

บทที่ 2

ข้อมูลพื้นฐานในการศึกษารูปแบบและแนวทาง การพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอน

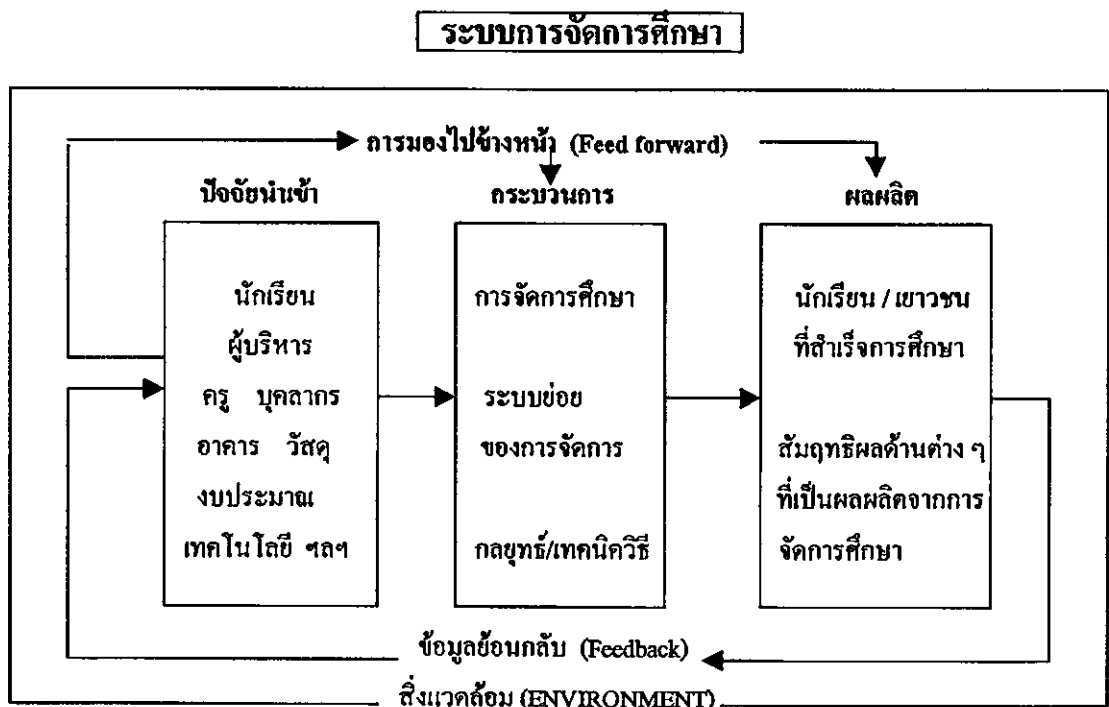
ในบทที่ 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเพื่อถักนกรองเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอน ซึ่งได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญ 5 ด้าน ดังนี้ คือ

1. นโยบายรัฐเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอน
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. โครงการพัฒนาครู
4. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและสภาพของข้าราชการครู
5. ลักษณะครูที่พึงประสงค์ และบทบาทของครูในอุตสาหกรรมเทศ

นโยบายรัฐเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอน

การศึกษาเป็นระบบหนึ่งประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และส่วนที่เป็นผลผลิต (Output) การจัดการศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่อยู่ในระบบซึ่งผู้วิจัยได้แสดงการจัดการศึกษาโดยปรับจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) ดังนี้

แผนภูมิที่ 2 การจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ



จากแนวคิดเชิงระบบที่ปรับเป็นการมองการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ ดังแผนภูมิจะเห็นได้ว่า รัฐบาลได้ตระหนักในความสำคัญของการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและคุณภาพอย่างเป็นระบบโดยมีการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญ และก่อให้เกิดกฎหมายการศึกษาลับสมบูรณ์ที่สุดเท่าที่เคยมีมาในประวัติศาสตร์ชาติไทย ซึ่งเรียกว่า “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542” โดยมีสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (สปศ.) เป็นตัวจักรสำคัญในการเริ่มต้นดำเนินการตามสาระสำคัญที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว ถือได้ว่าเป็นกรอบนโยบายการจัดการศึกษาในแนวปฏิรูปล่าสุดของการจัดการศึกษาของชาติ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษามีปณิธานการดำเนินงาน คือ มุ่งปฏิรูปการศึกษา ในฐานะที่เป็นปัจจัยสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ ซึ่งสำนักงานปฏิรูปการศึกษา มีประวัติความเป็นมาดังนี้คือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 81 กำหนดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ จึงได้มีการยกร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2542 สาระในกฎหมายฉบับนี้คือหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา ในมาตรา 75 ได้กำหนดให้จัดตั้งสำนักงานปฏิรูปการศึกษาขึ้นเป็นองค์การมหาชนเฉพาะกิจเพื่อดำเนินการจัดทำข้อเสนอตามหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา หมวด 7 ครู คุุณจารย์และบุคลากรทางการศึกษา หมวด 8 ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ตลอดจนเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดทำกฎหมายรองรับและการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังปรากฏเป็นภารกิจการดำเนินงานตามมาตรา 75 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนี้

จากภารกิจการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาตามมาตรา 75 ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังแสดงในแผนภูมิที่ 3 จะเห็นได้ว่า “การพัฒนาครูประจำการ” เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาให้เกิดผล ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) เป็นองค์กรหนึ่งที่รับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการกำหนดนโยบายการพัฒนาข้าราชการครู ซึ่งเป็นการกำหนดนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูครั้งสำคัญ อันเนื่องมาจากการประเมินแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทั้ง 7 ฉบับ พบว่าคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาประเทศ คุณภาพของคนจึงเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งที่รัฐบาลจะต้องให้ความสนใจ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งกระแสโลกาภิวัตน์ ความรู้ จะเป็นพลังอำนาจที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ดังนั้น ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) จึงได้เน้นการพัฒนาคุณภาพของคน โดยให้คนในชาติมีการพัฒนาด้านความรู้ (Knowledge) และคุณภาพของจิตใจ (Mentality) ควบคู่กันไปเพื่อให้สามารถรองรับและพัฒนาความเจริญก้าวหน้าวิทยาการต่าง ๆ ที่หลั่งไหลเข้ามา เพื่อให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ ซึ่งระบบการจัดการศึกษาแห่งชาติ เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาความรู้ และคุณภาพของจิตใจของคนในชาติโดยมีครูเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพแก่คนในชาติ

ก.ค. จึงได้กำหนดนโยบายสำคัญคือ การส่งเสริมให้ข้าราชการครูทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านการปฏิบัติวิชาชีพครูอันเป็นผลทำให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านเต็มตาม ศักยภาพ และในด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ รวมทั้งให้ข้าราชการครูมีค่านิยมในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งนี้ ก.ค. ได้กำหนดมาตรการในการพัฒนาข้าราชการครู ดังต่อไปนี้

1. ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูประจำการทุกระดับอย่างทั่วถึงทุกคน โดยเน้นคุณภาพของครู ดังนี้

- 1.1 มีความเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนเรียนรู้ได้
- 1.2 มีความสามารถวิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อกำหนดจุดพัฒนา
- 1.3 มีความสามารถในการสร้างและเลือกวิธีการเรียนที่เหมาะสมตรงต่อสิ่งที่จะพัฒนาและข้อจำกัดของผู้เรียน
- 1.4 มีนิสัยในการลงมือปฏิบัติจริง ใช้การลงมือปฏิบัติเป็นแนวทางในการสร้างกิจกรรมและลงมือใช้จริง
- 1.5 มีความสามารถและนิสัยในการตรวจสอบผลการปฏิบัติที่มีต่อผู้เรียนเสมอ ใช้ผลที่เกิดขึ้นเป็นตัวตัดสินคุณค่าของกิจกรรม
- 1.6 มีความชื่นชมและภาคภูมิใจต่อผลการพัฒนาที่เกิดกับผู้เรียน

2. ให้มีการฝึกอบรมข้าราชการครูประจำการอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาขึ้นตามระดับความเป็นวิชาชีพของครู จนข้าราชการครูสามารถพัฒนาตนเองได้โดยการคิดเอง ลงมือปฏิบัติเองและแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น ทั้งนี้ ข้าราชการครูทุกคนควรจะได้รับ การฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้งในเวลา 2 ปี

3. ให้มีการพัฒนาบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการปฏิบัติงานที่สนับสนุนส่งเสริมการเพิ่มพูนความเป็นวิชาชีพของครู เริ่มตั้งแต่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสำนักงานทุก ๆ ระดับ รวมทั้งศึกษานิเทศก์ให้มีแนวปฏิบัติที่เสริมซึ่งกันและกัน

4. ประสานงานกับสถาบันการศึกษาที่ผลิตครู ให้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับเทคนิควิธีการในการพัฒนาครู เปลี่ยนแปลงค่านิยม ทศนคติ และการปฏิบัติของข้าราชการครู เพื่อนำผลมาใช้ในการพัฒนาข้าราชการครู

5. ในการพัฒนาข้าราชการครูให้จัดและใช้ข้อมูลจริงของข้าราชการครูให้มากที่สุด และควรจัดให้มีการฝึกอบรมในสถานที่ที่ข้าราชการครูนั้นประจำการ และควรจัดให้ข้าราชการครูออกจากสถานศึกษาให้น้อยที่สุด หรือถ้าจำเป็นที่จะต้องนำข้าราชการครูออกจากห้องเรียนก็ควรจัดในเวลาปิดภาคเรียนเท่านั้น

6. ให้ ก.ค. ทำหน้าที่สนับสนุนและเสนอแนะแนวทาง รวมทั้งดำเนินการให้นโยบายนี้เป็นผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง

การพัฒนาข้าราชการครูตามนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูดำเนิน ไปอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ควรมียุทธศาสตร์ในการดำเนินการ ดังต่อไปนี้ คือ

ประการที่ 1 ก.ค. กำหนดแผนปฏิบัติการหลักในการพัฒนาข้าราชการครูขึ้น (พ.ศ. 2540-2544)

ประการที่ 2 สำนักงาน ก.ค. ดำเนินการจัดทำและประสานแผนพัฒนาข้าราชการครู ระยะยาว (5 ปี) และแผนรายปี (แผนปฏิบัติการประจำปี) ร่วมกับกรมต่าง ๆ ที่มีข้าราชการครูในสังกัด โดยยึดแผนปฏิบัติการหลักในการพัฒนาข้าราชการครู ที่ ก.ค. กำหนดขึ้นเป็นแนวทาง เพื่อกำหนดแผนพัฒนาข้าราชการครูในภาพรวมขึ้น

ประการที่ 3 ก.ค. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู โดยยึดนโยบายการพัฒนาข้าราชการครู และเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของกระทรวงศึกษาธิการเป็นหลัก เพื่อส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครู ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประการที่ 4 ก.ค. ดำเนินการกำหนดหรือจัดตั้งศูนย์เครือข่ายการพัฒนาข้าราชการครูของ ก.ค. ขึ้น เพื่อเป็นศูนย์กลางในการประสานและดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพ

ประการที่ 5 สำนักงาน ก.ค. ดำเนินการประสานกับหน่วยงานกลางและสถาบันทางการศึกษาทั้งในและนอกประเทศ เพื่อสนับสนุนกรมต่าง ๆ ในการพัฒนาข้าราชการครู ตามนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูดังนี้

1. ดำเนินการประสานข้อมูลกับสำนักงบประมาณ และกรมบัญชีกลาง เพื่อการพิจารณาจัดสรร/ใช้งบประมาณที่มีประสิทธิภาพแก่กรม ตามแผนพัฒนาข้าราชการครู

2. ดำเนินการประสานข้อมูลกับกรมวิเทศสหการ เพื่อให้ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ความช่วยเหลือจากต่างประเทศที่ได้ประโยชน์สูงสุดแก่กรมตามแผนพัฒนาข้าราชการครู

3. ดำเนินการประสานกับสถาบันทางการศึกษาภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งในและนอก ประเทศ เพื่อสนับสนุนกรมในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครู ทั้งด้านวิชาการและการบริหาร ตามนโยบายการพัฒนาข้าราชการครู

ประการที่ 6 มีการดำเนินการติดตามและประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครู ตามแผนพัฒนา ข้าราชการครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

สำนักงาน ก.ค. ได้มีแนวทางการพัฒนา และจัดทำแผนปฏิบัติการหลักในการพัฒนาข้าราชการครู พ.ศ. 2540-2544 ดังนี้

1. ก.ค. เป็นองค์การกลางการพัฒนาข้าราชการครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดนโยบาย เป้าหมาย หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาข้าราชการครู ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพครูรวมทั้งคุณธรรม และจริยธรรม โดยมุ่งให้ข้าราชการครูทุกคนได้รับการฝึกอบรมตามแผนปฏิบัติการหลักในการพัฒนา ข้าราชการครู อย่างน้อยในทุก 2 ปี และกรมเข้าสังกัดควรจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการครู ในสถานศึกษาใน ช่วงปีภาคเรียนฤดูร้อนของทุกปี

2. กำหนดให้มีศูนย์พัฒนาครู (Learning and Development Center) ที่ประกอบด้วยสถาบันผลิต ครูและองค์การทางวิชาชีพและทางวิชาการทั้งของภาครัฐและเอกชนหรือสถาบันทางศาสนาที่มีอยู่แล้วใน ทุกส่วนภูมิภาคเพื่อทำหน้าที่ฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครู เป็นศูนย์กลางในการศึกษาต่อเนื่องและสร้าง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูและประชาชนในท้องถิ่น

3. กำหนดหรือรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมหรือพัฒนาข้าราชการครู โดยให้ถือว่าการพัฒนาเป็น ส่วนหนึ่งของการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู และมีระบบการลงทะเบียนล่วงหน้าต่อผู้บังคับบัญชา ต้นสังกัด

4. ให้มีคณะกรรมการเกี่ยวกับการติดตามประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูในระดับจังหวัดโดย กระจายอำนาจให้ อ.ก.ค. กรม หรือ อ.ก.ค. จังหวัด ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการได้

5. ให้มีระบบสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลใน การประกอบอาชีพครู โดยให้ถือว่าการพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

6. ให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการฝึกอบรมและพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งการแลกเปลี่ยน ครูระหว่างประเทศ และการให้ข้าราชการครูไปอบรมศึกษาดูงานในต่างประเทศ

7. จัดตั้งกองทุนส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครู เพื่อนำดอกผลและผลกำไรที่ได้จากการบริหารกองทุนไปดำเนินการพัฒนา โดยกระจายให้ศูนย์พัฒนาครูต่าง ๆ
8. ปรับปรุง แก้ไขระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับภาวะปัจจุบัน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 9(4) ได้กำหนดว่า ในการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาและให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ในการปฏิรูปการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามหมวด 7 จึงได้กำหนดมาตรการที่จะยกระดับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. ให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
2. ให้มีองค์กรวิชาชีพทำหน้าที่กำกับดูแลผู้ที่อยู่ในวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ
3. ให้ผู้ประกอบการวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
4. ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา
5. ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ
6. ให้มีการระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

