้านคุณธรรมจรรยาบรรณ

3.2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู คือทัศนคติต่อวิชาชีพและ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3.3) ครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและการปฏิบัติงาน ตลอดทั้งความมุ่งมั่นในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีลักษณะด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณอยู่ในระดับมาก

3.4) ครูมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับความยอมรับนับถือ เงินเดือนและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรักษาวินัยและความประพฤติ หรือจรรยาบรรณของครูในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีผลต่อระดับเจตคติในการปฏิบัติงานคือ การได้รับค่าชมเชย หรือได้รับความดีความชอบในการปฏิบัติงาน

3.5) ข้าราชการครูมีการกระทำผิดวินัยและถูกลงโทษ โดยกระทำผิดทางกรณีวินัย อันได้ชื่อว่าประพฤติชั่วมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ มีโทษตัดเงินเดือนมากที่สุด โทษปลดออกมีจำนวนน้อยที่สุด สำหรับวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของครู ผู้บริหารโรงเรียนใช้มาตรการลดความกดดันของครูอยู่ในระดับมาก และใช้วิธีการให้ความรู้แก่ครูอยู่ในระดับปานกลาง

4) ด้านบุคลิกภาพ

4.1) ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์และครูผู้สอน มีความเห็นว่างค์ประกอบของเกณฑ์สมรรถภาพทางวิชาชีพครู ควรมีในด้านมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต ตลอดจนบุคลิกอื่น ๆ

4.2) ครูผู้มีความสุขภาพดีทั้งทางกายและจิตใจในทุก ๆ ด้าน มีการปฏิบัติตนตามค่านิยมในการทำงานและการดำรงชีวิตอยู่ในเกณฑ์ดี

4.3) คุณลักษณะด้านความขยัน ความมีระเบียบ ความอดทนและมีน้ำใจ ทำให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.4) ครูและผู้บริหารเห็นว่ามี ความจำเป็นในการพัฒนาด้านความขยัน ความประหยัดและการมีค่านิยมในการแต่งกายแบบไทยของครูในระดับมาก

ค. วิธีการพัฒนาครู

1) การพัฒนาด้วยตนเองของครู

ครูใช้เวลาดูโทรทัศน์เป็นอันดับแรก รองลงมาคือฟังวิทยุ ประเภทสิ่งพิมพ์ ที่ชอบอ่าน ได้แก่ หนังสือพิมพ์ หนังสือวิชาการ และวารสารทางวิชาการ

2) การได้รับการนิเทศและติดตามผล

2.1) การจัดการนิเทศภายในโรงเรียนจะมีการวางแผนการนิเทศการสอน และผู้บริหารโรงเรียนและครูเป็นผู้วางแผน กิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศได้แก่ การเยี่ยมชั้นเรียน เทคนิคเชิงเน้นวัตถุประสงค์ การสังเกตการสอน การปรึกษาหารือ การประชุมก่อนเปิดภาคเรียน การสนทนาทางวิชาการ การจัดปายนิเทศ และการประเมินผลการจัดการนิเทศการสอน

2.2) ผู้บริหาร ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน และครูผู้สอนมีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและบุคคลในด้านการนิเทศไว้อย่างชัดเจนและเหมาะสม มีการชี้แจงให้คณะครูเข้าใจ และยอมรับแผนการนิเทศที่วางไว้ และส่งเสริมให้ครูได้ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ระหว่างครูด้วยกัน แต่ยังมีได้จัดการนิเทศการศึกษาให้ครูในหมวดวิชา

2.3) ประสิทธิภาพของการบริหารการนิเทศการศึกษาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกหัดครู พบว่า จุดเน้นของรูปแบบในด้านการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ความต่อเนื่องของการนิเทศจากส่วนกลางไปสู่ส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น การประสานงาน การนิเทศการศึกษาในทุกระดับการศึกษาและทุกประเภทการศึกษา และมีหน่วยงานระดับนโยบายเพียงหน่วยเดียว ตลอดจนใช้ชุดการฝึกอบรมการนิเทศแบบคลินิกซึ่งมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน

2.4) วิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาในอำเภอดีเด่น ใช้วิธีการปรุมนิเทศ การนิเทศงาน และการประเมินผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

3) การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพต่าง ๆ ของครู

3.1) กิจกรรมเข้าร่วมพัฒนาวิชาชีพต่าง ๆ อย่างเป็นทางการที่ครูได้รับคือ การไปศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรม การสัมมนา การค้นคว้า ทดลอง การวิจัย

