

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

รายงานการวิจัยเรื่อง “สรุปผลงานวิจัยและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู” ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู จำแนกตามลักษณะทั่วไปและตามระเบียบวิธีวิจัย และเพื่อสังเคราะห์ผลงานวิจัยการพัฒนาข้าราชการครูตามข้อค้นพบและข้อเสนอแนะของการวิจัยจำแนกตามกรอบแนวคิดของการวิจัย เรื่อง สภาพปัญหา และความต้องการการพัฒนาของข้าราชการครู ลักษณะของครูที่ดี และวิธีการพัฒนาข้าราชการครู

### 1. ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1.1 ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู ที่นำมาสังเคราะห์จำนวน 252 เรื่อง เป็นงานวิจัยที่พิมพ์เผยแพร่ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2524-พ.ศ.2542 ส่วนใหญ่เป็นวิทยานิพนธ์ ร้อยละ 82.54 และเป็นงานวิจัยของหน่วยงาน หรือส่วนบุคคล ร้อยละ 17.46 เมื่อพิจารณาจากหัวข้อเรื่องจำแนกตามเนื้อหาสาระตามกรอบแนวคิดการศึกษาแล้ว พบว่ามีงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการการพัฒนาของข้าราชการครูมากที่สุด (ร้อยละ 38.10) รองลงมาคือ วิธีการพัฒนาครู (ร้อยละ 34.92) และงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของความเป็นครูที่ดี (ร้อยละ 26.98) ตามลำดับ ผลงานวิจัยส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยระดับประถมศึกษา รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา สถานที่ทำวิจัยส่วนใหญ่ ร้อยละ 75.00 ทำวิจัยในโรงเรียน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูมากที่สุด (ร้อยละ 86.90) และทำวิจัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด รองลงมาคือภาคกลาง, ทั่วประเทศ ภาคเหนือและกรุงเทพมหานครจำนวนเท่ากัน ส่วนภาคตะวันตกมีน้อยที่สุด

งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูส่วนใหญ่ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อบรรยายหรืออธิบาย (ร้อยละ 84.52) จึงเป็นการวิจัยเชิงบรรยาย หรือการสำรวจมากที่สุด (ร้อยละ 64.44) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองมากที่สุด และมีการหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาความตรงตามเนื้อหา ความเที่ยง และการวิเคราะห์รายข้อ ผู้วิจัยมีการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนใหญ่ เป็นสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงความถี่ และร้อยละ นอกจากนี้มีการทดสอบสมมติฐานของสถิติโดยใช้การทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน และอื่นๆ ตามความเหมาะสมของการวิจัย รวมทั้งมีการวิจัยที่วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

1.2 จากการสังเคราะห์ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูในด้านสภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาของข้าราชการครูพบว่า ครูมีปัญหาและความต้องการในการแก้ปัญหาสมรรถภาพการทำงานในเรื่อง การใช้หลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อในการสอน การวัดและประเมินผลนักเรียน และการทำผลงานทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก สำหรับครูวิชาชีพมีปัญหาและความต้องการในการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพครูในระดับมาก ส่วนครูในโรงเรียนที่เป็นศูนย์วิชาการ มีปัญหาด้านการบริหาร

การจัดเก็บและบำรุงรักษาสื่อการสอนมาก สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการพัฒนาในด้านความรู้ทางวิชาการมากกว่าด้านอื่น ๆ ในด้านทัศนคติต่อการพัฒนาของครู ไม่มีการศึกษาถึงเรื่องนี้ อย่างชัดเจน ในด้านกระบวนการและกิจกรรมพัฒนาครู ปัญหาที่พบมากในการจัดกิจกรรมพัฒนาครู ได้แก่ ขาดเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาครู ขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ วิทยากร และขาดการติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดทั้งขาดการส่งเสริมและขาดผู้มีทักษะการนิเทศภายในโรงเรียน ส่วนความต้องการในการจัดกิจกรรมพัฒนาในระดับมาก คือการใช้วิธีอบรมสัมมนา การนิเทศ การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอบรมเชิงปฏิบัติการ ในด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร/หน่วยบริหารการศึกษา ครูต้องการให้ช่วยแก้ปัญหาโดยการเพิ่มโครงการการพัฒนาครู จัดงบประมาณให้เพียงพอ เปลี่ยนแปลงวิธีการต่างๆที่นำมาใช้ในการพัฒนาครู โดยมีการศึกษาข้อมูลจากครูเสียก่อน และพัฒนาศูนยวิชาการ ส่วนด้านการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ ทั้งผู้บริหารและครูต้องการให้มั่นนโยบายในการพิจารณา หลักเกณฑ์วิธีการ ขั้นตอนในการพิจารณา และคุณลักษณะของผู้สมควรได้รับการพิจารณาที่ชัดเจนอยู่ในระดับมาก

