

รายงานการสังเคราะห์งานวิจัย

เรื่อง

สรุปผลงานวิจัย และสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู

รองศาสตราจารย์ ดร.สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ และคณะ

ได้รับเงินสนับสนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

กระทรวงศึกษาธิการ

รายงานการสังเคราะห์งานวิจัย

เรื่อง

สรุปผลงานวิจัยและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับ
การพัฒนาข้าราชการครู

รศ.ดร.สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์

รศ.ดร.นริวรรณ พรหมสุขุม

รศ.วิลาวรรณ พันธุ์พฤกษ์

อ.นงนุช สุภาวัฒนพันธ์

ได้รับเงินสนับสนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2542

ข้อมูลการลงรายการบรรณานุกรมในสิ่งพิมพ์

สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์

รายงานการสังเคราะห์งานวิจัย เรื่อง “สรุปผลงานวิจัยและสังเคราะห์งานวิจัย
เกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู”/สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์...[และคนอื่น ๆ]•--

ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2543.

167 หน้า

1. ครู-วิจัย 2. การพัฒนาบุคลากร-วิจัย (1) มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

คณะศึกษาศาสตร์.

LB 2832 ส 612

ISBN 974-678-673-3

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการสังเคราะห์งานวิจัย เรื่อง “สรุปผลงานวิจัยและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู” ครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี เพราะได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากหน่วยงานและบุคลากรต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ ที่ให้ทุนสนับสนุนการวิจัย ประจำปีงบประมาณ 2542

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจรับผลงานวิจัย ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

รองเลขาธิการ ก.ค. (นายศักรินทร์ สุวรรณโรจน์)

นายจรูญ มลิินทร์

ดร. กมล สุดประเสริฐ

นายธีรนนต์ ไกรนิธิสม

หัวหน้ากลุ่มงานวิจัย และพัฒนา

นางสาวจารุพันธ์ แก้วทองนาค

คณะผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญตาราง	จ
สารบัญแผนภาพ	ฉ
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	6
1.4 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	6
1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	6
บทที่ 2 การทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	7
2.1 สภาพปัญหาและความต้องการของครู	7
2.1.1 สภาพปัญหาในการพัฒนาข้าราชการครู	7
2.1.1.1 สมรรถภาพในการทำงานของครู	7
2.1.1.2 ทักษะต่อการพัฒนา	8
2.1.1.3 การสนับสนุนจากผู้บริหาร/หน่วยบริหารการศึกษา	9
2.1.1.4 กระบวนการและกิจกรรมพัฒนาครู	10
2.1.1.5 การบริหารงานบุคคล	12
2.1.2 ความต้องการในการพัฒนาของข้าราชการครู	13
2.2 ลักษณะของครูที่ดี	14
2.2.1 ด้านความรู้	14
2.2.2 ด้านทักษะ	14
2.2.3 ด้านเจตคติและคุณธรรม	15
2.2.4 ด้านบุคลิกภาพ	16
2.3 วิธีการพัฒนาครู	18
2.3.1 การพัฒนาด้วยตนเองของครู	18
2.3.2 การได้รับการนิเทศและติดตามผล	18
2.3.3 การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของครู	19
2.3.4 การปรับปรุงงานบริหารบุคคล	21

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 2 การทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย (ต่อ)	26
2.4 การสังเคราะห์งานวิจัย	26
2.4.1 ความหมาย	26
2.4.2 ระดับของการสังเคราะห์งานวิจัย	27
2.4.3 ประเภทของการสังเคราะห์งานวิจัย	27
2.4.4 เทคนิคการวิเคราะห์	27
2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	36
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา	36
3.2 ตัวแปรที่ศึกษา	37
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	38
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	40
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
4.1 ลักษณะทั่วไปของผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู	42
4.1.1 ลักษณะทั่วไปของผลงานวิจัย จำแนกตามเนื้อหาสาระ และระดับการศึกษา	42
4.1.2 ลักษณะของผลงานวิจัย จำแนกตามประเภทผลงานวิจัย และปีที่พิมพ์รายงาน	46
4.1.3 ลักษณะของผลงานวิจัย จำแนกตามลักษณะผู้วิจัย เจ้าของโครงการ ระยะเวลาที่ศึกษา และสถานที่ทำวิจัย	49
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู จำแนกตามระเบียบวิธีวิจัย	52
4.2.1 ผลงานวิจัยที่ศึกษาจำแนกตามวัตถุประสงค์ และประเภทการวิจัย	52
4.2.2 ผลงานวิจัยที่ศึกษาจำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง	54
4.2.3 ผลงานวิจัยที่ศึกษาจำแนกตามเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการเก็บรวบรวมข้อมูล	57

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ต่อ)	62
4.3 ผลการสังเคราะห์ผลงานวิจัยการพัฒนาข้าราชการครูตามข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะของการวิจัย	62
4.3.1 สภาพปัญหาและความต้องการของครู	62
4.3.2 ลักษณะของครูที่ดี	69
4.3.3 วิธีการพัฒนาครู	73
4.3.4 ข้อเสนอแนะของงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์	82
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	115
5.1 สรุปผลการวิจัย	116
5.1.1 สรุปผลการวิจัยตามลักษณะทั่วไป และตามระเบียบวิธีวิจัย ของผลงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์	116
5.1.2 สรุปผลการวิจัยจากการสังเคราะห์ผลงานวิจัย	118
5.2 การอภิปรายผล	126
5.2.1 ลักษณะทั่วไปและระเบียบวิธีวิจัยของผลงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์	126
5.2.2 การอภิปรายผลจากการสังเคราะห์ผลงานวิจัย	127
5.3 ข้อเสนอแนะ	130
5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้	130
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	132
 บรรณานุกรม	 134
บรรณานุกรมรายงานการวิจัยที่นำมาสังเคราะห์	139
 ภาคผนวก	 164
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	165

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษา จำแนกตามเนื้อหาสาระ และระดับการศึกษา	44
ตารางที่ 2	จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษา จำแนกตามประเภทงานวิจัย และปีที่พิมพ์รายงาน	47
ตารางที่ 3	จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษา จำแนกตามลักษณะของผู้ทำวิจัย	49
ตารางที่ 4	จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษา จำแนกตามเจ้าของโครงการวิจัย หรือผู้ให้ทุน	50
ตารางที่ 5	จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษา จำแนกตามระยะเวลาการดำเนินการวิจัย	50
ตารางที่ 6	จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษา จำแนกตามสถานที่ทำการวิจัย และระดับการศึกษา	51
ตารางที่ 7	จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษา จำแนกตามวัตถุประสงค์การวิจัย	53
ตารางที่ 8	จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษา จำแนกตามประเภทการวิจัย	53
ตารางที่ 9	จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษา จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย และระดับการศึกษา	54
ตารางที่ 10	จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษา จำแนกตามภูมิภาคของกลุ่มตัวอย่าง ที่ศึกษาระดับการศึกษา	55
ตารางที่ 11	สถิติพื้นฐานของผลงานวิจัยที่ศึกษา จำแนกตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	56
ตารางที่ 12	จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษา จำแนกตามวิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	56
ตารางที่ 13	จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษา จำแนกตามเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	58
ตารางที่ 14	จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษา จำแนกตามการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	58
ตารางที่ 15	จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษา จำแนกตามลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	59
ตารางที่ 16	จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษา จำแนกตามการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	59
ตารางที่ 17	จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษา จำแนกตามวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย	60
ตารางที่ 18	จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษา จำแนกตามวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย	61

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

หน้า

35

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 ตลอดจนขาดการส่งเสริมและขาดผู้มีทักษะการนิเทศภายในโรงเรียน 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

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการรวบรวมผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2.1 เพื่อวิเคราะห์ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูจำแนกตามลักษณะทั่วไปและตามระเบียบวิธีวิจัย

1.2.2 เพื่อสังเคราะห์ผลงานวิจัยการพัฒนาข้าราชการครูตามข้อค้นพบและข้อเสนอแนะของงานวิจัย จำแนกตามกรอบแนวคิดของการวิจัย 3 เรื่องดังนี้

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

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

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

1.4 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

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

1.4.1.1 สภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาของข้าราชการครู หมายถึง ผลงานวิจัยที่ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการพัฒนาครู และความต้องการในการพัฒนา ของครู ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพในการทำงานของครู ทักษะคติต่อการพัฒนาของครู การสนับสนุนจากผู้บริหาร/หน่วยบริหารการศึกษา กระบวนการและกิจกรรมพัฒนาครู และการบริหารงานบุคคล

1.4.1.2 ลักษณะของครูที่ดี หมายถึง ผลงานวิจัยที่ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับ ข้าราชการครู ในสิ่งที่เป็นคุณลักษณะของครูที่ดี คือ ความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณธรรม และ บุคลิกภาพ

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

1.4.2 ข้าราชการครู หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่สอนและ/หรือบริหารการศึกษา ในสถานศึกษาที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการและเทศบาล

1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.5.1 ผลจากการศึกษาจะเป็นฐานข้อมูลของการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อใช้ในการกำหนด นโยบาย และวางแผนการดำเนินงาน เพื่อการพัฒนาข้าราชการครูและการบริหารบุคลากร

1.5.2 เป็นประโยชน์ต่อการริเริ่มโครงการพัฒนา หรือโครงการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบ หรือกลวิธีในการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆของข้าราชการครู เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษา แห่งชาติ

1.5.3 เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าวิจัย เพื่อการพัฒนาข้าราชการครู และการบริหาร งานบุคลากรด้านอื่นๆต่อไป

บทที่ 2

การทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง “สรุปผลงานวิจัยและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากตำรา บทความ และรายงานการวิจัยทั้งของไทยและต่างประเทศ ซึ่งเป็นการสังเคราะห์องค์ความรู้ของการพัฒนาครูที่หลากหลายจนได้มาสรุปเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

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

2.1 สภาพปัญหาและความต้องการของครู

2.1.1 สภาพปัญหาในการพัฒนาข้าราชการครู

สภาพปัญหาในการพัฒนาข้าราชการครู สามารถแบ่งออกได้ 4 ด้าน คือ

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

ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

2.1.1.1 สมรรถภาพในการทำงานของครู

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

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

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

2) ครูยังไม่สามารถนำทฤษฎีจิตวิทยาการพัฒนาการและแนะแนว ตลอดจนวิธีการวัดผลไปใช้ในการสังเกตเด็ก เข้าใจเด็กและช่วยเหลือเด็กเป็นรายบุคคล ครูยังไม่ยอมรับความแตกต่างของเด็ก และหาทางช่วยเหลือเด็กเป็นรายบุคคล

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

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

2.1.1.2 ทศนคติต่อการพัฒนา

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

ปัญหาที่ผู้บริหารโรงเรียนไม่สนใจพัฒนาตนเองนั้น ทองพูล บุญอึ้ง (2535 : 6) กล่าวว่า เพราะเส้นทางก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนขึ้นกับอำนาจสั่งการของนักการเมือง

ดังนั้น แทนที่ผู้บริหารโรงเรียนจะสนใจพัฒนาตนเองเพื่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาและบริการทางการศึกษาของโรงเรียน กลับเสียเวลาไปกับการประจบหรือทำงานให้หนักการเมือง

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

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

1) ครูไม่รู้และไม่ตระหนักในจุดอ่อนด้อยของตน จึงทำให้ไม่รู้ว่า จะพัฒนาด้านใด

2) ครูไทยไม่ชอบการประเมิน ไม่ว่าจะเป็นการประเมินตนเองหรือประเมินผู้อื่น และไม่ยอมรับผลการประเมินที่ดีค่าของตนต่ำกว่าที่คาดว่าจะได้รับ

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

2.1.1.3 การสนับสนุนจากผู้บริหาร/หน่วยบริหารการศึกษา

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

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

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

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

ส่วนด้านการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนนั้น ดิเรก พรสีมา และคณะ (2541 : 7) กล่าวว่าขาดสถาบันพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนระดับมืออาชีพ

นอกจากนี้ยังขาดการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะครูที่ดีในโรงเรียนประถมศึกษา รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณเพื่อการสนับสนุนส่งเสริมการวิจัยมีจำกัด (มนตรี อื้อเทียน, 2531 : 142)

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

2.1.1.4 กระบวนการและกิจกรรมพัฒนาครู

สุจิตรา พัฒนะภูมิ (2542 : 7) กล่าวว่าการพัฒนาครูในขณะประกอบวิชาชีพครูยังไม่เข้มแข็ง

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

ส่วนพลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2535 : 28-29) ได้ระบุว่ากระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรประจำการของกรมการฝึกหัดครูมีปัญหาหลายประการไม่ว่าจะเป็นในด้าน 1) นโยบายการฝึกอบรม 2) การกำหนดความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม 3) หลักสูตรการฝึกอบรม 4) รูปแบบและกระบวนการฝึกอบรม และ 5) การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องจากการที่ผู้จัดการฝึกอบรมมักดำเนินการ

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

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

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

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

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

2.1.1.5 การบริหารงานบุคคล

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

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

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

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

1) ภาวะเศรษฐกิจและขวัญในการทำงานของครูไม่ดีพอ เนื่องมาจากมีรายได้ต่ำจึงไม่สามารถทุ่มเทเวลาทั้งหมดให้กับ การสอนได้ และไม่มีบริการทางด้านสวัสดิการดีพอ

2) ระบบการควบคุมและส่งเสริมวิชาชีพครู ไม่มีเกณฑ์ที่จะตรวจสอบสมรรถภาพการปฏิบัติงานของครูหรือตรวจสอบคุณภาพอย่างแท้จริง มีแต่เกณฑ์ที่จะวัดหรือตรวจสอบในด้านปริมาณมากกว่า

2.1.2 ความต้องการในการพัฒนาของข้าราชการครู

มีงานวิจัยเกี่ยวข้องกับความต้องการของครูอาจารย์ซึ่ง ชูชาติ ลิปิสุวรรณ์โชติ (2533 : 41-47) ได้สรุปไว้ดังนี้

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

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

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

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

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

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

2.2 ลักษณะของครูที่ดี

จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดี ทำให้พอจะประมวลได้ว่าครูที่ดีควรมีลักษณะที่ดีในด้านต่าง ๆ เหล่านี้คือ

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

2.2.1 ด้านความรู้

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

2.2.2 ด้านทักษะ

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

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

2.2.3 ด้านเจตคติและคุณธรรม

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

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

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

2.2.4 ด้านบุคลิกภาพ

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

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

5) เป็นผู้แต่งกายเหมาะสม ต้องสุภาพเรียบร้อย และสะอาดอยู่เสมอ ถูกกาลเทศะเหมาะสมกับความเป็นครู

6) มีสุขภาพอนามัยดี ทั้งสุขภาพทางร่างกาย และจิตใจ ซึ่งจะมีผลต่อการประสบความสำเร็จในการทำงาน

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

8) เป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ทั้งในเวลาสอนและในการดำเนินชีวิต เพราะนักเรียนจะต้องมีแบบอย่างที่ดีต้องดีงาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของตน

9) มีความสามารถในการพูด ครูจะต้องพูดและใช้ภาษาอยู่เสมอเพื่ออธิบาย และสั่งสอนนักเรียน ครูจึงต้องสามารถใช้การพูดเป็นสื่อที่จะทำให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนได้ง่าย นอกจากนี้จะต้องออกเสียงให้ถูกต้องชัดเจน เพื่อจะได้เป็นแบบอย่างแก่นักเรียน

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

1) ทักษะความคิด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาวิชาการ สามารถให้คำแนะนำครู หรือเน้นให้ครูได้มีโอกาสรับแนวคิดการพัฒนา

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

3) ทักษะทางเทคนิค ใช้ความรู้ความสามารถและเทคนิคต่างๆ กระตุ้นและยกระดับความสามารถของครู ด้วยการสนับสนุนให้มีการพัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ไปสู่อุปนิสัย

โดยสรุปแล้วลักษณะของครูที่ดีจะต้องครอบคลุมถึงลักษณะในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ทางด้านวิชาการและวิชาชีพ ทักษะในการจัดและพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนงานอื่นๆ ของครู มีเจตคติที่ดีต่อนักเรียนและวิชาชีพ รวมทั้งเป็นผู้มีคุณธรรม และมีบุคลิกภาพที่ดีเหมาะสมกับความเป็นครู นอกจากนี้ครูที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนควรมีลักษณะความเป็นผู้นำต่างๆ เป็นพิเศษอีกด้วย

2.3 วิธีการพัฒนาครู

วิธีการพัฒนาครูนี้มีเป้าหมายหลักอยู่ที่ครูผู้สอนในโรงเรียน แต่ก็จะรวมถึงการไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนาอาจารย์ผู้สอนในสถาบันผลิตครู เพราะคุณภาพของอาจารย์ผู้สอนจะมีส่วนสำคัญในการส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนที่จะจบไปเป็นครูด้วย ซึ่งวิธีการต่าง ๆ มีดังนี้

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

จะขอกล่าวถึงรายละเอียดของวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

2.3.1 การพัฒนาด้วยตนเองของครู

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

2.3.2 การได้รับการนิเทศและติดตามผล

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

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

2) ศึกษานิเทศก์ควรถูกคัดเลือกโดยถือเกณฑ์ทางด้านวิชาชีพเป็นหลัก (ต้องสอนได้) ต้องได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีสอน ตำราและวิชา ครูใหม่ๆ ต้องได้รับการควบคุมดูแลให้มีบทบาทและหน้าที่ให้ชัดเจน

3) ควรพิจารณาคัดเลือกการนิเทศการสอนในกรณีแบบอย่างที่ดี

4) การนิเทศการสอนและการตรวจติดตาม ต้องได้รับการสนับสนุนโดยตรงจากรัฐบาล

5) นโยบายของรัฐต้องสอดคล้องและยอมรับการเปลี่ยนแปลงในวิชาชีพครู รวมทั้งด้านเนื้อหาและวิธีการ ครูผู้สอนและศึกษานิเทศก์ต้องมีอำนาจในการเปลี่ยนแปลง มิฉะนั้นก็ไม่สามารถประเมินการเรียนการสอนให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

6) ต้องมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ทางการสอน เพื่อยกระดับทักษะทางการสอนและการนิเทศ และเพื่อส่งเสริมการเยี่ยมชมห้องเรียนของศึกษานิเทศก์ด้วย

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

สัจด์ อุทรานันท์ (2530 : 44-45) ได้กล่าวถึงปัญหาที่ผู้รับการนิเทศบางคนไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือเปลี่ยนเพียงช่วงหนึ่งเท่านั้น ว่ามาจากสาเหตุดังนี้คือ

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

2.3.3 การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของครู

ครูสามารถเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของครูที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการได้ในหลายรูปแบบ ทั้งการศึกษาต่อ การประชุมสัมมนา ฝึกอบรม การเยี่ยมชมโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ฯลฯ

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

การศึกษาต่อไม่จำเป็นต้องอยู่ในรูปของการลาเรียนของครู การศึกษาทางไกลเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาครูที่มีวุฒิต่ำหรือครูใหม่ อีกทั้งยังช่วยแก้ปัญหาค่าขาดแคลนครู (สิริพร บุญญานันต์, 2538 : 46)

การฝึกอบรมครูในระหว่างทำงานหรือที่เรียกว่าการฝึกอบรมครูประจำการเป็นกิจกรรมรูปแบบหนึ่งที่มีการกล่าวถึงมาก เนื่องจากครูสามารถที่จะเลือกเข้าอบรมในเรื่องที่ตรงกับความต้องการของตนเองอย่างแท้จริงโดยใช้เวลาไม่มาก

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

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

นอกจากนี้เขายังกล่าวว่ามีข้อมูลสนับสนุนการพัฒนาของการจัดอบรมประจำการนี้คือ

1) เพิ่มความเอาใจใส่ต่อการอบรมประจำการในการที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการบริการ และเปลี่ยนแปลงโรงเรียน มีผู้จัดการโรงเรียนใช้การอบรมประจำการช่วยครูในการพัฒนาและดำเนินโครงการใหม่ๆเพิ่มขึ้น

2) ควรเปลี่ยนแปลงการอบรมประจำการจากการเน้นเนื้อหาเป็นวิธีการหลักสู่การ จัดองค์กรและการจัดการ เพื่อให้มีเป้าหมายที่กว้างขึ้น จะรวมถึงวิธีการสอน การจัดการในชั้นเรียน การจัดการกับปัญหาต่างๆในการเรียน และการปรับปรุงทักษะในการศึกษา

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

4) ควรเปลี่ยนการอบรมประจำการซึ่งจัดเป็นรายวิชาไปสู่การจัดเป็นกิจกรรมที่หลากหลาย ซึ่งช่วยพัฒนาผู้เข้ารับการพัฒนา

5) ควรเปลี่ยนจาก “รูปแบบสำเร็จรูปภายนอก” มาเป็นจัดรูปแบบเฉพาะตัวขึ้น เพื่อให้เข้ากับความต้องการของโรงเรียน

6) การจัดงบประมาณสำหรับการฝึกอบรม แทนที่จะส่งงบประมาณให้หน่วยอบรมจัดการ ควรส่งงบประมาณให้โรงเรียนไปจัดการ “ซื้อบริการ” ที่เขาต้องการ

7) ควรมีการจัดอบรมผู้ที่จะเป็นผู้อบรมครูด้วย

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

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

2.3.4 การปรับปรุงงานบริหารบุคคล

วิชัย ตันศิริ (2535 : 4) ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานบริหารบุคคลในการ ปฏิรูประบบข้าราชการว่าสามารถทำได้ดังนี้

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

2) การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับสถานการณ์ของตลาดแรงงาน เพื่อสามารถแข่งขันในการดึงดูด และธำรงรักษาข้าราชการที่มีคุณภาพสูงไว้ในระบบราชการ

3) การให้รางวัลและลงโทษข้าราชการอย่างเกิดผล

4) การสร้างความภูมิใจในเกียรติและความสำเร็จของอาชีพ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

การสร้าง ความภูมิใจในวิชาชีพครุ นั้นหน่วยบริหารการศึกษาสามารถช่วยได้ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อแสดงว่าไม่ใช่ใครๆ ก็จะเป็นครูได้ ต้องเป็นผู้ที่ผ่านการประเมินว่ามีความรู้ความสามารถที่จะเป็นครูได้ การประกันคุณภาพครูก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ทำให้เกิดความมั่นใจในประสิทธิภาพของครูผู้ประเมินผ่าน นอกจากนี้การให้ค่าตอบแทนครูที่สูงกว่าข้าราชการอื่นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

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

2.3.5 หน่วยบริหารการศึกษาช่วยด้วยการจัดโครงการต่างๆ

หน่วยบริหารการศึกษาต่างๆ สามารถช่วยงานพัฒนาครูด้วยการจัดโครงการต่างๆ เช่น โครงการพัฒนาหลักสูตรฝึกหัดครู การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ การประกันคุณภาพครู การพัฒนาองค์กรวิชาชีพครู การจัดโครงการอื่นๆ

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

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

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

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

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

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

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

นอกจากนี้ ส.ป.ค. ยังจัดโครงการกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาสนใจพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพครูอีก 2 โครงการคือ

- 1) โครงการอาสาสมัครเยี่ยมสถานศึกษาเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพอื่นๆได้เยี่ยมโรงเรียน แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกับผู้บริหาร ครู และนักเรียน
- 2) โครงการจัดระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อกระตุ้นให้โรงเรียนต่างๆแข่งขันกันด้านคุณภาพการศึกษาตามรายวิชา

โดยสรุปแล้ววิธีการพัฒนาครูสามารถทำได้ในหลายลักษณะ ทั้งโดยการพัฒนาตนเองของครู การได้รับการนิเทศและติดตามผล การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพต่างๆของครู การปรับปรุงงานบริหารบุคคล และหน่วยบริหารการศึกษาช่วยด้วยการจัดโครงการต่างๆ

2.4 การสังเคราะห์งานวิจัย

2.4.1 ความหมาย

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

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

ต่อการหาคำตอบปัญหาวิจัยที่เป็นข้อยุติสุดท้าย ซึ่งนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อวงวิชาการ และเป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษยและสังคมได้อย่างกว้างขวาง

2.4.2 ระดับของการสังเคราะห์งานวิจัย

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

2.4.3 ประเภทของการสังเคราะห์งานวิจัย

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

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

การสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะก่อให้เกิดความหลากหลายของผลสังเคราะห์ เพราะการสังเคราะห์แบบนี้ผู้สังเคราะห์เป็นหลัก ดังนั้น ผลการสังเคราะห์จึงมีความแตกต่างกันออกไป ทำให้เกิดความเชื่อถือได้น้อย

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

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

2.4.4 เทคนิคการวิเคราะห์

ในการสังเคราะห์งานวิจัย นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2541) ได้กล่าวถึงเทคนิควิเคราะห์งานวิจัยต่าง ๆ ที่นักการศึกษาได้กล่าวถึงดังนี้

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

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

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

การสังเคราะห์งานวิจัย อุกุมพร จามรมาน (2531) ได้กล่าวถึงเทคนิคการวิเคราะห์แบ่งเป็น 4 ประเภท ดังนี้

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

รายละเอียดมีดังนี้

(1) วิธีวิเคราะห์เนื้อหา

การวิเคราะห์เนื้อหา เป็นการสรุปผลตามเกณฑ์ของผู้อ่าน ดังนั้นผลการวิเคราะห์เนื้อหาจึงแตกต่างตามผู้อ่าน

(2) วิธีนับคะแนนเสียง (Vote Counting Method)

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

- 1) รวบรวมงานวิจัยที่มีตัวแปรตามและตัวแปรอิสระตัวเดียวกัน ซึ่งถือว่าเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกัน

2) แฉงนั้งานวิจัยออกเป็นกลุ่มตามผลวิเคราะห์ คือ

2.1) กลุ่มที่มีนัยสำคัญ

2.2) กลุ่มที่ไม่มีนัยสำคัญ

ถ้าเป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ก็แฉงนั้เป็น 3 กลุ่มคือ

2.1) กลุ่มที่มีผลวิจัยสรุปความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางบวก

2.2) กลุ่มที่มีผลวิจัยสรุปความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางลบ

2.3) กลุ่มที่มีผลวิจัยตามความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญ

3) กลุ่มใดมีความถี่สูงสุดถือว่าชนะ และสรุปผลวิเคราะห์ตามนั้น

จุดอ่อนของวิธีนั้เสียงก็คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลสรุป ขนาดของผล (effect size) ไม่สามารถคำนวณออกมาได้ นอกจากนี้มิได้คำนึงถึงความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มและจากการวัด และประการสุดท้ายคือจำนวนงานวิจัยคือตัวตัดสิน

วิธีนี้ได้มีผู้คิดสรุปให้กว้างออกไปโดยการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลที่ได้รับว่าเป็นการบังเอิญหรือไม่ โดยใช้ Sign Test ดังนี้

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

เมื่อ

Z_{vc} คือ คะแนนมาตรฐาน

N_p คือ จำนวนงานวิจัยที่ให้ผลทางบวก

N_t คือ จำนวนงานวิจัยทั้งหมด

หรืออาจจะทดสอบด้วย χ^2 - Test ดังนี้

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

(3) วิธีวิเคราะห์เชิงปริมาณ

เป็นวิธีที่พิจารณาค่านัยสำคัญ หรือสถิติทดสอบ รายละเอียดมีดังนี้

(3.1) Fisher's Method

เป็นการแปลงค่า p ให้เป็นค่า logarithm (\log_e) แล้วคูณด้วยค่าคงที่

-2 นำแต่ละค่ามารวมกัน ทดสอบด้วย χ^2 ดังนี้

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

(3.2) การหาค่าเฉลี่ยของระดับนัยสำคัญ

ใช้รวมค่า p เข้าด้วยกันแล้วหารด้วย $k!$ (Factorial) ดังนี้

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

k คือจำนวนงานวิจัย

(3.3) การรวมค่าสถิติทดสอบ t

พัฒนาโดย Winer (1971)

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

(3.4) การรวมค่า Z_i เข้าด้วยกันเรียกว่า Stouffer's Method

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

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

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

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

Edington (1972) ได้พัฒนาขึ้น ใช้เพื่อสังเคราะห์งานวิจัยตั้งแต่

4 เรื่องขึ้นไป

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

(3.7) การทดสอบค่าเฉลี่ยของ Z

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

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

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

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

(4) วิธีวิเคราะห์เมตต้า

เป็นวิธีที่หาค่าความแตกต่างหรือความมากน้อยในงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์

(4.1) งานวิจัยเชิงทดลอง

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

4.1.1 Cohen's d

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

โดยที่

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

4.1.2 Glass's Δ

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

4.1.3 Hedges's g

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

โดยที่

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

ความหมายของค่าความแตกต่างของการทดลองมีชื่อเรียกว่า “ขนาดของผล” (effect size)

(4.2) งานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์

งานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว (r_{xy}) ดัชนีบอกขนาดของความสัมพันธ์ คือ

4.2.1 Glass's r

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

4.2.2 Schmidt - Hunter's \bar{r}

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

N คือ จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

2.4.5 ขั้นตอนการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ

ขั้นตอนในการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณมีดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดปัญหาที่ต้องการสังเคราะห์

ในขั้นนี้นักสังเคราะห์ต้องระบุให้ได้ว่าต้องการสังเคราะห์เรื่องอะไร เพราะอะไร ซึ่งคลุมถึงการระบุตัวแปร วัตถุประสงค์ของการสังเคราะห์ และสมมติฐานการวิจัย

ขั้นที่ 2 การสำรวจงานวิจัยว่ามีจำนวนมากพอหรือไม่ ตัวอย่างเช่น ต้องการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา เพราะการเรียนการสอนในระดับนี้ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพของผู้จบ และกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติในด้านเศรษฐกิจด้วย ทำการสำรวจจำนวนงานวิจัยโดยศึกษารายชื่อจากห้องสมุดต่าง ๆ เพื่อให้ทราบว่ารายงานการวิจัยมีอยู่ที่สถาบันใดบ้าง

ขั้นที่ 3 การอ่านรายงานการวิจัยที่สำรวจได้ว่ามีจำนวนเท่าไร โดยปกติจะมีชื่อรายงานการวิจัยมากกว่าจำนวนเล่มที่มีจริง ดังนั้น นักสังเคราะห์จะต้องเห็นตัวเล่ม และอ่านรายงานเหล่านั้นด้วยตนเอง

ขั้นที่ 4 การตรวจสอบคุณภาพของรายงานการวิจัย

เมื่อได้รายงานการวิจัยมาแล้ว นักสังเคราะห์ต้องพิจารณาก่อนถึงคุณภาพของรายงานว่ามีมากน้อยเพียงใด เพื่อขจัดงานวิจัยที่มีความไม่ชัดเจนออกไป

ขั้นที่ 5 พิจารณารายละเอียดของรายงานว่ามีค่าสถิติเพื่อการสังเคราะห์เชิงปริมาณหรือไม่

ขั้นที่ 6 รวบรวมงานวิจัยที่สามารถสังเคราะห์เชิงปริมาณได้ว่ามีทั้งหมดกี่เล่ม ระบุตัวแปรพร้อมค่าสถิติทุกอย่าง

ขั้นที่ 7 เลือกสถิติที่ทำให้ค่าสถิติปลอดจากความคลาดเคลื่อนเช่น ความคลาดเคลื่อน ในการวัด ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 8 เลือกเทคนิควิเคราะห์เชิงปริมาณที่เหมาะสม ซึ่งมี 9 วิธี คือ

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

(9) วิธีหาค่าขนาดของผล ในงานวิจัยเชิงทดลองและเชิงสหสัมพันธ์
(วิธีเมตต้า)

ขั้นที่ 9 ทำการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณที่ละค่า ทีละเรื่อง

ขั้นที่ 10 สรุปผลการวิเคราะห์

ขั้นที่ 11 เขียนรายงาน

2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

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

การพัฒนาข้าราชการครู ประกอบด้วยเรื่องที่ศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาของข้าราชการครู ลักษณะของครูที่ดี และวิธีการพัฒนาข้าราชการครู

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

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

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

นอกจากการศึกษาการพัฒนาข้าราชการครูตามรายละเอียดเนื้อหาสาระดังกล่าวแล้ว ในการสังเคราะห์งานวิจัยจะต้องมีการศึกษารายละเอียดของผลงานการวิจัยที่นำมาวิเคราะห์ ซึ่งจะมีส่วนสัมพันธ์กับการพัฒนาข้าราชการครู ลักษณะที่ศึกษาประกอบด้วยลักษณะทั่วไป และระเบียบวิธีวิจัยของผลงานวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดของตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

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

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

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

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “สรุปผลงานวิจัยและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู” ได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
- 3.2 ตัวแปรที่ศึกษา
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

ประชากรของการวิจัย คือผลงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูของสถาบันการศึกษาและหน่วยงานต่างๆของไทย ซึ่งประกอบด้วยรายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความย่อ งานวิจัย และบทความวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นรายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความย่อ และบทความวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู ที่คณะผู้วิจัยได้สืบค้นข้อมูลรายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ ทั้งจากฐานข้อมูลการสืบค้นของห้องสมุด และจากการค้นคว้าเอกสารโดยตรงจากห้องสมุดของสถาบันการศึกษา และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพัฒนาข้าราชการครู โดยรวบรวมย้อนหลังเท่าที่มีรายงานการวิจัยไว้ ซึ่งรวบรวมผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูได้จำนวน 252 เรื่อง เป็นรายงานวิจัย ที่พิมพ์เผยแพร่ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2524 ถึง พ.ศ.2542 เป็นวิทยานิพนธ์ จำนวน 208 เรื่อง และผลงานวิจัยของหน่วยงานและส่วนบุคคล 44 เรื่อง