3.2) เทคนิควิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับมากสำหรับการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพคือ การสาธิต การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การบรรยายและแสดงบทบาทสมมติ การศึกษาเฉพาะกรณี การจัดกลุ่มอภิปราย การจัดทัศนศึกษา และการใช้ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง

3.3) โปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนควรมีการกำหนดนโยบาย การพัฒนาผู้บริหารในระดับกรม และระดับเขตการศึกษา ให้มีแผนพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาความต้องการ ซึ่งจำเป็นต้องใช้ในการวางแผน

3.4) การติดตามผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการฝึกอบรมครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาเห็นว่า ได้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้เข้ารับการอบรมทุกด้านโดยเฉพาะด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ นอกจากนี้ผู้เข้ารับการอบรมยังได้นำผลจากการเข้าอบรมไปขยายผล และนำไปปฏิบัติงานในโรงเรียนอยู่ในระดับสูงขึ้น

4) การปรับปรุงงานบริหารงานบุคคล

4.1) ครูและผู้เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูเห็นด้วยกับการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมากต่อการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูทั้ง 3 ด้านคือ ด้านมาตรการพัฒนาประสิทธิภาพและการทำงานของครู ด้านมาตรการควบคุมและส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ โดยเฉพาะในการออกและถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และมาตรการปรับปรุงระบบเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการต่างๆ

4.2) การบริหารงานบุคลากรที่ปฏิบัติมากที่สุดในโรงเรียนคือ ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนประชุมชี้แจงนโยบาย แผนงานหรือโครงการบุคลากร ให้ครูได้รับทราบเพื่อถือเป็นแนวปฏิบัติ ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ให้ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ส่งเสริมให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ส่งเสริมให้ครูสร้างผลงานใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน ส่วนวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาในอำเภอดีเด่น มีการใช้วิธีสับเปลี่ยนหน้าที่ของครูด้วย

4.3) ผู้บริหารและครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความเห็นต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบไม่แตกต่างกันในเรื่องของความละเอียดถี่ถ้วน การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน ความรู้และความรอบรู้ในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจและการแก้ปัญหา ความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงาน การต่อสู้และหาวิธีการทำงานที่ดีขึ้น และความสำเร็จในการจัดระบบงาน ความสามารถในการวางแผนมอบหมายงาน ส่วนด้านความสะอาดเรียบร้อยในผลงาน ความสามารถในการสอน แนะนำและปรับปรุงผู้ร่วมงาน ลักษณะความเป็นผู้นำ ความคิดริเริ่ม ความสุภาพ เรียบร้อย และความรวดเร็วในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

4.4) การประเมินความก้าวหน้าของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ได้ใช้รูปแบบในการประเมินสมรรถภาพของครูโดยใช้เกณฑ์สมรรถภาพที่พึงประสงค์

8 ด้านคือ ด้านการสอนพลศึกษา ด้านการประเมินผล ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านทักษะการกีฬา

5) หน่วยบริหารการศึกษาช่วยด้วยการจัดโครงการต่าง ๆ

5.1) ในการดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครู ทั้งด้านมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านวิชาการ ด้านสวัสดิการ ด้านบริหาร และด้านพิทักษ์สิทธิในการประกอบวิชาชีพครู มีปัญหาในเรื่องขาดงบประมาณในการดำเนินการ ซึ่งปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่สัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพครู คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร

5.2) ในการปฏิบัติจริง หน่วยงานต่าง ๆ ปฏิบัติได้สอดคล้องตาม ข้อตกลง หลักการดำเนินงาน โครงการอบรมครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และพัฒนาระบบการฝึกอบรมเป็นการฝึกอบรมครูแม่แบบเพื่อนำไปขยายผลของรูปแบบการบริหารโครงการฝึกหัดครู โดยอาศัยข้อมูลพื้นฐานจากปัญหา อุปสรรค แนวคิด ทฤษฎี และรูปแบบการบริหารการฝึกอบรม จากหน่วยงานอื่น ๆ ที่ได้จากการวิจัย มีรูปแบบดังนี้

รูปแบบที่ 1 ให้สถาบันราชภัฏเป็นผู้จัดการอบรมโดยเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ มีแนวคิด ปรัชญา มีการให้บริการสังคม เน้นการพึ่งตนเอง

รูปแบบที่ 2 ให้หน่วยงานที่ผู้เข้ารับการอบรมสังกัดเป็นผู้จัดอบรม โดยเน้นการอบรมเพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ

รูปแบบที่ 3 ให้กรมการฝึกหัดครูร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัดผู้เข้าอบรมเป็นผู้จัด โดยศึกษาวิจัยร่วมกันในการแก้ปัญหาสำคัญระดับชาติ

5.3) สำหรับรูปแบบการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาควรมี 2 ลักษณะคือ

5.3.1) ฝึกอบรมกลุ่มใหญ่ในลักษณะของการให้ความรู้ความสามารถทั่วไปตามเนื้อหาวิชาของแต่ละทักษะแก่ผู้เข้ารับการอบรมทุกคน

5.3.2) การฝึกอบรมกลุ่มย่อยในลักษณะเสริมทักษะเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะเฉพาะทางแก่ผู้เข้ารับการอบรมที่ขาดหรือต้องการทักษะในมิติด้านนั้น ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล

5.3.3) ในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมครูอุตสาหกรรม ครูและผู้เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูเห็นว่า ควรให้หน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบการนำหลักสูตรการฝึกอบรมไปใช้และเป็นโครงการต่อเนื่อง

5.3.4) ในส่วนของกรมการฝึกหัดครู การพัฒนาระบบสารสนเทศในการบริหารข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้ การศึกษาความเหมาะสม วิเคราะห์ระบบ ออกแบบระบบงาน เขียนโปรแกรม และตรวจสอบระบบ

5.2 การอภิปรายผล

5.2.1 ลักษณะทั่วไป และระเบียบวิธีวิจัยของผลงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์

5.2.1.1 ลักษณะทั่วไปของผลงานวิจัย

1) ประเภทของผลงานวิจัยการพัฒนาข้าราชการครู พบว่าส่วนใหญ่เป็นวิทยานิพนธ์ของนิสิตนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาถึงร้อยละ 82.54 และทำวิจัยในระดับประถมศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 38.89) เมื่อเทียบกับระดับการศึกษาระดับอื่นๆ ทั้งนี้เพราะสภาพความเป็นจริงของประเทศ บุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นครูที่สอนในระดับประถมศึกษา และจำนวนของบุคลากรที่ศึกษาต่อระดับปริญญาโทส่วนใหญ่ก็จะอยู่ในกลุ่มนี้เช่นกัน ทำให้ผลงานวิจัยที่พบส่วนใหญ่จึงเป็นวิทยานิพนธ์ที่ครูได้ทำการศึกษาในระดับประถมศึกษาตามที่ตนได้ปฏิบัติงานอยู่ และเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อไป ส่วนการศึกษานอกโรงเรียนและเทศบาลมีผลงานวิจัยที่ศึกษาน้อยมากเนื่องจากบุคลากรที่สังกัดหน่วยงานเหล่านี้มีอยู่ไม่มาก

2) เนื้อหาสาระของการพัฒนาข้าราชการครูเมื่อจำแนกชื่อเรื่องตามกรอบแนวคิดของการวิจัยแล้วพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่ศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาของครู (ร้อยละ 38.10) รองลงไปคือ วิธีการพัฒนาครู (ร้อยละ 34.92) และงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดี (ร้อยละ 26.98) ตามลำดับซึ่งน่าจะสอดคล้องกับลักษณะธรรมชาติของความสนใจ หรือการแก้ปัญหาต่างๆ ของครูที่จะต้องการทราบปัญหาและความต้องการของสิ่งที่สนใจ หรือของปรากฏการณ์ที่จะศึกษาก่อนที่จะหาวิธีการแก้ไขหรือหาวิธีการพัฒนาครูต่อไป ส่วนงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะครูที่ดีนั้นมีจำนวนงานวิจัยที่ศึกษาเป็นลำดับที่สาม แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากจำนวนเรื่องที่ศึกษาในด้านนี้พบว่า มีจำนวนงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะครูที่ดี ด้านทักษะการจัดการเรียนการสอนถึง 29 เรื่อง (ร้อยละ 11.51) และเรื่องเกี่ยวกับบุคลิกภาพ แนวคิด และการปฏิบัติตนจำนวน 27 เรื่อง (ร้อยละ 10.71) ซึ่งจัดว่าเป็นเรื่องที่มีงานวิจัยที่ศึกษาค่อนข้างมาก รองจากปัญหาและความต้องการนิเทศซึ่งมี 30 เรื่อง (ร้อยละ 11.91) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสนใจในปัญหาวิจัยจะสอดคล้องกับลักษณะของการปฏิบัติงานที่เน้นทักษะการจัดการเรียนการสอนของครูที่ต้องการพัฒนารวมทั้งปัญหาที่มีแนวโน้มสูงในสังคมคือ เรื่องเกี่ยวกับบุคลิกภาพ แนวคิดและการปฏิบัติตนของครูทำให้มีงานวิจัย 2 ด้านนี้ค่อนข้างสูง