1.3 สำหรับลักษณะของครูที่ดี บุคลากรต่างๆทางการศึกษาให้ความเห็นว่า องค์ประกอบของเกณฑ์สมรรถภาพทางวิชาชีพครู คือ เทคนิค และการจัดระบบการสอน จิตวิทยาในการเรียนการสอน การพัฒนาตน การวางแผนการสอน การวัดและประเมินผล การใช้หลักสูตร และวิธีสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน และกิจนิสัยในการจัดการ สำหรับพฤติกรรมของครูพบว่า ครูมีการเตรียมการสอน การให้แรงจูงใจ และเสริมแรงนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหารให้ข้อมูลว่า ในการบริหารงานโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารได้ดำเนินการด้วยตนเองเกือบทั้งหมด ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมน้อย ในด้านเจตคติและคุณธรรม ครูมีเจตคติต่อวิชาชีพและการปฏิบัติงานตลอดทั้งความมุ่งมั่นในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีผลต่อระดับเจตคติในการปฏิบัติงานคือ การได้รับคำชมเชย หรือได้รับความดีความชอบ สำหรับการป้องกันการกระทำผิดวินัยของครู ผู้บริหารใช้วิธีการให้ความรู้แก่ครูในระดับปานกลาง ในด้านบุคลิกภาพ ครูและผู้บริหารเห็นว่ามี ความจำเป็นในการพัฒนาความขยัน ความประหยัด และการมีค่านิยมในการแต่งกายแบบไทยของครูอยู่ในระดับมาก

1.4 ส่วนวิธีการพัฒนาครู ครูพัฒนาตนเองด้วยการดูโทรทัศน์เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ฟังวิทยุ อ่านหนังสือพิมพ์ หนังสือวิชาการและวารสารวิชาการ สำหรับการนิเทศ ในโรงเรียนยังมีการนิเทศการศึกษาให้ครูในหมวดวิชาน้อย ประสิทธิภาพของการบริหารการนิเทศ การศึกษาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกหัดครูพบว่า จุดเน้นของรูปแบบการนิเทศที่มีประสิทธิภาพได้แก่ ความต่อเนื่องของการนิเทศจากส่วนกลางไปสู่ส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น การประสานงานการนิเทศในทุกๆระดับและทุกประเภทการศึกษา และมีหน่วยงานระดับนโยบายเพียงหน่วยเดียว ตลอดจนใช้ชุดการฝึกอบรมการนิเทศแบบคลินิกซึ่งมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ในด้านการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพต่างๆของครู เทคนิควิธีการฝึกอบรมที่

เหมาะสมในระดับมาก สำหรับพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพคือ การสาธิต การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การบรรยาย และแสดงบทบาทสมมติ การศึกษาเฉพาะกรณี การจัดกลุ่มอภิปราย การจัดทัศนศึกษา และการใช้ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง ส่วนโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ควรมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารในระดับกรมและระดับเขตการศึกษา ให้มีแผนพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และให้มีการศึกษาวิจัยเนื้อหาความต้องการ ซึ่งจำเป็นจะต้องใช้ในการวางแผน ในการปรับปรุงงานบริหารงานบุคคล ครูและผู้เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูเห็นด้วยกับการยกระดับ มาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ต่อการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูทั้ง 3 ด้านคือ ด้านมาตรการพัฒนาประสิทธิภาพและการทำงานของครู ด้านมาตรการควบคุมและส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู โดยเฉพาะในการออกและถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และมาตรการปรับปรุงระบบเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการต่างๆ ส่วนในด้านหน่วยบริหารการศึกษาช่วยด้วยการจัดโครงการต่าง ๆ นั้น ในการดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านวิชาการ ด้านสวัสดิการ ด้านบริหาร และด้านพิทักษ์สิทธิในการประกอบวิชาชีพครู มีปัญหาในเรื่องขาดงบประมาณในการดำเนินการ ซึ่งปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่สัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพครูคือการสนับสนุนของผู้บริหาร ในการปฏิบัติจริงหน่วยงานต่าง ๆ ได้พัฒนาการฝึกอบรมครูแม่แบบเพื่อนำไปขยายผลของรูปแบบการบริหารโครงการฝึกหัดครู โดยอาศัยข้อมูลต่างๆจากหน่วยงาน อื่นที่ได้จากการวิจัย ซึ่งมีรูปแบบต่างๆที่สถาบันผลิตครู หน่วยงานที่ผู้เข้ารับการอบรมสังกัด และกรมการฝึกหัดครูมีการร่วมมือกันอบรม สำหรับรูปแบบการฝึกอบรมระยะสั้นที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา ควรมี 2 ลักษณะคือ ฝึกอบรมกลุ่มใหญ่ในลักษณะของการให้ความรู้ความสามารถ ทั่วๆไป และฝึกอบรมกลุ่มย่อยในลักษณะเสริมทักษะเฉพาะทางที่เหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรมที่ขาดไป