วิทยานิพนธ์ที่รวบรวมได้เป็นของสถาบันการศึกษา 16 สถาบัน ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตปัตตานี) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน ประสานมิตร พิษณุโลก มหาสารคาม และสงขลา ส่วนผลงานวิจัยการพัฒนาข้าราชการครูของหน่วยงานและส่วนบุคคลจาก 16 หน่วยงาน ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตปัตตานี) สถาบันเทคโนโลยีพระนครเหนือ วิทยาลัยสารพัดช่าง สถาบันราชภัฏ หน่วยศึกษานิเทศก์ กองส่งเสริมพลศึกษา กรมการฝึกหัดครู สำนักงานพัฒนาการศึกษา

และวัฒนธรรม สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการสังเคราะห์งานวิจัย โดยจำแนกตามลักษณะทั่วไปของงานวิจัย จำแนกตามระเบียบวิธีวิจัย และจำแนกตามเนื้อหาสาระของการพัฒนาข้าราชการครู ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

ก. ตัวแปรที่ศึกษา จำแนกตามลักษณะทั่วไปของงานวิจัย

- 1) เนื้อหาสาระของการพัฒนาครู
- 2) ระดับการศึกษาของเรื่องที่วิจัย
- 3) ประเภทของผลงานวิจัย
- 4) สถาบันการศึกษา/หน่วยงานที่วิจัย
- 5) ปีที่พิมพ์รายงาน
- 6) ลักษณะของผู้ทำวิจัย
- 7) เจ้าของโครงการหรือผู้ให้ทุนวิจัย
- 8) ระยะเวลาการดำเนินการวิจัย
- 9) สถานที่ทำการวิจัย

ข. ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกตามระเบียบวิธีวิจัย

- 1) วัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 2) ประเภทการวิจัย
- 3) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 4) วิธีการสุ่มและขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 5) ภูมิภาคของกลุ่มตัวอย่างที่วิจัย
- 6) ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่วิจัย
- 7) ประเภทของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 8) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 9) ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 10) การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 11) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 12) วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

ค. ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกตามเนื้อหาสาระของการพัฒนาข้าราชการครูตามกรอบคิดของการวิจัย ได้เป็น 3 หัวข้อคือ

- 1) สภาพปัญหาและความต้องการของครู
- 2) ลักษณะของครูที่ดี

3) วิธีการพัฒนาครู

ในส่วนของรายละเอียดในแต่ละตัวแปร ได้จัดกลุ่มตามชื่อเรื่องของผลงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ดังต่อไปนี้

- 1.) สภาพปัญหาและความต้องการของครู
 - 1.1) ปัญหาและความต้องการของครูในด้านสมรรถภาพการทำงานของครู
 - 1.2) ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครู
 - 1.3) ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ
 - 1.4) ปัญหาและความต้องการอื่น ๆ
- 2.) ลักษณะของครูที่ดี
 - 2.1) ด้านเป็นผู้มีความรู้ดี
 - 2.2) ด้านการจัดการเรียนการสอน
 - 2.3) ด้านการบริหารงาน
 - 2.4) ด้านแนวคิดและการปฏิบัติตน
- 3.) วิธีการพัฒนาครู
 - 3.1) การพัฒนาด้วยตนเอง
 - 3.2) การได้รับการนิเทศและติดตามผล
 - 3.3) การฝึกอบรมสัมมนา
 - 3.4) การพัฒนาการบริหารงานบุคคล
 - 3.5) การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ชุด ดังนี้

3.3.1 แบบสรุปผลงานวิจัย

แบบสรุปผลงานวิจัยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อเป็นแบบบันทึกรายละเอียดของผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูที่รวบรวมได้ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการบันทึกรายละเอียดของผลงานวิจัยนี้จะสอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้คือ

- 1.) ชื่องานวิจัย
- 2.) ผู้วิจัย/คณะวิจัย
- 3.) หน่วยงานเจ้าของโครงการ/ผู้ให้ทุน
- 4.) ปีที่ทำวิจัย(เริ่ม-สิ้นสุด)
- 5.) ปี/เดือนที่พิมพ์
- 6.) วัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 7.) วิธีการดำเนินการวิจัย

- 7.1) ประเภทของการวิจัย/รูปแบบการวิจัย
- 7.2) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 7.3) ตัวแปรที่ศึกษา
- 7.4) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 7.4.1) ชื่อเครื่องมือ/ประเภท
 - 7.4.2) ที่มา/การสร้าง
 - 7.4.3) ลักษณะเครื่องมือ
 - 7.4.4) วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ และผลที่ได้
- 7.5) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 7.6) การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และวิธีการประมวลผลข้อมูล
- 8.) ผลการวิจัย
 - 8.1) ผลการวิจัยโดยสรุป
- 9.) ข้อเสนอแนะของการวิจัย
 - 9.1) ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 9.2) ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

หลังจากได้สร้างแบบสรุปผลงานวิจัยเพื่อบันทึกรายละเอียดของผลงานวิจัยแล้ว ผู้วิจัยได้ทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าว ในการบันทึกรายละเอียดของรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ จำนวน 10 เล่ม เพื่อตรวจสอบความตรง(Validity)ของการบันทึก ซึ่งพบว่า สามารถบันทึก รายละเอียดของผลงานวิจัยตามตัวแปรที่ต้องการศึกษาได้ครบถ้วน

3.3.2 แบบประเมินรายงานการวิจัย

เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคุณภาพของรายงานการวิจัยเพื่อคัดเลือกงานวิจัยมาทำการสังเคราะห์ โดยผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมิน 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ความสำคัญของปัญหาการวิจัย
- 2) การทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้องและกรอบคิดในการวิจัย
- 3) การออกแบบการวิจัย เหมาะสมกับปัญหาการวิจัย
- 4) คุณภาพของเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 5) ความเหมาะสมของการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การประเมินรายงานการวิจัยทำโดยผู้วิจัยเป็นผู้ประเมิน โดยให้คะแนนด้านละ 20 คะแนน รวมคะแนนเต็ม 100 คะแนน ได้กำหนดการให้อันดับคะแนนเป็น 5 อันดับ (A B C D F) ห่างกันอันดับละ 20 คะแนน โดยผลการประเมินมากกว่า 60 คะแนน (ไม่ต่ำกว่า B) จึงจะนำมาสังเคราะห์งานวิจัยต่อไป

การทดลองใช้แบบประเมินรายงานการวิจัยโดยผู้วิจัยได้ทดลองประเมินงานวิจัยเรื่องเดิม 2 ครั้ง จำนวน 5 เรื่อง ผลการทดลองใช้พบว่า ผู้วิจัยสามารถประเมินงานวิจัยทั้ง 2 ครั้งอยู่ในอันดับคะแนนเดียวกัน แสดงว่าผู้วิจัยมีความเที่ยง (Reliability) ในการประเมินรายงานการวิจัย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.4.1 สืบค้นข้อมูลรายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความย่อ และบทความวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู จากฐานข้อมูลต่างๆของห้องสมุดของสถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการครู รวมทั้งห้องสมุดของสภาวิจัยแห่งชาติ และหอสมุดแห่งชาติ

3.4.2 รวบรวมข้อมูลจากรายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์จากห้องสมุดที่พบผลงานวิจัย ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยประเมินคุณภาพ รายงานการวิจัยตามแบบประเมิน ซึ่งพบว่า รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่นำมาสังเคราะห์ ผ่านการประเมินคุณภาพทุกเล่ม
- 2) บันทึกรายละเอียดของรายงานการวิจัยลงในแบบสรุปผลงานวิจัย
- 3) กำหนดรหัสตัวแปรในการวิจัยและลงรหัสข้อมูลลักษณะทั่วไปของการวิจัย ข้อมูลระเบียบวิธีวิจัยของรายงานการวิจัย เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในรายงานการสังเคราะห์การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูครั้งนี้ จำแนกเป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น จำแนกตามลักษณะทั่วไปของผลงานวิจัย และจำแนกตามระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการศึกษา และ 2) การสังเคราะห์งานวิจัย

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

เป็นการศึกษาลักษณะของผลงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ตามตัวแปรต่างๆ ตามลักษณะทั่วไปของการวิจัย และตามระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการศึกษาด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้วิธีการประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ SPSS For Window Version 9.0 (Statistical Package for Social Science) เพื่อแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ รวมทั้งตัวแปรที่มีระดับการวัดแบบอันตรภาค (Interval Scale) ใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และมัธยฐาน

3.5.2 การสังเคราะห์งานวิจัย

การสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกผลงานวิจัยที่รวบรวมได้เพื่อทำการสังเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative synthesis) และการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณลักษณะ (Qualitative synthesis) ดังนี้

3.5.2.1 จำแนกงานวิจัยเพื่อทำการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งได้แก่งานวิจัยเชิงทดลอง และงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ของรายงานการวิจัยที่ทำการศึกษาคู่ตัวแปรเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูที่รวบรวมมาทั้งหมด 252 เรื่อง พบว่ามีงานวิจัยเชิงทดลอง และกึ่งทดลอง จำนวน 7 เรื่อง และการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ 14 เรื่อง โดยการวิจัยดังกล่าว ไม่ได้ศึกษาคู่ตัวแปรเดียวกัน อันเป็นข้อจำกัดที่ทำให้ไม่สามารถสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีวิเคราะห์แบบเมตาดา (Meta analysis) ตามที่วางแผนไว้ได้

3.5.2.2 การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณลักษณะ

จากข้อจำกัดที่กล่าวมาแล้วในข้อ 3.5.2.1 ทำให้การสังเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้ใช้การสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยการอ่านทำความเข้าใจ และจัดบันทึกรายละเอียดผลการวิจัยตามข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะการวิจัยของรายงานที่นำมาสังเคราะห์

จัดกลุ่มผลงานวิจัยการพัฒนาข้าราชการครู ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย 3 ด้านใหญ่ๆ และแต่ละด้านยังจำแนกตามเนื้อหาสาระของงานวิจัยที่ศึกษา แล้วจึงสังเคราะห์ผลการวิจัยของรายงานวิจัยแต่ละเรื่องเข้าด้วยกันเป็นด้านๆตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และตามตัวแปรที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้ข้อสรุปตามหลักการสังเคราะห์งานวิจัย หลังจากนั้นจึงสังเคราะห์ข้อเสนอแนะของการนำผลงานวิจัยไปใช้ และการทำวิจัยครั้งต่อไป จำแนกเป็นด้านเช่นเดียวกับการสังเคราะห์ข้อค้นพบของงานวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการรวบรวมผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู จำนวน 252 เรื่อง สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

- 4.1 ลักษณะทั่วไปของผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู จำแนกตามระเบียบวิธีวิจัย
- 4.3 ผลการสังเคราะห์ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู ตามข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะของการวิจัย
 - 4.3.1 สภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาของครู
 - 4.3.2 ลักษณะของครูที่ดี
 - 4.3.3 วิธีการพัฒนาครู
 - 4.3.4 ข้อเสนอแนะของผลงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์

4.1 ลักษณะทั่วไปของผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู

จากการรวบรวมลักษณะทั่วไปของผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูตั้งแต่ปี พ.ศ.2524-พ.ศ.2542 จำนวน 252 เรื่อง ส่วนใหญ่ ร้อยละ 82.54 เป็นงานวิจัยประเภทวิทยานิพนธ์ หรือปริญญานิพนธ์ของนิสิตนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา และร้อยละ 17.46 เป็นงานวิจัยส่วนบุคคล/หน่วยงาน/สถาบันต่างๆ ซึ่งลักษณะทั่วไปของผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู มีรายละเอียดดังผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 1-7

4.1.1 ลักษณะของผลงานวิจัย จำแนกตามเนื้อหาสาระและระดับการศึกษา

ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนองค์ความรู้หรือเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูได้เป็น 3 ประเด็นใหญ่ๆ คือ (1) สภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาของครู (2) ลักษณะของครูที่ดี (3) วิธีการพัฒนาครู

การศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูที่นำมาวิเคราะห์ลักษณะของผลงานวิจัย จำแนกตามเนื้อหาสาระและระดับการศึกษา พบว่ามีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาของครูจำนวนมากที่สุด 96 เรื่อง (ร้อยละ 38.10) รองลงมาคือวิธีการพัฒนาครู 88 เรื่อง (ร้อยละ 34.92) และงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของความเป็นครูที่ดี มีจำนวน 68 เรื่อง (ร้อยละ 26.98) ตามลำดับ

ผลงานวิจัยที่ศึกษา เป็นงานวิจัยที่ทำการศึกษาในระดับประถมศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 38.89) รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษา (ร้อยละ 30.16) อาชีวศึกษา (ร้อยละ 12.30)

ข้าราชการทุกสังกัด (ร้อยละ 5.95) ระดับอุดมศึกษาหรือสถาบันราชภัฏ (ร้อยละ 5.55) การศึกษานอกโรงเรียน (ร้อยละ 1.98) นอกจากนั้นเป็นเทศบาล ศึกษาทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และอื่นๆ (คุรุสภา สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ) มีจำนวนเท่ากันคือร้อยละ 1.59 และการศึกษาทั้งมัธยมศึกษาและอาชีวศึกษามีน้อยที่สุด (ร้อยละ 0.40) ตามลำดับดังรายละเอียดในตารางที่ 1

เมื่อพิจารณาแต่ละเนื้อหาสาระ มีงานวิจัยที่ศึกษาในด้านต่างๆ ดังนี้

ก) ด้านปัญหาและความต้องการการพัฒนาของครู พบว่า มีงานวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการนิเทศของครูมากที่สุด (ร้อยละ 11.91) รองลงมาคือปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครู (ร้อยละ 7.94) ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 4.76) ปัญหาและความต้องการในการจัดการเรียนการสอนและในการผลิตและการใช้สื่อ (ร้อยละ 2.38) ปัญหาและความต้องการในการจัดทำผลงานวิชาการและการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอน (ร้อยละ 1.98) ปัญหาในการประเมินผลและสร้างแบบทดสอบ (ร้อยละ 1.59) ความต้องการการฝึกอบรม (ร้อยละ 1.19) ปัญหาและความต้องการในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน (ร้อยละ 0.79) และปัญหาการบริหารงาน ความต้องการการสนับสนุนการทำวิจัยและความต้องการในการพัฒนางานวิชาการมีค่าเท่ากันคือ ร้อยละ 0.40 ตามลำดับ โดยเป็นปัญหาและความต้องการในระดับมัธยมศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 13.50) รองลงมาในระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 13.10) ระดับอาชีวศึกษา (ร้อยละ 7.14) การศึกษานอกโรงเรียน (ร้อยละ 1.98) ระดับอุดมศึกษา (สถาบันราชภัฏ) (ร้อยละ 1.19) ระดับเทศบาล (ร้อยละ 0.79) และทั้งประถมศึกษาและมัศึกษามีต่ำที่สุด คือร้อยละ 0.40

ข) ด้านลักษณะของครูที่ดี มีงานวิจัยที่ศึกษาจำนวน 68 เรื่อง หรือร้อยละ 26.98 ของงานวิจัยทั้งหมด โดยเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนมากที่สุดเป็นอันดับ 1 (ร้อยละ 11.51) รองลงมาได้แก่ แนวคิดและการปฏิบัติตน การบริหารงาน และการเป็นผู้มีความรู้ คิดเป็นร้อยละ 10.71 3.17 และ 1.59 ตามลำดับ โดยระดับที่ทำการศึกษามากที่สุดคือระดับประถมศึกษาและระดับมัศึกษามีจำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 9.53) รองลงมาคือระดับอาชีวศึกษา (ร้อยละ 3.17) ข้าราชการทุกสังกัด (ร้อยละ 1.98) ระดับอุดมศึกษา (ร้อยละ 1.19) เทศบาลและอื่นๆ (คุรุสภา และสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ) เท่ากันคือร้อยละ 0.79 ตามลำดับ

ค) ด้านวิธีการพัฒนาครู พบว่ามีผลงานวิจัยจำนวน 88 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 34.92 ของจำนวนทั้งหมดที่ศึกษา การศึกษาด้านนี้พบว่า เป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลมากที่สุด (ร้อยละ 9.53) รองลงมาได้แก่ การฝึกอบรมสัมมนา (ร้อยละ 8.73) การพัฒนาตนเอง และการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ จำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 7.14) และการนิเทศ (ร้อยละ 2.38) ตามลำดับ โดยเป็นงานวิจัยที่ศึกษาในระดับประถมศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 16.28) รองลงมาได้แก่ระดับมัธยมศึกษา (ร้อยละ 7.14) ข้าราชการทุกสังกัด (ร้อยละ 3.97)

ระดับอุดมศึกษา (ร้อยละ 3.17) ระดับอาชีวศึกษา (ร้อยละ 1.98) ศึกษาทั้งระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา (ร้อยละ 1.19) อื่น ๆ (ครูสภา และสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ) ร้อยละ 0.79 และศึกษาทั้งระดับมัธยมศึกษาและอาชีวศึกษาน้อยที่สุด มีจำนวน 1 เรื่อง (ร้อยละ 0.40) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษา จำแนกตามเนื้อหาสาระ และระดับการศึกษา

เนื้อหาสาระ	ระดับการศึกษา											รวม	ร้อยละ
	เทศบาล	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	อาชีวศึกษา	ประถม-มัธยม	มัธยม-อาชีว	การศึกษา นอกโรงเรียน	อุดมศึกษา	ข้าราชการ ทุกสังกัด	อื่น ๆ			
1.ปัญหาและความต้องการของครู (ร้อยละ)	2 (0.79)	33 (13.10)	34 (13.50)	18 (7.14)	1 (0.40)	0 (0.0)	5 (1.98)	3 (1.19)	0 (0.0)	0 (0.0)	96	38.10	
1.1 ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงาน	1	1	4	3			3				12	4.76	
1.2 ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอน		1	2	2							5	1.98	
1.3 ปัญหาและความต้องการในการจัดการเรียนการสอน		3	1	1				1			6	2.38	
1.4 ปัญหาและความต้องการในการผลิตและการใช้สื่อ		2	1	2			1				6	2.38	
1.5 ปัญหาและความต้องการในการวัดและประเมินผล		1	3								4	1.59	
1.6 ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครู		6	8	5				1			20	7.94	
1.7 ปัญหาและความต้องการในการจัดทำผลงานวิชาการ		3			1			1			5	1.98	
1.8 ความต้องการฝึกอบรมครู		1	1	1							3	1.19	
1.9 ความต้องการการสนับสนุนการทำวิจัย			1								1	0.40	
1.10 ความต้องการในการพัฒนางานวิชาการของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด			1								1	0.40	
1.11 ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ	1	14	11	4							30	11.91	
1.12 ปัญหาและความต้องการในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน		1	1								2	0.79	
1.13 ปัญหาการบริหารงานบุคคล							1				1	0.40	

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษา จำแนกตามเนื้อหาสาระ และระดับการศึกษา
(ต่อ)

เนื้อหาสาระ	ระดับการศึกษา											ร้อยละ
	เทศบาล	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	อาชีวศึกษา	ประถม-มัธยม	มัธยม-อาชีว	การศึกษา นอกโรงเรียน	อุดมศึกษา	ข้าราชการ ทุกสังกัด	อื่นๆ	รวม	
2. ลักษณะของครูที่ดี (ร้อยละ)	2 (0.79)	24 (9.53)	24 (9.53)	8 (3.17)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (1.19)	5 (1.98)	2 (0.79)	68	26.98
2.1 ลักษณะครูด้านเป็นผู้มีความรู้			2	1					1		4	1.59
2.2 การจัดการเรียนการสอน	1	10	13	2					1	2	29	11.51
2.3 การบริหารงาน		4	4								8	3.17
2.4 แนวคิดและการปฏิบัติตน	1	8	6	6				3	3		27	10.71
3. วิธีการพัฒนาครู (ร้อยละ)	0 (0.0)	41 (16.28)	18 (7.14)	5 (1.98)	3 (1.19)	1 (0.40)	0 (0.0)	8 (3.17)	10 (3.97)	2 (0.79)	88	34.92
3.1 การพัฒนาครูด้วยตนเอง		9	6			1			2		18	7.14
3.2 การนิเทศ		5						1			6	2.38
3.3 การฝึกอบรมสัมมนา		10	4					5	3		22	8.73
3.4 การพัฒนาการบริหารงาน บุคลากร		11	7	3	3						24	9.53
3.5 การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ		6	1	2				2	5	2	18	7.14
รวม	4	98	76	31	4	1	5	14	15	4	252	100
ร้อยละ	1.59	38.89	30.16	12.30	1.59	0.40	1.98	5.55	5.95	1.59	100	

4.1.2 ลักษณะของผลงานวิจัย จำแนกตามประเภทงานวิจัย และปีที่พิมพ์รายงาน

ลักษณะงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูที่ศึกษาเมื่อจำแนกตามประเภทของงานวิจัยและปีที่พิมพ์รายงาน พบว่า มีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการครูที่รวบรวมได้ มีตั้งแต่ปี พ.ศ.2524 ถึง พ.ศ.2542 รวม 19 ปี จำนวนรวม 252 เรื่อง ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยประเภทวิทยานิพนธ์ หรือปริญญาโท ของนิสิตนักศึกษาจากสถาบันต่างๆของรัฐ จำนวน 208 เรื่อง (ร้อยละ 82.54) และเป็นงานวิจัยประเภทงานวิจัยส่วนบุคคลหรืองานวิจัยของหน่วยงานต่างๆจำนวน 44 เรื่อง (ร้อยละ 17.46) โดยปีที่พิมพ์รายงานการศึกษาเป็นปี พ.ศ.2539 มากที่สุด (ร้อยละ 13.89) รองลงมาได้แก่ ปี พ.ศ.2538 2537 2535 2536 และ 2533 ร้อยละ 12.30 10.72 9.13 9.13 และ 8.33 ตามลำดับ นอกจากนี้ในปีอื่นๆ จะมีจำนวนผลงานวิจัยที่พบในการศึกษาค้นคว้าน้อย คือมีผลงานวิจัยปีละ 2 เรื่อง (ร้อยละ 0.79) ถึงปีละ 11 เรื่อง (ร้อยละ 4.37) ดังรายละเอียดผลการศึกษาในตารางที่ 2

เมื่อพิจารณาผลงานวิจัยตามสถาบันการศึกษา พบว่า งานวิจัยประเภทวิทยานิพนธ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการศึกษามากที่สุดเป็นอันดับ 1 (ร้อยละ 25.40) รองลงมาได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ร้อยละ 17.46) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ร้อยละ 13.09) มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง มีจำนวนเท่ากัน คือร้อยละ 6.75 และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม มหาวิทยาลัยศิลปากร และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีการศึกษาน้อยที่สุด ร้อยละ 0.40

สำหรับงานวิจัยประเภทงานวิจัยส่วนบุคคลหรือหน่วยงานมีงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ มากที่สุด (ร้อยละ 2.38) รองลงมาคือหน่วยศึกษานิเทศก์ (ร้อยละ 1.98) สถาบันราชภัฏ กรมการฝึกหัดครู และงานวิจัยส่วนบุคคลจำนวนเท่ากันคือ ร้อยละ 1.59 ส่วนงานวิจัยของสำนักงานพัฒนาการศึกษา และวัฒนธรรม กองส่งเสริมพลศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่าง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า มีการศึกษาแห่งละ 1 เรื่อง ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษา จำแนกตามประเภทงานวิจัย/สถาบันและ
ปีที่พิมพ์รายงาน

ประเภทผลงานวิจัย/ สถาบันการศึกษา	ปีที่พิมพ์																				รวม	ร้อยละ
	2524	2525	2526	2527	2528	2529	2530	2531	2532	2533	2534	2535	2536	2537	2538	2539	2540	2541	2542	ไม่ระบุ		
1. วิทยานิพนธ์	2	2	5	3	6	4	3	5	5	17	9	23	18	25	31	30	10	3	2	5	208	82.54
1.1 จุฬาลงกรณ์ฯ	1		3	2	1	2	1	2	2	2		5	7	10	8	14				4	64	25.40
1.2 ม.เกษตรศาสตร์					1		1	1		2		1	3	3	4	12	5				33	13.09
1.3 ม.ขอนแก่น												2		4	4		4	2	1		17	6.75
1.4 ม.เชียงใหม่														2	5					1	8	3.17
1.5 ม.ธรรมศาสตร์										1	1										2	0.79
1.6 ม.นเรศวร											1		2								3	1.19
1.7 ม.แม่โจ้										1					2	1					4	1.59
1.8 ม.ลาดกระบังฯ												3	1	6	5	2					17	6.75
1.9 ม.ศิลปากร							1														1	0.40
1.10 ม.สงขลานครินทร์											1										1	0.40
1.11 ม.สุโขทัยฯ															1	1	1				3	1.19
1.12 มศว.บางแสน		1			1				1												3	1.19
1.13 ม.ประสานมิตรฯ		1	2	1	2	1		1	2	10	4	12	5		1			1	1		44	17.46
1.14 มศว.พิษณุโลก	1				1																2	0.79
1.15 มศว.มหาสารคาม						1															1	0.40
1.16 มศว.สงขลา								1		1	2				1						5	1.98

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษา จำแนกตามประเภทงานวิจัย/สถาบันและปีที่พิมพ์รายงาน (ต่อ)

ประเภทผลงานวิจัย/ สถาบันการศึกษา	ปีที่พิมพ์																			รวม	ร้อยละ	
	2524	2525	2526	2527	2528	2529	2530	2531	2532	2533	2534	2535	2536	2537	2538	2539	2540	2541	2542			ไม่ระบุ
2. งานวิจัย	2			1	4		2	1	4	4	7		5	2		5	1	5		1	44	17.46
2.1 จุฬาลงกรณ์ฯ									1									1			2	0.79
2.2 ม.ขอนแก่น				1																	1	0.40
2.3 ม.เชียงใหม่	1																				1	0.40
2.4 ม.มหาสารคาม																	1	1			2	0.79
2.5 ม.รามคำแหง											1										1	0.40
2.6 ม.สงขลานครินทร์											1										1	0.40
2.7 สถาบันเทคโนโลยี พระนครเหนือ											1		1								2	0.79
2.8 วิทยาลัยสารพัดช่าง										1											1	0.40
2.9 สถาบันราชภัฏ											2		1		1						4	1.59
2.10 วิทยาลัยเทคโนโลยี พระนครเหนือ					1					1	1					2					5	1.98
2.11 กองส่งเสริม พลศึกษา								1													1	0.40
2.12 กรมการฝึกหัดครู									1	1			1	1							4	1.59
2.13 สำนักงาน พัฒนาการศึกษา และวัฒนธรรม																				1	1	0.40
2.14 สำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา									1									1			2	0.79
2.15 สำนักงานคณะ กรรมการการ ศึกษาแห่งชาติ							1		1									1			3	1.19
2.16 สำนักงานก.ค. กระทรวง ศึกษาธิการ	1						1						1			2		1			6	2.38
2.17 ส่วนบุคคล					3									1							4	1.59
2.18 ไม่ระบุสถาบัน										1	1	1									3	1.19
รวม	4	2	5	4	10	4	5	6	9	21	16	23	23	27	31	35	11	8	2	6	252	100
ร้อยละ	1.59	0.79	1.98	1.59	3.97	1.59	1.98	2.38	3.57	8.33	6.35	9.13	9.13	10.72	12.30	13.89	4.37	3.17	0.79	2.38	100	

4.1.3 ลักษณะของผลงานวิจัยที่ศึกษาจำแนกตามลักษณะผู้วิจัย เจ้าของโครงการ ระยะเวลาที่ศึกษา และสถานที่ทำวิจัย

ลักษณะของผลงานวิจัยเมื่อจำแนกตามลักษณะของผู้ทำวิจัย พบว่า เป็นงานวิจัยรายบุคคลมากที่สุด (ร้อยละ 92.06) รองลงมาคือ งานวิจัยที่ทำเป็นคณะบุคคล (ร้อยละ 5.16) และงานวิจัยของหน่วยงาน (ร้อยละ 2.78)

เมื่อศึกษาจำแนกตามเจ้าของโครงการวิจัย หรือผู้ให้ทุนสนับสนุนการวิจัย พบว่า เป็นของบัณฑิตวิทยาลัยมากที่สุด (ร้อยละ 82.95) รองลงมาได้แก่ภาควิชา/คณะ (ร้อยละ 3.17) กรมการฝึกหัดครู (ร้อยละ 2.38) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และส่วนบุคคล จำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 1.98) สถาบันราชภัฏและหน่วยงานศึกษานิเทศก์ (ร้อยละ 1.59) สำนักงานพัฒนาเทคนิคศึกษา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (ร้อยละ 0.79) และวิทยาลัยสารพัดช่าง กองส่งเสริมพลศึกษาและสุขภาพ และสำนักงานพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม น้อยที่สุด ร้อยละ 0.40 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย พบว่า มีงานวิจัยที่ระบุระยะเวลาการดำเนินการวิจัยเพียง 84 เรื่อง ในจำนวนดังกล่าวมีเวลาในการดำเนินการวิจัยเฉลี่ย 14.10 เดือน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10.15 เดือน ใช้เวลาต่ำสุดในการศึกษา 3 เดือน และสูงสุด 60 เดือน

ผลงานวิจัยที่ศึกษา เมื่อพิจารณาตามสถานที่ทำวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 75.00 ทำการวิจัยในโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนระดับประถมศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 39.29) รองลงมาคือโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา (ร้อยละ 30.16) นอกจากโรงเรียนแล้วสถานที่ทำการวิจัยรองลงมาคือ วิทยาลัย/สถาบันอุดมศึกษา (ร้อยละ 12.30) กรมการฝึกหัดครู (ร้อยละ 3.97) ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน (ร้อยละ 2.38) คุรุสภา (ร้อยละ 1.98) นอกจากนั้นสถานศึกษาที่ทำวิจัยอื่น ๆ มีจำนวนน้อย ประมาณ 1-2 เรื่องเท่านั้น

ดังรายละเอียดผลการศึกษาในตารางที่ 3 ตารางที่ 4 ตารางที่ 5 และตารางที่ 6

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษาจำแนกตามลักษณะของผู้ทำวิจัย

ลักษณะผู้ทำวิจัย	จำนวน (เรื่อง)	ร้อยละ
บุคคล	232	92.06
คณะฯ	13	5.16
หน่วยงาน	7	2.78
รวม	252	100.00

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษาจำแนกตามเจ้าของโครงการวิจัยหรือผู้ให้ทุน

เจ้าของโครงการวิจัยหรือผู้ให้ทุน	จำนวน (เรื่อง)	ร้อยละ
1. บัณฑิตวิทยาลัย	209	82.95
2. ภาควิชา/คณะ	8	3.17
3. วิทยาลัยสารพัดช่าง	1	0.40
4. สถาบันราชภัฏ	4	1.59
5. หน่วยศึกษานิเทศก์	4	1.59
6. กองส่งเสริมพลศึกษาและสุขภาพ	1	0.40
7. กรมการฝึกหัดครู	6	2.38
8. สำนักงานพัฒนาเทคนิคศึกษา	2	0.79
9. สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	1	0.40
10. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา	2	0.79
11. สำนักงานคณะกรรมการการ ศึกษาแห่งชาติ	2	0.79
12. สำนักงาน ก.ค.	5	1.98
13. ส่วนบุคคล	5	1.98
ไม่ระบุ	2	0.79
รวม	252	100.00

ตารางที่ 5 สถิติพื้นฐานของผลงานวิจัยที่ศึกษาจำแนกตามระยะเวลาการดำเนินการวิจัย

จำนวนข้อมูล	ใช้เวลาต่ำสุด (เดือน)	ใช้เวลามากที่สุด (เดือน)	ค่าเฉลี่ย (เดือน)	มัธยฐาน (เดือน)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (เดือน)
84	3	60	14.10	12	10.15

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษา จำแนกตามสถานที่ทำการวิจัย และ
ระดับการศึกษา

เนื้อหาสาระ	ระดับการศึกษา												
	เทศบาล	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	อาชีวศึกษา	ประถม-มัธยม	มัธยม-อาชีว	การศึกษา นอกโรงเรียน	อุดมศึกษา	ข้าราชการ ทุกสังกัด	อื่นๆ	ไม่ระบุระดับ การศึกษา	รวม	ร้อยละ
1. โรงเรียน	4	94	73		2			1	1	1	13	189	75.00
2. วิทยาลัย/สถาบันระดับ อุดมศึกษา				28	1			2				31	12.30
3. โรงเรียนและวิทยาลัย						1		1			1	3	1.19
4. ศูนย์การศึกษานอก โรงเรียน			1				5					6	2.38
5. กรมการฝึกหัดครู								10				10	3.97
6. สำนักงานการประถม ศึกษาอำเภอ		1										1	0.40
7. สำนักงานการประถม ศึกษาจังหวัด		2										2	0.79
8. ครูสภา			1	1					3			5	1.98
9. โรงเรียนและสพจ. หรือ สพช.		2			1							3	1.19
10.ไม่ระบุ			1								1	2	0.79
รวม	4	99	76	29	4	1	5	14	4	1	15	252	100
ร้อยละ	1.59	39.29	30.16	11.51	1.59	0.40	1.98	5.56	1.59	0.40	5.95	100	