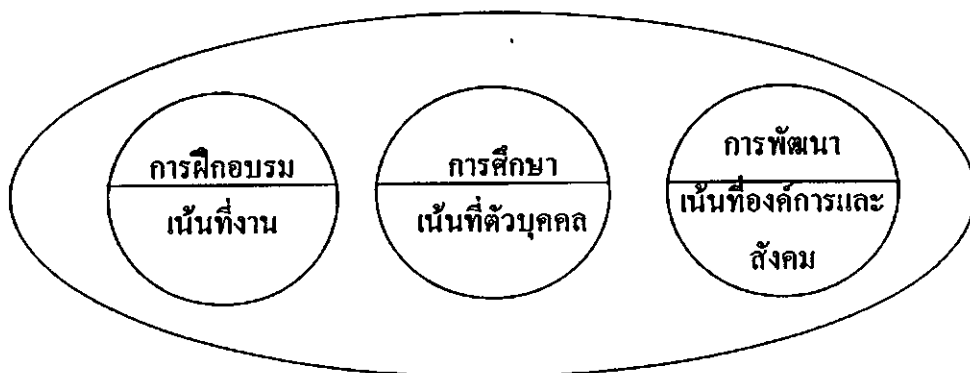
โดยที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดโครงสร้าง การจัดระบบบริหารจัดการ และการจัดระบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา จะมีผลบังคับใช้ ใน พ.ศ. 2545 ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ควรได้รับการเตรียมความพร้อมให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และมีความมั่นใจในการดำเนินงานตามแนวปฏิรูปการศึกษา สำนักงานปฏิรูปการศึกษาจึงได้ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำโครงการพัฒนา โดยขยายกลุ่มเป้าหมายให้ครอบคลุมไปถึงการเตรียมความพร้อมผู้นำชุมชนและผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย

สำหรับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ในระยะต่อไปเสนอให้มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีสถานภาพเป็นองค์การมหาชน เพื่อรับผิดชอบในการกำกับดูแล ส่งเสริมการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Leonard Nadler (1989) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการของกลุ่มกิจกรรมที่กระทำในช่วงเวลาที่กำหนด เพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยได้แบ่งกิจกรรมสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ซึ่งทั้ง 3 กลุ่ม มีความแตกต่างกันที่จุดเน้น ดังแผนภูมิที่ 4

แผนภูมิที่ 4 จุดเน้นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



นอกจากนี้ Nadler ยังได้ให้ข้อคิดเปรียบเทียบตลอดจนการพิจารณาเชิงเศรษฐศาสตร์ การประเมินผลและอัตราเสี่ยง โดยมีรายละเอียดในการพิจารณาจากแง่มุมต่าง ๆ ดังตารางต่อไปนี้

กิจกรรม	จุดเน้น	การพิจารณาเชิงเศรษฐศาสตร์	การประเมินผล	อัตราความเสี่ยง
การฝึกอบรม	งานปัจจุบันของผู้ดำรงตำแหน่ง	ค่าใช้จ่าย	จากการปฏิบัติงาน	ต่ำ
การศึกษา	งานในอนาคตซึ่งแต่ละคนต้องเตรียมศึกษาไว้	เป็นการลงทุน (ระยะสั้น)	จากการปฏิบัติงานที่จะต้องทำในอนาคต	ปานกลาง
การพัฒนา	คนและงานหรือกิจกรรมขององค์การในอนาคต	เป็นการลงทุน (ระยะยาว)	ทำได้ยากมาก	สูง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้หมายความว่า การฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว แต่เมื่อเปรียบเทียบกับวิธีอื่นแล้ว จะเห็นว่าการฝึกอบรมมีอัตราการเสียค่าและค่าใช้จ่ายก็ไม่สูงนักและจะได้ผลดีถ้ามีโครงการอบรมที่ดี ทั้งนี้ ธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์ (2535) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ต้องมีการศึกษาข้อมูล สภาพการและปัญหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบันในระดับต่างๆ เช่น ระดับประเทศ หรือระดับองค์กรให้ชัดเจน ก่อนที่จะกำหนดรายละเอียดและวิธีการดำเนินการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถช่วยแก้ปัญหาหรือสนองตอบต่อความต้องการของการพัฒนาคนของประเทศหรือขององค์กรได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

2. ต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดำเนินการอยู่หรือจะดำเนินการต่อไปนั้นมีปรัชญา เป้าหมาย หรือแนวทางในการดำเนินการอย่างไร และมุ่งไปสู่จุดใด ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและมุ่งไปสู่ทิศทางเดียวกัน เช่น สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) มีปรัชญาและแนวทางในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการดังนี้

2.1 มุ่งแก้ปัญหา เพื่อให้ข้าราชการสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

2.2 มองอนาคต เพื่อให้ข้าราชการมีสายตากว้างไกล มองไปในอนาคตและสามารถปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

2.3 เน้นการบริการ เพื่อให้ข้าราชการเข้าใจและมีจิตสำนึกที่ถูกต้องในการให้บริการแก่ประชาชน และผู้รับบริการ โดยคำนึงถึงการตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริงของประชาชนและประโยชน์ของส่วนราชการเป็นสำคัญ

2.4 สร้างวิญญูณการพัฒนา เพื่อให้ข้าราชการได้ตระหนักอยู่ตลอดเวลาถึงภารกิจในการพัฒนาประเทศชาติ พัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน และพัฒนาตนเอง โดยพยายามสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าให้เกิดขึ้นเสมอ ๆ

3. ต้องมีวิธีหรือมาตรการที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เช่น ต้องมีแผนกลยุทธ์และตัวชี้วัดความสำเร็จ ต้องมีแผนดำเนินการในรายละเอียด ต้องมีการจัดเตรียมจัดหาทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินการ ต้องมีการให้ความรู้และทำความเข้าใจกับผู้บริหารหรือผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องสนับสนุนเป็นต้น

4. ต้องเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หากมีการวิเคราะห์และเลือกใช้ข้อที่เหมาะสม ก็จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรนั้น ได้ผลเต็มที่

5. ต้องมีระบบติดตาม ประเมินผล เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมสำคัญที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ และการดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยทรัพยากรอื่นๆ เช่น การเงิน วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีช่วยสนับสนุน และไม่อาจส่งผลได้รวดเร็วทันใจเหมือนการลงทุนอย่างอื่น ฉะนั้น จึงจำเป็นต้องมีมาตรการและระบบติดตามประเมินผลเพื่อให้รู้ปัญหาและสถานภาพในการดำเนินการ ซึ่งหากมีปัญหาที่จะได้แก้ไขได้ทันการ หรือปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

การบริหารงานในองค์กรหรือสถาบันต่าง ๆ จะเจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้นั้น องค์กรประกอบที่สำคัญในการบริหารงาน คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ในบรรดาปัจจัยเหล่านี้ “คน” นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง จึงจำเป็นที่จะต้องหาทางปรับปรุงส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน องค์กรหรือสถาบันจึงควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรขึ้น ซึ่งเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถสูงทำงานกับองค์กรหรือสถาบันนั้น ๆ ต่อไปด้วยดี

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นคำที่มีความหมายค่อนข้างกว้าง เพราะว่าการพัฒนา(Development) หมายถึง ความเจริญเติบโต ทั้งมวลของมนุษย์ Russell C. Swansburg (1995) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การศึกษาของบุคคลทุกคนที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องของเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ และเพื่อสนองความพึงพอใจในเรื่องของความอยากรู้ อยากเห็นของบุคคล สำหรับ สาราญ อารายุศม์(2532) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรได้เจริญในงานของตน คิดต่อไปตลอดชีวิตของการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมหลายอย่าง รวมทั้งการฝึกอบรมด้วย จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้อธิบายและให้ความหมายเพิ่มเติมได้ชัดเจนยิ่งขึ้นคือการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจ รักงาน มีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บังคับบัญชา ที่จะต้องเอาใจใส่จัดและส่งเสริมให้มีการพัฒนาโดยทั่วถึงกัน และติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วมีลักษณะใกล้เคียงกับ จูฮา มนต์ไพบูลย์ (2527) และนพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2529) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาศักยภาพของคนในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ในด้านความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยม ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น จากแนวความคิดนี้อาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาบุคลากรก็เพื่อให้บุคคลมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

สำหรับครู หรือข้าราชการครูโดยทั่วไป ก็คือบุคลากรที่มีความสำคัญในหน่วยงานซึ่งหมายถึงโรงเรียน Duffy (1993) และสกล รุ่งโรจน์ (2530) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครู อาจารย์ เป็นกระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพของครู อาจารย์ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ นิสัยแห่งความคิดและ เจตคติ ตลอดจนจะช่วยให้ครู อาจารย์ ทั้งหลายได้พัฒนาศักยภาพของความเป็นครู (Potential as Teacher) ซึ่งเป็นผลในการปรับปรุงการเรียนการสอน ตามความหมายดังกล่าว การพัฒนาครูก็คือการพัฒนาบุคลากรนั่นเอง แต่บุคลากรครูมีความเกี่ยวข้องกับงานการศึกษา คือการเรียนการสอนโดยตรง ลักษณะของวิธีการพัฒนาจึงมีกิจกรรมที่แตกต่างกันจากหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึง การดำเนินการที่มุ่งพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ ทักษะ และวิธีการในการทำงาน ตลอดจนถึงทัศนคติและอุปนิสัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ จนสามารถส่งผลถึงประสิทธิภาพของงานและบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถเลือกวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับบุคคลและองค์กร นั้นแสดงว่าคุณภาพของบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กรทุกแห่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติกำหนดไว้ชัดเจนว่า ให้มุ่งเน้นคุณภาพของบุคลากรมากกว่าปริมาณของบุคลากร

2. ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรจะต้องกระทำการต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้น ทั้งนี้ก็เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานของสถาบันเองและเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน นั้น ๆ อันถือได้ว่าเป็นความต้องการพื้นฐานโดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงถือว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่สุดดังที่ กิติ ดยัคคานนท์ (2520) เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นนโยบายที่มีความสำคัญมากอย่างหนึ่ง เพราะผลผลิตหรือผลงานของหน่วยงานจะดีได้ต้องเกิดจากผู้ปฏิบัติงานที่ดี มีความรู้ความสามารถ และโครงการพัฒนาบุคลากรเป็นโครงการหลักโครงการหนึ่งที่จะต้องปฏิบัติให้ได้ผลดีที่สุด สมพร สุทัศนีย์ (2525) ยังได้กล่าวเพิ่มเติมไว้อีกว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นถือเป็นแรงจูงใจหรือการให้ของขวัญอย่างหนึ่ง เพราะบุคคลทุกระดับทุกประเภท ถ้าหากทำงานประจำซากก็จะเกิดความเบื่อหน่ายเฉื่อยชา ในที่สุดก็จะหมดกำลังใจทำงาน แต่ถ้าจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรก็จะทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน นอกจากนี้ บัณฑิต อินทรชื่น (2526) ได้แสดงความเห็นถึงความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรว่า ถึงแม้ว่าการคัดเลือกและสรรหาบุคคลเข้าทำงานใด ๆ จะได้กำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการไว้ดีเพียงไรก็ตาม ก็มีได้เป็นหลักประกันว่า บุคคลนั้นจะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดีตลอดไป ทั้งนี้เพราะความเปลี่ยนแปลงของระบบงานและวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ อาจมีปัญหา

หรือผิดพลาดและปฏิบัติงานไม่เต็มที่ควร ดังนั้นหน่วยงานจึงควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ สำหรับความจำเป็นที่ต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้กล่าวไว้มี 4 ประการ ดังนี้คือ

1. ความต้องการที่จะต้องเพิ่มความสามารถ และมีมือในการปฏิบัติงานซึ่งปฏิบัติอยู่หรือสำหรับความก้าวหน้าในอนาคต

2. ความต้องการที่จะเพิ่มความรู้ ความสามารถในการลักษณะทั่ว ๆ ไป แต่เกี่ยวข้องกับงานในสาขาที่ปฏิบัติอยู่

3. ความต้องการที่จะเพิ่มทุนความรู้ให้มากขึ้นในลักษณะทั่ว ๆ ไป ที่ไม่เจาะจงว่าเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่หรือไม่

4. ความต้องการที่จะพัฒนาทัศนคติ บุคลิกภาพ และท่าทีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรสนองความต้องการทั้งของสถาบันและผู้ปฏิบัติงาน สถาบันจึงจำเป็นต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรขึ้นทุกระดับชั้นและทุกแขนงของงาน เพื่อให้งานของสถาบันได้ก้าวหน้าไปอย่างสอดคล้องกันตลอดเวลา เช่นเดียวกับงานให้การศึกษาแก่เยาวชนนั้นย่อมมีการเปลี่ยนแปลงในวิธีการอันหมายถึงความรู้ความสามารถในเชิงวิชาชีพ และความเจริญก้าวหน้าในด้านเนื้อหาความรู้อย่างไม่วันสิ้นสุด ปัญหาที่มักจะพบบ่อย ๆ และยังไม่ได้รับการแก้ไขให้ดีขึ้นเท่าที่จำเป็นก็คือ ความแตกต่างระหว่างการศึกษารับได้จากสถาบันผลิตครู กับความต้องการอันแท้จริงของระบบโรงเรียนแต่ละระบบ เพราะเป็นการแน่นอนว่าสถาบันผลิตครูนั้นจะต้องให้การศึกษาอย่างกว้าง ไม้อาจจะเตรียมไว้สำหรับระบบโรงเรียนระบบใดระบบหนึ่งได้ นอกจากนี้ยังจำเป็นที่จะต้องวางรากฐานในการศึกษาต่อในระดับสูงให้แก่ผู้เรียนในสถาบันผลิตครูอีกด้วย สำหรับ พันธ์ หันนาคินทร์ (2526) ได้แสดงเหตุผล และความจำเป็นในการที่จะต้องมีพัฒนาครู ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนโดยสรุปไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่โรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนาความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคน

2. พัฒนาการของคนนั้นเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนถึงตาย การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ

3. ระบบโรงเรียนมีหน้าที่ ที่จะต้องส่งเสริมประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งรูปแบบที่เป็นกลุ่มและทั้งเป็นรายบุคคล และบทบาทนี้จะต้องเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ

4. จุดประสงค์ประการแรกในการพัฒนาบุคลากรนั้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบโรงเรียนให้สูงขึ้น และในกรณีเช่นนี้ ก็จำเป็นที่จะต้องทำการปรับปรุงให้ผู้ปฏิบัติงานได้สามารถทำงานให้สอดคล้องกันและด้วยคุณภาพที่ได้ระดับเท่าเทียมกัน

5. ระบบโรงเรียนควรจะถือว่า การพัฒนาตัวบุคลากรนั้นเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่จะให้ผลระยะยาว เพราะนอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพแล้วยังเป็นการที่จะดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับโรงเรียนนั้น ๆ มากขึ้น อันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแน่นหนาให้กับโรงเรียนนั้นโดยตรง