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

### 2.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

- 1) ควรให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียนมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านวิชาการ และให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนมากขึ้น เช่นในหมวดการงาน และพื้นฐานอาชีพควรเชิญผู้เชี่ยวชาญในอาชีพของท้องถิ่นจากชุมชนมาช่วยเป็นวิทยากร ให้นักเรียน
- 2) จัดตั้ง “คณะกรรมการการนิเทศ” ของโรงเรียน หรือของกลุ่มโรงเรียนที่มีครูผู้เชี่ยวชาญในหมวดต่าง ๆ เป็นกรรมการ และทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศภายในให้แก่ครู
- 3) ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนควรร่วมมือกันปรับปรุงศูนย์วิชาการให้ครูที่ดูแลมีเวลาพอที่จะให้บริการ
- 4) ประชุมกับคณะครูถึงเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจนและยุติธรรม และปฏิบัติตามเกณฑ์นั้นโดยเคร่งครัด ในขณะเดียวกันก็ควรมีการให้รางวัลภายในกับครูในการทำงานให้มากขึ้น เช่น สร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสมานฉันท์ระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน การชมเชย การยกย่อง และประกาศเกียรติคุณของครูที่ดีในโอกาสที่เหมาะสมต่าง ๆ

## 2.2 ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยบริหารการศึกษาในระดับสูงขึ้น

1) ส่งเสริมให้มีการวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของครูต่อการพัฒนาตน เพื่อหาวิธีการในการพัฒนาทัศนคติที่ถูกต้องของครู และก่อนที่จะให้ครูสามารถเลื่อนตำแหน่งโดยใช้ผลงานทางวิชาการนั้น ควรมีการประเมินสมรรถภาพในการทำงานของครูว่าอยู่ในเกณฑ์น่าพอใจเสียก่อน และสนับสนุนงานวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกรมและระดับเขตเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาบุคลากรเหล่านี้

2) ควรมีหน่วยงานเฉพาะที่มีหน้าที่พัฒนาครูโดยตรงเพียงอย่างเดียว โดยดำเนินการประสานงานกับสถาบันผลิตครูในภูมิภาคเดียวกัน โดยพัฒนาครูที่เป็นตัวแทนมาจากกลุ่มโรงเรียนต่าง ๆ เพื่อให้ครูเหล่านี้ไปทำหน้าที่เป็นผู้พัฒนาครูในกลุ่มของโรงเรียนตนต่อไป ในการพัฒนาครูเหล่านี้รวมทั้งครูในศูนย์วิชาการ ควรพัฒนาโดยใช้กระบวนการและกิจกรรมในเรื่องต่าง ๆ ตามปัญหาและความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม

3) ควรมีการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูให้ผู้เรียนมีเวลาฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างเพียงพอ และควรบรรจุวิชาระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งเน้นการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นวิชาบังคับสำหรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรีด้วย

4) ควรมีโครงการจัดอบรมให้ความรู้ด้านวิชาชีพครูแก่ครูที่ไม่ได้จบจากสถาบันการผลิตครูโดยตรง โดยให้มีระยะเวลาอบรมที่เพียงพอและมีการมอบวุฒิบัตรให้ด้วย ส่วนครูวิชาชีพที่เพิ่งจบมาใหม่ก็ควรให้มีการอบรมในโครงการนี้ก่อนที่จะให้ปฏิบัติงานครู

5) ควรสนับสนุนให้มีรายการโทรทัศน์ที่จัดเพื่อพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ โดยต้องมีการออกแบบการจัดรายการให้ดูน่าสนใจ และสนับสนุนให้มีเอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาครูอย่างเพียงพอและทันสมัยไว้ในโรงเรียน

6) จัดให้มีโครงการครูดีเด่นในด้านความขยันและประหยัด

7) หน่วยศึกษานิเทศก์ควรมีแผนงานการดำเนินการและการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และช่วยพัฒนาสมรรถภาพการนิเทศภายในให้กับครูในโรงเรียน