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู จำแนกตามระเบียบวิธีวิจัย

จากการรวบรวมผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู จำนวน 252 เรื่อง ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามระเบียบวิธีวิจัยในเรื่อง 1) วัตถุประสงค์ของการวิจัย 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ขนาดของตัวอย่าง ภูมิภาคที่ศึกษา 3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 4) วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ดังรายละเอียดที่จะกล่าวตามลำดับดังนี้

4.2.1 ผลงานวิจัยที่ศึกษา จำแนกตามวัตถุประสงค์และประเภทการวิจัย

เมื่อศึกษาผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยพบว่า มีวัตถุประสงค์เพื่อบรรยาย หรือการอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 84.52) รองลงมาคือ เพื่อพัฒนางาน (ร้อยละ 4.76) เพื่อทดลอง (ร้อยละ 2.78) เพื่อสร้างและหาประสิทธิภาพของคู่มือ/หลักสูตร (ร้อยละ 2.38) เพื่อประเมินโครงการ (ร้อยละ 1.98) เพื่อทำนาย และเพื่อสร้างเครื่องมือ (ร้อยละ 1.59) เท่ากัน และวิจัยเชิงปฏิบัติการน้อยที่สุด (ร้อยละ 0.40) ดังรายละเอียดในตารางที่ 7

เมื่อจำแนกตามประเภทของการวิจัยแล้ว ผลงานการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู เป็นงานวิจัยประเภทการวิจัยเชิงบรรยาย หรือการสำรวจมากที่สุด (ร้อยละ 69.44) เป็นการเปรียบเทียบ (ร้อยละ 9.53) การวิจัยและพัฒนา (ร้อยละ 8.73) การหาความสัมพันธ์ (ร้อยละ 5.56) การวิจัยเชิงทดลอง (ร้อยละ 2.38) การประเมินโครงการ (ร้อยละ 1.98) การวิจัยเชิงคุณภาพ และการศึกษาเฉพาะกรณีจำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 0.79) และเป็นการวิจัยกึ่งทดลอง และการวิเคราะห์งานน้อยที่สุด (ร้อยละ 0.40) ตามลำดับ ดังรายละเอียดในตารางที่ 8

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษา จำแนกตามวัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย	จำนวน (เรื่อง)	ร้อยละ
1. เพื่อบรรยาย/สำรวจ อธิบาย	213	84.52
2. เพื่อทำนาย	4	1.59
3. เพื่อสร้างเครื่องมือ	4	1.59
4. เพื่อวิจัยเชิงปฏิบัติการ	1	0.40
5. เพื่อพัฒนางาน	12	4.76
6. สร้างและหาประสิทธิภาพคู่มือ /หลักสูตร	6	2.38
7. เพื่อประเมินโครงการ	5	1.98
8. เพื่อทดลองผล	7	2.78
รวม	252	100.00

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษา จำแนกตามประเภทการวิจัย

ประเภทการวิจัย	จำนวน (เรื่อง)	ร้อยละ
1. บรรยาย/สำรวจ	175	69.44
2. เปรียบเทียบ	24	9.53
3. ความสัมพันธ์	14	5.56
4. การประเมินโครงการ	5	1.98
5. การวิจัยและพัฒนา	22	8.73
6. ทดลอง	1	0.40
7. ทดลอง	6	2.38
8. เชิงคุณภาพ	2	0.79
9. การวิเคราะห์งาน	1	0.40
10. การศึกษาเฉพาะกรณี	2	0.79
รวม	252	100.00

4.2.2 ผลงานวิจัยที่ศึกษา จำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากตารางที่ 9 พบว่า เป็นครูมากที่สุด (ร้อยละ 86.90) รองลงมาคือผู้บริหาร (ร้อยละ 41.67) นักเรียน (ร้อยละ 7.14) ศึกษานิเทศก์ (ร้อยละ 5.95) บุคลากรหรือผู้เชี่ยวชาญ (ร้อยละ 5.16) นักศึกษา (ร้อยละ 1.59) และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นผู้ปกครองและประธานกลุ่มโรงเรียนน้อยที่สุด กลุ่มละ 1 เรื่อง (ร้อยละ 0.40)

เมื่อพิจารณาระดับที่ทำการศึกษาในแต่ละกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ระดับประถมศึกษาเป็นระดับที่มีการศึกษาสูงสุด (ร้อยละ 79.37) รองลงมาคือระดับอาชีวศึกษา (ร้อยละ 17.06) ระดับอุดมศึกษา (สถาบันราชภัฏ) (ร้อยละ 8.33) ข้าราชการทุกสังกัด (ร้อยละ 7.54) เทศบาล (ร้อยละ 4.37) การศึกษานอกโรงเรียน (ร้อยละ 2.78) และอื่นๆ (ได้แก่ ครูสภา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ) (ร้อยละ 1.98) ตามลำดับดังรายละเอียดในตารางที่ 9 ซึ่งได้แสดงถึงกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาแต่ละระดับ

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษา จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย และระดับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย	ระดับการศึกษา									ร้อยละ
	เทศบาล	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	อาชีวศึกษา	การศึกษา นอกโรงเรียน	สถาบันอุดมศึกษา	ข้าราชการ ทุกสังกัด	อื่น ๆ	รวม	
1. ครู	6	108	53	30	6	4	11	1	219	86.90
2. ผู้บริหาร	4	67	11	10		10	1	2	105	41.67
3. ศึกษานิเทศก์		11	3	1					15	5.95
4. นักเรียน/นักศึกษา	1	10	7	2	1	1			22	8.73
5. ผู้ปกครอง						1			1	0.40
6. ประธานกลุ่มโรงเรียน		1							1	0.40
7. ข้าราชการพลเรือน		2							2	0.79
8. บุคลากร/ผู้เชี่ยวชาญ		1	2			5	5		13	5.16
9. คณะกรรมการ							2		2	0.79
10. เอกสาร								2	2	0.79
รวม	11	200	76	43	7	21	19	5	382	
ร้อยละ	4.37	79.37	30.16	17.06	2.78	8.33	7.54	1.98		

*แต่ละเรื่องศึกษากับกลุ่มตัวอย่างได้มากกว่า 1 กลุ่ม

เมื่อศึกษาภูมิภาคของการวิจัยที่ใช้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามภูมิภาคของประเทศ จากตารางที่ 10 พบว่า งานวิจัยที่ศึกษามีการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด (ร้อยละ 23.02) รองลงมาคือภาคกลาง (ร้อยละ 18.25) ศึกษาทั่วประเทศ (ร้อยละ 17.86) ภาคเหนือ และกรุงเทพมหานคร จำนวนเท่ากันคือ ร้อยละ 4.76 ส่วนภาคตะวันตกน้อยที่สุด (ร้อยละ 1.59) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามระดับที่ทำการศึกษาในแต่ละภูมิภาคพบว่า ทุกภูมิภาคโดยส่วนมากศึกษาในระดับประถมศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 39.68) รองลงมาได้แก่ ระดับมัธยมศึกษา (ร้อยละ 30.96) ระดับอาชีวศึกษา (ร้อยละ 11.51) ยกเว้นภาคตะวันตกไม่มีการศึกษาในระดับนี้) และอุดมศึกษา (สถาบันราชภัฏ) (ร้อยละ 5.55 ยกเว้นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก และภาคตะวันตก ไม่ศึกษาในระดับนี้) ดังรายละเอียดในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษา จำแนกตามภูมิภาคของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา และระดับการศึกษา

ภูมิภาค	ระดับการศึกษา											
	เทศบาล	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	อาชีวศึกษา	ประถม-มัธยม	มัธยม-อาชีว	การศึกษา นอกโรงเรียน	อุดมศึกษา	ข้าราชการ ทุกสังกัด	อื่น ๆ	รวม	ร้อยละ
1. กรุงเทพมหานคร		6	14	5			1	2		3	31	12.30
2. ภาคกลาง	2	22	14	2				2	4		46	18.25
3. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1	28	20	3	1		2			3	58	23.02
4. ภาคเหนือ		15	8	4		1	1	2			31	12.30
5. ภาคใต้	1	9	4	3				1			18	7.14
6. ภาคตะวันออก		3	6	3							12	4.76
7. ภาคตะวันตก		2	2								4	1.59
8. ทั่วประเทศ		13	8	8	1		1	7	5	2	45	17.86
9. ไม่ระบุ		2	2	1						2	7	2.78
รวม	4	100	78	29	2	1	5	14	9	10	252	100
ร้อยละ	1.59	39.68	30.96	11.51	0.79	0.40	1.98	5.55	3.57	3.97	100	

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จากผลงานวิจัยที่ระบุขนาดตัวอย่างไว้จำนวน 242 เรื่องพบว่า มีขนาดตัวอย่างที่ใช้น้อยที่สุดคือ 10 คน จำนวนมากที่สุดคือ 39,560 คน มีค่าเฉลี่ย 746.12 คน และค่ามัธยฐาน เท่ากับ 326 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 11

วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยของผลงานวิจัยที่ศึกษานั้น พบว่า ส่วนใหญ่ผลงานวิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (ร้อยละ 21.03) รองลงมาคือ การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (ร้อยละ 17.86) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (ร้อยละ 15.08) อย่างไรก็ตาม มีงานวิจัยที่ศึกษาจากประชากรทั้งหมด ร้อยละ 15.87 และไม่ระบุวิธีการสุ่มตัวอย่างถึงร้อยละ 23.81 ดังรายละเอียดในตารางที่ 12

ตารางที่ 11 สถิติพื้นฐานของผลงานวิจัยที่ศึกษาจำแนกตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

จำนวนข้อมูล	ใช้คนน้อยที่สุด (คน)	ใช้คนมากที่สุด (คน)	ค่าเฉลี่ย (คน)	มัธยฐาน (คน)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (คน)
242	10	39,560	746.12	326	2851.82

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษาจำแนกตามวิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการสุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1. การสุ่มอย่างง่าย	53	21.03
2. การสุ่มแบบแบ่งชั้น	38	15.08
3. การสุ่มแบบหลายขั้นตอน	45	17.86
4. การสุ่มแบบเจาะจง	21	8.33
5. การสุ่มแบบมีระบบ	4	1.59
6. การสุ่มแบบกลุ่ม	5	1.98
7. ใช้ประชากรทั้งหมด	40	15.87
8. ไม่ระบุวิธีการสุ่มตัวอย่าง	60	23.81
รวม	266	

* แต่ละเรื่องอาจใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างมากกว่า 1 วิธี

4.2.3 ผลงานวิจัยที่ศึกษา จำแนกตามเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประเภทของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม/แบบสำรวจมากที่สุด (ร้อยละ 88.49) รองลงมาได้แก่ แบบทดสอบและแบบสัมภาษณ์เท่ากัน (ร้อยละ 9.92) แบบบันทึกข้อมูล (ร้อยละ 7.54) แบบประเมิน (ร้อยละ 3.97) แบบวัดทางจิตวิทยา (ร้อยละ 3.17) แบบสังเกต (ร้อยละ 0.79) และไม่ระบุเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ร้อยละ 0.40 ตามลำดับ ดังรายละเอียดในตารางที่ 13

เมื่อศึกษาการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่า เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่สร้างขึ้นเองมากที่สุด (ร้อยละ 93.25) รองลงมาคือนำเครื่องมือที่มีอยู่เดิมมาใช้ (ร้อยละ 2.38) และปรับปรุงหรือพัฒนาจากเครื่องมือที่มีอยู่เดิม (ร้อยละ 1.59) ดังรายละเอียดในตารางที่ 14

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่า เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจะมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มากที่สุด ร้อยละ 60.32 รองลงมา ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการ (Check list) ร้อยละ 32.94 แบบปลายเปิด (Open end) ร้อยละ 27.38 แบบเลือกตอบ (Multiple choice) ร้อยละ 14.29 แบบตอบสั้น (Short answer) ร้อยละ 1.59 แบบจัดอันดับความสำคัญ (ranking) ร้อยละ 1.19 และแบบสังเกต (Observe) และตารางบันทึกข้อมูล (Table) มีจำนวนเท่ากันคือ ร้อยละ 0.40 ตามลำดับ ดังรายละเอียดในตารางที่ 15

จากตารางที่ 16 เมื่อศึกษาการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยพบว่า เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีการหาคุณภาพของเครื่องมือโดยหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity) มากที่สุด ร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ หาความเที่ยงโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (ร้อยละ 33.33) หาค่าอำนาจจำแนก (ร้อยละ 6.75) ค่าความยาก และความเที่ยงโดยใช้สูตรคูเดอริชาร์ดสัน สูตรที่ 20 (K-R 20) ร้อยละ 4.76 เท่ากัน ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ ร้อยละ 1.59 และความเที่ยงโดยวิธีสอบซ้ำ ร้อยละ 0.40 ตามลำดับ ซึ่งมีงานวิจัยที่ไม่มีการหาคุณภาพของเครื่องมือ หรือไม่ระบุวิธีการถึงร้อยละ 38.49

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษาจำแนกตามเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	จำนวน (เรื่อง)	ร้อยละ
1. แบบสอบถาม/แบบสำรวจ	223	88.49
2. แบบทดสอบ	25	9.92
3. แบบสัมภาษณ์	25	9.92
4. แบบบันทึกข้อมูล	19	7.54
5. แบบประเมิน	10	3.97
6. แบบวัดทางจิตวิทยา	8	3.17
7. แบบสังเกต	2	0.79
8. ไม่ระบุเครื่องมือที่ใช้	1	0.40
รวม	313	

*แต่ละเรื่องมีเครื่องมือได้มากกว่า 1 ชนิด

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษาจำแนกตามการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	จำนวน (เรื่อง)	ร้อยละ
1. สร้างขึ้นเอง	235	93.25
2. ปรับหรือพัฒนาจากเครื่องมือที่มีอยู่เดิม	4	1.59
3. นำเครื่องมือที่มีอยู่เดิมมาใช้	6	2.38
4. ไม่ระบุ	7	2.78
รวม	252	100.00

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษาจำแนกตามลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้	จำนวน (เรื่อง)	ร้อยละ
1. ตรวจสอบรายการ (Check list)	83	32.94
2. มาตรฐานประมาณค่า (Rating scale)	152	60.32
3. ปลายเปิด (Open end)	69	27.38
4. เลือกตอบ (Multiple choice)	36	14.29
5. ตอบสั้น (Short answer)	4	1.59
6. การสังเกตภาคสนาม (Observe)	1	0.40
7. ตารางบันทึกข้อมูล (Table)	1	0.40
8. จัดอันดับความสำคัญ (Ranking)	3	1.19
9. ไม่ระบุ	39	15.48
รวม	388	

*แต่ละเรื่องมีเครื่องมือได้มากกว่า 1 ชนิด

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษาจำแนกตามการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การหาคุณภาพเครื่องมือ	จำนวน (เรื่อง)	ร้อยละ
1. ค่าความยาก	12	4.76
2. ค่าอำนาจจำแนก	17	6.75
3. ความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ	126	50.00
4. ความเที่ยงโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา	84	33.33
5. ความเที่ยงโดยใช้สูตร KR-20	12	4.76
6. ความเที่ยงโดยวิธีสอบซ้ำ (r_{xy})	1	0.40
7. การวิเคราะห์องค์ประกอบ	4	1.59
8. ไม่มีการหาคุณภาพ หรือไม่ระบุวิธีการ	97	38.49
รวม	353	

*แต่ละเรื่องมีการหาคุณภาพได้มากกว่า 1 ค่า

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลของผลงานวิจัยที่วิเคราะห์ พบว่า ในการทำวิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองมากที่สุด (ร้อยละ 32.54) รองลงมาได้แก่ รวบรวมข้อมูลโดยส่งไปรษณีย์ (ร้อยละ 31.35) ใช้ทั้งเก็บรวบรวมด้วยตนเองและไปรษณีย์ (ร้อยละ 12.69) เก็บรวบรวมโดยหน่วยงาน/ผู้อื่น (ร้อยละ 4.37) เก็บรวบรวมด้วยตนเองและผู้ช่วย (ร้อยละ 1.59) เก็บรวบรวมโดยผู้อื่นและส่งทางไปรษณีย์ (ร้อยละ 1.19) เก็บรวบรวมโดยการสังเกตด้วยตนเอง และใช้การสัมภาษณ์ และการศึกษาเอกสาร ร้อยละ 0.79 เท่ากัน และเก็บรวบรวมโดยการศึกษาจากเอกสาร เก็บด้วยตนเองและใช้การสัมภาษณ์ เก็บโดยผู้อื่นและใช้การสัมภาษณ์ ส่งทางไปรษณีย์และใช้การสังเกต และส่งทางไปรษณีย์และใช้การสัมภาษณ์ มีร้อยละ 0.40 เท่ากัน ตามลำดับ ส่วนงานวิจัยที่ไม่ระบุวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลมีร้อยละ 12.69 ดังรายละเอียดในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษาจำแนกตามวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	จำนวน (เรื่อง)	ร้อยละ
1. ด้วยตนเอง	82	32.54
2. ตนเองและผู้ช่วย	4	1.59
3. เก็บโดยหน่วยงาน/ผู้อื่น	11	4.37
4. ทางไปรษณีย์	79	31.35
5. เก็บด้วยตนเองและทางไปรษณีย์	32	12.69
6. เก็บรวบรวมโดยการสังเกตด้วยตนเอง	2	0.79
7. เก็บข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร	1	0.40
8. เก็บด้วยตนเองและใช้การสัมภาษณ์	1	0.40
9. เก็บโดยผู้อื่น	3	1.19
10. เก็บโดยผู้อื่นและใช้การสัมภาษณ์	1	0.40
11. ส่งทางไปรษณีย์และใช้การสังเกต	1	0.40
12. ส่งทางไปรษณีย์และใช้การสัมภาษณ์	1	0.40
13. ใช้การสัมภาษณ์ และการศึกษาเอกสาร	2	0.79
14. ไม่ระบุวิธีการ	32	12.69
รวม	252	100.00

4.2.4 ผลการวิจัยที่ศึกษา จำแนกตามวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย

จากงานวิจัยที่ศึกษา เมื่อศึกษาวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาแต่ละเรื่องนั้น มีการวิเคราะห์ด้วยสถิติหลายค่า โดยมีการใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุด (ร้อยละ 70.24) รองลงมาได้แก่การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ (ร้อยละ 68.25) การทดสอบที (t-test) (ร้อยละ 33.73) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of variance) (ร้อยละ 20.24) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ร้อยละ 7.14) การทดสอบไคสแควร์ (χ^2 -test) (ร้อยละ 5.16) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (ร้อยละ 3.97) การหาประสิทธิภาพของชุดการสอน (ร้อยละ 2.38) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (ร้อยละ 1.98) สถิติที่ไม่ใช่พารามิเตอร์อื่น ๆ (ร้อยละ 1.59) และการทดสอบซี (z-test) (ร้อยละ 1.19) ตามลำดับ นอกจากนี้ค่าสถิติแล้วยังมีการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ร้อยละ 10.32 และมีงานวิจัยที่ไม่ระบุสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลร้อยละ 3.17 ดังรายละเอียดในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 จำนวนและร้อยละของผลงานวิจัยที่ศึกษาจำแนกตามวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	จำนวน (เรื่อง)	ร้อยละ
1. ความถี่ ร้อยละ	172	68.25
2. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	177	70.24
3. การทดสอบซี (z-test)	3	1.19
4. การทดสอบที (t-test)	85	33.73
5. การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)	51	20.24
6. การทดสอบไคสแควร์ (χ^2 -test)	13	5.16
7. สถิติที่ไม่ใช่พารามิเตอร์อื่น ๆ	4	1.59
8. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	18	7.14
9. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ	10	3.97
10. การวิเคราะห์องค์ประกอบ	5	1.98
11. การวิเคราะห์เนื้อหา	26	10.32
12. การหาประสิทธิภาพของชุดการสอน	6	2.38
13. ไม่ระบุ	8	3.17
รวม	578	

*แต่ละเรื่องมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลได้มากกว่า 1 วิธี

4.3 ผลการสังเคราะห์ผลงานวิจัยการพัฒนาข้าราชการครูตามข้อค้นพบและข้อเสนอแนะของการวิจัย

ข้อค้นพบของผลงานวิจัยการพัฒนาข้าราชการครู ได้นำเสนอเป็น 3 ประเด็นตามกรอบความคิดของการวิจัย คือ (1) สภาพปัญหาและความต้องการของครู (2) ลักษณะของครูที่ดี และ (3) วิธีการพัฒนาครู

4.3.1 สภาพปัญหาและความต้องการของครู

ผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และความต้องการของครูเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู ที่รวบรวมมาศึกษาครั้งนี้ มีจำนวน 96 เรื่อง ซึ่งผู้วิจัยได้จำแนกออกเป็น 4 กลุ่มกิจกรรม และแต่ละกลุ่มยังมีด้านย่อยที่จำแนกไว้ดังนี้

ก. ปัญหาและความต้องการของครูในด้านสมรรถภาพการทำงานของครู มีจำนวน 33 เรื่อง ประกอบด้วย ปัญหาและความต้องการของครูในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

4.3.1.1 การปฏิบัติงานครู 12 เรื่อง

4.3.1.2 การพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอน 5 เรื่อง

4.3.1.3 การจัดการเรียนการสอนของครู 6 เรื่อง

4.3.1.4 การผลิตและการใช้สื่อการสอน 6 เรื่อง

4.3.1.5 การวัดและการประเมินผลการเรียนการสอน 4 เรื่อง

ข. ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาของครู

มีจำนวน 30 เรื่อง ประกอบด้วยปัญหาและความต้องการในเรื่องต่อไปนี้

4.3.1.6 การพัฒนาครู 20 เรื่อง

4.3.1.7 การทำผลงานทางวิชาการของครู 5 เรื่อง

4.3.1.8 ความต้องการฝึกอบรมครู 3 เรื่อง

4.3.1.9 ความต้องการสนับสนุนการทำวิจัย 1 เรื่อง

4.3.1.10 ความต้องการพัฒนางานวิชาการ 1 เรื่อง

ค. ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ

มีจำนวน 30 เรื่อง ประกอบด้วย

4.3.1.11 สภาพปัญหาและความต้องการในการนิเทศ 30 เรื่อง

ง. ปัญหาและความต้องการอื่น ๆ

จำนวน 3 เรื่อง ประกอบด้วย

4.3.1.12 ปัญหาและความต้องการในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน 2 เรื่อง

4.3.1.13 ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด กรมการศึกษานอกโรงเรียน 1 เรื่อง

ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนา
ข้าราชการครูมีข้อค้นพบตามรายละเอียดต่อไปนี้

ก. ปัญหาและความต้องการของครูในด้านสมรรถภาพการทำงานของครู

1.1 งานวิจัยที่มุ่งศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของครู
จำนวน 12 เรื่องเป็นการศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของครูในระดับประถมศึกษาและ
มัธยมศึกษาพบว่า ในการปฏิบัติงานวิชาการของครู มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการปฏิบัติ
งานของครูในวิทยาลัยระดับอาชีวศึกษามีปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยมีปัญหาในด้านการจัด
สิ่งอำนวยความสะดวกต่อการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร
ด้านการนิเทศและพัฒนาบุคลากร ด้านวิชาการที่เกี่ยวกับชุมชน ด้านบุคลากรครู และด้าน
การวัดและประเมินผล ปัญหาที่พบคือ ค่านิยมของผู้ปกครองที่ต้องการให้เด็กเรียนด้านวิชาสามัญ
เพียงอย่างเดียว ขาดงบประมาณในการจัดหาเอกสารในการประกอบหลักสูตร และวัสดุอุปกรณ์
ขาดแคลนครูในบางหมวดวิชา ครูไม่ใช้เทคโนโลยี สื่อที่ทันสมัยประกอบการสอน และครู
ขาดความรู้ในการวัดและประเมินผลในการวิเคราะห์หลักสูตร การสร้างเครื่องมือวัดผลให้ตรงตาม
จุดประสงค์การเรียนรู้ เมื่อศึกษาความต้องการของครูพบว่าครูในโรงเรียนมีความต้องการในการ
พัฒนาวิชาการของตนเองอยู่ในระดับมาก ในด้านหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน และเอกสาร
ทางวิชาการ การประเมินผลการสอน การส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และ
ศิลปวัฒนธรรม นันทนาการและการกีฬา การวิจัยและการพัฒนาบุคลากร และต้องการพัฒนา
สมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้านการแนะแนว และการแก้ปัญหา ด้านการประชาสัมพันธ์และ
ประสานงาน ด้านธุรกิจและงานทะเบียน ด้านกิจกรรมพบลุ่ม และด้านการวัดและประเมินผล
โดยวิธีพัฒนาที่ครูต้องการสำหรับการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานคือ การประชุม
เชิงปฏิบัติการ

1.2 งานวิจัยที่มุ่งศึกษาปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนา
สมรรถภาพด้านการสอนของครูวิชาชีพในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา จำนวน
5 เรื่อง พบว่า ครูมีปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการสอนในหมวดวิชาทฤษฎีด้านการเตรียม
การสอน และหมวดวิชาปฏิบัติด้านการกำหนดจุดประสงค์การสอน

ส่วนความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอน ครูมีความต้องการ
เพิ่มพัฒนาสมรรถภาพการสอนในด้านการสอนเรื่อง การพัฒนาหลักสูตร การวางแผนการสอน
การเตรียมการสอน วิธีสอน การจัดการเรียนการสอน การบริหารวัสดุอุปกรณ์ การจัดห้องเรียน
และการวินิจฉัยและประเมินผลนักเรียน รองลงมาคือสมรรถภาพด้านความรู้ ด้านเทคโนโลยี
ทางการศึกษา และสมรรถภาพด้านบุคลิกลักษณะและเจตคติเรื่องการใฝ่รู้และพัฒนาตนเอง
การปรับปรุงวิชาชีพและมนุษยสัมพันธ์ โดยวิธีการพัฒนาสมรรถภาพการสอน ควรใช้วิธี

การฝึกปฏิบัติ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ และการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

1.3 งานวิจัยที่ศึกษาปัญหาและความต้องการในการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 6 เรื่อง พบว่า การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนพึงได้รับตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรในด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผลโดยรวมมีปัญหาการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก โดยปัญหาที่พบคือ ครูไม่สามารถสร้างแบบทดสอบที่เหมาะสมได้ เนื้อหามีมากเกินไปกว่าจะจัดกิจกรรมให้เหมาะสมได้ ขาดอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ส่วนปัญหาการเรียนการสอนพลศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จะพบปัญหาในเรื่องการตรงต่อเวลาในการสอนของครู ตำราและเอกสาร งบประมาณเพื่อจัดซื้ออุปกรณ์ สถานที่เรียนในร่ม ห้องเปลี่ยนเครื่องแต่งกายสำหรับนักศึกษาไม่เพียงพอ ปัญหาการเรียนการสอนของครูคณิตศาสตร์พบปัญหาการสอนด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผล

สำหรับด้านความต้องการ ครูผู้สอนมีความต้องการความรู้ในการจัดการเรียนการสอนด้านความรู้ทฤษฎี ด้านทักษะและการใช้เครื่องมือ และด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก

1.4 งานวิจัยที่มุ่งศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการผลิตและการใช้สื่อการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษาและอาชีวศึกษา จำนวน 6 เรื่อง พบว่า ปัญหาในการผลิตสื่อของครูคือ งบประมาณในการผลิตสื่อน้อย ขาดวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการผลิตสื่อการสอน ตลอดจนขาดผู้แนะนำที่มีความรู้ในการผลิตสื่อการสอน รวมทั้งครูผู้สอนเองก็ยังขาดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการผลิตสื่อการสอน และครูมีภาระงานสอนมากทำให้ไม่มีเวลาในการผลิต ส่วนปัญหาการใช้สื่อการเรียนการสอน ครูมีปัญหาในระดับปานกลางคือ ไม่มีเจ้าหน้าที่คอยบริการในการเลือกใช้สื่อการเรียนการสอน ขาดข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ มีสื่อไม่เพียงพอกับความต้องการและการเลือกสื่อให้เหมาะสมกับความสนใจของผู้เรียนและตรงตามจุดมุ่งหมายหรือเนื้อหาได้ยาก สำหรับความต้องการสื่อการเรียนการสอน ครูมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งครูผู้สอนต้องการให้ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมการผลิตสื่อ ต้องการให้มีศูนย์บริการการผลิตสื่อ การฝึกอบรมการผลิตสื่อการสอน รวมทั้งให้มีผู้แนะนำในการผลิตสื่อ จัดให้มีวารสารสิ่งพิมพ์ ข่าวสารในการผลิตและใช้สื่อ โดยสื่ออุปกรณ์ที่ครูต้องการได้แก่ เครื่องฉายสไลด์ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ เครื่องฉายวีดีโอเทป เครื่องขยายเสียง ไมโครโฟน และเครื่องถ่ายเอกสาร สื่อวัสดุที่ครูต้องการ ได้แก่ สไลด์ แผ่นโปร่งใส วีดีโอเทป ตารางเรียน กระดานดำ ใบงาน และของตัวอย่าง

1.5 งานวิจัยที่มุ่งศึกษาการประเมินผลการเรียนการสอนและการสร้างแบบทดสอบจำนวน 4 เรื่อง เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการวัดและประเมินผลในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า มีปัญหาในเรื่อง

การปฏิบัติก่อนการวัดและประเมินผล จะมีการทำแผนการสอนในรายวิชาที่สอนไว้อย่างคร่าว ๆ

การปฏิบัติในการวัดและประเมินผล ครูผู้สอนมีการประเมินผลก่อนการเรียนค่อนข้างน้อย การวัดจากการสังเกตทำได้ยากและไม่ทั่วถึง การโอนผลการเรียนในรายวิชาที่แต่ละโรงเรียนจัดลำดับการสอน ไม่เหมือนกับกรณีนักเรียนที่ย้ายสถานศึกษา

การปฏิบัติตามระเบียบการประเมินผลการเรียน ตามหลักสูตรมัธยมศึกษาเป็นปัญหาในเรื่อง การจัดสอนซ่อมเสริมแก่นักเรียนที่สอบไม่ผ่านจุดประสงค์ การจัดสอบแก้ตัวนักเรียนที่สอบไม่ผ่านการประเมินพฤติกรรมด้านจิตพิสัย และระยะเวลาในการแก้ 0,ร.,มส.