นอกจากนี้ นพมาศ วงศ์โสภา (2525) ได้สรุปแนวคิดถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนว่า เนื่องจากในวงการศึกษานั้นมีการเปลี่ยนแปลงขยายตัวไปตามสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง นโยบายการจัดการศึกษาของชาติเปลี่ยนแปลงไปตามรัฐบาลแต่ละสมัยที่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนการศึกษาชาติให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้วิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าไปทุกระยะ มีการค้นพบทฤษฎี หลักการใหม่มีการค้นคิดเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ มีอุปกรณ์การสอน สื่อการเรียนที่ทันสมัยขึ้น สิ่งสำคัญก็คือนโยบายการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา การจัดชั้นเรียน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ ตามมา เช่น หลักสูตรแบบเรียน ระบบการวัดผลและประเมินผลการเรียน ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่แน่นอนว่าบุคลากรที่ปฏิบัติการสอน แม้จะมีความรู้ความสามารถในการสอนเพียงใดย่อมจะต้องหย่อนสมรรถภาพ กลายเป็นผู้ขาดความรู้ทักษะในสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

แนวความคิดนี้สอดคล้องกับพนัส หันนาคินทร์ (2526) ซึ่งกล่าวว่า ความจำเป็นอย่างหนึ่งในการประกอบอาชีพทั้งหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีพครู นั่นคือสิ่งที่ต้องตามให้ทันเหตุการณ์ ความเปลี่ยนแปลงหรือการค้นพบใหม่ ๆ ในวิชาการและวิชาชีพของครู อาชีพครูนั่นจึงหยุดนิ่งไม่ได้ เพราะความรู้และวิทยาการต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงเจริญขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะให้การศึกษาแก่นักเรียนได้ผลเต็มที่และทันต่อความเจริญก้าวหน้าของโลก ครูจะต้องติดตามความเจริญก้าวหน้าเหล่านี้อยู่เสมอหยุดไม่ได้ เพื่อจะได้นำความรู้ใหม่มาสอนนักเรียนให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ส่วนประเด็นอื่น ๆ ที่น่าจะกล่าวถึงก็คือ มาตรฐานในการรับนักศึกษา เข้าสู่โปรแกรมครุศึกษาในปัจจุบันนี้ระบบการสอบคัดเลือกไม่ได้รับประกัน หรือให้ความมั่นใจว่าจะได้นักศึกษาที่มีความสามารถ และมีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นครู เท่าที่ผ่านมานักศึกษาที่อยู่ในโปรแกรมครุศึกษาไมใช่นักศึกษาชั้นยอด ที่ได้คะแนนจากแบบทดสอบมาตรฐานอยู่ในระดับสูง การจำกัดจำนวนรับนักศึกษาซึ่งจะช่วยให้มีการคัดเลือกนักศึกษาที่เหมาะสมในการเป็นครูมากขึ้น แต่ก็มีผลต่อการได้งบประมาณของโปรแกรม ซึ่งติดตามจำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียนเพิ่มเวลา

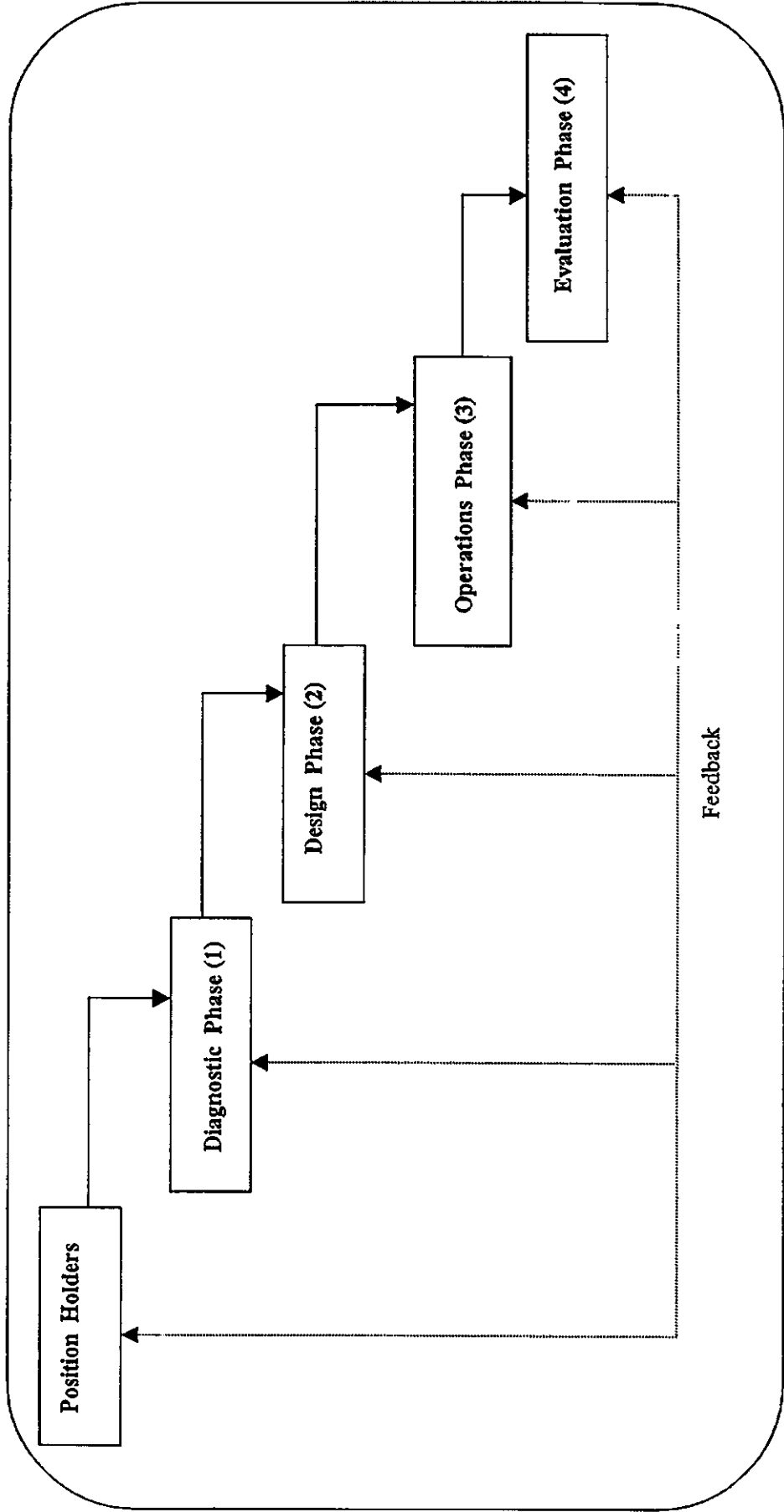
จากที่กล่าวมานั้นเป็นเหตุผล และความจำเป็นอย่างกว้าง ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญ ทิศทาง และคุณประโยชน์ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ครู อาจารย์ ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนที่จะต้องตามให้ทันเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงในวิชาการและวิชาชีพของครู ซึ่งอาชีพครูจะหยุดนิ่งไม่ได้ ดังนั้นครูจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการให้การศึกษาและฝึกอบรม

การพัฒนาบุคลากรจำแนกออกเป็นการฝึกอบรม (Training) และการให้การศึกษา (Education) ซึ่งการฝึกอบรม หมายถึง การฝึกอบรมบุคคลเพื่อจะเพิ่มพูนความถนัด ทักษะ และความสามารถ เฉพาะอย่างให้เหมาะสมกับงาน ส่วนการให้การศึกษา หมายถึง การให้ความรู้ ความเข้าใจ หรือเจตคติเพื่อให้บุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของงานในหน้าที่ ถ้าถือตามความหมายของ คำว่าการให้การศึกษาอย่างกว้างแล้ว การฝึกอบรมก็เป็นส่วนหนึ่งของการให้การศึกษา แต่ในที่นี้จะขอใช้คำว่า การพัฒนา เพื่อหมายถึงทั้งการฝึกอบรมและการให้การศึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ นักวิชาการส่วนใหญ่เมื่อพูดถึงการพัฒนาบุคลากรมักจะผูกควบคู่กันไประหว่างการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร (Training and Development)

Castetter (1986) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญของบุคลากร อันเป็นผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและได้สร้างทฤษฎีรูปแบบกระบวนการพัฒนาบุคลากร (Model of Personnel Development Process) และได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ดังแผนภูมิที่ 5

แผนภูมิที่ 5 รูปแบบกระบวนการพัฒนาบุคลากร (William B. Castetter: 1986, 295)



จากแผนภูมิที่ 5 เป็นการแสดงถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยในขั้นแรกนั้นต้องทราบถึงสภาพขององค์การว่าเป็นอย่างไร นั่นคือ Position Holders ต่อจากนั้นจะเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากร 4 ขั้น ดังนี้

1. **ขั้นวินิจฉัย (Diagnostic Phase)** หมายถึง การสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Diagnosing Development Needs) ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรมี 3 ลักษณะ คือ

1.1 ความต้องการของปัจเจกบุคคล (Individual Needs) เกิดจากความพอใจในตำแหน่ง (position effectiveness) การเปลี่ยนตำแหน่ง (position transition) การเป็นมืออาชีพ (personal and professional development) ความมั่นคงในตำแหน่ง (position security)

1.2 ความต้องการของกลุ่ม (Group Needs) เกิดจากช่องว่างของวัตถุประสงค์ในการสอนและโปรแกรมการสอน

1.3 ความต้องการขององค์การ (Organizational Needs) คือ แบบรวมความจำเป็นของปัจเจกบุคคลและของกลุ่ม เช่น การสร้างโอกาสสำหรับผู้หญิงและเยาวชน การปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสำนักงาน การสร้างสมรรถนะแกนระดับกลางแก่นักเรียนตามนโยบายของรัฐ

2. **ขั้นวางแผน (Design Phase)** หมายถึง การวางแผนการพัฒนาบุคลากร (Design of Development Plan) ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดสาเหตุของปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
2. กำหนดจุดประสงค์เฉพาะและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร
3. กำหนดสาระสำคัญของการพัฒนาบุคลากร
4. กำหนดปฏิทินปฏิบัติการตามวัตถุประสงค์
5. กำหนดกลุ่มผู้รับผิดชอบตามแผนงาน
6. กำหนดทรัพยากรที่จะใช้ในการพัฒนาบุคลากร
7. กำหนดกระบวนการประเมินผลเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป
8. กำหนดตารางและกระบวนการเพื่อควบคุมการปฏิบัติงานทั้งหมด

แนวทางการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

1. การวางแผนตามนโยบายของระบบ (Design Clues from System Policy)
2. การวางแผนจากงานวิจัย (Planning Clues from Research)
3. การวางแผนจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง (Planning Clues from Value Trends)
4. การวางแผนโปรแกรมที่เป็นทางการ (Program Formal Design) คือ การกำหนดรูปแบบโครงการ (Program Format) ประกอบด้วย เนื้อหา (Content) วิธีการ (Method) การดำเนินงาน

(Setting) การมีส่วนร่วม (Participation) และ ทรัพยากร (Resources)

3. **ขั้นดำเนินการ (Operations Phase)** หมายถึง การดำเนินการพัฒนาบุคลากร (Implementing Development Programs) กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีที่ทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จ การพัฒนาองค์การและบุคลากรเป็นสิ่งสนับสนุนซึ่งกันและกัน การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาที่ดีทำให้เกิดแนวคิด เทคนิค และทักษะระหว่างบุคลากร แต่บรรยากาศในองค์การไม่ก่อให้เกิดการปรับปรุงพฤติกรรม แผนงานดังกล่าวก็จะล้มเหลว

โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ในระบบโรงเรียน โปรแกรมการพัฒนา เป็นกรูควบคุม กำกับ และประเมิน ให้อยู่ในขอบเขตของวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โปรแกรมการพัฒนาบุคลากร เป็นการจัดระเบียบของกิจกรรมต่าง ๆ ให้รวมเป็นแผนงานที่สมบูรณ์ เพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะที่สอดคล้องกับนโยบาย และงบประมาณ แสดงถึงการตัดสินใจในที่เหมาะสม และการเลือกจุดมุ่งหมายของกิจกรรม ช่วงเวลาของแต่ละโครงการ การใช้งบประมาณ ความต้องการทางกายภาพ กระบวนการประเมินผลและความจำเป็นของโครงสร้างของแต่ละหน่วยงาน ในการกำหนดโปรแกรมเพื่อความสำเร็จ

4. **ขั้นประเมินผล (Evaluation Phase)** หมายถึง การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร (Evaluating the Personnel Development Program)

การประเมินผลคำนึงถึง

1. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร
2. การเลือกเนื้อหาสาระที่จะพัฒนาบุคลากร
3. การกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร

การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรพิจารณาจาก

1. ผลกระทบต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง : อะไรคือแผนงานที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
2. ผลกระทบต่อตำแหน่ง : การพัฒนาจะมีผลกระทบต่อตำแหน่งหรือไม่
3. ผลกระทบต่อองค์กร : วิธีการใดที่จะทำให้การพัฒนาบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

โครงการพัฒนาครู

จากกระบวนการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวในหัวข้อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น จะเห็นได้ว่า
 ชั้นวางแผนการพัฒนาบุคลากรเป็นชั้นที่มีความสำคัญ การพัฒนาบุคลากรอาจทำได้ 3 วิธีใหญ่ ๆ คือ
 การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการฝึกอบรม แต่การส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาต่อ หรือไป
 ศึกษาดูงานต้องใช้เวลาและเป็นการลงทุนมาก ดังที่ Nadler ได้ให้ข้อคิดไว้ ดังนั้น การพัฒนา
 ข้าราชการครูโดยวิธีการฝึกอบรมจึงเป็นวิธีที่ใช้กันมาก เพราะใช้เวลาไม่มากนัก ค่าใช้จ่ายไม่สูงมาก
 และได้ผลดี

การฝึกอบรมนั้นเป็นกระบวนการในการให้ความรู้ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพการทำงานของ
 บุคลากรในองค์กร ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาครู การ
 อบรมครู ตลอดจนรูปแบบและแนวทางในการอบรมครูอยู่จำนวนหนึ่ง ซึ่งน่าจะได้นำผลการวิจัย
 เหล่านั้นมาเป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบและแนวทางการพัฒนาครู งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
 โครงการพัฒนาครู การอบรมครู ตลอดจนรูปแบบและแนวทางในการอบรมครู มีดังนี้

วิราพร พงศ์อาจารย์ และบุญรักษ์ ตันจักษ์เจริญรัตน์ (2523) ได้ศึกษาปัญหาและรูปแบบของ
 การฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม พิษณุโลก ได้ผลการ
 วิจัยดังนี้ คือ ปัญหาในการจัดอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการแยกออกเป็น 2 ด้าน
 ได้แก่

1. ปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตรและวิธีการอบรม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่ามีปัญหามากคือ
 หลักสูตรเน้นเนื้อหาทางวิชาการมากกว่าปฏิบัติ วิธีการอบรมของอาจารย์เป็นแบบบรรยายเนื้อหา
 การอบรมเป็นการสอนแบบเร่งรัดความรู้เพื่อให้จบหลักสูตร การวัดผลและประเมินผลยังขาด
 ความยุติธรรม