3) ปีที่พิมพ์รายงานผลการวิจัยการพัฒนาของข้าราชการครูพบว่าปีที่มีจำนวนผลงานวิจัยค่อนข้างมากจะเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ.2533 จำนวน 21 เรื่อง ปี 2534 จำนวนลดลงเล็กน้อย มี 16 เรื่อง หลังจากนั้นตั้งแต่ปี พ.ศ.2535-2539 ปริมาณรายงานการวิจัยการพัฒนาข้าราชการครูเพิ่มขึ้นตามลำดับจาก 23, 27, 31 และ 35 เรื่อง ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวจะสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) ทำให้ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูในช่วงดังกล่าว

5.2.1.2 ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในผลงานวิจัยการพัฒนาข้าราชการครู

1) วัตถุประสงค์การวิจัยของงานวิจัยการพัฒนาข้าราชการครู ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 84.52) มีวัตถุประสงค์เพื่อบรรยายหรืออธิบายตัวแปรการพัฒนาข้าราชการครู ที่ศึกษา ประเภทการวิจัยจึงเป็นการวิจัยเชิงบรรยายโดยการสำรวจมากที่สุด (ร้อยละ 69.44) มีการวิจัยเชิงทดลองเพียงร้อยละ 2.38 การวิจัยเชิงคุณภาพ และการศึกษาเฉพาะกรณี และการวิเคราะห์งานจำนวน 1-2 เรื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้อจำกัดในระยะเวลาการดำเนินการวิจัย หรือความรู้ความสามารถของผู้วิจัยทำให้มีการวิจัยเชิงทดลอง การวิจัยเชิงคุณภาพ หรือการวิจัยเฉพาะกรณีค่อนข้างน้อย

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นครู รองลงมาคือผู้บริหารของระดับประถมศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รองลงมาคือภาคกลาง มีงานวิจัยที่ศึกษาในภาคตะวันตก และภาคตะวันออกจำนวนน้อยเพียง 4 และ 12 เรื่องตามลำดับ และขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยที่เหมาะสมขึ้นกับประเภทของงานวิจัย จากการศึกษาที่มีตัวอย่งที่ศึกษาน้อยในบางภูมิภาคนั้นอาจเป็นเพราะภูมิภาคดังกล่าวค่อนข้างเล็กรวมทั้งอาจมีปัญหาในการพัฒนาบุคคลน้อยเมื่อเทียบกับภูมิภาคอื่น ๆ

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งเหมาะสมกับลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ส่วนการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยส่วนมากมีการหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และหาความเที่ยงโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งเหมาะสมตามลักษณะของเครื่องมือที่สร้างขึ้น แต่มีข้อสังเกตว่ามีรายงานการวิจัยที่ไม่มีการหาคุณภาพหรือไม่ระบุวิธีการจำนวน 97 เรื่อง (ร้อยละ 38.49) ซึ่งเป็นงานวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ด้วย จึงเป็นสิ่งที่ควรให้ผู้วิจัย โดยเฉพาะนักศึกษาได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพด้วย ส่วนวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนใหญ่ ร้อยละ 70 ใช้สถิติเชิงบรรยาย โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติเชิงอ้างอิงมีการใช้การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนมีการใช้เพียงร้อยละ 33.73 และร้อยละ 20.24 ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้ผู้วิจัยได้มีความรู้ความเข้าใจในเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่เหมาะสมกับการวิจัยนั้น ๆ เพิ่มขึ้นด้วย

5.2.2 การอภิปรายผลจากการสังเคราะห์ผลงานวิจัย

จากผลการสังเคราะห์ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยดังนี้

5.2.2.1 สภาพปัญหาและความต้องการของครู

1) สภาพปัญหาและความต้องการของครูจากผลการวิจัยสอดคล้องกับวรรณคดีที่เกี่ยวข้องคือ ครูมีสภาพและความต้องการในการพัฒนาตนเองทุกเรื่อง โดยเฉพาะ