การสร้างและการปรับปรุงเครื่องมือวัดผล มีปัญหามากในการวิเคราะห์ข้อสอบ การปรับปรุงข้อสอบ การหาคุณภาพข้อสอบ การสร้างเครื่องมือด้านจิตพิสัย การสร้างข้อสอบให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ที่มีความเรียบง่าย พอเหมาะ และไม่มีคลังข้อสอบรายวิชา

วิธีการวัดและประเมินผลเป็นปัญหามากในการวัด การสังเคราะห์การใช้ข้อสอบแบบให้ตอบเรียงความ และการวัดพัฒนาการด้านเจตคติ

สำหรับความต้องการความช่วยเหลือในการวัดและประเมินผลของครูพบว่า มีความต้องการให้ผู้บริหารสนใจและจัดอบรมเกี่ยวกับการวัดผลในโรงเรียน จัดปฐมนิเทศนักเรียนให้เข้าฟังในเรื่องการวัดผล ให้ฝ่ายวัดผลช่วยเหลือแนะนำแก้ปัญหาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลในโรงเรียนให้กลุ่มโรงเรียน เขตการศึกษา และกรมวิชาการจัดอบรมครู จัดทำข้อสอบมาตรฐานและจัดหาเอกสารด้านการวัดและประเมินผลบริการแก่ครูอย่างทั่วถึง ตลอดจนให้กรมฝึกหัดครูหรือมหาวิทยาลัยเน้นการสอนวิชาการวัดและประเมินผลในโรงเรียน

ส่วนปัญหาในการสร้างแบบทดสอบของครูเป็นปัญหาในการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของครูผู้สอน ซึ่งครูผู้สอนจะมีปัญหาในด้านการวางแผนการเตรียมสร้างแบบทดสอบ การเขียนข้อสอบ และการประเมินแบบทดสอบจะมีปัญหาในระดับปานกลางทั้งระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา

ข. ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาของครู

1.6 งานวิจัยที่มุ่งศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาครู จำนวน 20 เรื่อง เป็นการศึกษาสภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากรครู จำนวน 10 เรื่อง และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูจำนวน 10 เรื่อง โดยศึกษาทั้งในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา พบว่า

1.6.1 ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรครูของผู้บริหารทั้งในระดับ ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูโดยส่วนรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อลำดับปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร จะมีปัญหามากในการ ฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การศึกษาดูงาน และการส่งเสริมและพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการ ปัญหาที่พบในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ วิทยากร และขาดการติดตามและ ประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงทำให้โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรใน กิจกรรมเหล่านี้น้อย ขาดทิศทางเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร

1.6.2 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู จากการศึกษาพบว่า ครู มีความต้องการให้โรงเรียนหรือสถานศึกษาทั้งในระดับอาชีวศึกษา มัธยมศึกษา และประถมศึกษา จัดกิจกรรมหรือวิธีการพัฒนาครูอยู่ในระดับ “มาก” ความต้องการในการพัฒนาครูคือ การศึกษาต่อ การฝึกอบรมและการสัมมนา การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ ข่าวสารทางวิชาการ การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน การประเมินประสิทธิภาพการทำงานของ ครู และการนิเทศภายใน โดยครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากที่สุดในด้านทักษะเนื้อหา การใช้สื่อ การจัดการเรียนการสอน และการเพิ่มพูนความรู้

สำหรับการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา และกรมการฝึกหัดครู มีข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรครูคือ เพิ่มโครงการในการพัฒนา บุคลากร และควรมีโครงการอบรมที่ปฏิบัติพร้อมกันทั้งองค์กรในโรงเรียนแต่ละโรงเรียนควรจัด งบประมาณให้เพียงพอ ให้โอกาสศึกษางาน ตลอดจนฝึกการตัดสินใจ และควรมีการเปลี่ยนแปลง วิธีการต่างๆที่นำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรครู โดยการศึกษาข้อมูลอย่างแท้จริงเพื่อจะได้ แก้ปัญหาให้ตรงตามเป้าหมาย

1.7 งานวิจัยที่มุ่งศึกษาปัญหาและความต้องการในการทำผลงานทางวิชาการ ของครูสายผู้สอนระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และกรมการฝึกหัดครูจำนวน 5 เรื่อง พบว่า ครูมีปัญหาอยู่ในระดับมากในด้านการปฏิบัติงาน ไม่มีเวลาทำเนื่องจากต้องรับผิดชอบงานสอน และงานที่ได้รับมอบหมายมาก ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการข้อกำหนด ตำแหน่งที่ใช้ในการพิจารณา สูงเกินกว่าศักยภาพของครู ด้านความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ ขาดความรู้ในการสร้างผลงานที่ดี และด้านการเตรียมการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง ใช้เวลานานเกินไป ในการสร้างผลงาน ซึ่งครูมีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านรูปแบบวิธีการของการทำผลงานมากที่สุด รองลงมาคือ ขั้นตอนการทำผลงานและประเภทของ ผลงานทางวิชาการ

1.8 งานวิจัยที่มุ่งศึกษาความต้องการฝึกอบรมของครูวิชาชีพในโรงเรียน มัธยมศึกษาและครูวิชาช่างในวิทยาลัยเทคนิคจำนวน 3 เรื่อง พบว่า ครูมีความต้องการความรู้และ การฝึกอบรมมากในด้านเนื้อหาวิชาที่สอน การใช้หลักสูตร การใช้สื่อและผลิตสื่อการเรียน

การสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงตนเองให้ทันกับวิทยาการสมัยใหม่ และเพิ่มพูนความรู้ให้มากยิ่งขึ้น

1.9 งานวิจัยที่ศึกษาความต้องการสนับสนุนการทำวิจัยของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 1 เรื่อง พบว่า ครูมีความต้องการที่จะมีความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูขาดความรู้ ประสบการณ์และความสนใจในการทำวิจัย และปัญหาที่พบคือการสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัย การบริหารที่เอื้ออำนวยต่อการทำวิจัย และการขอปรึกษาแนะนำในการทำวิจัย โดยรูปแบบและวิธีการที่ต้องการให้โรงเรียนบริการสนับสนุนในการทำวิจัยคือ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการทำวิจัยโดยจัดเป็นช่วง ๆ ให้มีการติดตามผลและช่วยเหลือในการทำ

1.10 งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนางานวิชาการของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด จำนวน 1 เรื่อง พบว่า ครูมัธยมศึกษามีความต้องการให้กรมสามัญศึกษาจังหวัดพัฒนางานวิชาการอยู่ในระดับมาก ทั้งงานด้านหลักสูตร งานพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และเอกสารทางวิชาการ งานติดตามบุคลากรและฝึกอบรม งานประเมินผลการศึกษา งานส่งเสริมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และศิลปวัฒนธรรม งานนันทนาการและการกีฬา งานการวิจัย งานส่งเสริมกลุ่มโรงเรียนและศูนย์วิชาการ และงานพัฒนาบุคลากร โดยงานที่มีแนวโน้มระดับความต้องการมากที่สุดคือ การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีสอน

ค. ปัญหาและความต้องการการนิเทศ

1.11 งานวิจัยที่มุ่งศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการนิเทศ จำนวน 30 เรื่อง เป็นการศึกษาถึงสภาพปัญหาในการดำเนินการนิเทศการสอน 12 เรื่อง และความต้องการในการนิเทศของครู จำนวน 18 เรื่อง พบว่า

1.11.1 สภาพการดำเนินงานในการนิเทศของศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้นิเทศก์ ทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษามีการดำเนินการนิเทศดังนี้

1) การเตรียมการนิเทศ มีการจัดโครงการการนิเทศภายในระดับโรงเรียน มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ การวางแผน การดำเนินการ การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไข ตลอดจนจัดระบบบริหารให้เอื้อต่อการนิเทศ มีการกำหนดงบประมาณ กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร/ผู้ช่วยผู้บริหารและหัวหน้าหมวดวิชา

2) การดำเนินการนิเทศ มีการจัดกิจกรรมนิเทศโดยให้ครูมีส่วนร่วม เสนอแนะ และแสดงความคิดเห็น โดยใช้กระบวนการนิเทศ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การให้ความรู้ การลงมือปฏิบัติ การสร้างขวัญและกำลังใจ การประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข

3) การจัดทำรายงานการนิเทศและรายงานสรุปการนิเทศ ปัญหาในการดำเนินการนิเทศ วิเคราะห์จากการวิจัยพบว่า ได้แก่ ปัญหาการขาดความร่วมมือจากทางโรงเรียนในการกำหนดนโยบายและวางแผนส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารหรือครูผู้นิเทศก์ขาดทักษะ เทคนิคในการให้คำปรึกษาแนะนำ ขาดงบประมาณในการผลิตสื่อ/

เครื่องมือนิเทศภายในโรงเรียน และการจัดกิจกรรมนิเทศ และผู้นิเทศก์ขาดการกำกับติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน ประถมศึกษาในภาพรวมนั้น ปัญหาการปฏิบัติงานกระบวนการนิเทศภายในอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาในการประเมินผลและการรายงานผลเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การวางแผนและการกำหนดทางเลือก การสร้างสื่อและเครื่องมือ และการปฏิบัติการณ์นิเทศภายในโรงเรียน

1.11.2 ความต้องการในการนิเทศของครู สำหรับความต้องการในการนิเทศของครูในโรงเรียนทั้งในระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษาพบว่า ครูมีความต้องการการนิเทศในด้านเนื้อหาและทักษะใหม่ๆ ด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดทำแผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสร้างแรงจูงใจให้นักเรียน การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน เทคนิค/วิธีสอนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตลอดจนนำผลการวัดผลไปปรับปรุงการเรียนการสอน โดยระดับความต้องการนิเทศอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

ง. ปัญหาและความต้องการอื่นๆ

1.12 งานวิจัยที่ศึกษาปัญหาและความต้องการในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำนวน 2 เรื่อง พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนที่เป็นศูนย์วิชาการมีปัญหาด้านการบริการ การจัดเก็บและบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอนมาก โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก

สำหรับความต้องการของครูพบว่า ครูมีความต้องการในการรับบริการจากศูนย์วิชาการกลุ่มโรงเรียนอยู่ในระดับมากในการให้ศูนย์วิชาการจัดฝึกอบรมเนื้อหาทุกด้าน ให้ศูนย์วิชาการบริการสื่อ ประเภทวิทยุทัศน์ สื่อการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมพิเศษ ได้แก่ กิจกรรมด้านวัฒนธรรม จัดประกวดแข่งขันทักษะต่างๆ

1.13 งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา และสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 1 เรื่อง พบว่า ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบปัญหาการบริหารงานวิชาการของฝ่ายบริหารอยู่ในระดับน้อย ปัญหาที่พบเกี่ยวกับหลักสูตร และเอกสารการใช้หลักสูตร วัสดุอุปกรณ์การสอนและการใช้แหล่งทรัพยากรในห้องเรียน ห้องสมุด กิจกรรมนักเรียน การนิเทศงาน การแนะแนวและการวางแผนปรับปรุงงานวิชาการ

สำหรับปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน พบว่า มีปัญหาในระดับปานกลางทุกด้าน กล่าวคือ ปัญหาในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการให้พ้นจากงาน

4.3.2 ลักษณะของครูที่ดี

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะครูที่ดีที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ มีจำนวน 68 เรื่อง แยกประเภทได้เป็น 4 หมวดคือ เป็นผู้มีความรู้ 4 เรื่อง การจัดการเรียนการสอน 29 เรื่อง การบริหารงาน 8 เรื่อง และแนวคิดและการปฏิบัติตน 27 เรื่อง มีผลการวิจัยดังนี้

4.3.2.1 งานวิจัยที่ศึกษาคุณลักษณะของครูที่เป็นผู้มีความรู้ดีจำนวน 4 เรื่อง เป็นการศึกษาเพิ่มพูนความรู้ของครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในการทำวิจัย พบว่าครูส่วนมากไม่ทำวิจัยเพื่อค้นคว้าหาองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย เนื่องจากไม่มีเงินทุนสนับสนุน ไม่มีความรู้ในกระบวนการวิจัย ไม่มีแนวทางในการทำวิจัย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ใช้ชุดการสอนรายบุคคลเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอันเป็นการเสริมสร้างสมรรถภาพให้มีการวิจัยศึกษาค้นคว้าของครูผู้สอน ซึ่งการทำวิจัยของครูมีสาเหตุมาจาก การทำวิจัยให้เกิดความภาคภูมิใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความต้องการนำผลการวิจัยมาแก้ปัญหาในการเรียนการสอน และนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยงานวิจัยที่ครูทำส่วนใหญ่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น และรูปแบบเสนอผลการวิจัยทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพของครูประถมศึกษา ควรมีลักษณะการเสนอแบบรูปภาพผสมข้อความ มีองค์ประกอบสำคัญในด้านดึงดูดความสนใจ ด้านเนื้อเรื่อง และด้านแนวทางการนำไปใช้

4.3.2.2 งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่ดีในด้านการจัดการเรียนการสอนจำนวน 29 เรื่อง เป็นการศึกษาการปฏิบัติงานของครู 11 เรื่อง การพัฒนาการเรียนการสอน 11 เรื่อง การใช้สื่อการเรียนการสอน 7 เรื่อง และสมรรถภาพการสอน 8 เรื่อง ผลการวิจัยพบว่า

(1) ในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาโดยรวมมีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ.2537 อยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาแนวทางในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเห็นว่า ควรยกย่องชมเชยเมื่อทำงานได้สำเร็จ ส่งเสริมให้มีการศึกษาอบรมเพิ่มเติมอยู่เสมอ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน และส่งเสริมแนะนำให้รู้จักการครองตนและครองงาน ซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษา คือทัศนคติต่อวิชาชีพและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรสำคัญ นอกจากนี้คุณลักษณะของครูด้านความขยัน การเป็นระเบียบ ความอดทนและความมีน้ำใจยังทำให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(2) สำหรับการพัฒนาการเรียนการสอนของครูมัธยมศึกษาโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน นักเรียนมีความเห็นที่ดีต่อการเรียนมากกว่าใช้วิธีการสอนแบบปกติ ในการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปรากฏว่าครูมีการเตรียมการสอนโดยศึกษาคู่มือครู จัดทำและใช้สื่อการเรียนการสอน การจัดชั้นเรียนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง ใช้ทักษะกระบวนการ การสาธิตและ

การฝึกปฏิบัติ มีการวัดผลและประเมินผล มีการสอนซ่อมเสริมอย่างสม่ำเสมอ และการดำเนินการของศูนย์โรงเรียน จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น แต่อย่างไรก็ตามครูควรได้รับการเตรียมความพร้อมโดยการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับหลักสูตร วิธีการสอน การเขียนแผนการสอน การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ นอกจากนี้โรงเรียนควรพาครูศึกษาดูงาน จัดครูเข้าสอนตรงวิชาเอกหรือประสบการณ์และความสนใจ ส่งเสริมและสนับสนุนทางวิชาการ กำหนดจุดเน้นในการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นทักษะกระบวนการและเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นหลัก

(3) เมื่อศึกษาประสิทธิภาพการเรียนการสอนโดยใช้นวัตกรรมการศึกษาพบว่า การใช้สื่อการเรียนการสอน ครูเห็นว่าเป็นสิ่งจำเป็นเพราะเห็นว่าได้ผลดีขึ้น

(4) คุณลักษณะของครูที่ดีในด้านสมรรถภาพการสอน ครูมีพฤติกรรมการสอนด้านคุณลักษณะส่วนตัวและด้านควบคุมวินัยและสร้างบรรยากาศในการเรียนอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง ส่วนพฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอน ด้านแรงจูงใจ และการเสริมแรงทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ซึ่งครูจะมีพฤติกรรมการสอนเพิ่มขึ้นเมื่อได้รับการนิเทศภายใน โดยตัวแปรที่สะท้อนคุณภาพการเรียนการสอนคือ สมรรถภาพในการแก้ปัญหาของครูด้านการเรียนการสอน และความรู้ลึกของนักเรียนเกี่ยวกับคุณภาพการสอนของครู โดยผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูผู้สอน มีความเห็นต่อองค์ประกอบของเกณฑ์สมรรถภาพทางวิชาชีพของครู ควรมีสมรรถภาพด้านวิญญานความเป็นครู ด้านคุณธรรม จรรยาบรรณ ด้านการศึกษาค้นคว้า และพัฒนางานวิชาการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคนิคและการจัดระบบการสอน ด้านจิตวิทยาในการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการวางแผนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการใช้หลักสูตรและวิธีสอน ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน ด้านบุคลิกภาพ ด้านประสบการณ์วิชาชีพ ด้านกิจนิสัยในการจัดการ และด้านความเป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต

4.3.2.3 งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการจำนวน 8 เรื่อง พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนได้ประเมินงานด้วยตนเองในด้านการวางแผนงานวิชาการ การพัฒนาและส่งเสริมทางวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการบริหารงานวิชาการโดยแต่ละงานจะมีการดำเนินงานดังนี้

- (1) กำหนดกิจกรรมการดำเนินงานด้วยตนเอง
- (2) สร้างความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน
- (3) การมอบหมายงาน
- (4) การดำเนินการประเมิน
- (5) การสรุปผลการประเมินผล และนำผลการประเมินไปใช้

ยกเว้นด้านงานบริหารวิชาการไม่ได้ดำเนินงานในเรื่องการกำหนดกิจกรรม ดำเนินด้วยตนเอง ซึ่งในการดำเนินงานด้วยตนเองจะพบปัญหาในด้านบุคลากรในโรงเรียนขาด ความรู้ความเข้าใจในการกำหนดกิจกรรมการประเมิน ขาดงบประมาณและการวางแผนการบริหาร งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ขาดการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ซึ่งการปฏิบัติงานวิชาการของ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่มักและขนาดกลาง จะมีการปฏิบัติงานวิชาการแตกต่างกัน

สำหรับการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมการพัฒนา การสอนของครูพบว่า การปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาการสอนของครูผู้สอน 18 ตัวอย่างชี้ 90 กิจกรรม นั้น ก่อนการใช้รูปแบบมี 12 กิจกรรมที่ครูปฏิบัติ 100% หลังจากใช้รูปแบบ มี 15 กิจกรรมที่ครู ปฏิบัติ 100% ซึ่งคุณภาพของการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาการสอนอยู่ในระดับปานกลางถึงดีมาก

เมื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการพบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูโดยเฉพาะในองค์ประกอบการบริหารงานในหมวดวิชาจะมีความสัมพันธ์กัน มากที่สุด ($r = 0.49$) รองลงมาคือ การพัฒนาบุคลากร ($r = 0.35$)

4.3.2.4 งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและการปฏิบัติตนของข้าราชการครู จำนวน 27 เรื่องเป็นการศึกษาทัศนคติ เจตคติ ความพึงพอใจและการปฏิบัติตนตามค่านิยม พื้นฐานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และวิทยาลัยพบว่า ครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ศิลปวัฒนธรรม และการปฏิบัติงาน ส่วนด้านคุณลักษณะมีสุขภาพดีทั้งกายและจิตใจในทุก ๆ ด้าน โดยครูมีลักษณะด้านคุณธรรม จรรยาบรรณอยู่ในระดับมาก ด้านความรู้รอบรู้สอนดี และความ มุ่งมั่นอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งครูและผู้บริหารเห็นว่าเป็นการพัฒนาดีมาก เรื่องความรู้ ความสามารถในวิชาชีพครูโดยมีแนวทางของการพัฒนาคุณลักษณะของครูด้านการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ จัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ นิเทศแนะนำ จัดสรรงบประมาณด้านเอกสาร จัดทัศนศึกษา ส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาต่อ ทดสอบความรู้ความสามารถอยู่เสมอ พัฒนาด้านความขยันและ ประหยัด ได้แก่ อบรมเชิงจริยธรรม สร้างขวัญและกำลังใจ จัดโครงการประกวดครูดีเด่น ส่งเสริม ให้ครูมีค่านิยมแต่งกายแบบไทย และให้มีการทำผลงานทางการสอนเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง

เมื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า ข้าราชการครูมีความ พึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การยอมรับนับถือ เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรักษา วินัยและความประพฤติหรือจรรยาบรรณของครู มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนด้าน นโยบายและการบริหารงานมีความพึงพอใจในอันดับต่ำสุด โดยปัจจัยที่มีผลต่อเจตคติในการ ปฏิบัติงานคือ การได้รับคำชมเชย หรือได้รับความดีความชอบในการปฏิบัติงาน ส่วนการปฏิบัติ ตนตามค่านิยมในการทำงานและดำรงชีวิตพบว่า มีค่านิยมในการทำงานและดำรงชีวิตอยู่ในระดับ ดี

สำหรับการปฏิบัติตนของครูในการกระทำผิดวินัยพบว่า ข้าราชการครู ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติระหว่างปี 2533-2537 กระทำผิดทางวินัยและถูกลงโทษถึงที่สุดมีจำนวน 3,486 คน โดยกระทำผิดวินัยตามลักษณะ ความผิดมาตรา 98 ความผิดตามฐานความผิดฐานที่ 11 และ 15 และความผิดวินัยตามโทษ ภาคทัณฑ์มีมากที่สุดเป็นเพศชาย วุฒิการศึกษาปริญญาตรี อายุระหว่าง 31-40 ปี และมี ประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี

ส่วนความผิดทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรมสามัญระหว่างปี 2516-2522 มีจำนวน 2,274 คน โดยกระทำผิดทางวินัยในกรณี กระทำการอันได้ชื่อว่า ประพฤติชั่วมากที่สุด รองลงมาได้แก่ กรณีไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ และโทษที่ได้รับคือโทษตัดเงินเดือนมีจำนวนมากที่สุด โทษปลดออกมีจำนวนน้อยที่สุด เขตการศึกษาที่มีผู้กระทำผิดมากที่สุดได้แก่ เขตการศึกษา 11 ส่วนเขตการศึกษา 2 มีผู้กระทำผิด น้อยที่สุด

สำหรับวิธีการป้องกันกระทำผิดวินัยของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้มาตรการการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัยและการลดความกดดันของ ข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก ส่วนการใช้วิธีการให้ความรู้แก่ข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง และจากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการครูดีเด่นของคุรุสภาทั่วประเทศช่วงปี พ.ศ. 2535- 2539 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาวินัยและจริยธรรมของข้าราชการครู กรมต่าง ๆ และจากการวิจัยและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิได้ข้อสรุปเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาวินัย และจริยธรรมของข้าราชการครูดังนี้

- (1) จัดทำคู่มือหรือแนวทางในการปฏิบัติงาน
- (2) จัดสัมมนา ฝึกอบรม ในหัวข้อเกี่ยวกับกฎหมาย หรือระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
- (3) แก้ไขปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่มีข้อขัดแย้ง หรือ ไม่สอดคล้องกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน และเป็นอุปสรรคในการ ทำงาน
- (4) จัดฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ในทุกระดับตำแหน่ง โดยเฉพาะ อย่างยิ่งหลักสูตรปฐมนิเทศ หรือความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการ
- (5) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างของผู้บังคับบัญชา
- (6) จัดทำหรือจัดหาสื่อฝึกอบรมในรูปแบบต่าง ๆ แล้วเผยแพร่ในการ ฝึกอบรม

- (7) ปรับปรุงโครงสร้างและระบบรวมศูนย์อำนาจให้มีการกระจายอำนาจให้หน่วยงานทางการศึกษามีอิสระที่จะดำเนินงานและสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้กับข้าราชการครู
- (8) มีมาตรการลงโทษข้าราชการครูที่กระทำผิดอย่างจริงจัง
- (9) ยกย่องส่งเสริมข้าราชการครู ผู้มีวินัยและจริยธรรม
- (10) เผยแพร่พระบรมราโชวาท พระราชดำรัสในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
- (11) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีทัศนคติที่ถูกต้อง
- (12) ให้ข้อมูลข่าวสารในเชิงอุทธรณ์ แสดงให้เห็นถึงผลร้าย หรือผลกระทบที่เกิดจากการกระทำผิดวินัย
- (13) ส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการครูเกิดสำนึกกว่าวินัยเป็นเพียงกรอบควบคุมความประพฤติขั้นต่ำเท่านั้น ข้าราชการครูนอกจากจะต้องไม่กระทำผิดวินัยแล้วยังต้องไม่พยายามเลี่ยงวินัย
- (14) มีหน่วยงานที่เป็นเอกภาพเป็นที่ยอมรับ สามารถดำเนินการพัฒนาและถอดถอนผู้กระทำผิด รวมทั้งการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการอบรมเพิ่มเติมอย่างเป็นระบบ
- (15) เปิดโอกาสให้องค์กรศาสนาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาวินัย และจริยธรรมของข้าราชการครู
- (16) สร้างความตระหนักในความสำคัญของพฤติกรรม วินัย และจริยธรรม ด้วยหลักประเมินตนเองและความภูมิใจ
- (17) กำหนดพฤติกรรมวินัยและจริยธรรมที่พึงประสงค์ หรือกำหนดนโยบายเชิงพฤติกรรมที่ต้องการให้ข้าราชการครูปฏิบัติในสถานการณ์ต่าง ๆ
- (18) จัดทำเอกสารเกี่ยวกับวินัย และจริยธรรมไว้เป็นหลักฐาน ใช้ศึกษาและอ้างอิง
- (19) เร่งจัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการในการพัฒนาวินัยและจริยธรรม

4.3.3 วิธีการพัฒนาครู

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาครูที่นำมาศึกษาครั้งนี้จำนวน 88 เรื่อง แยกประเภทเป็น 5 หมวด ได้แก่ การพัฒนาด้วยตนเอง 18 เรื่อง การนิเทศ 6 เรื่อง การฝึกอบรมสัมมนา 22 เรื่อง การพัฒนาการบริหารงานบุคคล 24 เรื่อง และการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ 18 เรื่อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.3.3.1 งานวิจัยที่ศึกษาการพัฒนาด้วยตนเองของครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำนวน 18 เรื่อง พบว่า ในการพัฒนาคุณภาพตนเองของครูเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานโดยครูใช้เวลาว่างดูโทรทัศน์ เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือฟังวิทยุ ประเภทสิ่งพิมพ์ที่ชอบอ่านได้แก่ หนังสือพิมพ์ หนังสือวิชาการ วารสารทางวิชาการ นอกจากนี้ครูยังต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทางวิชาการโดยการศึกษาต่อ หรือมีกรอบหลักสูตรระยะสั้น โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีความต้องการความรู้ทางการบริหารโรงเรียนด้านต่าง ๆ ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่ต้องการมากที่สุดคือด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุ การบริหารงานกิจการนักเรียน การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และการบริหารงานอาคารสถานที่ ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาครูผู้สอนตามหมวดวิชาพบว่า ในหมวดวิชาความรู้ทั่วไปมีความต้องการความรู้มากที่สุดในเรื่องระบบข้อมูลและการวางแผนการปฏิบัติในโรงเรียน หมวดวิชาบริหารศาสตร์มีความต้องการความรู้มากในเรื่องการบริหารงานกิจกรรมนักเรียน และหมวดวิชาพฤติกรรมศาสตร์ มีความต้องการในเรื่อง การพัฒนาผู้ร่วมงาน

สำหรับครูผู้สอนต้องการพัฒนาความรู้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนโดยได้จัดทำชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการสอนทักษะการคิดวิเคราะห์วิจารณ์สำหรับครูระดับประถมศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ในการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นว่า ข้าราชการครูควรได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนางานของตนเองก่อนแล้วรวบรวมผลงานส่งเข้ารับการประเมิน และผลงานทางวิชาการสามารถนำไปพัฒนาเพิ่มขึ้นให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของข้าราชการครู อันบังเกิดผลดีต่องานในหน้าที่ได้

4.3.3.2 งานวิจัยที่ศึกษาการพัฒนาครูโดยการนิเทศ จำนวน 6 เรื่อง พบว่า การจัดการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาจะมีการวางแผนการนิเทศการสอน มีผู้บริหารและครูผู้สอนเป็นผู้วางแผนการนิเทศการสอน ได้แก่ การเยี่ยมชั้นเรียน เทคนิคเชิงเน้นวัตถุประสงค์ การสังเกตการสอน การปรึกษาหารือ การศึกษาดูงาน การประชุมก่อนเปิดภาคเรียน การสนทนาทางวิชาการ การจัดป้ายนิเทศ และการประเมินผลการจัดการนิเทศการสอน

สำหรับการจัดการนิเทศภายในหมวดวิชาพบว่า ยังมีได้จัดการนิเทศการศึกษาให้แก่ครูในหมวดวิชามากนัก แต่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ของหัวหน้าหมวดในการจัดทำแผนการสอน การจัดหาอุปกรณ์ให้เพียงพอ ส่วนการใช้กระบวนการกลุ่มในการปฏิบัติงานมีการปฏิบัติน้อย

เมื่อศึกษาพฤติกรรมกานนิเทศของครูในด้านการวางแผนการปฏิบัติและการประเมิน การนิเทศของผู้บริหาร ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน และครูผู้สอนในระดับประถมศึกษาพบว่า มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและบุคคลในด้านการนิเทศไว้อย่างชัดเจนและ

เหมาะสม มีการชี้แจงให้คณะครูเข้าใจและยอมรับแผนการนิเทศที่กำหนดไว้ ในการปฏิบัติการนิเทศการเรียนการสอนมีการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง โดยสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ หรือ เข้าร่วมประชุม อบรมต่างๆ และมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งให้เด็กมีความภูมิใจในขนบธรรมเนียม ประเพณีอันงดงามของท้องถิ่น สำหรับในด้านการประเมินผลการนิเทศการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้ครูได้ประเมินผลหรือประเมินการจัดการเรียนการสอนระหว่างครูด้วยกันเอง อย่างไรก็ตามผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน ประถมศึกษายังมีความต้องการความช่วยเหลือทางด้านวิชาการและอื่น ๆ ทุกด้านจากผู้นิเทศก์ อยู่ในระดับสูง

สำหรับประสิทธิภาพของการบริหารการนิเทศการศึกษาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกหัดครูพบว่า จุดเน้นของรูปแบบในด้านการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ความต่อเนื่องของการนิเทศจากส่วนกลางไปสู่ส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น การประสานงานการนิเทศการศึกษาในทุกระดับการศึกษาและทุกประเภทการศึกษา และมีหน่วยงานระดับนโยบายเพียงหน่วยเดียว และตัวบ่งชี้สภาพความสำเร็จของการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา มีส่วนประกอบที่สำคัญ 4 ตัวประกอบคือ

- (1) ด้านเทคนิคกิจกรรมการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน
- (2) ด้านปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน
- (3) ด้านผลที่เกิดจากการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน
- (4) ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน

ซึ่งเกณฑ์การประเมินการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาที่ใช้มีความเหมาะสมในระดับมาก โดยมีสัมประสิทธิ์การกระจายระหว่างร้อยละ 16.05 – 22.86 และใช้ชุดฝึกอบอรมการนิเทศแบบคลินิคสำหรับครูระดับประถมศึกษาที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพเท่ากับ 73.79/83.56 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบอรมมีความรู้เพิ่มขึ้นอย่างแท้จริง

4.3.3.3 งานวิจัยที่ศึกษาการฝึกอบอรมสัมมนาของครูจำนวน 22 เรื่องเป็นการศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาการฝึกอบอรมครูในสังกัดประถมศึกษา กรมฝึกอบอรมครูในทศวรรษหน้า รูปแบบการฝึกอบอรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และรูปแบบการฝึกอบอรมครูบรรจุใหม่สังกัดกรมสามัญศึกษา กระบวนการฝึกอบอรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพครูประถมศึกษา การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบอรมครูและชุดฝึกอบอรมสำหรับครูเพื่อสอนนักเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา การติดตามผลโครงการฝึกอบอรมครู และตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการอบอรมครูในวิทยาลัยครูพบว่า เทคนิควิธีการฝึกอบอรมที่เหมาะสมใช้ในระดั้มากสำหรับการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพในการจัดกลุ่มผู้เรียน การใช้ประโยชน์ในการจัดกลุ่มผู้เรียน การเตรียมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอน

ให้ครบกระบวนการ และการใช้สื่อการเรียนการสอน คือ การสาธิต การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การบรรยาย การแสดงบทบาทสมมติ การศึกษาเฉพาะกรณี การจัดกลุ่มอภิปราย การจัดทัศนศึกษา การใช้ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง ซึ่งแนวโน้มของเนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมครูในอนาคต ควรมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

- (1) ปรัชญาของการฝึกอบรมครู
- (2) ความมุ่งหมายของการฝึกอบรมครู
- (3) รูปแบบและเทคนิคการฝึกอบรมครูที่หลากหลาย
- (4) สื่อและนวัตกรรมในการฝึกอบรมครูที่หลากหลายและทันสมัย
- (5) สถานที่และระยะเวลาในการฝึกอบรมครูใช้ที่ใดก็ได้ที่มีความพร้อม มีแหล่งข้อมูลให้ศึกษาค้นคว้า มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกปฏิบัติอยู่ใกล้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และค่าใช้จ่ายไม่สูงเกินไป
- (6) การประเมินผลการฝึกอบรมครู

โปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาควรประกอบด้วยความสำคัญ แนวคิด และหลักการ วัตถุประสงค์ แนวทางการพัฒนา และกลไกการดำเนินการ โดยแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนควรมีการกำหนดนโยบาย การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนระดับกรม และระดับเขตการศึกษาให้มีแผนพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และให้มีการศึกษาวิจัย เพื่อหาความต้องการจำเป็นในการวางแผน

การติดตามประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการการฝึกอบรมครูปรากฏว่า ผลการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม ในทัศนะของผู้บังคับบัญชาและผู้เข้ารับการอบรมมีระดับดีขึ้นกว่าก่อนการเข้ารับการอบรมทุกด้าน โดยเฉพาะด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ นอกจากนี้ผู้เข้ารับการอบรมยังได้นำผลการเข้าอบรมไปขยายผลและนำไปปฏิบัติงานในโรงเรียนอยู่ในระดับสูงขึ้น

ส่วนการประเมินผลโครงการฝึกอบรมครูผู้สอนตามความต้องการของครู พบว่า ครูมีความต้องการให้มีการใช้เทคนิคและวิธีการจัดกิจกรรมฝึกอบรมที่หลากหลาย ให้ผู้รับการอบรมได้มีส่วนร่วมหรือฝึกปฏิบัติจริง เน้นเนื้อหาในการสร้างผลงานทางวิชาการ และเนื้อหาการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณที่ดี และควรครอบคลุมถึงภาระงานทุกด้านของโรงเรียน

สำหรับการศึกษาค้นคว้าหาคำตอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของการฝึกอบรมครูตามโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในวิทยาลัยครู พบว่า ตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการอบรมครูตามโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพผู้บริหารสถานศึกษา มี 8 ตัวประกอบคือ

- (1) วิธีการให้การอบรม
- (2) การจัดหลักสูตรการอบรม

- (3) การบริหารและการบริการในการอบรม
- (4) ลักษณะของอาจารย์ผู้ให้การอบรม
- (5) คุณลักษณะหรือคุณสมบัติหรือเจตคติของผู้เข้าอบรม
- (6) พฤติกรรมที่แสดงออกด้านการเตรียมเป็นนักบริหารของผู้เข้ารับการอบรม
- (7) พฤติกรรมที่แสดงออกด้านการเป็นนักบริหารของผู้ให้การอบรม
- (8) การวัดและประเมินผลการอบรม

จากการวิเคราะห์ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของสำนักงานการประถมศึกษาจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครู ซึ่งเป็นการฝึกอบรมตามหลักสูตรเพื่อเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง และเพื่อปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น

สำหรับตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการให้การอบรมบุคลากรทางการศึกษาตามโปรแกรมสมรรถภาพครูผู้สอนมี 6 ตัวประกอบคือ

- (1) คุณลักษณะหรือคุณสมบัติ และทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรม
- (2) หลักสูตรและการจัดเนื้อหาวิชา
- (3) การบริหารงานและการให้บริการ
- (4) คุณลักษณะและพฤติกรรมของอาจารย์ผู้ให้การฝึกอบรม
- (5) วิธีการจัดการให้การศึกษาและฝึกอบรม
- (6) การจัดอาจารย์ผู้สอนให้การฝึกอบรม