2. ปัญหาเกี่ยวกับผู้เข้ารับการอบรม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่ามีปัญหามากคือ อยู่ไกล
 สถานที่อบรม สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการอบรมมาก มีภาระหน้าที่ทางราชการมากทำให้เข้ารับการ
 อบรมไม่เต็มที่ ไม่มีเวลาค้นคว้าในห้องสมุดอย่างเต็มที่

สำหรับรูปแบบการจัดการให้การศึกษา และฝึกอบรมตามความต้องการของอาจารย์ผู้สอน ผู้
 เข้ารับการอบรมและหน่วยงานต้นสังกัด ปราบกฏผลดังนี้

1. สถานที่อบรม อาจารย์ส่วนใหญ่ต้องการให้จัดในวิทยาลัย ส่วนผู้เข้ารับการอบรมและหน่วย
 ต้นสังกัด เห็นว่าควรจัดศูนย์อบรมนอกวิทยาลัย

2. วัน- เวลา ที่ควรจัดการอบรม มี 3 ประเด็นคือ วันเสาร์ – อาทิตย์ เย็นวันศุกร์และเสาร์เต็มวัน

และบางส่วนเห็นว่าไม่ควรให้กระทบกระเทือนเวลาราชการ

3. การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม ควรเป็นหน้าที่ของหน่วยงานต้นสังกัดแต่ให้อิทธิพลของวิทยาลัยครูกำหนด

4. หลักสูตรที่ควรจัดอบรม เห็นว่าควรจัดเป็นชุดอบรม

5. อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าควรให้มีการประเมินผลสมรรถภาพจากหน่วยงานต้นสังกัดด้วย

6. การจัดอบรมควรจัดช่วงภาคฤดูร้อน เหตุผลเพราะว่าเป็นช่วงที่ไม่มีภาระหน้าที่ มีเวลาที่จะศึกษาค้นคว้าได้อย่างเต็มที่

7. วิธีการอบรม ผู้เข้าอบรมและหน่วยงานต้นสังกัดต้องการให้มีการบรรยาย และมีกิจกรรมเฉพาะในชั้นเรียนให้เสร็จสิ้นเป็นคราวๆ ไป เนื่องจากไม่มีเวลาทำกิจกรรมนอกชั้นเรียนเพราะวันปกติต้องมีภาระงาน แต่อาจารย์เห็นควรว่าควรใช้หลายรูปแบบร่วมกัน

จากผลการประชุมของกลุ่มวิทยาลัยครูทั่วประเทศ เมื่อปี พ.ศ. 2524 ที่วิทยาลัยครูเพชรบุรี เรื่อง แนวทางการพัฒนาโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ สรุปได้ดังนี้

1. หลักสูตร ใช้หลักสูตรของสภาการศึกษาหลักสูตร โดยปรับปรุงเนื้อหาวิชาให้สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถภาพ อันจะส่งผลถึงการพัฒนาท้องถิ่น

2. เกี่ยวกับผู้เข้ารับการศึกษาและฝึกอบรม

2.1 ให้วิทยาลัยครูและต้นสังกัดร่วมกันพิจารณาเกณฑ์การรับ

2.2 เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง

2.3 ชี้คหุ่่นความรับผิดชอบของวิทยาลัยครู ในการรับครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้า

รับการศึกษาและฝึกอบรมตามสภาพภูมิศาสตร์และสะดวกในการเดินทาง โดยวิทยาลัยครูได้ตกลงร่วมกัน

3. ผู้ให้การศึกษาและฝึกอบรม

3.1 ผู้ให้การศึกษาและฝึกอบรม ได้แก่ อาจารย์ในมหาวิทยาลัย และผู้ชำนาญในท้องถิ่น

3.2 ให้มีการทำความเข้าใจกับผู้ให้การศึกษาและฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบ

และสามารถให้การฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. วิธีการให้การศึกษาและฝึกอบรม

4.1 ให้มีการปรับปรุงระบบการฝึกอบรม โดยให้ผู้เข้ารับการศึกษาและฝึกอบรมแต่ละคนเข้าชั้นเรียนบางส่วน เรียนด้วยตนเองบางส่วน และทำโครงการที่มีส่วนพัฒนาการศึกษาหรือพัฒนาชุมชนตามความเหมาะสมของแต่ละลักษณะรายวิชา

4.2 ให้จัดการฝึกอบรมโดยใช้เวลานอกราชการปกติของผู้เข้ารับการศึกษา และฝึกอบรม

4.3 ให้ใช้สื่อการเรียนที่สามารถศึกษาด้วยตนเองมากขึ้น เช่น มีชุดการเรียน หรือสื่อการ

สอนอื่นๆ

4.4 ให้มีแบบการให้คำปรึกษาและติดตามผลการฝึกอบรมทั้งในและนอกวิทยาลัย

5. การประเมินผลการศึกษาและฝึกอบรม

5.1 การประเมินผลรายวิชา อนุโลมให้ใช้ระเบียบของสภาการฝึกหัดครู และควรให้มีระเบียบการประเมินโดยเฉพาะ

5.2 ให้มีการประเมินสมรรถภาพผู้เข้ารับการศึกษาระหว่างการฝึกอบรม สรุปได้ว่า การให้การศึกษาและการฝึกอบรมแก่ครูประจำการนั้น ไม่เป็นแต่เพียงมุ่งทางด้านเพิ่มวุฒิให้กับครูเท่านั้น หากมุ่งประโยชน์ในด้านการปรับปรุงงานที่ทำอยู่เป็นสำคัญ โดยมีจุดหมายที่แน่นอน โดยจะต้องกำหนดในเรื่องของหลักการ สาระและวิธีดำเนินการ เพื่อให้เกิดประโยชน์จากการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อุดม ชูวะสุด (2524) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการทางวิชาการของผู้เข้าอบรมและผู้ให้การอบรมในโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้เข้าอบรมและผู้ให้การอบรมพบปัญหาตรงกันคือ บรรยากาศการเรียนการสอนน่าเบื่อหน่าย เวลาเรียนไม่เหมาะสมกับเนื้อหา เนื้อหาวิชาส่วนใหญ่เป็นภาคทฤษฎีไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน วิชาที่ผู้เลือกเรียนส่วนใหญ่ไม่ตรงกับความสนใจและความต้องการแท้จริง วิธีที่ใช้ในการเรียนการสอนไม่สามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน งานที่ทำนอกห้องเรียนไม่เหมาะสมกับผู้เข้าอบรม และได้ให้ข้อเสนอแนะแก่กรมการฝึกหัดครูดังนี้

1. เกี่ยวกับการดำเนินงานของโครงการ ควรจัดให้มีการประเมินผลว่า หลักสูตรเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรมหรือไม่ โดยหลักสูตรควรมุ่งเน้นสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม อาจารย์ผู้ให้การอบรมควรคำนึงถึงแนวคิดใหม่ๆ เกี่ยวกับการสอนซึ่งเน้นวิธีแสวงหาความรู้ให้มากขึ้น

2. เกี่ยวกับความต้องการทางด้านวิชาการ ควรได้มีการสำรวจความต้องการทางวิชาการหรือความต้องการต่างๆ ไป ซึ่งแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกันไป แล้วนำมาเป็นองค์ประกอบในการจัดหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละท้องถิ่นนั้น

3. วิทยาลัยครูอาจพิจารณาเปิดศูนย์อบรม เพื่อเป็นศูนย์กลางการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นในท้องถิ่น โดยวิทยาลัยครูอำนวยความสะดวกในการจัดอาจารย์ผู้สอนไปสอนตามศูนย์ หรือจัดหาผู้เชี่ยวชาญหรือวิทยากรจากท้องถิ่นไปเป็นผู้สอนแทนอาจารย์ในสาขาวิชาชีพ เพื่อจะช่วยเหลือปัญหาด้านการเงินการทอดทิ้งงานสอน และเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้เข้ารับการอบรม

สมชาย วิเชียรเลิศ (2524) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาวิธีดำเนินการพัฒนาครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ตลอดจนสำรวจความต้องการของจังหวัดบุรีรัมย์และของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา และเสนอรูปแบบการพัฒนาครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีตัวอย่างประชากร คือครูใหญ่ 530 คน ได้ผลการวิจัย และข้อเสนอแนะดังนี้ คือ

1. ส่วนการศึกษา (สำนักงานการประถมศึกษา) จังหวัดบุรีรัมย์ได้จัดโครงการอบรมครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษาชั้น 2 โครงการ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะการบริหารงานและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูใหญ่ด้วย ครูใหญ่ที่เข้ารับการอบรมรับผิดชอบด้านค่าใช้จ่ายทั้งหมดตลอดระยะเวลาที่มีการอบรมทั้ง 3 วัน หลักสูตรการอบรมครอบคลุมการบริหารโรงเรียนทุกด้าน ส่วนเทคนิคการอบรมนั้นใช้วิธีการบรรยายและอภิปรายกลุ่ม

2. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์มีนโยบายให้ครูใหญ่ได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะการบริหารงานโดยการฝึกอบรม โดยให้สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบโครงการอบรมเป็นประจำทุกปี ปีละ 3 รุ่น รุ่นละ 30 - 50 คน และผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาได้นั้นจะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารโรงเรียนเสียก่อน

3. ความต้องการในการพัฒนาทักษะการบริหารงาน 3 ด้าน คือ ด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านคตินิยม พบว่า ครูใหญ่ส่วนมาก มีความต้องการการพัฒนาทักษะดังกล่าวในระดับมาก ในด้านการดำเนินการ ครูใหญ่มีความเห็นตรงกันว่าสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ควรจัดงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาและเห็นควรให้จัดโครงการพัฒนาเป็นโครงการตลอดปีการศึกษา ใช้ระยะเวลาตามความจำเป็นในระหว่างปิดภาคเรียนโดยวิธีจัดประชุมสัมมนา หรือเชิญวิทยากรมาบรรยายเป็นครั้งคราวก็ได้ ครูใหญ่ส่วนมากยังต้องการลาศึกษาต่อทางการบริหารการศึกษาด้วย และครูใหญ่ส่วนมากต้องการให้สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอได้มีการประเมินผลและติดตามผลอย่างจริงจังโดยใช้แบบสอบถาม สังกัดและสัมภาษณ์

สุรพันธ์ ชันต์ทอง (2527) ได้ทำการประเมินโครงการอบรมครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ระยะที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการและความคาดหวังกับสภาพที่ได้รับจริง ความเหมาะสมของปัจจัยที่ใช้ในโครงการ กระบวนการดำเนินโครงการและผลสัมฤทธิ์ของโครงการ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เข้ารับการอบรมและอาจารย์ในวิทยาลัยครูเทพสตรี รวมทั้งผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดของผู้เข้ารับการอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้จากอาจารย์ผู้สอนมากกว่าที่คาดหวัง แต่การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้ารับการอบรมตามที่คาดหวังกับที่เป็นจริงนั้นไม่แตกต่างกัน

ปัญญา หมั่นบาล (2529) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำเสนอโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาสมรรถภาพของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ

ประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ และนำเสนอโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ได้ผลการวิจัยดังนี้ คือ

1. ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนมีสมรรถภาพ ทั้ง 3 ด้าน คือสมรรถภาพทางด้านการปฏิบัติการสอน สมรรถภาพทางด้านวิชาการ และสมรรถภาพทางด้านเทคนิคการปฏิบัติหน้าที่ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน โดยเฉลี่ยแล้วอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนมีสมรรถภาพสูงและต่ำคละกัน และเมื่อจัดลำดับสมรรถภาพจากสูงสุดไปหาสมรรถภาพต่ำสุดแล้ว ปรากฏว่าสมรรถภาพของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนส่วนใหญ่ มีสมรรถภาพทางด้านการปฏิบัติการสอนอยู่ในลำดับที่ 1 ยกเว้น ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนที่เป็นเทศาภิบาล มีสมรรถภาพทางด้านเทคนิคการปฏิบัติหน้าที่ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนอยู่ในลำดับที่ 1 อย่างไรก็ตาม สมรรถภาพของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนทุกกลุ่ม มีสมรรถภาพทางด้านวิชาการอยู่ในลำดับที่ 3

2. จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพทางวิชาการของครูวิชาการ กลุ่มโรงเรียนขึ้น มุ่งพัฒนาสมรรถภาพทางวิชาการของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร และวัสดุหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านกิจกรรมทางวิชาการ มีลักษณะเป็นโปรแกรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งจัดประชุมครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนพร้อมกันทั้งจังหวัดในลักษณะ โปรแกรมที่ปฏิบัติต่อเนื่องกันเป็น 5 โปรแกรมย่อยๆ ละ 1 – 3 วัน โดยมีสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินงานและสนับสนุนด้านงบประมาณและมีรายละเอียดต่างๆ ในโปรแกรมดังนี้ คือ ความหมาย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ ผู้รับผิดชอบ การดำเนินการ หลักสูตร บุคลากร สถานที่ เวลา งบประมาณ การประเมินผล ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และการกำหนดการประชุม

2. ผลการวิจัยยังพบว่า เรื่องที่อาจจะเป็นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานพัฒนาสมรรถภาพครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน คือ การไม่เห็นความสำคัญในเรื่องการพัฒนาสมรรถภาพของตัวครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนเอง การสนับสนุนด้านงบประมาณและการสนับสนุนจากผู้บริหาร เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2532) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมของผู้บริหาร และอาจารย์ในโรงเรียนส่วนกลางและในโรงเรียนส่วนภูมิภาคเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร โดยสรุปกล่าวได้ว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์มีความแตกต่างกัน การพัฒนาบุคลากรในระดับโรงเรียนมัธยมยังอยู่ในวงจำกัด ส่วนมากจะดำเนินการโดยหน่วยบริหารระดับเหนือ และกิจกรรมมักทำซ้ำๆ เช่น การฝึกอบรม การลาศึกษาต่อ ยังขาดการพัฒนาบุคลากรด้านวิธีอื่นๆ เช่น การจัดหาเอกสาร วารสารต่างๆ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแนะนำให้บุคลากรเข้าเป็นสมาชิกทางวิชาชีพ แนวทางการพัฒนาเหล่านี้ น่าจะได้รับการสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้อง เพราะดำเนินงานง่ายและไม่ต้องการงบประมาณมากนัก ซึ่งเรื่องงบประมาณ