อย่างยิ่งมีปัญหาและความต้องการมากในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อใหม่ๆ การวัดและประเมินผล นอกจากนี้จากข้อค้นพบครูยังมีปัญหาและความต้องการในการใช้หลักสูตร และการทำผลงานทางวิชาการ โดยเฉพาะงานวิจัยในชั้นเรียนในระดับมาก ซึ่งสาเหตุที่ครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำผลงานวิชาการนั้นคงเนื่องมาจากต้องการใช้ประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่ง และเตรียมพร้อมสำหรับการประกันคุณภาพตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ ในส่วนของการใช้หลักสูตร เนื่องจากขณะนี้ก็มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทำให้เกิดการปรับปรุงหลักสูตรโรงเรียน ซึ่งครูจำเป็นต้องตื่นตัวในการใช้หลักสูตรใหม่ ให้เป็น สำหรับหลักสูตรกลุ่มการทำงานและพื้นฐานอาชีพยังมีปัญหาในด้านความเหมาะสมกับสภาพ และความต้องการของท้องถิ่น ทั้งนี้คงเนื่องมาจากครูผู้รับผิดชอบในวิชาเหล่านี้ขาดความเชี่ยวชาญ ในอาชีพที่สอดคล้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่น และครูก็ไม่ได้ใช้ประโยชน์จากการนำผู้เชี่ยวชาญด้าน อาชีพเหล่านี้ในท้องถิ่นมาเป็นวิทยากรให้กับนักเรียน ส่วนด้านสื่อใหม่ๆ เช่นการใช้คอมพิวเตอร์ ในโรงเรียนนั้นก็ยังคงค่อนข้างใหม่ ซึ่งครูยังต้องการเรียนรู้อยู่มาก ส่วนครูวิชาชีพซึ่งมีปัญหา ในด้านความรู้ทางวิชาชีพครูมาก ก็สอดคล้องกับการทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งคงเนื่องมาจาก ครูเหล่านี้ไม่ได้เรียนจบจากสถาบันผลิตครูโดยตรงนั่นเอง

2) ศูนย์วิชาการของกลุ่มโรงเรียนเป็นที่ครูต้องการรับบริการใน ระดับมาก แต่ครูผู้ดูแลศูนย์วิชาการมีปัญหาด้านการบริการ การจัดเก็บและการบำรุงรักษาสื่อมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูไม่มีเวลามากพอในการให้บริการ และขาดความรู้เรื่องการจัดเก็บและการ บำรุงรักษาสื่อ

3) สำหรับผู้บริหารก็ยังมีปัญหาในการบริหารงานด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความรู้ทางวิชาการ เนื่องจากต้องปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานเป็นหลัก ทำให้มีข้อจำกัดเกี่ยวกับโอกาสในการพัฒนาความรู้ทางวิชาการ ซึ่งจากข้อค้นพบผู้บริหารต้องการ มีความรู้ทางวิชาการมากพอที่จะสามารถแนะนำและนิเทศงานทางวิชาการให้ครูด้วย

4) ในด้านทัศนคติต่อการพัฒนาของครู ไม่มีงานวิจัยในด้านนี้อย่าง เด่นชัด ทำให้ขาดข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อการพัฒนาตน ซึ่งความจริงแล้วเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญ เพราะถ้าครูมีทัศนคติในทางลบต่อเรื่องนี้แล้ว การพัฒนาครูจะไม่สามารถสัมฤทธิ์ผลได้อย่าง แท้จริง มาตรการในการเลื่อนตำแหน่งของครูโดยใช้ผลงานวิชาการคงจะมีส่วนทำให้ครู กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองด้านการทำผลงานทางวิชาการ แต่ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าครู มีทัศนคติทางบวกต่อการพัฒนาตนเอง ในด้านสมรรถภาพการทำงานอย่างแท้จริง

5) โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรน้อย ซึ่งกิจกรรมที่ ครูต้องการเป็นพิเศษ คือ การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การประชุม เชิงปฏิบัติการ การที่โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาครูน้อยและไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากโรงเรียน ขาดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาครู ขาดการประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และจากการที่โรงเรียนขาดการสนับสนุนการนิเทศนั้น มีส่วนมาจากผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถ

เป็นที่เลียงและผู้มีเทศกัให้แก่ครูในโรงเรียนได้ ซึ่งโดยภาพรวมแล้วทั้งครูและผู้บริหารโรงเรียนต้องการความช่วยเหลือด้านการนิเทศจากหน่วยบริหารการศึกษา นอกจากนี้ครูยังต้องการให้ผู้บริหาร/หน่วยบริหารการศึกษาเพิ่มโครงการพัฒนาบุคลากรที่จัดให้ตรงกับความต้องการของครู โดยแท้จริง และต้องการให้ส่งเสริมการผลิตสื่อ การวัดผลในโรงเรียน การทำผลงานทางวิชาการซึ่งสอดคล้องกับเรื่องความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานของครู

6) ในด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมแล้วมีปัญหาในระดับปานกลาง แต่สิ่งที่ผู้บริหารและครูต้องการคือ นโยบาย หลักเกณฑ์ ขั้นตอนในการพิจารณา ตลอดจนคุณลักษณะของผู้ที่สมควรได้ความดีความชอบที่ชัดเจนและยุติธรรม ซึ่งการที่ขาดเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปของบุคลากรในสถานศึกษาจะส่งผลให้การพิจารณาผลทำลาชขวัญและกำลังใจของครูบางส่วนได้

5.2.2.2 ลักษณะของครูที่ดี

1) ครูยังขาดการศึกษาค้นคว้าและพัฒนางานทางวิชาการ ด้านประสบการณ์วิชาชีพ การทำผลงานวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัย ซึ่งจะต้องย้อนกลับไปดูหลักสูตรการผลิตครูว่าคงจะจัดประสบการณ์วิชาชีพให้กับครูยังไม่เพียงพอ และไม่ได้บรรจุวิชาการวิจัยให้เป็นวิชาบังคับในระดับปริญญาตรี

2) ในการบริหารงานโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารจะดำเนินการด้วยตนเองเกือบทุกขั้นตอน ยกเว้นการกำหนดกิจกรรมการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับการทบทวนวรรณคดีที่ว่า ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานน้อย ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการทำงานของครูที่มีไม่มากพอ

3) จากผลการวิจัยที่พบว่า เจตคติและคุณธรรมเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู แต่กลับปรากฏว่าครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเพียงปานกลาง โดยสิ่งที่ครูเห็นว่ามีผลต่อเจตคติในการปฏิบัติงาน คือ การได้รับความดีความชอบต่อการปฏิบัติงานซึ่งเป็นรางวัลภายนอก และการได้รับคำชมเชยซึ่งเป็นรางวัลภายใน ซึ่ง Ellis (cited in Latham, 1998 : 82) ได้สรุปจากงานวิจัยว่า รางวัลภายในมีความสำคัญต่อแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานของครูมากกว่ารางวัลภายนอก และรางวัลภายในนี้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสามารถสร้างได้โดยไม่จำกัด ไม่เหมือนกับรางวัลภายนอกซึ่งมีให้ได้จำกัด ส่วนในด้านการทำผิดกรณีทางวินัยของข้าราชการครูนั้น ผู้บริหารได้ป้องกันโดยการใช้วิธีการให้ความรู้แก่ครูอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งครูส่วนใหญ่อาจยังไม่มีความรู้เรื่องจรรยาวิชาชีพครูและวินัยของครูเพียงพอ

4) จากการวิจัยพบว่าคุณลักษณะด้านความขยัน มีระเบียบ อดทน และมีน้ำใจ ทำให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ครูและผู้บริหารเห็นว่ามี ความจำเป็นจะต้องพัฒนาด้านความขยันและความประหยัดของครูในระดับมาก ซึ่งข้อมูลนี้สนับสนุน

ปรากฏการณ์ที่ครูจำนวนมากมีหนี้สินอันอาจเกิดมาจากการขาดความขยันและความประหยัดในการดำเนินชีวิต

5.2.2.3 วิธีการพัฒนาครู

1) การชมโทรทัศน์เป็นวิธีที่ครูใช้ในการพัฒนาตนเองเป็นอันดับแรก ซึ่งในปัจจุบันนี้รายการโทรทัศน์ที่จัดเพื่อการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องยังไม่มี ส่วนการใช้เอกสารทางวิชาการเป็นวิธีการพัฒนาตนเองของครูอยู่ในระดับท้ายๆ คงเนื่องมาจากโรงเรียนมีเอกสารเหล่านั้นน้อย

2) การนิเทศการศึกษาให้ครูในหมวดวิชาที่มีน้อย แสดงว่ายังขาดผู้นิเทศก์ที่มีความชำนาญเฉพาะในหมวดวิชาต่างๆ

3) การพัฒนาผู้บริหารระดับกรมและระดับเขตการศึกษายังมีปัญหาในด้านการกำหนดนโยบาย แผนพัฒนา และการวิจัยถึงเนื้อหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ซึ่งจากรายงานการวิจัยที่นำมาสังเคราะห์พบว่า การสอบถามข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูงมีน้อย ทำให้ขาดข้อมูลที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาเรื่องต่างๆดังกล่าว

4) ผู้บริหารการศึกษาในระดับสูงยังให้การสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการครูอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับน้อย ซึ่งอาจจะเป็นเพราะยังไม่ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาครูอย่างเพียงพอเมื่อเทียบกับงานด้านอื่นที่เกี่ยวกับครู หรืออาจเนื่องจากมีข้อจำกัดของปัจจัยอื่นๆ เช่น งบประมาณในการดำเนินการ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับโรงเรียน

(1) ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียนมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านวิชาการ

(2) ผู้บริหารควรให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนตามศักยภาพของชุมชน เช่น ชุมชนสามารถให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสูตร โดยเฉพาะหมวดงานพื้นฐานอาชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการหรือเอกลักษณ์ท้องถิ่น ให้คนในชุมชนที่มีความเชี่ยวชาญอาชีพของท้องถิ่นมาเป็นวิทยากรสอนนักเรียน เป็นต้น

(3) ผู้บริหารควรส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียนให้มากยิ่งขึ้นและมีประสิทธิผล โดยอาจตั้ง “คณะกรรมการการนิเทศ” ของโรงเรียนขึ้น ซึ่งต้องมีผู้เชี่ยวชาญในหมวดวิชาต่างๆเป็นกรรมการด้วย ถ้าโรงเรียนขาดผู้เชี่ยวชาญครบทุกหมวดก็ควรมีการประสานงานกับกลุ่มโรงเรียนเดียวกันจัดตั้งคณะกรรมการชุดนี้ และให้ผลัดกันมาช่วยนิเทศให้กับโรงเรียนในกลุ่ม และก่อนดำเนินการนิเทศต้องมีการศึกษาปัญหาและความต้องการในการนิเทศของครู

(4) ผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนควรร่วมมือกันปรับปรุงการจัดการที่ทำให้ครูผู้ดูแลศูนย์วิชาการมีเวลาในการบริการทางวิชาการอย่างเพียงพอ

(5) เพื่อเป็นการพัฒนาเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารควรดำเนินการดังนี้

1) มีการประชุมกับคณะครูถึงเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจนและยุติธรรมจนเป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียน และในการปฏิบัติจริงผู้บริหารควรดำเนินไปตามเกณฑ์นั้นอย่างเคร่งครัด

2) มีการให้รางวัลภายในกับครูในการทำงานให้มากขึ้น เช่น สร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสมานฉันท์ระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน การชมเชย การยกย่องและประกาศเกียรติคุณของครูที่ดีให้เป็นที่รับทราบโดยทั่วกันของบุคลากรในโรงเรียนและชุมชนในโอกาสที่เหมาะสมต่าง ๆ

5.3.1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยบริหารการศึกษาในระดับสูงขึ้น

(1) ควรส่งเสริมให้มีการวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของครูต่อการพัฒนาตนเอง เพื่อหาวิธีการในการพัฒนาทัศนคติในการพัฒนาตนเองที่ถูกต้อง ซึ่งนอกจากจะพัฒนาตนเองเพื่อเลื่อนตำแหน่งแล้ว ควรมีการเน้นทัศนคติการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานเพื่อพัฒนานักเรียนด้วย และก่อนที่จะให้ครูสามารถเลื่อนตำแหน่งโดยใช้ผลงานทางวิชาการนั้น ควรมีการประเมินสมรรถภาพในการทำงานของครูว่าอยู่ในเกณฑ์น่าพอใจเสียก่อน

(2) ควรมีหน่วยงานเฉพาะที่มีหน้าที่พัฒนาครูโดยตรงเพียงอย่างเดียว โดยดำเนินการประสานงานกับสถาบันผลิตครูในภูมิภาคเดียวกัน เพื่อให้การพัฒนาครูสอดคล้องกับสภาพความต้องการของชุมชน และเป็นการประหยัดงบประมาณจากการที่ครูต้องเดินทางไปร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเองที่ห่างไกลด้วย หน่วยงานนี้ควรพัฒนาครูที่เป็นตัวแทนมาจากกลุ่มโรงเรียนต่าง ๆ เพื่อให้ครูเหล่านี้ไปทำหน้าที่เป็นผู้พัฒนาครูในกลุ่มโรงเรียนของตนต่อไป ในส่วนของครูผู้รับผิดชอบศูนย์วิชาการของกลุ่มโรงเรียนควรได้รับการพัฒนาให้สามารถให้คำแนะนำและบริการทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดทำ จัดเก็บและบำรุงรักษาสื่อให้กับครูในกลุ่มโรงเรียนของตน

(3) ในด้านของการพัฒนาครูที่หน่วยงานเฉพาะในข้อ (2) ควรจัดให้ตามความต้องการของครูนั้นมีแทบทุกประเด็น แต่ที่ควรจัดให้มากเป็นพิเศษตามปัญหาและความต้องการของครูมีดังนี้