4.3.3.4 งานวิจัยที่ศึกษาพัฒนาการบริหารบุคลากร จำนวน 24 เรื่อง เป็นการศึกษเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาบุคลากรสาขาวิชาอุตสาหกรรมในวิทยาลัยครู วิธีการพัฒนาบุคลากร การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และการศึกษาพิเศษ กระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา การพัฒนาครูด้านคอมพิวเตอร์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา การดำเนินงาน การพัฒนาบุคลากรในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ความคิดเห็นและทัศนะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา การพัฒนาขวัญของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนระดับประถมศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา การพัฒนารูปแบบให้ครูมีสมรรถภาพที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา วิธีการป้องกันการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และการประเมินผลการปฏิบัติ

งานเพื่อพิจารณาความดีความชอบของครูโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และวิทยาลัย อาชีวศึกษา พบว่า ในการพัฒนาบุคลากรมีกระบวนการ ในการพัฒนาดังนี้

การกำหนดความต้องการ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา การสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนา

การวางแผนการพัฒนา มีการกำหนดงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรใน แผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน

การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร มีการจัดกิจกรรมการศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรม การปฐมนิเทศ การสัมมนาทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

การประเมินผล มีการประเมินผลตามงานโครงการพัฒนาบุคลากร หลังสิ้นสุดการดำเนินงาน

กระบวนการพัฒนาดังกล่าวเป็นรูปแบบหนึ่งที่น่าไปใช้ในการพัฒนา ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ และพัฒนาครูด้านคอมพิวเตอร์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน พบว่า ผู้เข้าร่วมการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยการทดสอบความรู้และคะแนนเจตคติสูงกว่าเกณฑ์ ที่กำหนดร้อยละ 70 ซึ่งวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอดีเด่น ที่ใช้กันมาก ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การเผยแพร่ ข่าวสารทางวิชาการ การสอนงาน การสัมมนา การสับเปลี่ยนหน้าที่และการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยระดับการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานด้านบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ การนิเทศงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านการฝึกอบรม สัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อ การค้นคว้าทดลองและวิจัย มีระดับการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยการพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารระดับการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารในโรงเรียน ประถมศึกษา พบว่าการบริหารงานบุคลากรของข้าราชการครูในด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากรมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยการบริหารบุคลากรที่ปฏิบัติมากที่สุด ในโรงเรียนคือ ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนประชุมชี้แจงนโยบาย แผนงาน หรือโครงการ งานบุคลากรให้ครูได้รับทราบเพื่อถือเป็นแนวปฏิบัติ ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม ในการพัฒนางานในโรงเรียน ให้ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ส่งเสริมให้ได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้น และส่งเสริมให้ครูสร้างผลงานใหม่ที่เป็นประโยชน์แก่โรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน โดย ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรในการสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนได้ ศึกษาต่อ ฝึกอบรมระยะสั้น ประชุมเชิงปฏิบัติการ ระดมความคิด จัดทัศนศึกษาและดูงาน และ หมุนเวียนตำแหน่งการปฏิบัติงาน

เมื่อศึกษาทัศนคติของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนพบว่า ครูมีทัศนคติต่อการพัฒนาบุคลากรในระดับปานกลาง ในด้านการให้ข่าวสารความรู้ ด้านการให้การฝึกอบรม ด้านการไปอบรม ศึกษาต่อ และดูงาน ด้านการส่งเสริมการสร้างผลงาน ทางวิชาการและด้านการนิเทศภายใน

นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความเห็นว่า การพัฒนาคุณภาพตนเองทั้งทางด้านทักษะความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติทำดี และพฤติกรรมครู ผู้สอน ควรตระหนักถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ การยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม หรือ โครงการต่าง ๆ

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูโรงเรียน ประถมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนและครูต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านนโยบาย ในการพิจารณา หลักเกณฑ์และวิธีการและขั้นตอนในการพิจารณาความดีความชอบ และ คุณลักษณะของผู้สมควรได้รับพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งผู้บริหารและครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความเห็นต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติเพื่อพิจารณาความดีความชอบไม่แตกต่างกันในเรื่องของความละเอียดถี่ถ้วน การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความอุทิศตนในการปฏิบัติงาน ความรู้และความรอบรู้ในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจและการแก้ปัญหา ความร่วมมือ ประสานงานกับผู้ร่วมงาน การต่อสู้และหาวิธีการทำงานที่ดีขึ้น และความสำเร็จในการจัดระบบงาน ความสามารถในการวางแผนมอบหมายงาน ส่วนด้านความสะอาดเรียบร้อยในผลงาน ความสามารถในการสอน แนะนำและปรับปรุงผู้ร่วมงาน ลักษณะความเป็นผู้นำ ความคิดริเริ่ม ความสุภาพเรียบร้อย และความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ในการประเมินความก้าวหน้าของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ได้ใช้รูปแบบในการประเมินสมรรถภาพของครู โดยใช้เกณฑ์สมรรถภาพที่พึงประสงค์ 8 ด้าน คือ ด้านการสอนพลศึกษา ด้านการประเมินผล ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านทักษะกีฬา ซึ่งมี 151 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูแยกตามสายงาน และเรียงลำดับความสำคัญดังต่อไปนี้

- (1) สายงานบริหารงานประถมศึกษา ได้แก่
 - 1.1) งานการเงินและพัสดุ
 - 1.2) งานนิเทศการศึกษา
 - 1.3) งานพัฒนาบุคลากร
 - 1.4) งานแผนและงบประมาณ
 - 1.5) งานบริหารทั่วไป

- 1.6) งานโครงการตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ
 - 1.7) งานการเจ้าหน้าที่
 - 1.8) งานสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู
 - 1.9) งานส่งเสริมการศึกษา
 - (2) สายงานบริหารการศึกษา ได้แก่
 - 2.1) งานกำหนดนโยบายการจัดการศึกษา ศาสนาและ
วัฒนธรรม
 - 2.2) งานส่งเสริมกิจกรรมทางด้านการศึกษา ศาสนาและ
วัฒนธรรม
 - 2.3) งานด้านการศึกษา
 - 2.4) งานอาคารสถานที่
 - 2.5) งานด้านศาสนา
 - 2.6) งานประสานนโยบายและการวางแผน
 - 2.7) งานด้านวัฒนธรรม
 - 2.8) งานการเจ้าหน้าที่
 - 2.9) งานบริหารทั่วไป
 - 2.10) งานประสานและดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการ
ต่าง ๆ
 - 2.11) งานการเงินและงบประมาณ
 - (3) สายงานบริหารการมัธยมศึกษา ได้แก่
 - 3.1) งานพัฒนาการศึกษา
 - 3.2) งานการเจ้าหน้าที่
 - 3.3) งานการเงินและพัสดุ
 - 3.4) งานกิจกรรมพิเศษ
 - 3.5) งานบริหารทั่วไป
 - 3.6) งานสนับสนุนกลุ่มโรงเรียนและศูนย์พัฒนาวิชาการ
- สำหรับองค์ประกอบสำคัญในการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีดังนี้
- (1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ
 - (2) คุณลักษณะด้านทักษะการบริหาร
 - (3) คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ
 - (4) คุณลักษณะด้านลักษณะนิสัย

4.3.3.5 งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ จำนวน 18 เรื่อง เป็นการศึกษาสภาพและปัญหาในการดำเนินงานพัฒนาวิชาชีพ ปัจจัยการพัฒนาวิชาชีพของ ครูคหกรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ความคิดเห็นของครูต่อแนวทางการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู และการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู การพัฒนาหลักสูตรระดับท้องถิ่นตามหลักสูตร ประถมศึกษาพุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อพัฒนาจิตสำนึกในอาชีพครู กลุ่มครูอุตสาหกรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา ครูกลุ่มการทำงานพื้นฐานอาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา และการพัฒนาระบบ สารสนเทศของกรมการฝึกหัดครูพบว่า ในการดำเนินงานการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งด้านมาตรฐาน วิชาชีพครู ด้านวิชาการ ด้านสวัสดิการ ด้านบริการ และด้านพหุศาสตร์ในการประกอบวิชาชีพครู มีปัญหาในเรื่องขาดงบประมาณในการดำเนินงาน ซึ่งปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพคือ การสนับสนุนของผู้บริหาร ผู้ร่วมงานของครู ความจำเป็นในการพัฒนาวิชาชีพ กับหน้าที่การ ปฏิบัติงาน ความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ การได้รับการยอมรับและเวลาที่ใช้ในการ พัฒนาวิชาชีพ

ตามความคิดเห็นของครูและผู้เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู เห็นด้วยกับการ ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพในระดับมากต่อการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ ด้านมาตรการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครู ด้านมาตรการควบคุมและส่งเสริมมาตรฐาน วิชาชีพครู โดยเฉพาะในการออกและถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และด้านมาตรการปรับปรุง ระบบเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ

สำหรับด้านมาตรการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครู เน้นด้าน การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาจิตสำนึกในอาชีพครูพบว่า การพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมครูอุตสาหกรรมมีความต้องการพัฒนาเพิ่มความสามารถด้านวิชาการมากที่สุด โดยหลักสูตรประกอบด้วยหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เนื้อหาหลักสูตร เทคนิคและวิธีการ ฝึกอบรม และการวัดและประเมินผล ส่วนการนำหลักสูตรการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนา ครูอุตสาหกรรม ควรให้หน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบ และเป็นโครงการต่อเนื่อง

ในการปฏิบัติจริง หน่วยงานต่างๆปฏิบัติได้สอดคล้องตามข้อตกลง หลักการดำเนินงานตามโครงการอบรมครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ และได้พัฒนาระบบการฝึกอบรม เป็นการฝึกอบรมครูแม่แบบ เพื่อนำไปขยายผล ผลของรูปแบบการบริหารโครงการฝึกอบรมครูโดยอาศัยข้อมูลพื้นฐานจากปัญหา อุปสรรค แนวคิด ทฤษฎี และรูปแบบการบริหารการฝึกอบรมจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่ได้จากการวิจัย มีรูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 ให้สถาบันราชภัฏเป็นผู้จัดการอบรมโดยเน้นความ เป็นเลิศทางวิชาการ มีแนวคิด ปรัชญา มีการให้บริการสังคม เน้นการพึ่งตนเอง

รูปแบบที่ 2 ให้นำหน่วยงานที่ผู้เข้าอบรมสังกัดเป็นผู้จัดอบรม โดยเน้นการอบรมเพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ

รูปแบบที่ 3 ให้กรรมการฝึกหัดครูร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัดผู้เข้าอบรมเป็นผู้จัด โดยศึกษาวิจัยร่วมกันในการแก้ปัญหาสำคัญระดับชาติ

สำหรับรูปแบบการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มี 2 ลักษณะคือ

(1) การฝึกอบรมกลุ่มใหญ่ในลักษณะของการให้ความรู้ความสามารถทั่วไปตามเนื้อหาวิชาของแต่ละทักษะแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน

(2) การฝึกอบรมกลุ่มย่อยในลักษณะเสริมทักษะเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะเฉพาะทางแก่ผู้เข้ารับการอบรมที่ขาด หรือต้องการทักษะมิติในด้านนั้นๆ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักจิตวิทยาเรื่อง “ความแตกต่างระหว่างบุคคล” ในการนำไปพัฒนาปรับปรุงแก้ไขได้ทันที

ส่วนหลักสูตรกลุ่มงานและพื้นฐานอาชีพ เลือกให้เหมาะสมกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่นอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง โดยเฉพาะด้านการศึกษาหลักสูตรกลุ่มงานและพื้นฐานอาชีพ การปรับรายละเอียดของเนื้อหา และการจัดทำรายวิชาใหม่ ซึ่งครูส่วนใหญ่ในกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต และกลุ่มทักษะภาษาไทยได้มีการพัฒนาหลักสูตรโดยการปรับกิจกรรมการสอน กิจกรรมเสริม ปรับสื่อการเรียนการสอนที่มีอยู่แล้ว และจัดทำสื่อการเรียนการสอนขึ้นใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น

ในส่วนของกรรมการฝึกหัดครูได้พัฒนาระบบสารสนเทศในการบริหารข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้ ศึกษาความเหมาะสม วิเคราะห์ระบบ ออกแบบระบบงาน เขียนโปรแกรมและตรวจสอบระบบ

4.3.4 ข้อเสนอแนะของงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์

4.3.4.1 สภาพปัญหาและความต้องการของครู

จากงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของครูตามประเภทต่างๆที่ศึกษา มีข้อเสนอแนะจากการวิจัยดังนี้

(1) ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของครู

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าครูมีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความต้องการพัฒนางานวิชาการของตนเองอยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของครูดังนี้

1) หน่วยงานต้นสังกัดควรเน้นการดำเนินงานในลักษณะการปฏิบัติจริงและเป็นธรรมชาติโดยเฉพาะการจัดสรรงบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับการใช้ประกอบการเรียนการสอนตามหลักสูตรในแต่ละสภาพของท้องถิ่น

2) กรมวิชาการควรศึกษาความต้องการใช้เอกสารทางวิชาการของบุคลากรในโรงเรียน และคำนึงถึงความเป็นปัจจุบันของเอกสารและความรวดเร็วในการจัดส่งด้วย

3) ในระดับเขตการศึกษาควรดำเนินการจัดให้มีการประชุมอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ และเผยแพร่เอกสารความรู้เกี่ยวกับงานวิชาการให้แก่บุคลากรทุกฝ่าย ทุกโรงเรียนในเขตการศึกษาตามความต้องการจำเป็น

4) กลุ่มโรงเรียนควรกำหนดนโยบาย แนวทางปฏิบัติและเป้าหมายในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ชัดเจน ตลอดจนวางแผนประชาสัมพันธ์ร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างโรงเรียนอย่างจริงจัง

5) ระดับโรงเรียน

5.1) ผู้บริหารควรกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในโรงเรียน

5.2) ครูอาจารย์ ควรศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน และรู้จักนำความรู้ใหม่ๆ มาดัดแปลงใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

5.3) ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ

5.4) ควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ครូอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานสอนเกี่ยวกับการเตรียมการสอนและประเมินผลการสอนในวิทยาลัยสารพัดช่าง

2) ควรมีการศึกษาปัญหาบุคลากร การบริหารงาน การปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานสอนในวิทยาลัยสารพัดช่าง

3) ควรมีการศึกษาสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับปัญหาบุคลากรที่รับภาระหนักในการปฏิบัติงานสอนและไม่ใช่งานสอน

4) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานสอนของครูในเขตการศึกษาอื่น ๆ และศึกษาตัวแปรต่าง ๆ เพิ่มเติม เช่น อายุ มนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

5) ควรศึกษาถึงสาเหตุที่ครูช่วยงานแนะแนว ซึ่งไม่ได้ปฏิบัติงานแนะแนวและศึกษาเฉพาะครูช่วยงานแนะแนวที่ได้ปฏิบัติงานแนะแนวครบ 5 บริการ

6) ควรวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับรูปแบบการปฏิบัติงานของครูโดยวิเคราะห์ตามบทบาทหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ และสมรรถภาพที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อให้

ทราบสภาพจริงในการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมและข้อจำกัดที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบการพัฒนาครูประจำกลุ่มต่อไป

(2) ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าครูมีปัญหาและมีความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของตนเองในทุก ๆ ด้าน ดังนั้นจึงได้เสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

- 1) ควรมีการสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการสมรรถภาพด้านการสอนของครูทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- 2) กรมอาชีวศึกษาควรผลักดันให้มีความร่วมมือระหว่างสถาบันอาชีวศึกษากับสถานประกอบการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษา
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอน
- 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมอย่างทั่วถึง และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานสอน
- 5) กรมสามัญศึกษาควรสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครูในด้านการปรับปรุงวิชาชีพ การเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินผลและมนุษยสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาความต้องการและวิธีการในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครูในเขตการศึกษาอื่น ๆ และสังกัดอื่น ๆ
- 2) ควรศึกษาในรูปของการวิเคราะห์และติดตามผลของการพัฒนาสมรรถภาพการสอนกับการปฏิบัติจริงของครูว่าได้ผลเพียงใด

(3) ปัญหาและความต้องการในการจัดการเรียนการสอนของครู

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าครูมีปัญหาในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหาและความต้องการของผู้เรียน ซึ่งต้องการมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ดังนั้นข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

- 1) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความรู้ในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับผู้เรียนและท้องถิ่น
- 2) ผู้บริหารควรดำเนินการนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียนและจัดหาหนังสือ เอกสาร ตำรา และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการจัดการเรียนการสอนให้เพียงพอ

3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรให้ความร่วมมือและความสำคัญของการจัดการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาความต้องการการพัฒนาการเรียนการสอนของครูผู้สอนงานเกษตรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

2) ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมในปัญหาที่พบ โดยการวิเคราะห์หารายละเอียด สาเหตุ และแนวทางการแก้ปัญหาในด้านเนื้อหา ด้านการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

(4) สภาพปัญหาและความต้องการในการผลิตและใช้สื่อการสอนของครู จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าครูขาดงบประมาณในการผลิตสื่อ และมีปัญหาและความต้องการในการใช้สื่ออยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้สำหรับสถานศึกษามีดังนี้

1) ควรจัดการฝึกอบรมการผลิตและใช้สื่อการสอนอย่างสม่ำเสมอ โดยร่วมมือกับสถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆที่มีความพร้อมทั้งด้านบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์เป็นผู้ฝึก

2) ควรจัดสรรงบประมาณในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอ ทั้งที่เป็นการผลิตและจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้เพื่อประกอบการสอน

3) ควรจัดให้มีศูนย์บริการสื่อการสอนในโรงเรียนและจัดหาสื่อการสอนที่จำเป็นให้เพียงพอตามความต้องการของครู

4) ควรจัดหาเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่มีความรู้ในด้านวัสดุอุปกรณ์มาดำเนินงานเกี่ยวกับการให้บริการ และช่วยเหลือครูในการผลิตและใช้สื่อ

5) ควรมีการประเมินผลการใช้สื่อการสอนเป็นระยะๆ และเผยแพร่ข่าวสารความรู้ ด้านการใช้สื่อการสอน และเทคโนโลยีต่างๆแก่ครูอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาถึงผลการใช้วัสดุอุปกรณ์แต่ละชนิดต่อการเรียนการสอนกับวิชาต่างๆ

2) ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการผลิตและใช้สื่อการสอนในเขตพื้นที่อื่น ๆ

3) ควรมีการศึกษาเพื่อหารูปแบบในการจัดตั้งศูนย์สื่อการศึกษาในระดับโรงเรียนเพื่อหาวิธีการที่เหมาะสมในการส่งเสริมการใช้สื่อระดับโรงเรียน

4) ควรมีการศึกษาองค์ประกอบที่สำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้สื่อการสอนของครู

(5) ปัญหาและความต้องการในการวัดและประเมินผล

จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่าสภาพการปฏิบัติจริง ปัญหา และอุปสรรค ตลอดจนการต้องการความช่วยเหลือในการวัดและประเมินผลและการสร้างแบบทดสอบของครูไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จึงมีข้อเสนอแนะแนวทางปรับปรุงแก้ไขดังนี้

1) ครูควรศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลและการสร้างแบบทดสอบโดยการศึกษาจากตำรา การเข้าอบรม ประชุมสัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือขอคำปรึกษาแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รู้

2) ควรวิเคราะห์ข้อสอบที่สร้างขึ้นเอง และสร้างคลังข้อสอบในวิชาที่สอน

3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรช่วยเหลือทั้งในด้านงบประมาณ และการจัดอบรมให้ความรู้กับครูผู้สอน เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง และจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลและการสร้างแบบทดสอบแจกโรงเรียนต่าง ๆ

4) ควรได้มีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบการประเมินผลการเรียนและติดตามผลการใช้ระเบียบการประเมินผลการเรียนที่กำหนดขึ้น โดยวิเคราะห์ทบทวนถึงสัมฤทธิ์ผลของการนำมาใช้ปฏิบัติจริงในโรงเรียน รวมทั้งผลกระทบต่าง ๆ ต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียนที่จบหลักสูตร

5) ควรจัดให้มีการนิเทศเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียน
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัญหาการสร้างแบบทดสอบ ให้ครอบคลุมครูที่สอนในหมวดวิชาอื่น ๆ หรือครูที่สอนระดับอื่น ๆ หรือที่สอนในเขตการศึกษาอื่น ๆ

2) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการประเมินผลการเรียนการสอนในเขตการศึกษาต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง

(6) ปัญหาและความต้องการพัฒนาครู

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าในการพัฒนาบุคลากรมักจะมีปัญหาในการอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ตนเองในทุก ๆ ด้าน ดังนั้นหน่วยงานหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องในด้านการพัฒนาบุคลากรได้มองเห็นความสำคัญและให้ความสนใจในการพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพดังนี้

ระดับกระทรวงศึกษาธิการ/กรม/กอง

1) กำหนดนโยบายและวางแผนในการพัฒนาบุคลากรในทุกสังกัดให้เหมาะสมกับสภาพการความจำเป็น และความต้องการของครู

2) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรครูในทุกสังกัดเป็นประจำทุกปีอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

- 3) จัดสรรงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาบุคลากร
อย่างเพียงพอ
- 4) มีการประเมินผล และสรุปรายงานผลเกี่ยวกับการพัฒนา
บุคลากร

ระดับจังหวัด/อำเภอ

- 1) สนับสนุนด้านงบประมาณให้เพียงพอที่จะสามารถจัดฝึก
อบรมบุคลากรได้ตามความต้องการของสถานศึกษา
- 2) มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรมอย่าง
สม่ำเสมอ

ระดับโรงเรียน

- 1) มีนโยบายในการส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาเพิ่มเติมจากแหล่ง
ความรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
- 2) ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่ครู โดยการพัฒนา
ทีมงานให้มีความรู้สึกมั่นคงและคุ้มค่าในการทำงาน
- 3) สนับสนุนส่งเสริมให้ครูนำผลที่ได้จากการสัมมนามาปรับปรุง
พัฒนางานในความรับผิดชอบ
- 4) จัดทำโครงการจัดหาเอกสาร ตำรา เพื่อเผยแพร่ข่าวสารทาง
วิชาการแก่บุคลากรครูในโรงเรียนได้รับทราบและศึกษาค้นคว้า
- 5) ให้สถานศึกษาทุกแห่งจัดให้มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
และจรรยาบรรณให้แก่ครู ควบคู่ไปกับการพัฒนาวิชาการโดยสร้างขวัญกำลังใจและสวัสดิการ
- 6) ควรจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรครูให้ตรงกับความต้องการ
ของครูและเหมาะสมกับสภาพความจำเป็น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- ควรมีการศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้
- 1) รูปแบบของกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ในสาขาวิชา
อื่น ๆ ที่เหมาะสมในอนาคต
- 2) ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาในกิจกรรมการพัฒนาครูใน
สาขาวิชาต่างอื่น ๆ
- 3) สภาพปัญหาและความต้องการในกิจกรรมการพัฒนาครูของ
วิทยาลัยเทคนิคเขตอื่น ๆ ทั่วประเทศ

4) เปรียบเทียบการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณากรรรายกิจกรรมแล้วมีประสิทธิผลต่อการพัฒนาคณากรรมากที่สุด

5) ความต้องการพัฒนาคณากรตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูอาจารย์ในระดับโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาชั้นพื้นฐานโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน จังหวัด เขตการศึกษา และทั่วประเทศ

6) ความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษาอื่นๆ หรือแยกประเภทวิชาชีพ และเปรียบเทียบความต้องการวิธีการพัฒนาครูในแต่ละวิธีการ

7) การสร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมในตำนานงานวิชาการให้กับครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

8) รูปแบบและเทคนิคในการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อนำมาใช้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

9) ความต้องการในการพัฒนาครูตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษาต่างๆ ทั้ง 12 เขตการศึกษา

10) ความต้องการในการพัฒนาวิชาการของครูในสถานศึกษาอื่นๆ เช่น กรมสามัญศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา หรือกรมอาชีวศึกษา และในทุกจังหวัด หรือเขตการศึกษาทั่วประเทศ

11) เปรียบเทียบปัญหาและความต้องการพัฒนาทางวิชาการระหว่างสถานศึกษาในระดับจังหวัด เขตการศึกษา ภาค และทั่วประเทศ

12) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาคณากรครู หรือสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูที่ได้รับการพัฒนาแล้ว กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งในระดับจังหวัด และเขตการศึกษา

13) วิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาคณากรเพื่อนำผลการวิจัยมาประกอบการวางแผนพัฒนาคณากรต่อไป

(7) ปัญหาและความต้องการในการทำผลงานทางวิชาการ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ครูมีปัญหาในการทำผลงานทางวิชาการและต้องการความช่วยเหลือในการทำผลงานทางวิชาการ ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะอันจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารในการสนับสนุนช่วยเหลือครูอาจารย์ในการจัดทำผลงานทางวิชาการดังนี้

1) ผู้บริหารควรกระจายอัตราค่าจ้างของครูให้มีภาระหน้าที่อย่างเหมาะสม และให้โอกาสครูจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยสนับสนุนให้คำปรึกษา และชี้แจงให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ และวิธีการในการขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3

2) สนับสนุนและส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการ จัดโครงการประชุม ฝึกอบรม การจัดทำผลงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

3) หาแนวทางสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการ เช่น จัดหาทุนอุดหนุนในการจัดทำผลงาน จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการจัดซื้อเอกสาร ตำรา วัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้เพียงพอแก่ความต้องการและคอยดูแลให้คำปรึกษาชี้แจงให้ข้าราชการครูในโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดตำแหน่ง กระตุ้นให้ครูดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 และควรมีตัวอย่างผลงานทางวิชาการให้บริการแก่ข้าราชการครูในสังกัดด้วย

4) สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับสูง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมสามัญศึกษา ควรกำหนดแนวทางในการทำผลงานทางวิชาการ วิธีการอบรมให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำผลงานทางวิชาการที่ถูกต้อง และควรให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกแก่ข้าราชการครู โดยส่งเสริมสนับสนุนในด้านงบประมาณบางส่วน การจัดทำผลงานทางวิชาการที่ผ่านการพิจารณาเพื่อศึกษาเป็นแนวทางในการจัดทำกรให้บริการคำปรึกษาแนะนำแก่ข้าราชการครู การจัดวิทยากรที่มีความรู้ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3
- 2) ควรมีการศึกษาถึงปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านอื่น ๆ ที่เห็นว่ามีผลสำคัญต่อไป และขยายไปทุกสถานศึกษา
- 3) ควรมีการศึกษาถึงสาเหตุของอาจารย์ที่ไม่ได้จัดทำผลงานทางวิชาการในสถานศึกษาอื่น
- 4) ควรมีการศึกษาความต้องการในการนิเทศเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูที่ไม่สังกัดสถานศึกษา
- 5) ควรมีการศึกษาถึงผลกระทบจากการทำผลงานทางวิชาการต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่
- 6) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบผลงานทางวิชาการที่จะนำไปจัดทำผลงานทางวิชาการได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ
- 7) ควรศึกษาเครื่องมืออื่น ๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล นอกเหนือจากใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เป็นต้น

(8) ความต้องการฝึกอบรมของครู

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ครูมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะทักษะวิชาชีพ ดังนั้นจึงเสนอแนะแนวทางในการฝึกอบรมบุคลากรครูดังนี้

1) ควรจัดอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม และกิจกรรมที่ใช้ในการอบรมควรเหมาะสมกับเนื้อหา เน้นการสาธิต การสัมมนา เชิงปฏิบัติการ และควรเป็นกิจกรรมที่พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะวิชาชีพและพัฒนาสมรรถภาพทางการสอน

2) การฝึกอบรมครูสาขาวิชาชีพควรประสานงานกับ กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยการอาชีพ เป็นผู้จัดการฝึกอบรมโดยใช้งบประมาณของสถานศึกษานั้น ๆ

3) สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียน เช่น สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนวิชาการบริหาร ควรจัดให้มีโครงการฝึกอบรมระยะสั้นในภาคฤดูร้อน โดยอบรมเน้นสาระสำคัญเป็นรายวิชา ที่เห็นว่าจะมีความจำเป็นกับผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ควรได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

4) สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ควรให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือกับกลุ่มโรงเรียน ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในเขตของตนได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาถึงความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจำการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดอื่น ๆ และศึกษาถึงขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน อายุ เพศ ของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อความต้องการในการฝึกอบรมหรือไม่

2) ควรมีการศึกษาปัญหา อุปสรรค และความต้องการที่จะพัฒนาการเป็นผู้นำของตนในเรื่องใดบ้างของผู้บริหารสถานศึกษา

3) ควรมีการศึกษาสภาพความต้องการการฝึกอบรมวิชาชีพช่างอุตสาหกรรมทุกสาขาในทุกสถาบันการศึกษา

4) ควรมีการศึกษาทดลองการนำหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นไปฝึกอบรมครูวิชาชีพช่างอุตสาหกรรมและศึกษาติดตามผลการฝึกอบรมของครูที่ผ่านการฝึกอบรมแล้ว

5) ควรมีการศึกษาการวิเคราะห์รูปแบบการฝึกอบรมครูวิชาชีพ

6) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความต้องการ และวิธีการ ในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครูวิชาชีพช่างอุตสาหกรรมในระดับอื่นๆ และสังกัดอื่นๆ ด้วย

(9) ความต้องการสนับสนุนการทำวิจัยของครู

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าครูมีความต้องการทำวิจัยในระดับมาก โดยเฉพาะการทำวิจัยในชั้นเรียน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษา ควรสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ดังข้อเสนอแนะต่อไปนี้

1) ในหลักสูตรการผลิตครูระดับปริญญาตรี ควรบรรจุวิชา “วิธีวิจัยทางการศึกษา” ไว้ด้วย โดยมีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูมีความรู้พอเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยด้วยตนเองได้

2) ควรสนับสนุนครูให้เข้ารับการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง และมีการติดตามผลเพื่อที่จะช่วยครูทำงานวิจัยอย่างถูกต้อง

3) ควรบริการสนับสนุนทางวิชาการสำหรับการวิจัยในชั้นเรียน ในรูปแบบอื่นๆ เพิ่มเติมจากการอบรม/สัมมนา เช่น การจัดทำเอกสาร วารสารเผยแพร่งานวิจัยใหม่ ที่เป็นประโยชน์เพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดความสนใจในงานวิจัยมากขึ้น

4) ควรมีการทำวิจัยแบบโครงการร่วม (joint research) ระหว่างบุคคลต่างสถาบันการศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

หากจะมีการประเมินความต้องการของครูในเรื่องที่เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนครั้งต่อไปควรใช้แนวทางการประเมินตามโมเดลของ Borich โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มบุคคลเป้าหมายเพื่อคำนึงถึงความเที่ยงจากคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามนั้น

(10) ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าในโรงเรียนมีปัญหาด้านการดำเนินการนิเทศ และครูผู้สอนมีความต้องการในการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นหน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องควรได้มีการร่วมมือดำเนินการเพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขปรับปรุงดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

1) มีการกำหนดนโยบายและมาตรการในการคัดเลือกครูผู้สอนที่จะสอบบรรจุเข้ารับราชการให้มีวุฒิทางการศึกษาตรงสาขาวิชา

2) มีการพัฒนาบุคลากรโดยส่งเสริมให้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานอื่นเช่น ทบวงมหาวิทยาลัยหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง

3) มีการนิเทศติดตามผลเพื่อตรวจสอบมาตรฐานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และมีการดำเนินการอบรมศึกษานิเทศก์จังหวัด/ศึกษานิเทศก์อำเภอ/

ศึกษานิเทศก์กิ่งอำเภอเพื่อเป็นวิทยากรแกนนำในการชี้แจงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4) จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานการจัด
นิเทศการศึกษา

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด/อำเภอ/กิ่งอำเภอและหน่วย
งานศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา

1) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการหรือประชุมสัมมนาแก่บุคลากรใน
โรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถจัดการนิเทศการสอนในโรงเรียนมากขึ้น

2) มีการนิเทศติดตามประเมินผลการดำเนินงานทางการนิเทศ
การศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3) ประชุมสรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ และนำเสนอ
ผลงานเผยแพร่เพื่อขยายผลโครงการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในไปยังโรงเรียนอื่นได้รับทราบ
และปฏิบัติ

โรงเรียน/สถานศึกษา

1) สนับสนุนส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาทางวิชาการ
จากหน่วยงานอื่น ๆ และศึกษาต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนความรู้

2) จัดครูเข้าสอนให้ตรงตามสาขาวิชาและประสบการณ์

3) จัดการนิเทศภายในโรงเรียนโดยตั้งคณะกรรมการจัดการ
นิเทศของโรงเรียนเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอน

4) จัดกิจกรรมนิเทศชนิดต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของ
ครูในหลาย ๆ รูปแบบ

5) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเกี่ยวกับการนิเทศภายใน
โรงเรียน ตลอดจนติดตามประเมินผลและสรุปผลการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน

6) จัดกิจกรรมนิเทศภายใน ในด้านการใช้หลักสูตร การจัด
การเรียนการสอน การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก
 การปฐมนิเทศครูใหม่ การจัดบริการพิเศษแก่ครู การวัดและประเมินผล การจัดกิจกรรมเสริม
 หลักสูตรการฝึกอบรมครูประจำการ และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) สภาพปัจจุบัน ปัญหาในการนิเทศการศึกษาของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอื่น และสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอน
วิชาพาณิชยกรรม