ประมาณเป็นปัญหา และอุปสรรคที่สำคัญของการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่เกี่ยวข้องอีก เช่นการฝึกอบรมมักจะเป็นเฉพาะสายผู้บริหารและวิชาการ ผู้เข้ารับการอบรมมักเป็นบุคคลซ้ำๆ กัน การพัฒนาบุคลากรเน้นการพัฒนาเฉพาะบุคคลมากกว่าเป็นหมู่คณะหรือทั้งระบบ เลือกเฉพาะบุคลากรที่มีความสามารถและตั้งใจทำงาน ผู้ที่ไม่มีความสามารถและไม่ตั้งใจทำงานจะถูกปล่อย ผู้เข้ารับการอบรมมาแล้วไม่นำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ การฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร บุคลากรบางส่วนไม่พร้อมพัฒนาตนเองเพราะมีปัญหาส่วนตัว มีงานที่ทำถนัดมือ และบุคลากรอาวุโสมากๆ ไม่สนใจการพัฒนาตนเอง จึงทำให้ขาดการพัฒนา ขาดกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงาน เป็นเหตุให้ไม่มีข้อมูลในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร และขาดวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่จะมาให้การอบรมหรือแนะนำ ผู้บริหารไม่ให้ความสนใจและสนับสนุน อาจกล่าวได้ว่าปัญหาของการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวข้องกับงบประมาณ วิธีการ และบุคลากร ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้เกี่ยวข้องจำเป็นต้องศึกษาถึงสาเหตุของปัญหาต่างๆ เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา และคณะ (2530) ได้ทำการวิจัยในโครงการของกรมการฝึกหัดครู เรื่อง การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูให้มีสมรรถภาพที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรระดับ ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สมรรถภาพของครูที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา (2) เพื่อประเมินสมรรถภาพครู ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาและ (3) เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาครูให้มีสมรรถภาพที่พึงประสงค์ตาม หลักสูตรระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มประถมศึกษา รูปแบบการพัฒนาครูประถมศึกษาที่น่าเสนอครอบคลุมการพัฒนาครู ก่อนประจำการและครูประจำการ โดยจะต้องมีการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกหัดครูประถมศึกษา ปัจจุบันพัฒนาผลิตครูให้มีสมรรถภาพที่พึงประสงค์ ส่วนการพัฒนาครูประจำการจะต้องดำเนินการ ใน 3 ลักษณะ คือ (1) ผลิตคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางให้ครูปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ (2) พัฒนาหลักสูตรและฝึกอบรมศึกษานิเทศก์ และครูผู้ทำหน้าที่นิเทศ เพื่อเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของ ครูประถมศึกษา และ (3) พัฒนาหลักสูตรและฝึกอบรมครูประถมศึกษา ในส่วนที่ยังมีสมรรถภาพต่ำอยู่ รูปแบบนี้ให้ความสำคัญถึงความช่วยเหลือครูเพื่อให้เปลี่ยนแปลง พฤติกรรมได้อย่างถาวร และเรียกร้องให้ปรับปรุงโครงสร้างระบบบริหารงานบุคคลเพื่อสนับสนุน และส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงปรารถนาให้มีความคงทนถาวรอีกด้วย

2. กลุ่มมัธยมศึกษา รูปแบบการพัฒนาครูครอบคลุมทั้งการพัฒนาสมรรถภาพก่อนประจำ การ โดยพัฒนาหลักสูตรศึกษา เพื่อให้ผู้เข้าสู่ระบบมีสมรรถภาพที่พึงประสงค์ และการพัฒนาครู ประจำการ โดยให้ทั้งความรู้และการศึกษาต่อเนื่องอย่างไม่เป็นทางการและการฝึกอบรมในรูปแบบ การฝึกอบรมระหว่างประจำการ ได้มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ถาวร จึงได้กำหนดให้มีระบบ

การนิเทศติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดต่อเนื่องตลอดระยะเวลา 1 ปี หลังจากอบรมแล้วมีการสัมมนาเพื่อติดตามและประเมินผลงานยกเว้นในกรณีที่ไม่สามารถจัดการสัมมนาได้ก็ให้มีการติดตามและประเมินผลงานด้วยวิธีการอื่น ทั้งนี้จะต้องมีการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลเพื่อให้เอื้อต่อการดำรงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของครูด้วย

อภิวันท์ ชาญวิชัย (2531) ทำการวิจัยเพื่อศึกษาโครงการพัฒนาครูผู้สอนระดับประถมศึกษา และสำรวจความคิดเห็น ความต้องการของครูผู้สอน และผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อโครงการฯ และเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับโครงการพัฒนาครูผู้สอนระดับประถมศึกษาของสภามหาวิทยาลัยพุทธชินราช กลุ่มตัวอย่างเป็นคณะกรรมการดำเนินงานการฝึกอบรม ครูผู้สอนซึ่งผ่านการฝึกอบรม ครูผู้สอนซึ่งยังไม่ผ่านการฝึกอบรมและผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในสภามหาวิทยาลัยพุทธชินราช สรุปผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับโครงการฯ ควรมีแนวทางดังนี้ จุดประสงค์และเนื้อหาสาระของหลักสูตรการฝึกอบรมควรเน้นการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถภาพในการทำงานในวิชาชีพครู ทักษะ และประสบการณ์เกี่ยวกับ เรื่องเทคนิค วิธีสอน การผลิตและการใช้สื่อ รวมทั้งวิเคราะห์ปัญหา เพื่อหาแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการสอนในหลักสูตรประถมศึกษา กระบวนการฝึกอบรมควรเน้นเชิงปฏิบัติการ การสาธิตการสอนในสถานการณ์จริง การอภิปราย กรณีศึกษา กระบวนการกลุ่ม และการเยี่ยมชมโรงเรียนดีเด่นภายในจังหวัดที่ฝึกอบรม ส่วนการประเมินผลควรทำให้ครบตามหลักวิชาการ โดยเฉพาะการติดตามผลการปฏิบัติงานควรให้ชัดเจน และแจ้งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบล่วงหน้า องค์กรของวิทยาลัยครูและสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ควรวางแผนงานในโครงการร่วมกันล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 4 เดือน โดยวางแผนด้านบุคลากรและงานที่รับผิดชอบให้เหมาะสมระหว่างหน่วยงานทั้งสอง ควรเชิญวิทยากรจากหน่วยงานอาชีพอื่นมาเสริม ส่วนสื่อการฝึกอบรมควรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับกิจกรรม มีปริมาณเพียงพอกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม สำหรับเวลาการฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์ 42-45 ชั่วโมง สถานที่ที่เหมาะสมควรจัดที่วิทยาลัยครู

มนสิข ลิทธิสมบุรณ์ (2536) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญใน 3 ประการ คือ (1) ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและของอาจารย์เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ (2) ศึกษาสภาพความต้องการในการจัดกิจกรรม เพื่อการพัฒนาคณาจารย์ และ (3) ศึกษาปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไขในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ผลสรุปการวิจัยที่สำคัญ ๆ ดังนี้ คือ

1. ในความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์เห็นว่า ควรจะมีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาคณาจารย์โดยตรง โดยมีลักษณะเป็นหน่วยงานกลาง มีคณาจารย์จากคณะต่าง ๆ ร่วมดำเนินงาน และมีโครงการต่อเนื่องระยะยาวตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัย

มีขอบเขตการดำเนินการเป็นหน่วยพัฒนาการเรียนการสอนของคณาจารย์ และให้บริการทางวิชาการ เป็นสำคัญ

2. ในสภาพความต้องการในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ มีความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์ จากภารกิจหลัก 4 ด้าน ในระดับมาก และมีความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์ในกิจกรรมเสริมความรู้ด้านการสอนในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ กิจกรรมเสริมความรู้ด้านการวิจัย กิจกรรมเสริมความรู้ด้านการบริการสังคม และกิจกรรมเสริมความรู้ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ตามลำดับและเมื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพความต้องการสูงสุดในการจัดกิจกรรมเสริมด้านการสอนคือ ประเภทเทคนิคการเรียนการสอน และต่ำสุดคือประเภทลักษณะและธรรมชาติของนักศึกษาใหม่ สภาพความต้องการสูงสุดในการจัดกิจกรรมเสริมด้านการวิจัย คือ ประเภทการวิจัย เพื่อเสริมการสอน และต่ำสุดคือ ประเภทการวิจัย เพื่อก้าวไปสู่นักวิจัยอาชีพ สภาพความต้องการสูงสุดในการจัดกิจกรรมเสริมด้านการบริการสังคม คือ ประเภทเทคนิคในการทำงานอย่างมีระบบ และต่ำสุดคือ ประเภทการจัดองค์การ สภาพความต้องการสูงสุดในการจัดกิจกรรมเสริมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม คือ ประเภทเทคนิคการจัดทำเอกสารเผยแพร่และต่ำสุด คือ ประเภทเทคนิคการจัดกิจกรรมสภาพแวดล้อมทางศิลปวัฒนธรรม

3. ในสภาพปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนา คณาจารย์ที่อยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาคณาจารย์มีไม่เพียงพอ อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือและไม่สนใจต่อการพัฒนาคณาจารย์เท่าที่ควร และบุคลากรที่ทำหน้าที่ใน แผนกพัฒนาคณาจารย์มีจำนวนไม่เพียงพอ ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์ที่อยู่ใน ระดับปานกลาง คือ นโยบายมหาวิทยาลัยต่อการพัฒนาคณาจารย์ การสนับสนุนจากผู้บริหารในการจัด กิจกรรมเพื่อการพัฒนาคณาจารย์ การสนับสนุนด้านงบประมาณ การดำเนินงานการพัฒนาคณาจารย์ ไม่ต่อเนื่อง การดำเนินงานการพัฒนาคณาจารย์ไม่กว้างขวางครอบคลุมทุกเรื่อง การจัดสรรทุน ให้แก่ อาจารย์เพื่อลาศึกษาต่อ อบรมหรือดูงานไม่เพียงพอ การสนับสนุนจากผู้บริหารให้อาจารย์ได้มีโอกาส เข้าร่วมกิจกรรมไม่ทั่วถึง การประชาสัมพันธ์และการประสานงานระหว่างผู้จัดและผู้เข้าร่วมกิจกรรม การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ที่ทำงานด้านการพัฒนาคณาจารย์ไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์ การ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับงานพัฒนาคณาจารย์ไม่กว้างขวางแพร่หลายเพียงพอ และประสิทธิภาพการ ทำงานของแผนกพัฒนาคณาจารย์มีน้อย นอกจากนี้ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ยังให้ความคิดเห็นและข้อ เสนอแนะที่สำคัญต่อการพัฒนาคณาจารย์ในภารกิจ 4 ด้าน คือ ควรจัดกลุ่มเรียนให้เล็กกลง ควรจัดฝึก อบรมในการใช้เทคนิคการสอนโดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ การลดภาระงานสอนเพื่อมีเวลาทำงานวิจัยได้ มากขึ้นควรส่งเสริมการวิจัยในลักษณะการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการ ควรสนับสนุนให้อาจารย์ไปเป็น วิทยากรภายนอกตามความถนัด และเชี่ยวชาญในสาขาวิชา ควรจัดโครงการฝึกอบรมที่บริการสังคม ภายนอกตลอดทั้งปี และควรจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมที่นำ สนใจ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

สมโภชน์ แสงจันทร์ (2540) วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาครูผู้สอนวิชาช่างอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 และผลการวิจัยพบว่า

1. ครูผู้สอนและผู้บริหารมีแนวทางการพัฒนาในระดับที่เห็นด้วยทุกด้าน คือ ด้านความรู้ และทักษะ ด้านการสอน ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม และด้านการพัฒนาและการจัดการในโรงฝึกงาน
2. แนวทางการจัดกิจกรรมที่จะส่งเสริมให้การดำเนินงานพัฒนาครูผู้สอนวิชาช่างอุตสาหกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ที่เหมาะสมที่สุด คือ จัดฝึกอบรมความรู้และทักษะช่างอุตสาหกรรม จัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้านเทคนิคการสอนและวิธีการสอนในโรงเรียน จัดกิจกรรมจริยธรรมให้ครูและนักเรียนได้ปฏิบัติธรรมร่วมกัน และจัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสื่อการสอน ในรายวิชาช่างอุตสาหกรรม
3. ครูผู้สอนและผู้บริหารมีแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ครูผู้สอนและผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. ครูผู้สอนและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความรู้และทักษะ และด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม ส่วนด้านการสอนและด้านการพัฒนา และการจัดการในโรงฝึกงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
6. ครูผู้สอนและผู้บริหารที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความรู้และทักษะ ด้านการสอนและด้านการพัฒนาและการจัดการในโรงฝึกงาน ส่วนด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
7. ผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนวิชาช่างอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
8. ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนวิชาช่างอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
9. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนวิชาช่างอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
10. ครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกันมีแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนวิชาช่างอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นฤมล ชันสัมฤทธิ์ (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง : การนำเสนอแนวทางการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะของอาจารย์ระดับอุดมศึกษาของวิทยาลัยนาฏศิลป์ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ ตลอดจนนำเสนอแนวทางการพัฒนาอาจารย์ตามลักษณะของอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์อันดับแรก คือ ปัญหาด้านเศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาอาจารย์อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ภาระงานสอนและงานพิเศษอื่นๆ มีมาก ทำให้อาจารย์ไม่มีเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง นอกจากนี้อาจารย์ให้ความร่วมมือในกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ที่วิทยาลัยจัดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความต้องการพัฒนาอาจารย์ พบว่า อาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาด้านเนื้อหาวิชาที่สอนอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ตามลำดับ แนวทางที่อาจารย์ต้องการพัฒนามากคือ การศึกษาต่อภายในประเทศ รองลงมาคือ การจัดระบบอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความชำนาญ ให้คำปรึกษาแนะนำ อันดับสุดท้าย คือ การจัดสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัยให้มีบรรยากาศทางวิชาการ ส่วนแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ คือ วิทยาลัยนาฏศิลป์ทั้ง 12 แห่ง ควรมีหน่วยหรือศูนย์พัฒนาอาจารย์ มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์และคุณภาพของงานทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ กิจกรรมที่ควรจัดอย่างสม่ำเสมอทุกปี ได้แก่ การจัดสัมมนาทางวิชาการ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการและการทำประกันคุณภาพการเรียนการสอน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการจัดตั้งหน่วยหรือศูนย์พัฒนาอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ทั้ง 12 แห่ง มีการจัดการะงานด้านบริการชุมชนให้มีปริมาณที่เหมาะสม ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของวิทยาลัยให้มีบรรยากาศทางวิชาการ นอกจากนี้ผู้บริหารควรจัดผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์ในทุกสาขาวิชามาลำยทอดความรู้ ความชำนาญแก่คณาจารย์ของวิทยาลัย ประการสำคัญวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมประสานสัมพันธ์ระหว่างครูอาจารย์วิชาสามัญและวิชาวิชาชีพ (ศิลปะ) ได้มีโอกาสร่วมงานร่วมกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้วิชาการใหม่ๆ และความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน

สำหรับการให้การศึกษาและฝึกอบรมครูประจำการที่กรมการฝึกหัดครูได้ดำเนินการมานั้น มีงานวิจัยและความคิดเห็นจากบุคคลภายนอกเกี่ยวกับการดำเนินการของกรมการฝึกหัดครู โดยได้ข้อคิดเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นว่า ผู้เข้ารับการศึกษาและฝึกอบรมไปไม่ได้มีคุณภาพจริงตามวัตถุประสงค์ เพราะเน้นพื้นฐานการศึกษามากเกินไป ผู้เข้ารับการอบรมยังมีทัศนคติเหมือนเดิม ผู้เข้ารับการอบรมมีปัญหาส่วนตัวทำให้ไม่สามารถเรียนได้เต็มที่ และยังไม่ตอบสนองผู้เข้ารับการอบรมที่อยู่ห่างไกล ก่อ สวัสดิพานิชย์ (2522) กล่าวว่า การเรียนภาคนอกเวลาของครูย่อมทำให้ครูมีวุฒิสูงขึ้น มีรายได้ดีขึ้น แต่ก็มักทำให้งานประจำของครูบกพร่องลงไปตามส่วน คิด จินดากุล (2543) มีความเห็นว่า ครูในบางโรงเรียนไปเรียนต่อแทบหมด ครูที่อยู่ไกลการคมนาคมไม่สะดวกก็มีการละทิ้งหน้าที่ในความ