1) การใช้หลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อใหม่ ๆ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ในโรงเรียน การวัดและประเมินผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งเน้นการวิจัยในชั้นเรียนเป็นพิเศษ ซึ่งในส่วนของครูวิชาชีพที่ไม่ได้จบจากสถาบันผลิตครูควรมีการจัดความรู้ด้านวิชาชีพครูให้มากเป็นพิเศษ

2) การพัฒนาเจตคติของครูต่อความขยันและความประหยัด

3) จรรยาบรรณวิชาชีพครูและวินัยของข้าราชการครู

(4) ครูมีปัญหาขาดประสบการณ์วิชาชีพ และวิธีการทำวิจัยในชั้นเรียน ควรมีการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูให้ผู้เรียนมีเวลาฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างเพียงพอ และควรบรรจุวิชาระเบียบวิธีวิจัยซึ่งเน้นการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นวิชาบังคับสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีด้วย

(5) ควรส่งเสริมการพัฒนาครูในรูปของกิจกรรมที่ครูมีความต้องการเป็นพิเศษ คือ การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การนิเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(6) หน่วยงานนิเทศก์ควรมีแผนงานการดำเนินการและการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และช่วยพัฒนาสมรรถภาพการนิเทศภายในให้กับบุคลากรของโรงเรียน

(7) ควรสนับสนุนให้มีรายการโทรทัศน์ที่จัดเพื่อพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยต้องมีการออกแบบการจัดรายการให้น่าสนใจเพื่อกระตุ้นให้ครูอยากติดตามโดยสม่ำเสมอ

(8) ควรสนับสนุนให้มีเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูอย่างเพียงพอและทันสมัยไว้ในห้องสมุดของโรงเรียน

(9) เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญของลักษณะความขยันและประหยัด อาจจัดให้มีโครงการครูดีเด่นในด้านความขยันและประหยัด

(10) ควรสนับสนุนงานวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษาระดับกรมและระดับเขตเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาบุคลากรเหล่านี้

(11) ผู้บริหารการศึกษาในระดับสูงควรเพิ่มความสำคัญให้กับการพัฒนาข้าราชการครูด้วยโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ดังได้กล่าวมาแล้วด้วยการเพิ่มงบประมาณสำหรับด้านการพัฒนาข้าราชการครูให้มากขึ้น โดยอาจจัดตั้งกองทุนเพื่อการทำเอกสารทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำวิจัย

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูครั้งนี้ ได้พบข้อมูลที่น่าสนใจหลายประการซึ่งจะนำไปสู่การเสนอให้มีโครงการวิจัยในเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้ต่อไป

(1) งานวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของครู ควรเน้นการวิจัยในด้านการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอน การวัดและประเมินผล การจัดทำผลงานทางวิชาการ ความต้องการฝึกอบรมครู ความต้องการการสนับสนุนการทำวิจัย ความต้องการในการพัฒนางานวิชาการของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน และการบริหารงาน

- (2) งานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดีซึ่งมีอยู่น้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหัวข้อ ลักษณะครูด้านการเป็นผู้มีความรู้และการบริหารงาน
- (3) งานวิจัยเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาครู ควรเน้นการวิจัยในด้านการนิเทศ
- (4) งานวิจัยที่จะสามารถนำผลมาใช้พัฒนางานได้ทันที เช่น การวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ การวิจัยเชิงทดลอง รวมทั้งงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพราะงานวิจัยส่วนใหญ่ที่พบ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย แบบสำรวจ และอธิบาย
- (5) งานวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของครูต่อการพัฒนาตนเอง
- (6) การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบใหม่ ๆ ในการพัฒนาครู เช่น การผลิตรายการโทรทัศน์และวิทยุ
- (7) งานวิจัยเกี่ยวกับการติดตามประเมินผลโครงการพัฒนาทักษะของบุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ในโรงเรียน
- (8) งานวิจัยเกี่ยวกับการติดตามประเมินผลโครงการของหน่วยบริหารการศึกษา ระดับสูง เช่น ครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ ครูแนวใหม่ ฯลฯ
- (9) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูในระดับอุดมศึกษา และการศึกษานอกโรงเรียนเพิ่มขึ้น
- (10) งานวิจัยของหน่วยบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาหน่วยงานของตนโดยตรง เพราะรายงานการวิจัยที่พบในการสังเคราะห์ครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นวิทยานิพนธ์
- (11) งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูของสถานศึกษาที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ซึ่งมีจำนวนงานวิจัยค่อนข้างน้อย