- 2) กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิภาพของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา
- 3) เปรียบเทียบการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกับต่ำ
- 4) ความต้องการในการนิเทศการสอนของครูในสถานศึกษาที่สังกัดกองสถานศึกษาอื่น ๆ และแยกตามครูผู้สอนวิชาชีพสาขาวิชาต่างๆ
- 5) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นป.6 ระหว่างโรงเรียนในโครงการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในกับโรงเรียนที่ไม่ได้เข้าโครงการ
- 6) เปรียบเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหัวหน้าหมวดวิชาและจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ว่ามีผลต่อการนิเทศการศึกษาต่างกันหรือไม่
- 7) หาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของครูต่อการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาของหัวหน้าหมวดวิชา กับผลการเรียนของนักเรียน
- 8) ความต้องการการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารและครูในระดับจังหวัดทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา
- 9) บทบาทการนิเทศการศึกษาของผู้ทำการนิเทศตามความคาดหวังของครู
- 10) สาเหตุที่ทำให้ครูมีความต้องการการนิเทศการศึกษาในเรื่องที่สำคัญของแต่ละด้าน
- 11) เปรียบเทียบความต้องการการนิเทศของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในโรงเรียนทุกสังกัด
- 12) ปัจจัยที่ส่งผลให้การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จหรือไม่ประสบความสำเร็จ
- 13) ผลการนิเทศของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนหรือต่างกลุ่มโรงเรียนในด้านต่างๆ
- 14) เปรียบเทียบสภาพปัญหาและความต้องการการนิเทศของครูพลศึกษาทุกเขตการศึกษา
- 15) ระบบงานการนิเทศภายใน ในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
- 16) รูปแบบการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษา
- 17) ปัญหาการนิเทศการสอนในชั้นเรียน หรือศึกษาทดลองการใช้รูปแบบและวิธีการนิเทศการสอนในชั้นเรียน หรือศึกษาทดลองการใช้เครื่องมือแบบต่างๆ สำหรับนำไปนิเทศการสอนในชั้นเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา

18) ความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ในโรงเรียนที่มีต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายใน

(11) ปัญหาและความต้องการในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนมีปัญหาในการใช้บริการศูนย์วิชาการและมีความต้องการรับบริการจากศูนย์วิชาการกลุ่มโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

- 1) ผู้บริหารควรเอาใจใส่ส่งเสริมครู บุคลากรของศูนย์อย่างเต็มที่และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานของศูนย์
- 2) ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนควรจัดการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ให้กับครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง
- 3) จัดสรรงบประมาณให้ศูนย์วิชาการกลุ่มโรงเรียนดำเนินการอย่างชัดเจน
- 4) หน่วยงานระดับสูงควรมีการนิเทศติดตามผลของศูนย์วิชาการกลุ่มโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและจริงจัง
- 5) ให้มีคณะทำงานในศูนย์วิชาการกลุ่มโรงเรียนอย่างพอเหมาะและเหมาะสม
- 6) ส่งเสริมสนับสนุนให้ศูนย์วิชาการผลิตสื่อการเรียนการสอนและแนะนำส่งเสริมให้ครูไปใช้บริการและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของศูนย์วิชาการกลุ่มโรงเรียนอย่างจริงจัง
- 7) ให้ขวัญและกำลังใจสนับสนุนครูในศูนย์วิชาการกลุ่มโรงเรียนอย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาความต้องการและความคิดเห็นของครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนที่เคยส่งครูเข้าอบรมที่ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งควรทำทั้งเขตการศึกษาและติดตามประเมินผลครูที่ผ่านการอบรมจากศูนย์และขยายผลไปถึงระดับภาคและระดับประเทศ
- 2) ควรมีการศึกษาปัญหาและความต้องการในการรับบริการจากศูนย์วิชาการกลุ่มโรงเรียนของครูในจังหวัดและเขตการศึกษาอื่น ๆ
- 3) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมที่ประสบผลสำเร็จ โดยการดำเนินงานของศูนย์วิชาการกลุ่มโรงเรียนดีเด่นต่าง ๆ

4) ควรมีการศึกษาสภาพการบริหารของศูนย์วิชาการกลุ่มโรงเรียนเกี่ยวกับการบริการด้านต่าง ๆ กับครูผู้สอน

(12) ปัญหาการบริหารงานของครูในกรมการศึกษานอกโรงเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน

- 1) ควรจัดทำคู่มือปฏิบัติงานบุคคลให้แก่ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่งานบุคคลของสถานศึกษาให้ครบถ้วนทั้งสถานศึกษา
- 2) ควรวางระบบและกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูในสถานศึกษาให้ชัดเจนและเป็นไปตามระบบคุณธรรม
- 3) ควรจัดให้ข้าราชการไปศึกษาอบรม ดูงาน หรือสัมมนาทางวิชาการ หรือประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่งานบุคคลของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ ตามทัศนะของข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงาน
- 2) ควรมีการศึกษาปัญหาการบริหารงานของข้าราชการครูในสังกัดอื่น ๆ และรวบรวมปัญหาทั้งกระทรวงให้คณะกรรมการข้าราชการครูเป็นผู้พิจารณาแก้ไขหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ทำให้เกิดความไม่สะดวกความขัดข้องเหล่านั้น

4.3.4.2 ลักษณะของครูที่ดี

จากผลการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดี มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

(1) ลักษณะของครูที่เป็นผู้มีความรู้ดี

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าครูไม่ค่อยค้นคว้าหาองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยแต่มีความต้องการนำผลการวิจัยมาแก้ปัญหาการเรียนการสอน และนำไปใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน ดังนั้นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้มีดังนี้

- 1) ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ให้กับครูที่มีความประสงค์ที่จะทำวิจัย และครูที่จะทำวิจัยต้องเตรียมความรู้ในเรื่องกระบวนการวิจัยของตนเอง
- 2) ผู้บริหารควรสนับสนุนจัดให้มีการศึกษาอบรมความรู้ด้านการวิจัยแก่ครูให้มากขึ้น ตลอดจนส่งเสริม เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผลการวิจัยในรูปแบบต่างๆ และจัดหาเอกสารงานวิจัย แจกข่าวสารความเคลื่อนไหวต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานวิจัยทางการศึกษาให้แก่กลุ่มที่สนใจและบุคคลทั่วไป
- 3) ควรมีหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเสนอผลการวิจัยแก่ครูโดยตรงเพื่อให้การเสนอผลการวิจัยมีประสิทธิภาพและครูนำผลการวิจัยไปใช้อย่างแท้จริง

4) ควรมีการติดตามประเมินผลการเสนอผลการวิจัยทุกครั้ง เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงการสอนในครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาในเรื่องต่างๆต่อไปนี้

1) องค์ประกอบต่างๆที่จะทำให้การเรียนการสอนและ/หรือ การฝึกอบรมโดยใช้ชุดการสอนได้รับผลดี เช่น ลักษณะวิชา ระยะเวลาที่ใช้สื่อ กิจกรรมการเรียน บทบาทของผู้เรียน บทบาทของผู้สอนโดยใช้โมดูล เป็นต้น

2) เปรียบเทียบลักษณะพฤติกรรมด้านต่างๆของผู้เรียนที่เรียน โดยใช้ชุดการสอนกับการสอนปกติ เช่น ความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง ความซื่อสัตย์ ต่อตนเอง และความคงทนในการจำ เป็นต้น

3) ผลการใช้ชุดการสอนกับผู้เรียนที่มีระดับสติปัญญาต่างกัน

4) ติดตามผลผู้เรียนโดยใช้ชุดการสอนเพื่อเสริมสมรรถภาพทางการวิจัยว่าสามารถนำไปใช้ทำการวิจัยเพื่อขอผลงานทางวิชาการได้มากน้อยเพียงใด

5) การพัฒนาแบบทดสอบวัดสมรรถภาพทางการวิจัยโดย อาศัยวิธีตอบสนองข้อกระทง (Item Response Theory) เพื่อศึกษาความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน

6) กระบวนการทำวิจัยของครูมัธยมศึกษา กลุ่มที่ทำวิจัยอย่าง ละเอียดในแต่ละตัวแปร เช่น หมวดวิชาที่สอน งานพิเศษ

7) ความต้องการความรู้ทางการวิจัยของครูมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 3 และเขตการศึกษาอื่นๆ

8) องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการอ่านรายงานการวิจัย

9) รูปแบบการเสนอผลการวิจัยไปเสนอในสื่ออื่นนอกเหนือจาก เอกสารสิ่งพิมพ์ เช่น สไลด์ เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้น

10) รูปแบบการเสนอผลการวิจัยอื่นๆที่สามารถสื่อความหมาย ได้ดีและดึงดูดความสนใจครูประถมศึกษาได้ดี เช่น การ์ตูน โปสเตอร์ แผ่นพับ ฯลฯ

(2) การจัดการเรียนการสอน

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าครูมีการจัดการเรียนการสอนเพื่อ พัฒนาคุณภาพการศึกษา อย่างไรก็ตามครูก็ยังมีความต้องการพัฒนาตนเอง ในการจัดการเรียน การสอนให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ จึงเป็นข้อเสนอแนะที่ เกี่ยวข้องกับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปปฏิบัติดังนี้

- 1) ผู้บริหารควรกำหนดแผนและนโยบายเกี่ยวกับการเรียนการสอนให้ชัดเจน เพื่อครูจะได้พัฒนาการเรียนการสอนได้ถูกทาง และผู้บริหารจะต้องประเมินผลการทำงานของครูอย่างสม่ำเสมอ
- 2) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เช่น สนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงาน จัดอบรมบุคลากรในด้านต่างๆ สนับสนุนให้ครูได้ไปศึกษาต่อ พร้อมทั้งนิเทศติดตามให้ครูมีการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และยังมีการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 3) ผู้บริหารควรกระตุ้นและสนับสนุนในการนำสื่อ นวัตกรรมใหม่ๆ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น โดยใช้กระบวนการนิเทศ และให้ขวัญกำลังใจแก่ครูในรูปแบบต่างๆ
- 4) ควรมีการพัฒนาจิตลักษณะที่สำคัญของครู ได้แก่ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ทศนคติต่อพฤติกรรมการสอน การรับรู้บรรทัดฐานของตน และการรับรู้การสนับสนุนจากสังคม
- 5) ควรสนับสนุนงบประมาณสำหรับการจัดซื้อสื่อการสอน ทั้งประเภทวัสดุอุปกรณ์และเทคนิควิธีการต่างๆ ให้เพียงพอ
- 6) ควรจัดให้มีวารสาร หรือสิ่งพิมพ์ที่ให้ความรู้ด้านข่าวสารการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อ และการนำนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆ ให้แก่ครูอยู่เสมอ
- 7) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานควรพิจารณาถึงทัศนคติต่อวิชาชีพครู และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาคัดเลือก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และเกิดประโยชน์ต่อการศึกษา
- 8) ควรจัดให้มีโครงการฝึกอบรมการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครู และติดตามประเมินผลการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของครูเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง
- 9) ควรมีการดำเนินการนิเทศภายในเกี่ยวกับการเรียนการสอน ให้ครบตามกระบวนการจัดการเรียนการสอนตลอดภาคเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1) ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานของครูแยกเฉพาะด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านการสอน ด้านกิจกรรมนักเรียน ด้านความสัมพันธ์และบริการ ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัวของครู และด้านธุรการและพัฒนา และควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน

2) คุณภาพการสอนของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เพื่อจะได้นำมาเปรียบเทียบกัน และศึกษาตัวแปรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เช่น ประสบการณ์ด้านการอบรม ระยะเวลาที่สอน

3) สภาพการปฏิบัติงานของครู โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ หรือ วิจัยเชิงปฏิบัติการ

4) สาเหตุ และผลของการยอมรับนวัตกรรมทางการสอนแบบเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนของครู

5) การใช้สื่อการสอนของครูในระดับกลุ่มโรงเรียน จังหวัด เขตการศึกษา ภูมิภาคหรือประเทศ

6) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น

7) การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในระดับเขตการศึกษา ภูมิภาค หรือประเทศ

8) วิธีการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพ และศึกษาพฤติกรรมการทำงานของครู ร่วมกับตัวแปรอื่นๆที่นอกเหนือจากตัวแปรที่ได้ศึกษาแล้ว เช่น การสื่อสารในระบบราชการที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

9) ประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูที่ต้องรับผิดชอบการสอนในสาขาวิชาที่ไม่ตรงสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา

10) วิธีการการนิเทศภายในแบบคลินิกในหมวดวิชาต่างๆ เพื่อศึกษาพฤติกรรมการสอนของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

11) ปัจจัยที่มีต่อการนำสื่อมวลชนไปใช้ในการเรียนการสอน รายวิชาต่างๆ

12) อิทธิพลของสื่อมวลชนแต่ละประเภทที่มีผลต่อพฤติกรรม การสอนของครู

(3) การบริหารงานในโรงเรียน

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการบริหารงานด้านต่างๆของโรงเรียน โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการมักพบกับปัญหาบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการกำหนด กิจกรรมดำเนินงาน การจัดสรรงบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับกรมวิชาการ

ควรให้การสนับสนุนการดำเนินงานการประเมินงานวิชาการด้วยตนเอง โดยการจัดทำเอกสารและคู่มือเกี่ยวกับการดำเนินงานการประเมินให้ชัดเจน ง่ายต่อการ

ปฏิบัติ และประสานงานกับศึกษานิเทศก์เพื่อส่งเสริม ช่วยเหลือ และติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน การประเมินงานวิชาการด้วยตนเองของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยศึกษานิเทศก์

ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการดำเนินงานวิชาการด้วยตนเองให้แก่บุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ และทักษะในการดำเนินงานการประเมินงานวิชาการด้วยตนเองได้ พร้อมทั้งมีการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานการประเมินด้านวิชาการด้วยตนเองของโรงเรียนเพื่อช่วยเหลือและให้คำปรึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับโรงเรียน

- 1) ควรสนับสนุนให้ครูได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานวิชาการด้วยตนเองมากขึ้น
- 2) ควรมีการประสานงานกันให้มากขึ้นระหว่างโรงเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่เดียวกัน เพื่อร่วมพัฒนาหรือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 3) ควรกำหนดนโยบายการบริหารงานในโรงเรียนให้ชัดเจน
- 4) ควรจัดประชุมผู้ปกครองนักเรียนเพื่อชี้แจงนโยบายของการศึกษา และเพื่อหาแนวทางพัฒนาโรงเรียนด้วยกัน
- 5) ควรจัดสรรงบประมาณในการบริหารโรงเรียนในทุก ๆ ด้านให้เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อสร้างความเป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาการดำเนินงานการประเมินงานด้วยตนเองในงานด้านอื่น ๆ ของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษาอื่น ๆ หรือในลักษณะของการศึกษาเฉพาะกรณี
- 2) ควรศึกษาถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการดำเนินงานการประเมินงานวิชาการด้วยตนเอง ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาต่างๆ
- 3) ควรศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครองในการเข้าศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดโครงการขยายโอกาสของการศึกษาระดับพื้นฐาน
- 4) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการสอนของครู

(4) แนวคิดและการปฏิบัติตนของข้าราชการครู

จากผลการวิจัยพบว่าครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตนตามค่านิยมพื้นฐาน แต่ในการปฏิบัติตนตามคุณธรรม

จริยธรรมของวิชาชีพครูยังมีการกระทำผิดทางวินัยอยู่ ดังนั้นยังมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

1) ผู้บริหารควรมอบหมายให้ครูทำงานประจำ และงานพิเศษ ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดมากขึ้น และให้การสนับสนุนการทำงานอย่างจริงจัง ตลอดจนเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

2) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่ครู ให้เกียรติในความสำเร็จของผลงาน ยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ และยอมรับในความรู้ความสามารถเท่าเทียมกับครูในสถานศึกษาอื่น ๆ

3) ผู้บริหารควรมีการกำหนดกฎเกณฑ์ให้แน่ชัดในการประเมินผลงาน มีคณะกรรมการประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง

4) ผู้บริหารควรมีการชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือ แนะนำครูในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน

5) ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการให้แก่ครู เช่น ให้เงินตอบแทนล่วงเวลาแก่ครูที่ทำงานให้กับโรงเรียนนอกเวลาราชการ ให้ทุนการศึกษาแก่บุตร หรือครู หรือกองทุนที่อยู่อาศัย

6) ผู้บริหารควรจัดกิจกรรม เทคนิค และวิธีการในการพัฒนา ปรับปรุงสมรรถภาพด้านคุณลักษณะในเรื่อง มีสุขภาพทางกายและจิตใจดี การมีค่านิยมในการทำงานและดำรงชีวิต ความเป็นผู้ขยัน คล่องแคล่ว กระตือรือร้น การรู้จักประหยัด ตรงต่อเวลา การบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ การมีสำนึก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

7) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูได้รับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการฝึกอบรม การปฏิบัติตนตามคุณธรรม และจริยธรรมแห่งวิชาชีพครู

8) ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูทุกคนในการปฏิบัติตนตามคุณธรรมและจริยธรรมแห่งวิชาชีพครู ตลอดจนเสริมสร้างให้ข้าราชการครูมีระเบียบวินัย

9) กระทรวงศึกษาธิการควรประกาศเป็นนโยบายให้สถานศึกษาทุกแห่งปลูกฝังการปฏิบัติตนตามค่านิยมพื้นฐานแก่ครูและนักเรียนทุกระดับ

10) ในการพัฒนาวินัยและจริยธรรมของข้าราชการครู ควรมีปัจจัยหรือองค์ประกอบดังนี้

10.1) กำหนดพฤติกรรมวินัยและจริยธรรมของข้าราชการครูที่พึงประสงค์

10.2) ผลักดันให้รัฐบาลเห็นความสำคัญของการพัฒนาวินัยและจริยธรรมของข้าราชการครูเพื่อกำหนดเป็นนโยบาย มาตรการในระดับประเทศ และให้ความสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

10.3) กำหนดนโยบายหรือปรับปรุงนโยบายพัฒนาวินัยและจริยธรรมของข้าราชการครูให้มีความชัดเจน เป็นรูปธรรมเหมาะสมกับสถานการณ์ของสังคมในปัจจุบัน

10.4) เร่งรณรงค์และส่งเสริมให้ข้าราชการครูตระหนักในความสำคัญของการมีวินัยและจริยธรรม เพื่อภาพพจน์ที่มีเกียรติ และเป็นที่ยอมรับของสังคมว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

- 1) การปฏิบัติตนของผู้บริหารโรงเรียนในการรักษาระเบียบวินัยของข้าราชการครูตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครู และผู้บริหารระดับสูง
- 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคและอาชีวศึกษาในภาคอื่น หรือสังกัดอื่น หรือระดับอื่นๆ
- 3) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมกับครูสาขาวิชาอื่นๆในวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา
- 4) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในแต่ละด้าน
- 5) ทักษะของผู้บริหาร นักเรียน นักการภารโรง ผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของครูในระดับประถมศึกษา
- 6) แนวทางการพัฒนาครูประถมศึกษาในด้านค่านิยมพื้นฐาน

5 ประการ

7) วิธีการพัฒนาสมรรถภาพและความต้องการของครูในทุกๆระดับ ในการที่จะพัฒนาสมรรถภาพด้านต่างๆ

8) สภาพปัญหาที่ส่งผลต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหาร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพการณ์ของปัญหาต่างๆ

9) สมรรถภาพด้านคุณลักษณะและเจตคติของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอน

10) การจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการครู

11) ปัญหาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูประจำชั้นกับครูพิเศษ

- 12) แนวทางในการป้องกันการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครู
 13) การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของ
 ข้าราชการครู
 14) ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย

4.3.4.3 วิธีการพัฒนาครู

จากผลการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาครู มีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้และการทำวิจัยต่อไปในอนาคต ดังนี้

(1) การพัฒนาตนเอง

จากผลการวิจัยพบว่า ครูมีการพัฒนาตนเองโดยการดูโทรทัศน์ ฟังวิทยุ อ่านหนังสือพิมพ์ หนังสือวิชาการ และวารสารทางวิชาการ ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีการพัฒนาตนเอง ดังข้อเสนอแนะของผลการวิจัยดังนี้

1) จัดหาอุปกรณ์การสอนและวัสดุต่างๆ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ ส่งเสริมให้ครูเกิดการพัฒนาตนเอง เช่น โทรทัศน์ วิทยุ วิดีโอ เครื่องบันทึกภาพ เครื่องฉายภาพ ข้ามศีรษะ สไลด์ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

2) จัดตั้งศูนย์วิชาการหรือห้องสมุด เพื่อเป็นแหล่งข้อมูล สำหรับค้นคว้าหาความรู้ทางด้านวิชาการ โดยจัดให้มีหนังสือ ตำรา หนังสือพิมพ์ วารสาร นิตยสาร และเอกสารอื่นๆที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ

3) จัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียนด้านวิชาการ เช่น จัดปฐมนิเทศให้กับครูที่ไม่มีวุฒิตรงสาขาวิชาที่สอน ให้คำปรึกษาแนะนำส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ การใช้สื่อทัศนูปกรณ์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ จัดเยี่ยม นิเทศชั้นเรียน เป็นต้น

4) สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดประชุม อบรม หรือ สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ทางด้านวิชาการ จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ทางด้านวิชาการ เป็นประจำไปตามโรงเรียนต่างๆอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง และจัดสรรงบประมาณให้กับสถานศึกษา เพื่อจัดกิจกรรมการพัฒนาตนเองของครูในรูปแบบต่างๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

1) ความต้องการพัฒนาตนเองของครูสุศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตการศึกษาอื่นๆ

2) วิธีการพัฒนาตนเองของครูที่มีผลงานดีเด่นหรือครูที่มีผลงานสมควรแก่การยกย่อง

3) ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองของครู เช่น ความต้องการส่วนบุคคล ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ฝ่ายบริหาร เป็นต้น

- 4) การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาตนเองของครูระดับมัธยมศึกษาและระดับอื่น ๆ
 - 5) พฤติกรรมการเปิดรับสื่อสารมวลชนประเภทอื่น ๆ ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ ของครูผู้สอนกับการนำเอาเนื้อหาสาระที่เป็นประโยชน์จากสื่อสารมวลชนมาใช้ในการเรียนการสอน
 - 6) การวิเคราะห์เนื้อหาประเภทต่าง ๆ ในสื่อสารมวลชนแต่ละประเภท ว่ามีผลกระทบต่อการเรียนการสอนหรือการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชน
 - 7) ความต้องการความรู้ทางการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในเขตการศึกษาอื่น ๆ นอกจากเขตการศึกษา 5
- (2) การพัฒนาครูโดยการนิเทศ
- จากผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษามีการจัดนิเทศภายในระดับหมวดวิชา แต่ก็ยังไม่มีกรณีตัวอย่างจริงจังมากนัก ดังนั้นเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียนมีคุณภาพการศึกษามากยิ่งขึ้น จึงมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้
- 1) ควรจัดฝึกอบรมสัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาให้แก่ผู้บริหารและครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในด้านการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน
 - 2) พัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนิเทศภายในและสนับสนุนเสริมกำลังใจแก่โรงเรียนในการดำเนินงานนิเทศภายใน
 - 3) พัฒนาการประสานงานในการนิเทศการศึกษาทั้งระหว่างส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค และระหว่างหน่วยงานต่างสังกัดที่สอนในระดับเดียวกัน
 - 4) ควรพัฒนาเกณฑ์การประเมินการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นเกณฑ์กลางที่สามารถนำไปตรวจสอบผลการดำเนินงานของโรงเรียนได้
 - 5) ผู้มีหน้าที่นิเทศการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องควรกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน
 - 6) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาควรวางแผนงาน/โครงการ/ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสื่อ เตรียมบุคลากรในการนิเทศในระดับอำเภอ จัดการงบประมาณในส่วนวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ เครื่องมือในการนิเทศ
 - 7) ศึกษานิเทศก์ควรศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ฝึกฝนการเป็นวิทยากร ให้คำปรึกษาแนะนำ และการเลือกใช้เทคนิควิธีการสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนให้ช่วยและกำลังใจแก่ครูผู้สอน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) พัฒนาเกณฑ์การประเมินการนิเทศภายในโรงเรียนในสังกัดอื่น เช่น สังกัดกรมสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเทศบาล เป็นต้น

2) นำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาได้ไปใช้ประเมินสภาพความสำเร็จของการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน ตามสภาพการณ์ที่แท้จริง

3) ทำตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิจัยไปสร้างเป็นเกณฑ์มาตรฐานการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา โดยการสร้างเครื่องมือการประเมินที่เหมาะสม

4) การพัฒนาตัวบ่งชี้สภาพความสำเร็จของการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาซ้ำอีกครั้งโดยการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอื่น

5) การดำเนินงานตามมาตรฐานการนิเทศภายในโรงเรียนในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอื่น ๆ และควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการนิเทศภายในโรงเรียนด้วย

6) ทักษะและเทคนิคการนิเทศที่จำเป็นของศึกษานิเทศก์ และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียน

(3) การฝึกอบรมสัมมนาครู

จากผลการวิจัยพบว่า ครูมีการพัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการอบรมตามโครงการฝึกอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น ดังนั้นเพื่อให้การจัดอบรมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1) สภาการฝึกหัดครูและกรมการฝึกหัดครู ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดนโยบายควรมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของผู้เข้ารับการอบรมอย่างใกล้ชิด เพื่อประเมินผล ประชาสัมพันธ์ และพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการและกำหนดนโยบายการฝึกอบรมครูให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2) หน่วยงานจัดฝึกอบรมควรมีการจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอสำหรับการดำเนินการฝึกอบรมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การสำรวจความต้องการการฝึกอบรม จนถึง การประเมินผลและติดตามผล

3) ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมครูให้เพียงพอทั้งในด้านการดำเนินงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการฝึกอบรมและค่าใช้จ่ายของครูที่จะเข้ารับการฝึกอบรม

4) ควรให้ครูทุกคนมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้งในรอบ 3-5 ปี โดยมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษา

ควรสนับสนุนให้ข้าราชการครูเข้ารับการอบรมตามความจำเป็นและความต้องการของโรงเรียนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งต่อคน และสนับสนุนให้ครูที่ผ่านการอบรมนำความรู้มาเผยแพร่ต่อ

5) การจัดองค์การการบริหารงานฝึกอบรม ควรจัดในรูปคณะกรรมการดำเนินงานระดับกรมทุกกรมที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดบทบาทและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน ส่วนในระดับจังหวัดให้มีบุคลากรของวิทยาลัยครู และหน่วยงานต้นสังกัดในแต่ละจังหวัดร่วมกันเป็นกรรมการ เพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดี และสามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประสานงานและการสั่งการจากกรมสู่ระดับปฏิบัติต้องชัดเจน รวดเร็ว และควรมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะกรรมการแต่ละระดับ โดยเฉพาะคณะกรรมการดำเนินงานรวมทั้งมีการบำรุงขวัญและกำลังใจที่เหมาะสม

6) วิทยากรควรเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย และสอดคล้องกับหลักสูตรการฝึกอบรม เช่น วิทยากรจากวิทยาลัยครู วิทยากรจากหน่วยงานผู้ใช้ครู หรือจากหน่วยงานภายนอกที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ตรง ในส่วนของวิทยากรจากวิทยาลัยครูควรประสานงานกับคณะวิชาและภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา และเทคนิควิธีสอนเฉพาะด้าน ในส่วนของวิทยากรจากหน่วยงานที่ใช้ครู เช่น สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ฯลฯ ควรขอความร่วมมือจากศึกษานิเทศก์และครูผู้สอนดีเด่นในรายวิชาที่เกี่ยวข้อง และควรให้ความสำคัญกับการเตรียม และการพัฒนาวิทยากรอย่างเป็นระบบ

7) หลักสูตรการฝึกอบรมควรเน้นหลักสูตรสมรรถฐาน เน้นการปฏิบัติจริงและแก้ปัญหาในงานในหน้าที่ครู ควรเป็นหลักสูตรบูรณาการที่เหมาะสมกับท้องถิ่น มุ่งให้ครูได้รับประสบการณ์ตรงที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ ควรเป็นหลักสูตรที่จัดเฉพาะกลุ่มประสบการณ์ หรือเฉพาะเรื่อง หรือแต่ละระดับชั้น ไม่ควรจัดหลักสูตรกว้างเกินไป ทั้งนี้หน่วยงานที่ใช้ครูควรศึกษาความต้องการจำเป็นของครูประจำการให้ถ่องแท้และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมครูให้มีความหลากหลาย เพื่อสนองความจำเป็นของครูได้ทั่วถึง

8) ควรมีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของครูทุกระดับและทุกสาขาวิชา และจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของกลุ่มเป้าหมายในการจัดฝึกอบรมครูให้ชัดเจนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยคำนึงถึงนโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น หน่วยงานผู้ใช้ครูต้องร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย และเสนอของบประมาณเพื่อการวิจัย การสำรวจและการประเมินผลให้เพียงพอ

9) รูปแบบการฝึกอบรมควรมีหลายรูปแบบให้เหมาะสมกับความจำเป็นในการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ เนื้อหา และหลักสูตรการฝึกอบรม แต่โดยทั่วไปจะเป็นหลักสูตรแบบเข้ม หรือหลักสูตรเร่งรัด ใช้วิทยาลัยครูเป็นศูนย์ในการฝึกอบรม แต่ถ้าไม่สะดวก เช่น ในกรณีที่ต้องฝึกอบรมครูจำนวนมากในเวลาจำกัด อาจจัดในโรงเรียนหรือสำนักงานการประถมศึกษาที่มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ โดยมีวิทยากรจากวิทยาลัยครูหมุนเวียนไปช่วย และ

การให้การฝึกอบรมควรเน้นในด้านการเพิ่มพูนสมรรถภาพทางด้านทักษะการสอน และเจตคติทางการสอนให้มากขึ้น

10) ระยะเวลาการฝึกอบรมโดยทั่วไป ควรใช้เวลาประมาณ 5 วัน สำหรับหลักสูตรเร่งรัดที่เน้นเนื้อหา หรือทักษะเฉพาะด้าน แต่ถ้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนา หรือเสริมสร้างคุณลักษณะควรใช้เวลามากกว่า 5 วัน ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการจัดการฝึกอบรมควรเป็นช่วงปิดภาคเรียน ดังนั้นการประสานงานและการเตรียมการจัดฝึกอบรมจึงต้องมีการวางแผนร่วมกันเป็นอย่างดี มิฉะนั้นอาจมีปัญหาด้านการจัดหาวิทยากรซึ่งมีงานประจำอยู่แล้ว และอาจกระทบกระเทือนการเรียนการสอนของนักเรียนได้

11) ควรจัดหางบประมาณเพื่อผลิตหรือจัดหาสื่อและนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพสูงไว้ใช้ในการฝึกอบรมให้เพียงพอ โดยเฉพาะในศูนย์หรือสถานที่ที่ใช้จัดฝึกอบรม ถึงแม้ว่าจะต้องลงทุนสูงในระยะแรกแต่ในระยะยาวแล้วจะได้ผลคุ้มค่า

12) ควรมีการประเมินผลทั้งด้านวิชาการและด้านการดำเนินการ ในด้านวิชาการควรประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งด้านพุทธิพิสัย และจิตพิสัย โดยใช้ การสังเกต การสัมภาษณ์ และการวัดพฤติกรรมแทนการใช้แบบสอบถาม ในด้านการประเมินผล การดำเนินงานควรประเมินทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม และประเมินทุกระยะทุกขั้นตอน ให้มีการวิจัยประเมินผลโดยผู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมทุกฝ่าย นอกจากนี้หน่วยงานผู้ใช้ครู และหน่วยงานผลิตและฝึกอบรมครู ควรร่วมกันนิเทศและติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงงานในความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายให้ดีขึ้น

13) ผู้เข้ารับการอบรมควรมีการเตรียมตัว มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบสูง รักความก้าวหน้าทั้งทางวิชาการและวิชาชีพครู ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการอบรมควรทำตัวบ่งชี้ไปประกอบการพิจารณาคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยเชิงเดลฟาย มักจะมีปัญหาการตีความแนวคิด ในแบบสอบถามซึ่งสร้างจากแบบสอบถามปลายเปิดของผู้ทรงคุณวุฒิ จึงควรมีการพิจารณา แนวโน้มอย่างละเอียดหลังจากวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 2 แล้ว เพื่อหาแนวโน้มที่ขัดแย้งกันหรือไม่ชัดเจน ซึ่งจะได้ขอให้ผู้เชี่ยวชาญอธิบายหรือให้เหตุผลเพิ่มเติมได้ในรอบที่ 3 เพราะจะมีแนวโน้มบางข้อที่ขัดแย้งกันเนื่องจากผู้วิจัยเข้าใจแนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิไม่ชัดเจนพอ

2) แนวโน้มที่ได้จากการวิจัยเชิงอนาคตนี้ ควรนำไปสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากผู้ปฏิบัติและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการหาข้อมูลความเป็นไปได้จริงอีกครั้งหนึ่ง ในขณะเดียวกันก็เป็นการเผยแพร่ความคิดเห็นเหล่านี้สู่ระดับผู้ปฏิบัติด้วย