รับผิดชอบเพราะครูห่อปริญญาจนลืมหน้าที่ ซึ่งความคิดข้อนี้ขัดแย้งกับ จวง ขอดนวด (2533) ที่ให้เหตุผลของครูที่ไปศึกษาว่า เพราะครูทุกคนสำนึกถึงหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบต่อการศึกษารวมทั้งจำเป็นต้องชวนขยายค้นคว้าหาความรู้

เฉลิมฤทธิ์ แก้วสิมมา (2536) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพครูประถมศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรมและเทคนิคการฝึกอบรมสำหรับการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพครูประถมศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จำนวน 292 คน ได้ผลการวิจัยดังนี้คือ

1. ศึกษานิเทศก์มีความคิดเห็นว่า กระบวนการฝึกอบรมมีความสำคัญในระดับมาก 10 ขั้นตอน และมีความสำคัญในระดับปานกลาง 1 ขั้นตอน

2. ศึกษานิเทศก์ได้ปฏิบัติตามกระบวนการฝึกอบรมครบทุกขั้นตอนโดยขั้นตอนที่ปฏิบัติทุกครั้งมี 3 ขั้นตอน คือ การกำหนดจุดประสงค์และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การผลิตเอกสารในการฝึกอบรม และการคัดเลือกวิทยากร

3. เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับมากสำหรับการพัฒนาครูประถมศึกษาให้มีสมรรถภาพในการจัดกลุ่มผู้เรียนคือ การฝึกปฏิบัติ และที่เหมาะสมในระดับปานกลาง คือ การสาธิต การบรรยาย การแสดงบทบาทสมมุติ การศึกษาเฉพาะกรณี การสัมมนา และการจัดทัศนศึกษา

4. เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับมากสำหรับการพัฒนาครูประถมศึกษาให้มีสมรรถภาพในการใช้ประโยชน์จากการจัดกลุ่มผู้เรียนคือ การฝึกปฏิบัติ และที่เหมาะสมในระดับปานกลาง คือ การสาธิต การสัมมนา การแสดงบทบาทสมมุติ การจัดทัศนศึกษา และการอภิปรายกลุ่ม

5. เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับมากสำหรับการพัฒนาครูประถมศึกษาให้มีสมรรถภาพในการเตรียมการสอนอย่างครบถ้วนสมบูรณ์คือ การฝึกปฏิบัติ และที่เหมาะสมในระดับปานกลาง คือ การสาธิต การสัมมนา ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง การอภิปรายกลุ่ม และการจัดทัศนศึกษา

6. เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับมากสำหรับการพัฒนาครูประถมศึกษาให้มีสมรรถภาพในการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้ครบทั้งขั้นนำ ขั้นสอน และขั้นสรุป คือ การฝึกปฏิบัติ และที่เหมาะสมในระดับปานกลาง คือ การสาธิต การสัมมนา การจัดทัศนศึกษา การอภิปรายกลุ่ม และการแสดงบทบาทสมมุติ

7. เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับมากสำหรับการพัฒนาครูประถมศึกษาให้มีสมรรถภาพในการใช้สื่อการสอนประกอบการสอนคือ การฝึกปฏิบัติ การสาธิต และที่เหมาะสมในระดับปานกลาง คือ ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง การแสดงบทบาทสมมุติ การจัดทัศนศึกษา และการสัมมนา

Kay Hegler and Richard Dudley (1987) ได้กล่าวถึง โปรแกรมการให้การศึกษาในปีแรกที่เป็นครูประจำการ (Induction programs) ซึ่งเป็นโปรแกรมเพื่ออำนวยความสะดวกของการทำงานของห้องเรียนในวิทยาลัย ในการปรับปรุงการศึกษาของครู วิทยาลัยโคเน่ (Doane College) ได้สร้างโปรแกรมการให้การศึกษาในปีแรกที่เป็นครูประจำการ โดยมีวัตถุประสงค์ทั่วไป 8 ประการ

1. เพื่อช่วยให้การปฏิบัติการสอนของครูดีขึ้น
2. เพื่อเพิ่มพูนหลักการที่ดีของครูในขณะที่เป็นครูใหม่ โดยให้ครูใหม่ปฏิบัติตามหลักการของความเป็นครู
3. เพื่อให้เกิดความเป็นตัวเองในด้านวิชาชีพ
4. เพื่อให้ครูรู้จักการนำความรู้ไปใช้หลังจากที่เรียนมาแล้ว
5. เพื่อจัดกลวิธีที่ดีให้กับครูใหม่ เพื่อให้ครูใหม่ได้ความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น
6. เพื่อพัฒนาทัศนคติซึ่งมีผลต่อการสอน
7. ช่วยให้ผู้รู้จักยอมรับการทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานคนเดียว
8. ช่วยให้ผู้คุ้นเคยกับการนำวัสดุในท้องถิ่นมาใช้ได้อย่างคุ้มค่า

โปรแกรมนี้จัดให้กับบุคคล 3 ประเภท คือ นักศึกษา ครู บุคคลที่จบการศึกษาจากวิทยาลัยโคเน่ และปริญญาโทที่ลงทะเบียนเรียน 12 หน่วยกิต

การดำเนินงาน วิทยาลัยส่งจดหมายและหนังสือสัญญาไปยังผู้บริหารระดับสูงของสถาบันท้องถิ่น (Local Education Agency : LEA) ในสัญญามีการลงนามเพื่อยืนยันความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารระดับสูงของสถาบันท้องถิ่น กับ วิทยาลัยโคเน่ ในโปรแกรมการให้การศึกษาในปีแรกที่เป็นครูประจำการ สัญญาที่เฉพาะประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญดังนี้

1. อาจารย์จากวิทยาลัยโคเน่ ไปเยี่ยมชมชั้นเรียนของครูใหม่ในท้องถิ่นอย่างน้อย 2 ครั้ง ในระหว่าง 6 สัปดาห์แรกถึงสัปดาห์ที่ 12 ของเทอม
2. ทางผู้บริหารระดับสูงของสถาบันท้องถิ่น จัดครูที่เลี้ยงไปดูการสอนของครูใหม่โดยเข้าร่วมชั้นเรียนอย่างน้อย 2 ครั้ง เพื่อมีส่วนร่วมในชั้นเรียน
3. วิทยาลัยโคเน่ เป็นผู้จ่ายเงินให้กับครูที่มาแทนครูที่เลี้ยง เพื่อที่ครูที่เลี้ยงจะไปร่วมชั้นเรียน
4. ผู้บริหารระดับสูงต้องเป็นคนประเมินผลครูใหม่ แล้วส่งใบประเมินผลไปให้วิทยาลัยโคเน่

โคเน่

ระหว่างเทอม คณะอาจารย์ทางการศึกษาของวิทยาลัยโคเน่ จะจัดตารางออกไปเยี่ยมชมทั้งผู้บริหารและครูใหม่ 2 ครั้ง รวมทั้งครูที่เลี้ยงในสถาบันท้องถิ่นด้วย ถ้าครูใหม่ได้ทำสัญญาที่จะไปสอนในตำแหน่งที่ห่างจากวิทยาลัยโคเน่ 150-500 ไมล์ การเยี่ยมชมครั้งที่ 2 จะใช้พูดคุยทาง

โทรศัพท์ แต่ถ้าอยู่ในตำบลที่ไกลเกินกว่า 500 ไมล์ ก็จะใช้ทางโทรศัพท์ทั้งหมด ครูใหม่สามารถขอไปให้วิทยาลัยโคเนต ส่งวิทยากร เกี่ยวกับการสอนในชั้นเรียนของวิทยาลัยโคเนต ไปให้โรงเรียนของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และสภาพของข้าราชการครู

ในปี พ.ศ.2533 ครูสภาได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นโดยประกอบด้วยเกณฑ์ 4 ด้านคือ รอบรู้ สอนดี มีคุณธรรมจรรยาบรรณ และมุ่งมั่นพัฒนา ต่อมาในปี พ.ศ. 2537 ครูสภาได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพจากเดิม 4 ข้อ เป็น 11 ข้อ เกณฑ์มาตรฐานนี้มีเนื้อหาครอบคลุมเกณฑ์เดิม สามารถปฏิบัติและประเมินพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของครูได้ ครูสภาได้ประสานงานกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ให้พิจารณานำเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูนี้ ไปเป็นเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินครู ซึ่งรายละเอียดของเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสภา พ.ศ. 2537 มีดังนี้

- | | |
|---|---|
| <p>มาตรฐานที่ 1</p> <p>คำอธิบาย</p> | <p>ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ</p> <p>การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ ที่องค์กรหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนาและการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ มีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏ ชัดเจน</p> |
| <p>มาตรฐานที่ 2</p> <p>คำอธิบาย</p> | <p>ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน</p> <p>การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนหมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ ผู้เรียนเป็นหลัก</p> |
| <p>มาตรฐานที่ 3</p> <p>คำอธิบาย</p> | <p>มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ</p> <p>การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครู ที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ</p> |

- มาตรฐานที่ 4** พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- คำอธิบาย** การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้าง แผนการสอน บันทึกรายการการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้
- มาตรฐานที่ 5** พัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- คำอธิบาย** การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุง เครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้
- มาตรฐานที่ 6** จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- คำอธิบาย** การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวร หมายถึง การจัดการเรียนการสอน ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคล ด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป
- มาตรฐานที่ 7** รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- คำอธิบาย** การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างเป็นระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครุณาเสนอรายงานการปฏิบัติ ในรายละเอียด ดังนี้
1. ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน
 2. เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้น ๆ
 3. ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด ที่เกิดกับผู้เรียน
 4. ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

- มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
คำอธิบาย การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติ ในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใส ศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง
- มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
คำอธิบาย การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ขอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น
- มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
คำอธิบาย การร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึง การตระหนักในความสำคัญรับฟังความคิดเห็น ขอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ
- มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร ในการพัฒนา
คำอธิบาย การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สืบเสาะ จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสาร ตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะ สารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจัยได้อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาพัฒนาตนเองพัฒนา งาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภาทั้ง 11 มาตรฐานนั้น เป็นข้อกำหนดที่ครูแต่ละคนต้องพยายามปฏิบัติตนให้ได้ตามมาตรฐาน

สภาพปัจจุบันของข้าราชการครู

จากการศึกษาสภาพของข้าราชการครูได้ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 สถิติจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสังกัด ของปีงบประมาณ 2543

ที่	กรม/สำนักงาน	จำนวนครู (คน)
1	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สป.)	1,905
2	สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับสูง (สภ.)	7,874
3	สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.)	356,560
4	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.)	942
5	สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล (รท.)	4,916
6	กรมพลศึกษา (พล.)	1,308
7	กรมศิลปากร (ศก.)	1,907
8	กรมการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.)	2,785
9	กรมสามัญศึกษา (สศ.)	123,285
10	กรมอาชีวศึกษา (อศ.)	18,069
	รวมทั้งสิ้น	518,742

ที่มา : กองแผนงาน กองการเจ้าหน้าที่/สำนักงานเลขาธิการกรมของทุกกรม โดยศูนย์สารสนเทศ สป.ศธ. รวบรวมข้อมูล

จากตารางที่ 1 จะเห็นว่าหน่วยงานที่มีข้าราชการครูมากที่สุดคือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีจำนวน 356,560 คน อันดับรองลงมาคือ กรมสามัญศึกษามีจำนวน 123,285 คน และมีข้าราชการครูรวมทั้งสิ้น ประมาณ 500,000 คน

ตารางที่ 2 จำนวนครูจำแนกตามระดับการศึกษาที่สอน และเพศ ปีการศึกษา 2541

ระดับการศึกษาที่สอน	จำนวน (คน)		
	รวม	ชาย	หญิง
1. ก่อนประถมศึกษา	76,119	12,846	63,273
2. ประถมศึกษา	290,435	124,412	166,023
3. มัธยมศึกษาตอนต้น	108,725	48,749	59,976
4. มัธยมศึกษาตอนปลาย	43,780	18,907	24,873
5. ไม่ได้ทำการสอน	15,663	11,154	4,509
รวม	534,722	216,068	318,654

แหล่งที่มา : กลุ่มระบบสารสนเทศ ศูนย์ สารสนเทศ สป. ศธ.

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าในปีการศึกษา 2541 ข้าราชการครูที่สอนในระดับประถมศึกษา มีจำนวนมากที่สุด คือ มีประมาณเกือบ 300,000 คน ในจำนวนนี้มีข้าราชการครูหญิงมากกว่าชาย และอันดับรองลงมาคือ ข้าราชการครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีประมาณหนึ่งแสนคนและเช่นเดียวกัน มีครูหญิงมากกว่าครูชาย

ตารางที่ 3 จำนวนครูจำแนกตามวุฒิการศึกษาและเพศ ปีการศึกษา 2541

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)		
	รวม	ชาย	หญิง
1. ปริญญาเอก	475	228	247
2. ปริญญาโท	11,452	5,691	5,771
3. ประกาศนียบัตรบัณฑิต/ชั้นสูง	9,768	2,813	6,953
4. ปริญญาตรี	432,847	172,155	260,692
5. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	48,412	21,707	26,705
6. ต่ำกว่าอนุปริญญา	41,660	16,453	25,207
รวม	544,624	219,049	325,575

แหล่งที่มา : กลุ่มระบบสารสนเทศ ศูนย์ สารสนเทศ สป. ศธ.