3) ในบางประเด็นที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญยังมีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันอยู่ และต่างฝ่ายต่างมีเหตุผลสนับสนุนความคิดเห็นนั้นๆ น่าจะได้มีการศึกษาวิจัยต่อไป เช่น การจัดให้มีหน่วยงานกลางรับผิดชอบการฝึกอบรมครูโดยเฉพาะในลักษณะสถาบันพัฒนาครู หรือ

ลักษณะอื่นๆ การนำนวัตกรรมที่ทันสมัยและราคาแพงมาใช้ในการฝึกอบรมครู เช่น สื่อผสม วิดีทัศน์กับคอมพิวเตอร์ compact disc หรือการฝึกอบรมทางไกล ฯลฯ การจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมที่มีความพร้อมทุกด้าน (Resource center) กระจายอยู่ทุกภูมิภาคเพื่อให้ครูสามารถเข้าไปใช้บริการเพื่อพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา เป็นต้น

4) ควรมีการศึกษาถึงการปรับปรุงพัฒนาสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมทั้งความเชื่ออำนาจในตน และการฝึกอบรมทางพุทธ พร้อมทั้งวิจัยประเมินหลักสูตรทั้งสองด้านด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณทั้งในกลุ่มอาชีพเดียวกัน และกลุ่มคนต่างอาชีพ

5) ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมข้าราชการครูในสังกัดอื่นและในจังหวัดอื่นนอกเหนือจากสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น

6) ควรมีการศึกษารูปแบบการฝึกอบรมในแต่ละเรื่องทีหลักสูตรกำหนดเพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้

7) ควรมีการศึกษาการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมตามโครงการต่าง ๆ ว่าได้นำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาการฝึกอบรมหรือไม่

8) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมของครูผู้สอนที่สอนอยู่ในโรงเรียนที่ต่างเขตการศึกษา

9) ควรมีการศึกษาถึงการพัฒนาชุดฝึกอบรมที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ให้สามารถใช้ฝึกอบรมครูผู้สอนทั่วประเทศได้

10) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนและเจตคติของครูที่ได้รับการฝึกอบรมโดยใช้ชุดการสอน รวมทั้งศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ได้รับการสอนจากครูที่ผ่านการฝึกอบรมโดยใช้ชุดการสอน

(4) การพัฒนาการบริหารงานบุคคล

จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรประเภทต่างๆ แต่ยังมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการในการดำเนินงานบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผลการวิจัยจึงเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1) ควรมีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน จัดหาหลักสูตรคู่มือ เอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้เพียงพอกับความต้องการและจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2) ควรจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในลักษณะอื่น ๆ เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาจิตใจ เพื่อช่วยให้ครูมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

3) ควรอำนวยความสะดวกให้การสนับสนุนและให้ขวัญกำลังใจในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานความเจริญก้าวหน้าของครูโดยสนับสนุนให้ครูสร้างผลงานทางวิชาการมากขึ้น พิจารณาความดีความชอบให้เป็นไปด้วยความยุติธรรม

ให้สวัสดิการต่างๆ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ให้ครูโรงเรียนอื่นยอมรับความรู้ความสามารถของครูตลอดทั้งนโยบายและแผนงานที่ต้องปฏิบัติ การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาของโรงเรียนกับครู-อาจารย์เพื่อคุณภาพของการปฏิบัติหน้าที่

4) ควรมีการวางแผนในการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

5) ควรจัดให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และประสิทธิภาพการทำงานของครูในรูปแบบต่างๆ ในทุก ๆ ด้านอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง

6) ควรให้การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ การจัดเวลาให้ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ รวมทั้งให้ความสำคัญและความสนใจของการนิเทศติดตามและประเมินผลหลังการพัฒนาของครูและอาจารย์

7) ควรมีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ แผนดำเนินการให้ชัดเจนเหมาะสมและนำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง

8) ควรจัดหาเอกสาร วารสาร ตำราทางวิชาการให้เพียงพอที่จะเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์

ข้อเสนอแนะสำหรับครู-อาจารย์

1) ควรศึกษาเอกสาร หลักสูตร คู่มือ และวารสารทางวิชาการ เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2) ควรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ ในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งทุกปีการศึกษาอย่างน้อยปีละครั้งด้วยความเต็มใจ

3) ควรนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติหน้าที่ของตน

4) ควรให้การสนับสนุนและร่วมมือกับผู้บริหารโรงเรียนรวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ทุกครั้ง พร้อมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเป็นการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ให้เหมาะสมในครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานทางการศึกษา

1) ควรนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบสำหรับการจัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนให้เหมาะสมในแต่ละพื้นที่

2) ควรพิจารณาแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการย้ายของครู-อาจารย์ ในระหว่างปีการศึกษาเพื่อเป็นการลดปัญหาในด้านการบริหารโรงเรียน

3) ควรพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการบริหารโรงเรียนในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะงานด้านวิชาการและการวางแผนการพัฒนาโรงเรียน

4) ควรให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร งบประมาณ และ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ กับโรงเรียนให้มากขึ้น

5) ควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครูตื่นตัวและปรับปรุงรูปแบบการปฏิบัติงานของตนอยู่เสมอ

6) ควรสำรวจอัตรากำลังครูในสังกัด และจัดสรรบุคลากรให้ ตามที่ขาดแคลน การสรรหา การคัดเลือกครู ควรให้ได้ตามที่โรงเรียนต้องการมากที่สุด โดยการ สอบบรรจุตามวิชาเอกที่ต้องการเพื่อให้ได้ครูที่มีความรู้ความชำนาญตามสาขาวิชาที่ขาดแคลน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) การบริหารงานวิชาการ งานธุรการและการเงิน งานกิจการ นักเรียน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อหาปัญหาอุปสรรคเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการศึกษาต่อไป

2) การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

3) การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในแต่ละกิจกรรมใน เชิงคุณภาพ เพื่อจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนมากขึ้น

4) ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับกิจกรรมการศึกษาต่อ เนื่องจาก เป็นกิจกรรมที่ได้รับความสนใจจากครูน้อยกว่ากิจกรรมอื่น ๆ

5) ผลกระทบที่เกิดจากการย้ายครู-อาจารย์ระหว่างมีการ ศึกษาต่อ

6) รูปแบบของการปฏิบัติอย่าง เป็นรูปธรรมของเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติการ เพื่อพิจารณาความดีความชอบเพื่อเป็นแนวทางให้ครูสามารถ พัฒนาตนเองได้ตรงกับประเด็นอันจะนำไปสู่การสร้าง ความเข้าใจอันดีที่จะส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพของงาน

7) การศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจของผู้บริหาร ผู้ช่วย ผู้บริหาร และครูอาจารย์ของสถานศึกษาแต่ละประเภทเชิงคุณภาพ โดยใช้ทฤษฎีหรือวิธีการอื่น เพื่อยืนยันผลการวิจัยที่ผ่านมา

8) การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพครูอาจารย์ที่มีผลงานดีเด่นและได้ รับการยกย่องว่ามีแรงจูงใจด้านใดที่ส่งผลต่อแรงบันดาลใจ รวมทั้งการใช้เวลาในการปฏิบัติงาน

9) สภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนโดยเฉพาะในโรงเรียนมัธยมศึกษา

10) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อเลื่อน เงินเดือนประจำปีโดยสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

11) การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานระหว่างผู้ที่ได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น กับผู้ที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน 1 ชั้น

12) การพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูประถมศึกษาในระดับเขตการศึกษาหรือทั้งประเทศ เพื่อหาข้อสรุปและความต้องการ เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาความดีความชอบ และจำแนกตัวแปรตามระดับเงินเดือน วุฒิ และระดับการศึกษา

13) ขวัญของครูในระดับอื่น ๆ นอกเหนือจากระดับประถมศึกษา และพิจารณาถึงตัวแปรอื่น ๆ เช่น ขนาดของโรงเรียน เป็นต้น

14) ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดต่าง ๆ จำแนกตามจังหวัด เขตการศึกษา หรือทั่วประเทศ

15) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดต่าง ๆ ทั้งในระดับจังหวัด เขตการศึกษา หรือทั่วประเทศ

16) ทักษะของบุคคลที่มีส่วนทำให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพ เช่น ศึกษานิเทศก์ เป็นต้น

17) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลทำให้ผู้บริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จในการบริหารงาน

18) กระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาในขอบเขต 4 ชั้นของ Castetter คือ (1) การกำหนดแผนงาน (Plan) (2) การบริหารแผน (Organize) (3) การดำเนินการตามแผน (Operate) (4) การประเมินผล (Evaluation)

19) การพัฒนาระบบประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

20) ทักษะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดอื่น เพื่อเปรียบเทียบและเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการพัฒนาบุคลากรต่อไป

(5) การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ

จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารครูได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรครูให้มีมาตรฐานตามมาตรฐานวิชาชีพครู จึงได้มีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพตลอดจนการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ซึ่งมีข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัยเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ มีดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

1) ควรติดตามผลการดำเนินงานในทุกงาน/โครงการที่มอบหมายให้คุรุสภาจังหวัดดำเนินการ

2) กำหนดนโยบายที่ชัดเจนสำหรับการดำเนินงานของคณะกรรมการคุรุสภาจังหวัดให้เป็นไปตามความเหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากรและงบประมาณ

3) การดำเนินงานด้านวิชาการในส่วนของการพัฒนาครู ควรมีการประสานงานกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู เพื่อดำเนินงานที่สอดคล้อง ประสานสัมพันธ์ และส่งเสริมการดำเนินงานของกันและกันในการออกใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพครู

4) ควรปรับปรุงโครงสร้างให้มีความอิสระ เป็นองค์กรเพื่อ พัทธ์สิทธิ์ของครูไทยโดยแท้จริง และกำหนดบทบาทหน้าที่ให้สอดคล้องกับสถานภาพทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม และวิชาชีพครูในปัจจุบัน

5) ควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาความรู้ ความสามารถ คุณภาพ และประสิทธิภาพของครู ตลอดจนให้ครูได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามสมควร

6) ควรมีการประสานงานกับสถานศึกษา เพื่อยกย่องผู้ประกอบ อาชีพครู ยกย่องมาตรฐานหรือครูดีเด่นในระดับต่าง ๆ โดยให้ได้รับสิทธิพิเศษหรือได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

7) ควรปรับปรุงระบบทะเบียน ประวัติครู ข้อมูลพื้นฐาน สถิติ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับครูให้เป็นระบบ หอมวดมุ่มมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันโดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบ สารสนเทศทางการศึกษาที่เกี่ยวกับครู

8) ควรเป็นศูนย์ประสานระหว่างองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับวิชาชีพ ครูในและต่างประเทศ

9) ควรส่งเสริมศูนย์ สมาคม ชมรมที่เกี่ยวกับวิชาชีพครู และ สนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดกิจกรรมกับการเรียนการสอนของครูและนักเรียน

10) ควรเร่งดำเนินการออกกฎหมายจัดตั้งสถาบันวิชาการ ฝึกอบรม และพัฒนาวิชาชีพครูแห่งประเทศไทย

11) ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพครูและการออก ใบอนุญาตประกอบอาชีพครู ควรรับผลักดันส่งเสริม สนับสนุน หรือมีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง เพื่อรองรับการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

12) การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูควรเน้นเพื่อ วัตถุประสงค์ในการที่จะทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และคุณภาพของ ตนเอง และเพื่อเป็นหลักประกันแก่คนทั่วไปว่า ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูนั้นได้ผ่านการฝึกอบรมมา เป็นอย่างดี

13) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูควรมี 3 ประเภทคือ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูสามัญ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูวิสามัญ ใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพครูกิตติมศักดิ์

ข้อเสนอแนะสำหรับกระทรวงศึกษาธิการ

- 1) ควรเร่งรัดให้ครูสภาได้ทำหน้าที่ในการพัฒนาครูได้อย่างเต็มที่ โดยสนับสนุนทางด้านบุคลากรและงบประมาณเพื่อให้ครูสภาสามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 2) ควรร่วมกับครูสภา ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาครูได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการหาแนวทางหรือมาตรการในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู
- 3) ควรประสานงานกับสถาบันผลิตครู หน่วยงานใช้ครู และหน่วยควบคุมมาตรฐานครูในการส่งเสริมพัฒนาครูประจำการ และควรเร่งดำเนินการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องยอมรับและนำไปใช้เป็นเกณฑ์ในการผลิตครู และการพัฒนาครู
- 4) ควรกำหนดแนวนโยบาย สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูทุกสังกัดได้รวมตัวกันเพื่อจัดตั้งองค์กรตามแบบอย่างสากล
- 5) ควรวางแผนหลัก (Master Plan) เพื่อการฝึกอบรมครูระหว่างประจำการและประสานงานกับสถาบันราชภัฏของกรมการฝึกหัดครูรวมทั้งมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการฝึกอบรมครูอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- 6) ควรจัดสรรงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาวิชาชีพครูให้เพียงพอต่อการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของครูทุกสังกัด เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพในการสอนมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันการผลิตครู

- 1) ควรประสานกับหน่วยงานผู้ใช้ครู จัดฝึกอบรมครูอาจารย์ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อใช้ในการฝึกอบรมบุคลากร หรือเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
- 2) ควรเพิ่มพูนประสิทธิภาพของบุคลากรด้วยการส่งไปอบรม และเชิญผู้เชี่ยวชาญมาแนะนำเป็นครั้งคราว
- 3) ควรจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นเพื่อช่วยให้การพัฒนาและเผยแพร่ระบบสารสนเทศที่เกี่ยวกับการพัฒนาครู

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

- 1) ควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพที่หน่วยงานอื่น ๆ จัดตามความต้องการและความสนใจ
- 2) ควรให้การสนับสนุนส่งเสริมจัดตั้งหน่วยงานเพื่อการอบรมสำหรับครูภายในโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม

3) ควรมีการนิเทศเยี่ยมเยียนครูเพื่อศึกษาสภาพปัญหา
ความต้องการในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1) สภาพความต้องการ และความคาดหวังการจัดตั้งหน่วยงาน
ฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียน
- 2) ปัญหาและวิธีศึกษาความต้องการในการพัฒนาความรู้
ความสามารถของครู
- 3) ปัญหาและรูปแบบการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมครูใน
โรงเรียนมัธยมศึกษา
- 4) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแก่ครูวิชาอาชีพและวิชาสามัญ
เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง
พ.ศ. 2533) และหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.
2533)
- 5) วิเคราะห์รูปแบบการฝึกอบรมครูผู้สอนวิชาสามัญและวิชา
ชีพ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับ
ปรุง พ.ศ. 2533) และหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.
2533)
- 6) ติดตามผลการฝึกอบรมของครูผู้ผ่านหลักสูตรฝึกอบรม
- 7) ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีส่วนส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครู เช่น
นโยบาย ความต้องการ ทศนคติและค่านิยม เพื่อหาสาเหตุและปัญหาที่จะนำมาเป็นแนวทางในการ
แก้ไข และปรับปรุงการพัฒนาวิชาชีพครู
- 8) เปรียบเทียบปัจจัยการพัฒนาวิชาชีพครูในแต่ละกลุ่ม
สถานศึกษา
- 9) เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูในการเข้าร่วม
กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพของหน่วยงานอื่น ๆ
- 10) รูปแบบของการพัฒนาวิชาชีพครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษา
กรมอาชีวศึกษา
- 11) แนวทางการดำเนินงานพัฒนาวิชาชีพครูของครูสภาตาม
บทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.ครู พ.ศ.2488 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 6 พ.ศ.2523
- 12) สภาพปัญหาการดำเนินงานพัฒนาวิชาชีพครูของคณะ
กรรมการครูสภา กรุงเทพมหานคร

13) สภาพการทำงานของคุณในสังกัดต่าง ๆ ในเรื่องของภาระงาน อุปกรณ์การสอน สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ

14) ความคิดเห็นของคุณสังกัดต่าง ๆ ที่มีต่อมาตรการพัฒนา มาตรฐานวิชาชีพครู โดยแยกประเด็นของแต่ละมาตรการให้ได้รายละเอียดเพิ่มเติมมากขึ้น

15) เปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะกรรมการครูสภาจังหวัด และผู้บริหารการศึกษาในส่วนภูมิภาคต่อมาตรการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ

16) เปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะกรรมการครูสภาจังหวัด ต่อมาตรการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูโดยจำแนกตามสังกัด

17) ความคิดเห็นของคุณและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อ แนวทางการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูโดยใช้กลุ่มตัวอย่างครูในสังกัดต่าง ๆ หรือทั่วประเทศ

18) ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อใบประกอบวิชาชีพครู ในเขตการศึกษาอื่น ๆ หรือสังกัดอื่น ๆ หรือทั่วประเทศ ตลอดจนจำแนกตามอายุราชการ วุฒิการศึกษา เป็นต้น

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) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นการศึกษาระดับประถมศึกษาสูงสุด (ร้อยละ 79.37) รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษา (ร้อยละ 30.16) และอาชีวศึกษา (ร้อยละ 17.06) โดยกลุ่มตัวอย่างจากการศึกษานอกโรงเรียน มีการวิจัยน้อยที่สุด (ร้อยละ 2.78) วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในผลงานวิจัย ส่วนใหญ่ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย รองลงมาคือ การสุ่มแบบหลายชั้นตอน การสุ่มแบบแบ่งชั้น และการศึกษาจากประชากรทั้งหมด ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยเฉลี่ย 746 คน โดยมีค่ามัธยฐาน 326 คน

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่ใช้แบบสอบถาม (ร้อยละ 88.49) รองลงมาคือแบบสัมภาษณ์และแบบทดสอบ จำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 9.92) และเครื่องมือชนิดอื่น ๆ งานวิจัยแต่ละเรื่องมีการใช้เครื่องมือมากกว่า 1 ชนิด เพื่อให้เหมาะสมกับตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่ ผู้วิจัยจะสร้างเครื่องมือขึ้นเอง (ร้อยละ 93.25) มีบางส่วนที่ปรับหรือพัฒนาเครื่องมือที่มีอยู่เดิม และนำเครื่องมือที่มีอยู่เดิมมาใช้ ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 60.32 จะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า รองลงมาคือ แบบตรวจสอบรายการ แบบปลายเปิด และแบบเลือกตอบ โดยงานวิจัยมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทั้งความตรงตามเนื้อหา ความเที่ยง และการวิเคราะห์รายข้อ โดยการหาความยากและอำนาจจำแนกตามลักษณะของเครื่องมือ แต่ก็ม้งานวิจัยที่ไม่มีการระบุวิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ (ร้อยละ 38.49) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยที่ศึกษา ส่วนใหญ่ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง (ร้อยละ 32.54) รองลงมาคือ การส่งทางไปรษณีย์ (ร้อยละ 31.35)

4) วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยที่ศึกษานั้น แต่ละเรื่อง มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สถิติหลายค่า โดยมีการใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุด (ร้อยละ 70.24) รองลงมา ได้แก่ การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ (ร้อยละ 68.25) การทดสอบที (ร้อยละ 33.73) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ร้อยละ 20.24) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ร้อยละ 7.14) และการทดสอบอื่นๆตามความเหมาะสมของการศึกษานั้นๆ นอกจากนั้นยังมีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) (ร้อยละ 10.32)

5.1.2 สรุปผลการวิจัยจากการสังเคราะห์ผลงานวิจัย

ก. สภาพปัญหาและความต้องการของครู

1) ด้านสมรรถภาพในการทำงานของครู

1.1) ครูมีปัญหาและความต้องการในการแก้ปัญหาสมรรถภาพในการทำงานเรื่องการใช้หลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อในการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลนักเรียน และการทำผลงานทางวิชาการโดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก 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 ใบบงานและของตัวอย่าง

4.3) สนใจและจัดอบรมเกี่ยวกับการวัดผลในโรงเรียน ให้ฝ่ายวัดผล ช่วยเหลือแนะนำแก้ปัญหาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน เขตการศึกษา และให้กรมวิชาการจัดอบรมครูทำข้อสอบมาตรฐานและทำคลังข้อสอบ จัดหาเอกสารการวัดและ ประเมินผลแก่ครูอย่างทั่วถึง ตลอดจนในกรมฝึกหัดครูและมหาวิทยาลัยเน้นการสอนวิชาการวัด และประเมินผลในโรงเรียน

4.4) ช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านรูปแบบ วิธีการของ การทำผลงานวิชาการ 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 เห็นว่าครูควรมีการศึกษาขั้นคว่ำ 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) ครูผู้มีสุขภาพดีทั้งทางกายและจิตใจในทุก 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) การบริหารงานบุคคลากรที่ปฏิบัติมากที่สุดในโรงเรียนคือ 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 ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในผลงานวิจัยการพัฒนาราชการครู

1) วัตถุประสงค์การวิจัยของงานวิจัยการพัฒนาราชการครู 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

จากผลการสังเคราะห์ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาราชการครูตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยดังนี้

5.2.2.1 สภาพปัญหาและความต้องการของครู

1) สภาพปัญหาและความต้องการของครูจากผลการวิจัยสอดคล้องกับวรรณคดีที่เกี่ยวข้องคือ ครูมีปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเองทุกเรื่อง โดยเฉพาะ

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

2) ศูนย์วิชาการของกลุ่มโรงเรียนเป็นที่ครูต้องการรับบริการใน ระดับมาก แต่ครูดูแลศูนย์วิชาการมีปัญหาด้านการบริการ 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 ซึ่งโดยภาพรวมแล้วทั้งครูและผู้บริหารโรงเรียน ต้องการความช่วยเหลือด้านการนิเทศจากหน่วยบริหารการศึกษา นอกจากนี้ครูยังต้องการให้ ผู้บริหาร/หน่วยบริหารการศึกษาเพิ่มโครงการพัฒนาบุคลากรที่จัดให้ตรงกับความต้องการของครู โดยแท้จริง และต้องการให้ส่งเสริมการผลิตสื่อ การวัดผลในโรงเรียน การทำผลงานทางวิชาการซึ่ง สอดคล้องกับเรื่องความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานของครู

6) ในด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมแล้วมีปัญหาในระดับ ปานกลาง แต่สิ่งที่ผู้บริหารและครูต้องการคือ นโยบาย หลักเกณฑ์ ขั้นตอนในการพิจารณา ตลอดจน คุณลักษณะของผู้ที่สมควรได้ความดีความชอบที่ชัดเจนและยุติธรรม ซึ่งการที่ขาดเกณฑ์ การพิจารณาความดีความชอบที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปของบุคลากรในสถานศึกษาจะส่งผลให้ การพิจารณาผลทำลายขวัญและกำลังใจของครูบางส่วนได้

5.2.2.2 ลักษณะของครูที่ดี

1) ครูยังขาดการศึกษาค้นคว้าและพัฒนางานทางวิชาการ ด้าน ประสบการณ์วิชาชีพ การทำผลงานวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัย ซึ่งจะต้องย้อนกลับไปดู หลักสูตรการผลิตครูว่าคงจะจัดประสบการณ์วิชาชีพให้กับครูยังไม่เพียงพอ และไม่ได้บรรจุวิชา การวิจัยให้เป็นวิชาบังคับในระดับปริญญาตรี

2) ในการบริหารงานโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงาน วิชาการ ผู้บริหารจะดำเนินการด้วยตนเองเกือบทุกขั้นตอน ยกเว้นการกำหนดกิจกรรมการ ดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับการทบทวนวรรณคดีที่ว่า ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน น้อย ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการทำงานของครูที่มีไม่มากนัก

3) จากผลการวิจัยที่พบว่า เจตคติและคุณธรรมเป็นปัจจัยสำคัญต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของครู แต่กลับปรากฏว่าครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเพียงปานกลาง โดยสิ่งที่ครูเห็นว่ามีส่วนต่อเจตคติในการปฏิบัติงาน คือ การได้รับความดีความชอบต่อการปฏิบัติงานซึ่งเป็นรางวัลภายนอก และการได้รับคำชมเชยซึ่งเป็นรางวัล ภายใน ซึ่ง Ellis (cited in Latham, 1998 : 82) ได้สรุปจากงานวิจัยว่า รางวัลภายในมี ความสำคัญต่อแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานของครูมากกว่ารางวัลภายนอก และ รางวัลภายในนี้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสามารถสร้างได้โดยไม่จำกัด ไม่เหมือนกับรางวัลภายนอกซึ่งมีให้ ได้จำกัด ส่วนในด้านการทำผิดกรณีทางวินัยของข้าราชการครูนั้น ผู้บริหารได้ป้องกันโดยการใช้วิธี การให้ความรู้แก่ครูอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งครูส่วนใหญ่อาจยังไม่มีความรู้เรื่องจรรยา วิชาชีพครูและวินัยของครูเพียงพอ

4) จากการวิจัยพบว่าคุณลักษณะด้านความขยัน มีระเบียบ อดทน และมีน้ำใจ ทำให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ครูและผู้บริหารเห็นว่ามี ความจำเป็น จะต้องพัฒนาด้านความขยันและความประหยัดของครูในระดับมาก ซึ่งข้อมูลนี้สนับสนุน

ปรากฏการณ์ที่ครูจำนวนมากมีหนี้สินอันอาจเกิดมาจากการขาดความขยันและความประหยัดในการดำเนินชีวิต

5.2.2.3 วิธีการพัฒนาครู

1) การชมโทรทัศน์เป็นวิธีที่ครูใช้ในการพัฒนาตนเองเป็นอันดับแรก ซึ่งในปัจจุบันนี้รายการโทรทัศน์ที่จัดเพื่อการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องยังไม่มี ส่วนการใช้เอกสารทางวิชาการเป็นวิธีการพัฒนาตนเองของครูอยู่ในระดับท้ายๆ คงเนื่องมาจากโรงเรียนมีเอกสารเหล่านี้น้อย

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 การใช้สื่อใหม่ๆ 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

บรรณานุกรม

- กองบรรณาธิการ. (2534). วินัยข้าราชการครู. วารสารข้าราชการครู. 11(3) : 16-19.
- โกวิท สุรัสวดี. (2535). ฝันที่จะนำครูให้ถึงดวงดาว. วิทยจารย์. 90 (4) : 5-9.
- โกสินทร์ วรเศรษฐสิงห์. (2535). งานบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการ.
วารสารข้าราชการครู. 12(5) : 24-26.
- ครูสภา, กระทรวงศึกษาธิการ. (2539). ระเบียบครูสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ.2539.
(เอกสารอัดสำเนา).
- จรรยา มิสินทร์ และคณะ. (2535). ทิศทางสู่ความสำเร็จของแผนพัฒนาวิชาชีพครูของครูสภา.
วิทยจารย์. 90 (9) : 8-18.
- เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใหม่. (2542). การรับรองมาตรฐานการสอนของครู (การประกัน
คุณภาพครู). วารสารข้าราชการครู. 19 (3) : 40-44.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2538). ครูและอาชีพครู. สารพัฒนาหลักสูตร. 14(121) :
70-78.
- ชูชาติ ลิปสุวรรณ์โชติ. (2533). สภาพและความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนา
บุคลากรในโรงเรียนของมูลนิธิกราดล คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์ รอดพันธุ์. (2542). ครูกับการพัฒนาตนเอง. วารสารข้าราชการครู. 19(3) :
37-39.
- ดิเรก พรสีมาและคณะ. (2541). รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาวิชาชีพครู เสนอสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. มปท.
- เดชา ศรีตระกูล. (2534). การเขียนตำราเพื่อผลงานทางวิชาการ. วารสารข้าราชการครู.
12(5) : 18-25.
- ทองพูล บุญอึ้ง. (2535). การเตรียมตัวสร้างและพัฒนาความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญ.
วารสารข้าราชการครู. 12(5) : 10-15.
- ทิวา อ่อนนุช. (2537). ความต้องการการพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครู อาจารย์
ประเภทวิชาคหกรรม วิทยาลัยอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ธีรนนท์ ไกรนิธิสม. (2542). แนวพระราชดำริเรื่อง “ความเป็นครูของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว”. วารสารข้าราชการครู. 19(4) : 2-6.

- นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช. (2541). *การสังเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษา ด้วยการวิเคราะห์อภิมาน และการวิเคราะห์เนื้อหา*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ และทำปกเจริญผล.
- นฤมล บุณนิม. (2542). การพัฒนาครูในภาวะการทำงานปกติ. *วิทยาจารย์*. 98(8) : 13-14.
- ปทีป เมธาคุณวุฒิ, อุทุมพร จามรมาน, ชุมพร ยลกิตติกุล และสุวิมล ว่องวานิช, (2532). รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศ วะสี. (2538). *แต่ครู กัลยาณมิตรของสังคม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เรือนแก้ว การพิมพ์.
- _____. (2539). *ปฏิรูปการศึกษาไทย : การยกเครื่องทางปัญญา*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- _____. (2540). *การศึกษา : การพัฒนาที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ประสาร มลากุล ณ อยุธยา และคณะ. (2530). *การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูให้มีสมรรถภาพที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- พรนิภา ลิ้มปวยอม. (2542). การพัฒนาครูภายใต้วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร. *วารสารข้าราชการครู*. 19(2) : 7-9.
- พลสัมพันธ์ โพธิ์ศรีทอง. (2535). รูปแบบและกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูประจำการที่มุ่งให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน. *วารสารการศึกษาแห่งชาติ*. 26(4) : 28-42.
- พลสัมพันธ์ โพธิ์ศรีทอง. (2542). ครูจะปฏิรูปการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางให้สำเร็จได้อย่างไร. *วารสารข้าราชการครู*. 19(3) : 10-17.
- พิชัย ไชยสงคราม. (2542). *ความเป็นครู : Self-actualization for Teacher*. โครงการตำราวิชาการราชภัฏเฉลิมพระเกียรติ เนื่องในวโรกาสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเจริญพระชนมพรรษาครบ 6 รอบ. อุบลราชธานี : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- มนตรี จุฬาววัฒนพล. (2542). ครูแนวไทยนำ. *ครูสาร*. 2(3) : 50-54.
- มนตรี อื้อเทียน. (2531). สภาพการผลิตและการใช้ครู. ใน *ทิศทางใหม่ของครุศึกษาไทย*. หน้า 119-145. พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (บรรณาธิการ). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่ง แก้วแดง. (2540). *ปฏิวัติการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน.
- _____. (2541). *ปฏิวัติการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน.

- วิชัย ตันศิริ. (2534). ข้อคิดในเรื่องปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการครูจากการไปศึกษาดูงานต่างประเทศ. วารสารข้าราชการครู. 12(1) : 2-4. *
- _____. (2535). การปฏิรูประบบข้าราชการ. วารสารข้าราชการครู. 12(2) : 2-5.
- วิชาชีพครู, กอง. เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. (2538). เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ.2537. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2539). การวิจัยปฏิบัติการ : ผลงานวิชาการสำหรับครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- วีระ บำรุงรักษ์. (2536). การพัฒนาครูด้วยกระบวนการอาร์แอนด์ดี. วารสารข้าราชการครู. 13(6) : 8-13.
- ศักดิ์กรินทร์ สุวรรณโรจน์. (2542). การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครูสู่ ค.ศ.2000. วารสารข้าราชการครู. 19(3) : 18-25.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2538). แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2539-2550. (อัดสำเนา).
- สังัด อุทรานันท์. (2530). การนิเทศการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- สมคิด ชุนทองนุ้ม. (2533). ครูกับการพัฒนาตนเอง. วิทยาจารย์. 88(7) : 28-30.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2537). รายงานการวิจัย การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานการสอน. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สวัสดิ์ นิเทศวรวิทย์. (2527). บทบาทของการศึกษากับการพัฒนาชนบท. ใน การสัมมนาเรื่องการศึกษาเพื่อพัฒนาชนบท. หน้า 1-11. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. บรรณาธิการ. ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์และคณะ. (2541). สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2538). สารสนเทศข่าวทางการศึกษาปี 2535-2538. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2540). รายงานการวิจัยฉบับย่อ : ด้านการบริหารงานบุคลากรสำหรับข้าราชการครู ปี 2540. เอกสารทางวิชาการอันดับที่ 4/2540. กรุงเทพฯ : ส่วนวิจัยและพัฒนา, สำนักงาน ก.ค.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *นโยบายการพัฒนาข้าราชการครู*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สิริพร บุญญานันต์. (2538). การประชุมนานาชาติเรื่องความร่วมมือเพื่อการพัฒนาครูสำหรับภูมิภาคเอเชียยุคใหม่. *วารสารการศึกษาแห่งชาติ*. 30(1) : 43-53.
- สุจิตรา พัฒนะภูมิ. (2542). แนวคิดการประกันคุณภาพครู. *วารสารข้าราชการครู*. 19(4) : 7-11.
- สุพล วงสินธุ์. (2534). คุณธรรมสำหรับพัฒนาวิชาชีพครู. *วิทยาจารย์*. 89(8) : 18-20.
- โสภณ ตาแก้ว. (2536). การบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรเพื่อการเรียนการสอนวิชาชีพ. *วารสารการศึกษาแห่งชาติ*. 27(2) : 36-44.
- อารี สันหลวี. (2532). ทิศทางใหม่ของหลักสูตรและการสอนครูศึกษา. ใน *ทิศทางใหม่ของครูศึกษาไทย*. หน้า 146-150. พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. บรรณาธิการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อำนาจ เดชชัยศรี. (2542). การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา. *วารสารข้าราชการครู*. 19(4) : 12-18.
- อุทุมพร จามรمان. (2527). การสังเคราะห์งานวิจัย : เชิงปริมาณ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2531). การสังเคราะห์งานวิจัย : เชิงปริมาณเน้นวิธีวิเคราะห์เมตต้า (A Meta Analysis) เล่ม 6. กรุงเทพฯ : ฟีนีქซ์พับลิชชิง.
- _____. (2537). *การวิจัยของครู*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกศักดิ์ คงตระกูล. (2535). *วินัยข้าราชการครู*. *วารสารข้าราชการครู*. 12(3) : 41-43.
- Black, Alison and Linda Davern. (1998). When a Preservice Teacher Meets the Classroom Team. *Educational Leadership*. 55(5) : 52-54.
- Crowther, Sandec. (1998). Secrets of Staff Development Support. *Educational Leadership*. 55(5) : 75-76.
- Hargreaves, David H. (1993). A Common-sense Model of the Professional Development of Teachers. in *Reconstructing Teacher Education : Teacher Development*. pp.86-92. Edited by John Elliott. London : The Falmer Press.
- Lakerveld, Japp van, and Peter Nentwig. (1996). School-Based Inservice Education. *Educational Leadership*. 53(6) : 68-71.