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูมีวุฒิระดับปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน 432,847 คน ในจำนวนนี้เป็นข้าราชการครูหญิงมากกว่าข้าราชการครูชายและยังมีครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีประมาณเก้าหมื่นคน

ตารางที่ 4 ตารางสรุปข้อมูลการเป็นหนึ่งของข้าราชการครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ที่	กรม	จำนวนครู ทั้งสิ้น (คน)	จำนวนครู เป็นหนี้ (คน)	หนี้ในระบบ				หนี้ในระบบ รวม (บาท)	หนี้ไม่ระบบ	รวมทั้งสิ้น
				สหกรณ์ (บาท)	ธนาคาร (บาท)	สถาบันการเงิน (บาท)	รวม (บาท)			
1	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สป.)	1,905	493	105,453,173	116,871,473	12,852,756	235,177,402	22,386,725	257,564,127	
2	สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับจังหวัด (สจร.)	7,965	438	79,138,131	179,980,598	16,316,706	275,435,435	30,044,500	305,479,935	
3	สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (ส.ป.ช.)	366,211	324,437	44,782,291,878	35,644,206,349	34,231,860,696	114,658,358,923	4,125,069,398	118,783,428,321	
4	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (สช.)	909	540	55,025,000	81,900,000	17,000,000	153,925,000	25,250,000	179,175,000	
5	สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล (รท.)	5,288	1,138	117,742,558	161,294,583	23,644,803	302,681,944	23,535,380	326,217,324	
6	กรมพลศึกษา (พล.)	1,317	246	60,185,483	57,767,960	10,134,091	128,087,534	13,326,560	141,414,094	
7	กรมศิลปากร (ศก.)	922	136	34,564,273	28,402,281	3,694,239	66,660,793	7,950,060	74,610,853	
8	กรมการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.)	2,785	1,200	266,323,774	206,283,311	22,304,327	494,911,412	37828,328	532,739,740	
9	กรมสามัญศึกษา (สศ.)	92,604	47,337	7,184,540,678	5,714,205,269	1,783,022,631	14,681,768,578	2,229,166,376	16,910,934,954	
10	กรมอาชีวศึกษา (อศ.)	18,834	2,093	417,812,979	551,296,531	53,241,779	1,022,351,289	82,584,363	1,104,935,652	
	รวม	498,740	378,058	53,103,077,927	42,742,208,355	36,174,072,028	132,019,358,310	6,597,141,690	138,616,500,000	

แหล่งที่มา : สำนักงานกองทุนและสวัสดิการครู สำนักงาน ก.ค. ข้อมูลเมื่อเดือนตุลาคม 2542

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นสภาพทางด้านเศรษฐกิจของข้าราชการครู ข้อมูลการเป็นหนี้ของข้าราชการครูมีจำนวน 138,616,500,000 บาท ซึ่งตัวเลขนี้เป็นข้อมูลสำคัญข้อมูลหนึ่งให้เห็นสภาพของข้าราชการ ซึ่งน่าจะเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการพัฒนาข้าราชการครู

ลักษณะของครูที่พึงประสงค์และบทบาทของครูในยุคสารสนเทศ

โกวิท ประวาลพุกษ์ (2534) ได้กล่าวว่า “คุณภาพการศึกษา คุณภาพประชากร ล้วนอยู่ที่การสอนของครู” เป็นคำกล่าวที่มีความสำคัญและมีความหมายมาก ในสังคมยุคสารสนเทศการศึกษา ลักษณะของครูที่พึงประสงค์จึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อนำทางไปสู่ความสำเร็จดังคำกล่าวข้างต้น

ศุมน อมรวิวัฒน์ และคณะ (2536) กล่าวว่า ครูในสังคมยุคสารสนเทศ ควรมีลักษณะสำคัญ 7 ประการดังนี้

1. มีสุขภาพดี
2. มีการตื่นตัวอยู่เสมอ
3. มีความมั่นใจในตัวเอง
4. เป็นผู้ที่มีความรอบรู้เนื่องจากได้อ่านมาก ฟังมาก
5. เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
6. เป็นคนฉลาด
7. เป็นคนสุภาพเรียบร้อย

สำหรับบทบาทของครูในยุคสารสนเทศนี้ มีผู้กล่าวถึงอีกหลายท่าน ดังเช่น สิริพร บุญญานันต์ (2538) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูในยุคสารสนเทศไว้ว่าครูจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทจากผู้บรรยายในชั้นเรียน เป็นผู้ชี้แนะให้นักเรียนรู้จักคิดวิเคราะห์เพื่อแยกแยะข่าวสารข้อมูลที่ได้รับมาว่าเชื่อถือได้หรือไม่และข่าวสารจีนไหนเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา นอกจากนี้ครูจะต้องฝึกให้นักเรียนรู้จักฟังและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ตลอดจนครูต้องสอนให้นักเรียนรู้จักแสวงหาความรู้ และรู้จักแหล่งข้อมูลอีกด้วย

ศุมน อมรวิวัฒน์ (2536) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของอาจารย์ในสังคมยุคใหม่ว่า อาจารย์คือ ผู้สร้างบรรยากาศทางวิชาการ เป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถคิดค้นแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ตลอดจนเป็นตัวอย่างของคนที่มีคุณธรรมและมีปัญญา นอกจากนี้คุณลักษณะสำคัญของความเป็นครูอาจารย์ คือ ต้องมีความเป็นกัลยาณมิตรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและศิษย์

คณะนิติปรัชญาโทสาขาวิชาประถมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2537) ได้ศึกษา
ลักษณะครูที่พึงประสงค์สำหรับสังคมยุคสารสนเทศ และพบว่าครูดีควรมีลักษณะ 5 ประการ คือ

1. มีปัญญา
2. มีความรอบรู้ในวิชาชีพ
3. มีคุณธรรมและบุคลิกภาพที่ดี
4. มีอุดมการณ์ในวิชาชีพ
5. มีความเป็นประชาธิปไตยและทันสมัย

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2534) ได้กล่าวไว้ว่าในยุคสารสนเทศครูจะต้องเข้าใจธรรมชาติ
เนื้อหากระบวนการและขั้นตอนที่อยู่เบื้องหลังของข่าวสารเป็นอย่างดี เพื่อให้สามารถเข้าถึง
เทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งใช้ได้จริง ครูจะต้องติดตามความเคลื่อนไหว หรือ
ความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี นอกจากนี้ครูควรทำหน้าที่สร้างคนให้รู้จักคิดและเลือกใช้
เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์สูงสุดต่อสังคม

นอกจากนี้ในวารสารวิชาการราชภัฏกรุงเทพฯ สมุน อมรวิวัฒน์ (2538) ได้กล่าวไว้ใน
บทความเกี่ยวกับคุณลักษณะของอาจารย์ในสังคมยุคใหม่ว่า พฤติกรรมการสอนของอาจารย์
สถาบันอุดมศึกษา บุคลิกภาพของอาจารย์ ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนิสิตนักศึกษาใน
สถาบันอุดมศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่คุณลักษณะที่พึงประสงค์

จากการสัมมนาเรื่องลักษณะครูไทยในอนาคตของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539) ผลการประชุมสัมมนาได้สรุป
ลักษณะครูที่ดีไว้ดังนี้

1. มีความรักในอาชีพครู มีบุคลิกลักษณะรูปร่างท่าทางดี การแต่งกายดี มีสุขภาพ
สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความรู้ดี สามารถถ่ายทอดให้แก่
นักเรียนได้ มีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียน มีอุปนิสัยเหมาะที่จะเป็นครูและมีความประพฤติดี
2. มีลักษณะเป็นผู้นำ สามารถนำคนในกลุ่มให้ทำตามแนวคิดของตนเองได้
3. มีลักษณะของคนที่พัฒนาแล้ว อาทิ รู้จักคิดอย่างมีจุดมุ่งหมายปลายทาง มีการวางแผน
ในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยินดีปรับปรุง
แก้ไขตนเองตามคำแนะนำที่มีเหตุผลของคนอื่น

4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ตามความรู้ความสามารถที่มีอยู่
5. มีความสม่ำเสมอในการทำงาน ไม่ทำงานตามอารมณ์หรือลาหยุดงานบ่อยๆ
6. พึ่งตนเอง คิดหาทางแก้ปัญหาด้วยตนเองก่อน จึงขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น

ในการพัฒนาการผลิตครูพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, (2539) ได้กำหนดลักษณะของครู – อาจารย์ไว้ดังนี้

1. ด้านสติปัญญา มีความคิดแก้ปัญหาอย่างมีระบบ มีเหตุผล สามารถใช้ภาษาไทยสื่อสารได้อย่างดี
2. ด้านจิตใจ มีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างสม่ำเสมอ มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างของศิษย์และผู้อื่นได้ มีศรัทธาในการเป็นครู มีจรรยาแห่งวิชาชีพครู
3. ด้านร่างกาย มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์และแข็งแรง สามารถที่จะดำรงตนให้เหมาะสมกลมกลืนกับสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและเทคโนโลยี
4. ด้านสังคม มีโลกทัศน์กว้างไกล สามารถประสานสัมพันธ์และปรับตัวได้ในชุมชนที่ต้องปฏิบัติงาน มีความตระหนักและรับผิดชอบต่อสังคม
5. ด้านอาชีพ มีความรู้อย่างลุ่มลึกในวิชาที่สอน สามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาปัญญา ใจกว้าง ร่างกาย และสังคมของศิษย์ คิดประดิษฐ์หรือปรับปรุงหลักสูตรเพื่อการสอนทั้งที่เป็นวัสดุและภูมิปัญญาท้องถิ่น สามารถสร้างและเลือกใช้เครื่องมือวัสดุ ตลอดจนประเมินผลการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม

อมรวิชัย นาคทรพรพ (2542) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูยุคใหม่ว่าในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บทบาทสำคัญอันใหม่ของครู คือ การสอนวิธีหาความรู้ ในโลกแห่งความรู้อันมากมายเหลือคณานับที่ครูไหนๆ ก็ไม่อาจตามไปสอนได้หมดและนับวันก็ยิ่งเกิดความรู้ใหม่ๆ เบ่งบานออกไปไม่สิ้นสุด ครูจึงจะต้องเป็นผู้ให้เครื่องมือหาความรู้ และเป็นผู้กระตุ้นและจุดไฟแห่งความใฝ่รู้ให้กับเด็กเพื่อเป็นที่พึ่งในยามอันจนปัญญาที่ใช้เครื่องมือนี้เปิดทางสว่างไขปัญหาให้ตนเองไปได้

วัลลภา เทพทัศนิน ณ อยุธยา (2543) ได้เสนอหลักสปีปะการของการเป็นครูที่ดี ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

1. มุ่งมั่นวิชาการ ครูมีบทบาทหน้าที่ในการเสาะแสวงหาความรู้ เพื่อนำไปถ่ายทอดวิชาการที่จำเป็นสำหรับครู คือ

1.1 ศาสตร์ที่จะสอน

ครูต้องติดตามความก้าวหน้าของวิชาที่จะถ่ายทอด จากหนังสือ เอกสาร วารสาร ตามสื่อต่างๆ ตลอดจนเข้าประชุมเพื่อรับรู้ความคิดใหม่ๆ ข้อค้นพบที่ขยายความรู้ออกไปอย่างไม่มีการสิ้นสุด จึงเป็นความจำเป็นของครูที่จะเตรียมพร้อมตนเอง มีความรู้ทันสมัยต่อเหตุการณ์

1.2 ศาสตร์การสอน

ถึงแม้ครูจะมีความรู้ดีในศาสตร์สาขาที่ชำนาญ แต่ความรู้เหล่านั้นจะไม่มีประโยชน์ต่อวิชาชีพครูแม้แต่น้อย หากครูยังขาดความรู้เรื่องของการถ่ายทอดวิชาการเหล่านั้น ครูจึงจำเป็นต้องติดตาม ศึกษา ค้นคว้า ให้ทันต่อความก้าวหน้าทางศาสตร์การสอน เพื่อค้นหาวิธีการที่จะอธิบาย หรือถ่ายทอดให้ศิษย์เข้าใจสาระต่างๆ ตามที่หลักสูตรกำหนด

1.3 ศาสตร์การพัฒนาคคน

อาชีพครูเป็นอาชีพที่สร้างคนที่มีศักยภาพให้แก่ประเทศชาติ ผู้สร้างจึงจำเป็นต้องเอาใจใส่ และถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องพัฒนาคคนให้มีความพร้อมด้านวิชาการ วิชาชีพและการดำรงคนให้เป็นคนดีที่สังคมปรารถนา

2. รักงานสอน ครูต้องมีศรัทธาต่อวิชาชีพของตน ต้องมีความรักการสอน สนใจที่จะพัฒนาการสอนให้น่าสนใจ เปลี่ยนแปลงวิธีการสอนเพื่อให้ได้ผล รู้จักวิธีการถ่ายทอดที่ทำให้ผู้เรียนเข้าใจง่าย ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนของตนเองให้รู้จักวิธีเรียน เรียนด้วยความสุขและรับรู้อารมณ์ในศาสตร์ที่ครูสอน

3. อารมณ์ดี ครูต้องมีเมตตา รัก เข้าใจและเอาใจใส่ดูแลศิษย์ ห่วงใยว่าจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว ที่ศิษย์ประสบ ให้เกียรติและยอมรับในความแตกต่าง ไม่ดูถูกหรือเหยียดหยามศิษย์ ให้การช่วยเหลือทั้งทางด้านการเรียนและชีวิตส่วนตัว

4. คิดดี ครูต้องมีความคิดที่ดี ความคิดที่เป็นบวกต่อศิษย์ ต่อการสอน ต่อวิชาชีพ ต่อสถาบัน และต่อเพื่อนร่วมงาน

5. มีคุณธรรม ความมีคุณธรรมของครูเป็นสิ่งจำเป็นต่อวิชาชีพครู คุณธรรมที่สำคัญ ได้แก่ ความยุติธรรม ด้านการสอนการประเมินผล ความต้องการให้ศิษย์ประสบความสำเร็จ ครูต้องมีความอดทน ระวังอารมณ์ได้ดี ไม่ทำร้ายคน เสียสละ มีความอายที่จะกระทำผิด และมีหลักศาสนายึดมั่น มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะประพฤติตนให้ถูกต้องตามระเบียบประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมนั้นๆ

6. ชี้นำสังคม ครูต้องช่วยชี้นำสังคม นำในสิ่งที่ต้องช่วยแก้ปัญหา ทำดีเป็นตัวอย่าง เช่น เรื่องของขยะ สิ่งแวดล้อม และการประหยัดพลังงาน ช่วยชุมชนในด้านต่างๆ ทั้งการแก้ปัญหาเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของสังคม และการช่วยนำสังคมให้เป็นสังคมที่ดีงาม

7. อบรมจิตใจ การพัฒนาผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ ครูจึงต้องช่วยแก้ไขข้อคิดที่ตี อบรม คัดเคื่อน ส่งสอนให้ศิษย์ประพฤติดี คำรงคนอยู่ในศีลธรรม หน้าที่ของครูจึงไม่ใช่เป็นเรื่องการ สอนหนังสือเท่านั้น หากยังต้องมีการสอนคนให้มีความคิดและพฤติกรรมที่ถูกต้อง

8. ใฝ่ความก้าวหน้า การไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ รักที่จะช่วยให้ประเทศก้าวหน้า เผยแพร่ผล งานวิชาการให้แก่ชุมชนอย่างไม่หยุดยั้ง เป็นหน้าที่บทบาทของครูที่ต้องทำให้ชีวิตก้าวต่อไปเพื่อทำ ประโยชน์ให้แก่ตนเอง ศิษย์ สังคม และประเทศชาติ

9. วาจางาม คำพูดเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างประสบความสำเร็จ คำพูดที่ดีย่อมทำให้ผู้เรียนเกิดกำลังใจ มีความมุมานะและส่งเสริมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมไปในทางที่ดีงามถูกต้อง ครูต้องมีความเชื่อว่าการพูดที่ดีย่อมทำให้คนดีได้

10. รักความเป็นไทย สถาบันการศึกษาเป็นศูนย์กลางพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ สำคัญของประเทศชาติ ดังนั้นครูจึงต้องส่งเสริมพัฒนาเอกลักษณ์ไทย เพื่อให้ศิษย์เป็นผู้ธำรงรักษา เอกลักษณ์ไทยไว้โดยเฉพาะเรื่องของความเชื่อ วัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม ควรช่วยกันสืบสาน ส่งเสริม และธำรงไว้ เพื่อให้เยาวชนเกิดความรัก ความภาคภูมิใจในความเป็นไทย

Heald and Kaplan (1977) กล่าวถึง คุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นครู ว่าจะต้องมีลักษณะทาง ภายและทางใจ ดังนี้

1. มีวิจรรณญาณ มองโลกในแง่ดี
2. มีมนุษยสัมพันธ์ดี
3. มีเมตตาและปกป้องผู้อื่นเสมอ
4. มีความละเอียด ประณีต สะอาด รอบคอบ
5. มีอารมณ์ที่มั่นคงและคงที่
6. เต็มใจทำงาน และรักงานเสมอ เพราะงานครูเป็นงานที่ต้องเสียสละ

Miller (1957) ได้ให้ทัศนะถึงลักษณะของครูที่ดี 10 ประการ ดังนี้

1. มีความกระตือรือร้นในการสอนตลอดเวลา
2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. มีจังหวะ ขั้นตอนในการสอนดีและมีอารมณ์ขัน
4. เป็นผู้ที่มีความท้าทาย
5. ให้กำลังใจนักเรียน มีความอดทน
6. สนใจนักเรียนทุกคน
7. มีความรู้ทางไวยากรณ์เป็นอย่างดี
8. มีเวลาให้กับนักเรียน

9. ให้ความเสมอภาคกับนักเรียน

10. เก็บอารมณ์ไว้ได้

ลักษณะของครูที่พึงประสงค์อาจกล่าว โดยสรุปคือเป็นครูดี ทั้งการเรียนการสอนและคุณธรรม ซึ่งบทบาทของครูในยุคสารสนเทศ คือต้องมีความรู้ทางเทคโนโลยี และสามารถนำไปใช้ได้จริง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพครู

วิไลวรรณ ทรัพย์เจริญ (2522) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา ครูภาษาไทย และนักเรียนเกี่ยวกับสมรรถภาพครูภาษาไทย โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา ครูภาษาไทย และนักเรียน เกี่ยวกับสมรรถภาพครูภาษาไทย ได้ผลการวิจัยดังนี้ คือ ผู้บริหารการศึกษา ครูภาษาไทย และนักเรียน มีความเห็นสอดคล้องต้องกันว่าสมรรถภาพที่จำเป็นมากที่สุดสำหรับครูภาษาไทยได้แก่ สมรรถภาพในการสอนและการเตรียมการสอน มีเหตุผล ชยัน และกระตือรือร้นในการสอน และปรับปรุงการสอน ใช้ภาษาไทยได้ดีทั้งการฟัง พูด อ่าน และเขียน สามารถถ่ายทอดความรู้ได้ดี และพูดเสียงชัดเจน ฟังเข้าใจง่าย

สมพงษ์ ศิริสมบัติ (2523) ได้ทำวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบการประเมินสมรรถภาพครูวิทยาศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโดยนักเรียนและตัวครูเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถภาพครูวิทยาศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโดยนักเรียนและตัวครูเองในด้านเนื้อหาวิชา การสอน การวัดและประเมินผล ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และเปรียบเทียบผลการประเมินรวมทุกด้านที่กล่าวข้างต้น (2) ศึกษาเปรียบเทียบผลสมรรถภาพครูวิทยาศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายของนักเรียนชายและนักเรียนหญิง (3) ศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถภาพของครูวิทยาศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายของนักเรียนต่อครูวิทยาศาสตร์ชายและครูวิทยาศาสตร์หญิง

ผลการวิจัยพบว่า ครูและนักเรียนประเมินสมรรถภาพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นสมรรถภาพด้านการสอนเพียงด้านเดียว เมื่อวิเคราะห์แยกตามเพศ พบว่า นักเรียนชายประเมินสมรรถภาพครูสูงกว่านักเรียนหญิง และนักเรียนประเมินสมรรถภาพครูวิทยาศาสตร์ชายและหญิง ไม่แตกต่างกัน

อธยา หาญดำรงกุล (2523) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพครูสังคมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูสังคมศึกษา และศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถภาพครูสังคมศึกษา ของผู้ผลิตครูสังคมศึกษา ผู้ใช้ครูสังคมศึกษา และผู้

ประเมินครูสังคัมศึกษา ตลอดจนเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถภาพครูสังคัมศึกษาระหว่างผู้ผลิต กับผู้ใช้ และศึกษานิเทศก์กับครูสังคัมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมแล้ว ผู้ผลิต ผู้ใช้และผู้ประเมินผลมีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพครูสังคัมศึกษาในระดับมาก ว่าครูสังคัมศึกษาควรมีสมรรถภาพทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพ ด้านการสอน และด้านมนุษยสัมพันธ์

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างประชากรในแต่ละสมรรถภาพทั้ง 4 ด้านพบว่า ผู้ผลิต กับผู้ใช้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน การนำความรู้ไปบริการชุมชน การส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเอง ความสามารถในการเขียนและการใช้แผนการสอน การใช้เทคนิคในการสอน การผลิตและใช้สื่อการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

สำหรับศึกษานิเทศก์ กับครูสังคัมศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในเรื่องการมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน การนำความรู้ไปบริการชุมชน ความก้าวหน้าทางวิชาการ การส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเอง ความเป็นครูที่ดี ความสามารถในการจัดกิจกรรม ส่งเสริมการเรียนการสอน การใช้เทคนิคการสอน การผลิตและการใช้สื่อการสอน การใช้จิตวิทยาในการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดและการประเมินผลการเรียนการสอน

พัชรินทร์ เหมโชติ (2523) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวสมรรถภาพครูคณิตศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของนักการศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารการศึกษา ครูคณิตศาสตร์ และนักเรียน เกี่ยวกับสมรรถภาพครูคณิตศาสตร์ และเพื่อหาสมรรถภาพอันพึงประสงค์ของครูคณิตศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของนักการศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารการศึกษา ครูคณิตศาสตร์ และนักเรียนสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และพบว่าสมรรถภาพอันพึงประสงค์ของครูคณิตศาสตร์เรียงตามลำดับความสำคัญสามอันดับแรก คือ มีความเป็นครู มีเจตคติทางคณิตศาสตร์ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่

สมศักดิ์ เจริญสุข (2525) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพครูภาษาอังกฤษ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อหาสมรรถภาพอันพึงประสงค์ของครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา นักการศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครูภาษาอังกฤษ และนิสิต เกี่ยวกับสมรรถภาพครูภาษาอังกฤษ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา นักการศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครูภาษาอังกฤษ และนิสิตเกี่ยวกับสมรรถภาพครูภาษาอังกฤษ สัมพันธ์ในทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และพบว่าสมรรถภาพที่ครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาจำเป็นต้องมีสามอันดับแรกคือ

1. มีความรู้ด้านเนื้อหา และโครงสร้างวิชาภาษาอังกฤษ โดยเน้นที่การมีความรู้
อย่างลึกซึ้ง ถูกต้องแม่นยำในเนื้อหาวิชาที่สอน
2. มีทักษะทางภาษาอังกฤษ ทั้งการฟัง พูด อ่าน และเขียน แต่ให้เน้นที่ทักษะการ
พูดให้มากที่สุด
3. มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรทั้งหลักการและจุดมุ่งหมาย นั่นคือ ครูภาษาอังกฤษ
ต้องรู้วัตถุประสงค์ หลักการ และโครงสร้างของหลักสูตรภาษาอังกฤษ

สมบูรณ์ ลิขิตชิงวรา (2525) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาและ
ครูพลศึกษาในโรงเรียนราษฎร์ ระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับ
สมรรถภาพครูพลศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อจะศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารการ
ศึกษาและครูพลศึกษาในโรงเรียนราษฎร์ ระดับประถมศึกษาเกี่ยวกับสมรรถภาพครูพลศึกษา ได้
ผลการวิจัยดังนี้ คือ ทั้งผู้บริหารการศึกษาและครูพลศึกษามีความเห็นที่ครูพลศึกษาในโรงเรียน
ราษฎร์ระดับประถมศึกษาควรจะมีสมรรถภาพมากในด้านต่อไปนี้คือ

ด้านความรู้ ครูพลศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจว่าพลศึกษาไม่ใช่เป็นการเล่นกีฬาเพียง
อย่างเดียว มีความรู้เกี่ยวกับความเจริญเติบโตและการพัฒนาการของเด็กดี

ด้านเทคนิควิธีสอนและการใช้อุปกรณ์ ครูพลศึกษาจะต้องจัดการสอนเป็นไปในลักษณะที่
ให้นักเรียนแสดงออกและมีส่วนร่วมมากที่สุด รู้จักใช้แรงจูงใจในการสอน

ด้านคุณลักษณะและเจตคติ ครูพลศึกษาจะต้องมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพของตน

ด้านสุขภาพ ครูพลศึกษาจะต้องมีความสมบูรณ์ทางร่างกายและหน้าที่ ของร่างกาย
ตระหนักในความสำคัญของวิชาพลศึกษาที่มีต่อสุขภาพทางกายและทางจิต

ด้านมนุษยสัมพันธ์ ครูพลศึกษาจะต้องให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนและ
ชุมชน มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเพื่อนครูและนักเรียนทุกคน

ด้านบุคลิกภาพ ครูพลศึกษาจะต้องมีความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว รู้จักเอาใจใส่
รักษาความสะอาดของร่างกายอยู่เสมอ

ด้านการปกครอง ครูพลศึกษาจะต้องมีความสามารถปฏิบัติตามการปกครองแบบ
ประชาธิปไตย สามารถกระตุ้นนักเรียนให้มีการยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้สามารถ
แก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่อาจเกิดขึ้นได้ทันที่

ด้านกีฬาและความสามารถทางกีฬา ครูพลศึกษาจะต้องมีความสามารถสอนและเล่นกีฬาได้
หลายอย่าง สามารถเป็นกรรมการตัดสินกีฬาโดยทั่วไปได้

ด้านการวัดและประเมินผล ครูพลศึกษาจะต้องเข้าใจหลักและวิธีการประเมินผลทางพล
ศึกษาอย่างดี สามารถวัดผลได้ด้วยการสังเกต สามารถประเมินผลได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ด้านการให้บริการ ครูพลศึกษาจะต้องมีความสามารถในการแข่งขันกีฬาภายในโรงเรียน สามารถแนะนำแหล่งวิชาการต่างๆ ให้เด็กได้

ดวงคำ รุวะคำ (2525) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสอดคล้องระหว่างสมรรถภาพครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย กับสมรรถภาพที่คาดหวังตามหลักสูตรประถมศึกษาพุทธศักราช 2521 โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อสำรวจสมรรถภาพด้านความรู้ ทักษะ คุณลักษณะและทัศนคติ ของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย เป็นแนวหน้าว่าเพียงพอหรือไม่เพียงพอที่จะสอนตามหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 และนำผลการวิจัยมาเสนอโครงการอบรมเสริมสมรรถภาพครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้ผลการวิจัยดังนี้ คือ ตามความเห็นของครูโรงเรียนประถมในจังหวัดเชียงราย เห็นว่าตนเองมีสมรรถภาพด้านคุณลักษณะและทัศนคติเพียงพอ แต่ยอมรับว่า สมรรถภาพด้าน ความรู้ และทักษะ ยังไม่เพียงพอที่จะสอนตามหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สมรรถภาพด้านความรู้ และทักษะ ในการสร้างเสริมลักษณะนิสัย ไม่เพียงพอมากเป็นอันดับหนึ่ง

ชุติมา ลวสุตานันท์ (2525) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถภาพครูอนุบาล โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อวิเคราะห์หาสมรรถภาพครูอนุบาลที่สามารถสอนนักเรียนให้บรรลุจุดหมายของแนวการจัดการับประสบการณ์ชั้นอนุบาล และศึกษาระดับของสมรรถภาพของครูที่สอนระดับอนุบาลในโรงเรียนราษฎร์ตามการรับรู้ของครู และเพื่อระบุสมรรถภาพครูที่ยังมีไม่เพียงพอที่จะสอนอย่างมีประสิทธิภาพตามแนวการจัดการับประสบการณ์ชั้นอนุบาล ได้ผลการวิจัยดังนี้ ครูอนุบาลที่จะสอนตามแนวการจัดการับประสบการณ์ชั้นอนุบาลอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องประกอบไปด้วยสมรรถภาพรวมทั้งสิ้น 99 สมรรถภาพ เป็นสมรรถภาพด้านความรู้ 36 สมรรถภาพ ด้านทักษะ 33 สมรรถภาพ และด้านคุณลักษณะและทัศนคติ 30 สมรรถภาพ ครูอนุบาลโดยเฉลี่ยรับรู้ว่ามีสมรรถภาพในด้านความรู้ คุณลักษณะและทัศนคติ แต่มีสมรรถภาพน้อยในด้านทักษะ สมรรถภาพที่ครูอนุบาลขาดมากที่สุด เป็นสมรรถภาพด้านทักษะ ซึ่งได้แก่

1. การเลือก การเตรียมประสบการณ์และการจัดกิจกรรมต่างๆ
2. การใช้เทคนิคในการจัดประสบการณ์และกิจกรรมต่างๆ อย่างถูกต้อง เป็นไปตามลำดับขั้นตอนของประสบการณ์
3. การใช้วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนต่างๆ อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับสถานการณ์
4. การเล่าเรื่องราวหรือนิทานโดยใช้หุ่นประเภทต่างๆ
5. การแยกเสียงและการสาธิตเขียนแบบต่างๆ
6. การจัดกลุ่มและการใช้กลุ่มเป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรม

7. การใช้เครื่องเล่นในร่มและของเล่นเด็ก
8. การใช้อุปกรณ์ให้จังหวะ เครื่องดนตรีและเครื่องเสียงต่างๆ
9. การใช้อุปกรณ์โสตทัศนศึกษาต่างๆ

ประเสริฐ ว่องวิจนะ (2528) ได้ทำวิจัยเรื่อง การเสนอรูปแบบการเสริมสมรรถภาพครู ภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดสร้างรูปแบบในการเสริมสมรรถภาพครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยเน้นการเสริมสมรรถภาพทางการออกเสียงภาษาอังกฤษเป็นหลัก ให้ถูกต้องเพียงพอที่จะเป็นพื้นฐานในการเรียนการสอนแก่นักเรียนได้ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนภาษาอังกฤษและผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่ารูปแบบการเสริมสมรรถภาพครูภาษาอังกฤษที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยเฉลี่ยมีประสิทธิภาพในการดำเนินการได้ในเกณฑ์มาก

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพครูนั้นพบว่า ครูอนุบาลโดยเฉลี่ยมีสมรรถภาพด้านความรู้ แต่มีสมรรถภาพด้านทักษะน้อย สำหรับครูในระดับมัธยมศึกษาส่วนมากมีความเป็นครูมีเจตคติที่ดีที่มีความรับผิดชอบ