- Latham, Andrew S. (1998). Teacher Satisfaction. **Educational Leadership**. 55(5) : 82-83.
- Rigden, Diana Wylie. (1997). What Teachers Think of Teacher Education. **The Education Digest**. 63(1) : 51-53.
- Weaver II, Richard L. (1993). What Makes a Teacher Dynamic. **The Education Digest**. 58(9) : 31-33.
- Yantis, John. (1996). Get Staff Involved in Community Relations. **The Education Digest**. 61(5) : 52-55.

บรรณานุกรมรายงานการวิจัยที่นำมาสังเคราะห์

- กรณีการ์ บาร์มี. (2539). ความต้องการการพัฒนาสมรรถภาพในกรปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาออกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ในกรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรองทอง ตริอาภรณ์. (2540). การพัฒนาการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง กำหนดการเชิงเส้นโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ในกรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2532). การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูให้มีสมรรถภาพที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา. วารสารการวิจัยทางการศึกษา, 19 (2), เม.ย.-มิ.ย.
- กฤษณา ประชากุล. (2537). การสร้างชุดฝึกอบรมเรื่อง “การเลือกสื่อการเรียนการสอน” สำหรับครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กวี มาลีทิพย์วรรณ. (2540). การศึกษาการปฏิบัติงานของครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กองมาตรฐานตำแหน่งที่ 1 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2536). การศึกษาเกณฑ์มาตรฐานอัตราค่าจ้างข้าราชการครู ของสถานศึกษา สังกัดสพช..
- กองวิชาการบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ. (2524). การศึกษาแนวทางการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมของข้าราชการครู. กระทรวงศึกษาธิการ.
- กองวิชาการบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ. (2541). รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาวิสัย และจริยธรรมของข้าราชการครู. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กิตติคุณ รุ่งเรือง. (2537). การสร้างประมวลการสอนวัฒนธรรมพื้นบ้านสำหรับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดกาญจนบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กุลญา คชสิทธิ์. (2539). ความต้องการความรู้ ทักษะและการใช้เครื่องมือเกษตรและความสามารถในการจัดการเรียนการสอนวิชาเกษตรระดับประถมศึกษาปีที่ 5 และ 6 ของครูอาจารย์ผู้สอนวิชาการงานและพื้นฐานอาชีพ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- กุลศ กุลแกม. (2528). ความต้องการในการพัฒนาครูกรมสามัญศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง. วารสารการวิจัยทางการศึกษา, 15 (3), ก.ค.-ก.ย.
- เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตน. (2537). ความคิดเห็นของข้าราชการครูในเขตการศึกษา 6 ต่อการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกศธิดา เขียวสะอาด. (2539). การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานพัฒนาวิชาชีพครูของคณะกรรมการครูสภาจังหวัด. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกษม ฟุ้งกิตติกุล. (2538). พฤติกรรมกรณีพิเศษของครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภายใต้โครงการนิเทศสัมพันธ์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- แกมवास ดรุณเดช. (2539). ความต้องการของครูในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ขจรจิต ไหลสกุล. (2539). การศึกษาการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอนในการพัฒนาหลักสูตรระดับท้องถิ่นของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิษฐา โสภานนท์. (2538). ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรกรรม กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ขรรค์ชัย อ่อนมี. (2538). การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 7. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เขียน จงฤทธิพร. (2525). ความต้องการในการนิเทศการสอนนิสิตวิทยาศาสตร์ของครูวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 5. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คำพัน กำมุขไซ. ม.ป.ป. การพัฒนาชุดฝึกอบรมด้วยตนเองเพื่อพัฒนามโนทัศน์ด้านการสอนของครูประถมศึกษาในโรงเรียนกัณฑ์ดาร : การศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดบุรีรัมย์. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- งามนิจ จันทร. (2536). สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ในศูนย์พัฒนาการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- งามนิต อ่อนมี. (2536). การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จตุภูมิ แจ่มหม้อ. (2537). *การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- จริยา จิตตะยโสธร. (2535). *การศึกษาสมรรถภาพด้านคุณลักษณะและเจตคติของครู ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- จริยาภรณ์ สกุลพราหมณ์. (2539). *การศึกษาการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู อนุบาลที่ใช้แนวการสอนภาษาแบบธรรมชาติ : กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงาน การศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- จักขาศุวี ชูศรี. (2539). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการจัดตั้งศูนย์สื่อการสอนจาก งานห้องสมุดและงานโสตทัศนศึกษากลุ่มโรงเรียน กรมสามัญศึกษาใน กรุงเทพมหานคร กลุ่มที่ 4. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- จักรพงษ์ ทับขวา. (2532). *รายงานการวิจัยเรื่อง บทบาทในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 9 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูอาจารย์. ในเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การวิจัยทางการศึกษา และการวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 6. จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ ฯ : เจริญผล.*
- จารุชา ตระกูลดิษฐ์. (2535). *รูปแบบการฝึกอบรมปฐมนิเทศครู-อาจารย์เกษตรบรรจุใหม่ สังกัดกรมสามัญศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- จิรพงษ์ ยองเพชร. (2538). *การใช้สื่อมวลชนในการเรียนการสอนสังคมศึกษาของอาจารย์ สังคมศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- เจิม สืบขจร. (2526). *ปัญหาการบริหารงานวิชาการตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 ของโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ฉลาด จันทรมบัติ. ม.ป.ป. *การศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูผู้สอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบ เบ็ดเสร็จระดับที่ 4 หมวดีวิชาสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตในจังหวัดมหาสารคาม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.*
- ฉวีวรรณ สฤทธิกุล. (2532). *รายงานการวิจัยเรื่อง การสำรวจทัศนคติของอาจารย์ในโรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาที่มีต่อนักศึกษาฝึกสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ในเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การวิจัยทางการศึกษา และการวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 6. จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ ฯ : เจริญผล.*

- เฉลิมฤทธิ์ แก้วลิ้มมา. (2535). การศึกษากระบวนการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถภาพครู
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชมพูนุท ธรรมโสภณ. (2538). การพัฒนาเกณฑ์การประเมินการนิเทศภายในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชมพูนุช บัวบังศรี. (2535). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พณิชยกรรม
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ชวน เฉลิมโถม. (2537). การศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษา
อำเภอดีเด่น ปีพ.ศ. 2535 ในเขตการศึกษา 6. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ชัยพงษ์ สุวรรณรักษ์. (2526). ความต้องการความช่วยเหลือของผู้บริหารและครูโรงเรียน
ประถมศึกษา จากผู้นิเทศ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์.
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ชัยมงคล บัวช่วย. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองกับลักษณะ
มุ่งอนาคตของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัด
ขอนแก่น. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชำนาญ สอนชื่อ. (2534). วิธีการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร
ในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ชิต บุตรนาค. (2537). ความต้องการการฝึกอบรมของครู-อาจารย์วิชาช่างไฟฟ้ากำลัง
ในวิทยาลัยเทคนิค. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง.
- ชีรวัดณ์ นิจนตร และคณะ. (2536). การฝึกอบรมครูในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2535 -
2544). วารสารการวิจัยทางการศึกษา, 23 (4), 76-83.
- ชูชัย ประดับสุข. (2537). การจัดการนิเทศการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วม
โครงการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สุรินทร์. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชาว์ พูลนาม. (2533). ความต้องการความรู้ทางการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เพชรบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- เชิญ วีระฉายา. (2526). รายงานการวิจัยเรื่อง ตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพผู้บริหารการศึกษาในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือ. ในเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การวิจัยทางการศึกษา และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 3. จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- ไชยวัฒน์ ชูมาเสียง. (2539). การพัฒนาคู่มือครูวิชาภาษาไทย ท.605 เรื่องการเขียนโดยใช้ทักษะกระบวนการ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณรงค์ สรรพศรี. (2532). การพัฒนาชุดฝึกอบรมการนิเทศแบบคลินิก ด้วยกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ สำหรับครูระดับประถมศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงสมร กลิ่นเจริญ. (2536). การศึกษาสภาพการใช้ ความต้องการ และปัญหาการใช้สื่อการเรียนการสอน ของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ดิเรก คชชะ. (2535). ความต้องการการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ดิเรก พรสีมา และคณะ. (2541). รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาวิชาชีพครู. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- ไตรวุฒิ ต้นประคองสุข. (2539). สภาพปัญหาและความต้องการการนิเทศของครูพลศึกษา ในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีป วงศ์ชาติกุล. (2538). ความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมของครูเกษตร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ทศพล อีชะพร. (2533). การประเมินความต้องการบริการสนับสนุนทางวิชาการสำหรับ การวิจัยในชั้นเรียนของครูเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทองสุข รวยสูงเนิน. (2539). การใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู ในจังหวัดศรีสะเกษ. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ.

- ทัศนีย์ ศุภเมธี. (2528). รายงานการวิจัยเรื่อง ตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของการอบรมครูประจำการโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนการประถมศึกษาในวิทยาลัยครูกลุ่มนครหลวง. ในเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การวิจัยทางการศึกษา และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 4. จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ ฯ : เจริญผล.
- ทิวา อ่อนนุช. (2537). ความต้องการการพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครู-อาจารย์ประเภทวิชาคหกรรม วิทยาลัยอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ทูน ภาชีธรรม. (2539). การศึกษาการสอนภาษาไทยของครูภาษาไทยดีเด่นในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทอดศักดิ์ บังตรีสรณ์. (2528). รายงานการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจำการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ในเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การวิจัยทางการศึกษา และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 4. จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ ฯ : เจริญผล.
- ธวัชชัย พิงธรรม. (2537). ผลของ “โครงการอบรมครูแนะแนวในการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธวัชชัย รัตตัญญู. (2530). รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา. ในเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการเรื่อง การวิจัยทางการศึกษา และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 5. จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ ฯ : เจริญผล.
- ธานินทร์ สังข์น้อย. (2536). ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อเจตคติในการปฏิบัติงานโครงการอาชีวศึกษาเพื่อแก้ปัญหาความยากจนในชนบทของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีรชัย พรหมบุตร. (2538). การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน และครู-อาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ และ ทัศนีย์ ศุภเมธี. (2528). รายงานการวิจัยเรื่อง ตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของการอบรมครูประจำการ โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพผู้บริหารการศึกษาในวิทยาลัยครู. ในเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง

- การวิจัยทางการศึกษา และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 4. จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ : เจริญผล. นพมาศ วงศ์โสภ. (2524). *ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 8. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- นภัสวรรณ ทศนาญชลี. (2540). *ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- นภาพร สิงห์ทนต์. (2531). *การพัฒนาชุดการสอนรายบุคคลเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพทางการวิจัยสำหรับครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.*
- นภาพร สิงห์วัด และคณะ. (2536). *รายงานการวิจัยเรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารการฝึกอบรมครูประจำการ. ในเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การวิจัยทางการศึกษา และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 8. จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ : เจริญผล.*
- นรินทร์ อามาศย์. (2538). *แนวทางพัฒนาการฝึกอบรมข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- นวลจิตต์ เขาวีรดิพงษ์. (2535). *การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นทักษะปฏิบัติสำหรับครูวิชาอาชีพ. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- นัยนา ชุมทรัพย์. ม.ป.ป. *แนวทางพัฒนาคุณลักษณะครูเทศบาล เขตการศึกษา 11. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- นิตยา กลมกลิ้ง. (2533). *การศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กรมอาชีวศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.*
- นิตรา สมสวัสดิ์. (2528). *รายงานการวิจัยเรื่อง สภาพการทำงานและความต้องการของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดขอนแก่น. ในเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการเรื่อง การวิจัยทางการศึกษา และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 4. จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ : เจริญผล.*
- นิรมล ธรรมอุปกรณ์. (2540). *การพัฒนาครูอาจารย์ด้านคอมพิวเตอร์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- นิโรจน์ ไทยทอง. (2535). *แนวทางพัฒนาบุคลากรสาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษา ในวิทยาลัยครู. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.*

- นิเวศน์ เกิดประชาญ์. (2539). *การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิศา ชูโต. (2534). *ลักษณะนิสัยการอ่านของครู*. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิสรา ขอจิตต์เมตต์. (2539). *การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมครูประจำการเพื่อสอนนักเรียน ชั้นประถมศึกษาที่มีสมาธิบกพร่องและมีพฤติกรรมไม่อยู่นิ่ง*. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นীরทัศน์ รัชตากร. (2539). *การศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศของครูผู้นิเทศ สังกัดกรมสามัญศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บรรจบ นิลโกศล. (2539). *ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยเกษตรกรรมในภาคใต้*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- บรรดล เมืองโคตร. (2540). *ความต้องการการนิเทศการศึกษาของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดมุกดาหาร*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บำรุง ใหญ่สูงเนิน. (2537). *การพัฒนาชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อเสริมความรู้เกี่ยวกับการสอนทักษะการคิดวิเคราะห์วิจารณ์ของครูประถมศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญช่วย จินดาประพันธ์. (2525). *ปัญหาและความต้องการในด้านการเรียนการสอนวิชาอุตสาหกรรมศิลป์ ระดับ ปกศ.ชั้นสูงของนักศึกษา อาจารย์ และผู้บริหารในวิทยาลัยครู*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- บุญเรือง พรมลสิทธิ์. (2540). *การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญเลิศ เทพแก้ว. (2536). *ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการที่มีต่อแนวทางการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- บุญเลี้ยง ทุมคำ. ม.ป.ป. *การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญส่ง แก้วรากมุข. (2536). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการอ่านหนังสือพิมพ์รายวันกับการนำเอาเนื้อหาสาระของหนังสือพิมพ์มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- บุญส่ง ชีวจินตน์. (2538). *การศึกษาความต้องการพัฒนาครูช่างอุตสาหกรรมสาขาช่างยนต์ของครู และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.*
- บุญสม ทับสาย. (2538). *การศึกษาการดำเนินงานการประเมินงานวิชาการด้วยตนเอง ในโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตร สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- บุปผา บุญอนันต์. (2528). *รายงานการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นและความต้องการของผู้บริหารครูวิชาการกลุ่มและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง ที่มีต่อการอบรมครูประจำการด้านวิชาการ. ในเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การวิจัยทางการศึกษา และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 4. จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ : เจริญผล.*
- บุรินทร์ ทองแป้น และอุบลวรรณ ทองแป้น. (2532). *รายงานการวิจัยเรื่อง สถานภาพในการประกอบอาชีพครูจังหวัดสุรินทร์. ในเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การวิจัยทางการศึกษา และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 6. จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ : เจริญผล.*
- บุรพาทิต พลอยสุวรรณ. (2539). *การวิเคราะห์ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ปริญญาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ปทีป เมธาคุณวุฒิ, อุทุมพร จามรมาน, ชุมพร ยลกิตติกุล และสุวิมล วิรัชชัย. (2532). *รายงานผลการวิจัยเรื่อง การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ประจวบ อมะลัษเฐียร. (2535). *การพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ประเทือง สภาพัถกร. (2540). *การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ประไพ สิทธิเลิศ. (2536). *รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศของกรมการฝึกหัดครู. ในเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การวิจัยทางการศึกษา และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 8. จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ : เจริญผล.*

- ประภาพรณัฒน์ ชันชัย. (2538). การศึกษาความต้องการด้านการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประเมิน บุษุณเสนา. (2538). การเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศการศึกษาของครูระหว่างโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกับต่ำในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประยงค์ ทองสุข. (2539). ความต้องการนิเทศการสอนของอาจารย์ที่สอนวิชาชีพในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ประยูร อาษานาม และสุลัดดา ลอยฟ้า. (2528). รายงานการวิจัยเรื่อง สมรรถภาพของครูคณิตศาสตร์ในระดับประถมศึกษา. ในเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การวิจัยทางการศึกษา และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 4. จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- ประวัติ เอรารรณัฒน์ และคณะ. (2541). การศึกษารูปแบบการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน : การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตในการป้องกันโรคเอดส์. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- ประสงศ์ พิมล. (2529). การศึกษาปัญหาการผลิตและการใช้สื่อการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ประสิทธิ์ แก้วสมศรี. (2534). รายงานการวิจัยเรื่อง ระดับขวัญของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. ในเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การวิจัยทางการศึกษา และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 7. จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- ปราณี สารจิตต์. (2537). การพัฒนาชุดการศึกษาด้วยตนเองเรื่องการจัดการในชั้นเรียนสำหรับครูอนุบาล สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริญญา ฅวันจันทร์. (2535). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ปริญดา พัฒนขจร. (2533). การศึกษาปัญหา และความต้องการของผู้บริหารและครูในการจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสตูล. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- ปรีชา สามัคคี. (2530). สภาพการปฏิบัติจริง ปัญหาและความต้องการของครูสังคมศึกษา ในการวัดและประเมินผลโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตการศึกษา 3. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปัญญา ทองคำสุข. (2537). การปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการรักษาวินัย ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปาริชาติ วรมิตร. (2538). การศึกษาความต้องการการนิเทศการสอนของครูศิลปศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เปรมกมล ศรีธรรมมา. (2536). สภาพและปัญหาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงษ์ศักดิ์ โกมลเสน. (2537). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู- อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พนมพร ศิริภาพร. (2537). ผลของโครงการประสบการณ์เกี่ยวกับอาหารที่มีต่อพฤติกรรม ในการรับประทานอาหารของเด็กวัยอนุบาล. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนาลัย อยู่สำราญ. (2535). ตัวแปรทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรม ทางการสอนของผู้สอนวิชาสังคมศึกษาในเขตการศึกษา 1. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พรพรรณ อินทรประเสริฐ. (2537). การศึกษาความต้องการการนิเทศการสอนของครูผู้สอน วิชาอาชีพ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ บริเวณชายฝั่ง ตะวันออก. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณทิพย์ ธัญญาเศรษฐ์. (2538). ความต้องการใช้สื่อทัศนูปกรณ์เป็นสื่อการสอน คหกรรมศาสตร์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- พรลณี ชัยรัตน์. (2538). การศึกษาองค์ประกอบของเกณฑ์สมรรถภาพทางวิชาชีพของ ผู้สอนแขนงวิชาคหกรรมธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พรศรี หมูสง. (2538). การศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครูของครู และผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- พล บุญอยู่. (2537). *การศึกษาพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พชันี เดชประเสริฐ. (2533). *แนวทางการพัฒนาครูประจำการของกรมการฝึกหัดครู*. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัฒน์ อุตตโมบล. (2531). *การวิจัยการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การดำเนินการด้านวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกทางพลศึกษา ตามหลักสูตรในโรงเรียนระดับประถมศึกษา*. ฝ่ายส่งเสริมพลศึกษา กองส่งเสริมพลศึกษาและสุขภาพ.
- พิงพร ศรีแก้ว. (2528). *รายงานการวิจัยเรื่อง การประเมินและเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานด้านวิชาการของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพะเยา*. ในเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง *การวิจัยทางการศึกษา และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 4*. จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ ฯ : เจริญผล.
- พิชัย แก้วคำดี. (2537). *การดำเนินงานตามมาตรฐานการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี*. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิศิษฐ์ ตัณฑวณิช. (2533). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมทักษะด้านการสอนเฉพาะด้านสำหรับครูประจำการ*. กรุงเทพฯ ฯ : กรมการฝึกหัดครู.
- พุดมพิงศ์ พัวตนะ. (2541). *การสร้างแบบประเมินคุณภาพการสอนวิชาพลศึกษาของครูพลศึกษาตามการรับรู้ของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เพ็ญศิริ จารุจินดา. (2539). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการนิเทศของครูผู้นิเทศในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ พลเสน. (2538). *การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถภาพของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สุขศรีงาม. (2540). *รายงานการวิจัย การศึกษาความต้องการเพิ่มสมรรถภาพการสอนของครูวิทยาศาสตร์ที่มีเพศ ประสบการณ์ ในการสอนวิชาวิทยาศาสตร์และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ที่สอนต่างกัน*. มหาสารคาม : คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไพศาล นาลินธมากร. (2531). *ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดอุบลราชธานี*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ภรณี มนูญพร. (2539). รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการพัฒนานาวิชาชีพของครู-อาจารย์ คหกรรมศาสตร์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา. ในเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การวิจัยทางการศึกษาและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 8. จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- ภัทรภาพร ศิริโกคา. (2534). กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด ในเขตการศึกษา 2. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ภาคภูมิ ยอดดี. (2539). การกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติระหว่างปีงบประมาณ 2533-2537. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มนัส กลัดต่ออยู่. (2537). การศึกษาความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์ สาขาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- มานพ กมลนาวิน. (2530). รายงานการวิจัยเรื่อง การประเมินโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา : การฝึกอบรมนาร่องในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ในเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การวิจัยทางการศึกษา และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 5. จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- มานพ ภาษิตวิไลธรรม. (2526). รายงานการวิจัยเรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ. ในเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การวิจัยทางการศึกษา และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 3. จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- มานิช จันท์แจ่ม. (2535). การสร้างชุดการสอนรายวิชาย่อย เพื่อใช้ฝึกอบรมครูสอนภาษาไทยแบบมุ่งประสบการณ์ทางภาษา รูปแบบที่ 1 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-2. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- มานิชญ์ มนุศิลาปี. (2535). การประเมินความต้องการและความคิดเห็นของครูต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มาริสสา สิงหนุต. (2533). การศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของครูช่วยงานแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- มาลิณี จุโฑปะมา. (2534). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพความพึงพอใจในตนเอง กับสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัย. วิทยาลัยครูบุรีรัมย์.

- มิตรศักดิ์ เต็มธนะศักดิ์. (2527). *ความคิดเห็นของศึกษาเขต ผู้บริหารโรงเรียนและ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการฝึกอบรม ตามโครงการฝึกอบรมข้าราชการครู หลักสูตรนักบริหารการศึกษาของ กรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ยานุมาศ วัจนแสนแก้ว. (2529). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพของการสอนของครู กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวรรณวิจักขณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 ปีการศึกษา 2536. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.*
- ยินดี เงินสอาด. (2531). *การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดตรัง. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.*
- ยุทธี เย็นเปรม. (2534). *เกียรติภูมิแห่งตนกับการทำงานของข้าราชการครู. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ยุพา พันธุมโกมล. (2538). *การพัฒนาขวัญของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2537). *การติดตามคุณภาพและประสิทธิภาพของแบบประเมินตนเอง สำหรับครูมัธยมศึกษา.*
- โยง จันทรากุลนนท์. (2538). *การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนา บุคลากรครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเลย. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- รวิวรรณ นาคเอี่ยม. (2537). *การศึกษาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน การศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกรมการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- รังสรรค์ คำชาย. (2541). *การศึกษาความต้องการในการเสริมสมรรถภาพทางการสอน วิชาคณิตศาสตร์ ของครูผู้สอนคณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2540. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- รังสี ลังฆพรหม. (2535). *การศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.*
- รัชวิทย์ ชาญศรี. (2539). *การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*

- รัฐวุฒิ ก่องขันธ. (2533). การเปรียบเทียบบุคลิกภาพด้านความต้องการของครูที่สอน
ในโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และครูที่สอนในโรงเรียนที่นักเรียนมี
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
รัตนา ถินขาว. (2533). การศึกษาพฤติกรรมการสอนวิชาภาษาไทย เจตคติของครูผู้สอนต่อ
การนิเทศการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนกับครูที่ได้รับการ
การนิเทศภายในแบบคลินิก และการนิเทศภายในแบบปกติ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัดชลบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- รุ่งฟ้า หิรัญวงศ์. (2535). การศึกษาความรู้ในการพัฒนาหลักสูตรกลุ่มการงานและพื้นฐาน
อาชีพให้เหมาะสมกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่นของครูชั้น ป.5 และ 6 สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา 6. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ลำจวน สุขคุ้ม. (2536). กระบวนการและปัญหาในการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทาง
การเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร.
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เลิศศิลป์ รัตนมุสิก. (2538). การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วย
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการ
ศึกษา 1. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วรรณิ เทพพิพิธ. (2541). การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม เกี่ยวกับ
การจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม จังหวัดศรีสะเกษ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วรวโรณ นาคเพชรพล. (2535). สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยกลุ่ม
อาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัฒนาพร วัฒนชัยศิลป์. (2530). รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการ
การนิเทศการสอนของครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 10. ในเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การวิจัยทางการ
ศึกษา และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 5. จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพมหานครเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ฯ : เจริญผล.
- วันชัย คงเพชร. (2535). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับครูอุตสาหกรรมในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา. เขตกรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วันทนา ศิลปิน. (2539). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูสุขศึกษาระดับ
มัธยมศึกษา เขตการศึกษา 5. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วันเพ็ญ พันสถา. (2524). *ความผิดทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2516-2522*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- วาณี ภระมรทัต, สุนทร ชนะกอก และอำนาจ จันท์แป้น. (2524). *ความต้องการในการเพิ่มพูนประสบการณ์ของครูคณิตศาสตร์ในเขตพัฒนาภาคเหนือ*.
- วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์. (2540). *รายงานการวิจัย ปัญหาการจัดการเรียนการสอนภาษาไทย แบบมุ่งประสบการณ์ภาษาของครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2540 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิจิตร ชัยศิลป์. (2537). *การสำรวจการพัฒนาหลักสูตรระดับท้องถิ่นตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533) ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดน่าน*. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร ชำนาญดี. (2536). *ความคิดเห็นของคณะกรรมการคุรุสภาจังหวัดต่อมาตรการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิวัฒน์ นันทะ. (2525). *ความต้องการและปัญหาในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของผู้บริหารการศึกษา และครูประจำการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- วิภาดา นิธิปริชานนท์. (2535). *สุขภาพจิตของครูประถมศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิมล วงศ์สุวรรณ. (2533). *ความต้องการเข้าร่วมการฝึกอบรมการผลิตและการใช้สื่อการสอนในชั้นเรียนของครูเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิมลชยา เกตตะพันธ์. (2540). *สภาพและปัญหาการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 1*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิโรจน์ น้อยสำเนียง. (2537). *การติดตามผลโครงการอบรมครูประจำเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรประถมศึกษาพุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533) ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี*. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิไล กมลเดชเดชา. (2533). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้วัสดุสมรรถภาพครูกับการสื่อสารแบบให้ครูมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- วิไลวรรณ เหมือนชาติ. (2536). การพัฒนาตัวบ่งชี้สภาพความสำเร็จของการนิเทศภายใน
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิไลวรรณ เหมือนชาติ. (2541). การพัฒนาการเรียนการสอน : การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา
จังหวัดสุรินทร์.
- วิชญ์ กล้าวิจารณ์. (2533). ปัญหาการเรียนการสอนวิชาพลศึกษาระดับประกาศนียบัตร
วิชาชีพ กรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7.
- วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์. (2536). ความต้องการความรู้ความสามารถเพื่อนำไปพัฒนาการ
บริหารงานในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 7. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิสูตร เกษมสุข. (2539). ทักษะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญในจังหวัดลพบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วีระวัฒน์ ดวงใจ. (2537). การศึกษาการปฏิบัติงานของหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนมัธยม
ศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 9. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วีระศักดิ์ คำทะเนตร. (2537). การศึกษาสมรรถภาพของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน
การศึกษาจังหวัดสกลนคร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศศิธร เติมรอด. (2535). การศึกษาการดำเนินการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพของ
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คันสนีย์ สุริยาพงษ์. (2534). การศึกษาการใช้สื่อการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดพิจิตร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ศิริธร สุขโขใจ. (2532). รายงานการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารและครู
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา. ในเอกสารประกอบ
การประชุมทางวิชาการ เรื่อง การวิจัยทางการศึกษา และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
การศึกษา ครั้งที่ 6. จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- ศิริพันธ์ วงศ์สวัสดิ์. (2533). การศึกษาปัญหาพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.

- ศิริพร หงส์พันธุ์. (2539). การศึกษาความต้องการเพิ่มพูนความรู้และวิทยฐานะของบุคลากร
ประจำการในสาขาวิชาการต่าง ๆ ทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาวในจังหวัดสุรินทร์และ
ศรีสะเกษ. วารสารวิจัยสมเทศ, 16 (184-189), ม.ค.-มิ.ย.
- ศิริวัชร กนิษฐานพวงศ์. (2534). การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศ
ภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
นครศรีธรรมราช. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอ่างทอง. ม.ป.ป. โครงการวิจัยรูปแบบสถานศึกษา
ระดับประถมศึกษา.
- สงคราม ทิรัญเขว้า. (2535). ความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ
เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สงศรี ชมภูวงศ์ และคณะ. (2528). รายงานวิจัยเรื่อง การศึกษาผลการอบรมตามโครงการ
ออป. ของวิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช ที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูและ
บุคลากรทางการศึกษาประจำการ. ในเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง
การวิจัยทางการศึกษา และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 4. จัดโดย สำนัก
งานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- สตีเฟน ราวเดินบุญ, ชินภัทร ภูมิรัตน์ และโมฮัมหมัด คามาลี. (2533). ตัวแปรที่พยากรณ์
สมรรถภาพการสอนของครูและความรู้สึกของนักเรียนเกี่ยวกับคุณภาพการสอนของครู
และผลกระทบของตัวแปรทั้งสองที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน. วารสารการศึกษา
แห่งชาติ, 25 (1), ต.ค.-พ.ย.
- สนั่น หลอดแก้วทองแดง. (2533). การศึกษาความต้องการในการนิเทศการสอนวิชา
ทัศนศิลป์ศึกษาของครูผู้สอนวิชาทัศนศิลป์ศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
ในเขตการศึกษา 7. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สบสันต์ อุดกฤษณ์. (2534). รายงานการวิจัยเรื่อง การใช้ชุดสื่อการเรียนการสอนของครู
อาจารย์ที่เข้าร่วมสัมมนาแนะนำชุดสื่อต้นแบบ : กรณีศึกษาของโครงการพัฒนาสื่อการเรียน
การสอนไทย-เยอรมัน. ในเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การวิจัย
ทางการศึกษา และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 7. จัดโดย สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- สมเกียรติ กอบัวแก้ว. (2535). ความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนของ
ครูอุตสาหกรรมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขตการศึกษา 1. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

- สมคิด ชนะเรืองสกุลไทย. (2532). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูประจำการช่างเทคนิคอุตสาหกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการสอน*. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบัติ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา. (2538). *ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ*. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สมบัติ อ่ามอินจันทร์. (2540). *บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมบูรณ์ ดันยะ. (2534). รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการสร้างผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในจังหวัดนครราชสีมา. ในเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การวิจัยทางการศึกษา และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 7. จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- สมบูรณ์ ดันยะ. (2537). *การประเมินผลโครงการฝึกอบรมครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปีงบประมาณ 2537*. กองส่งเสริมวิทยฐานะครู กรมการฝึกหัดครู.
- สมพงษ์ จินา. (2534). *การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- สมพร ศิริพัฒนกุลขจร. (2538). *การศึกษาความต้องการการนิเทศของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3*. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพร เสวีวัลลภ. (2539). *การศึกษาสภาพ และปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศรี มัชฌิมเศรษฐ์. (2538). *การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร*. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2534). รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมัธยม. ในเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การวิจัยทางการศึกษาและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 7. จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ : เจริญผล.

- สมอุษา พานิชผล. (2539). การนิเทศการศึกษาของหัวหน้าหมวดวิชาภาษาต่างประเทศ
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สรยุทธ สืบแสงอินทร์. (2530). รายงานการวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู
วิทยาศาสตร์ ครูวัดผลและผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการประเมิน
ผลการเรียนการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย. ในเอกสาร
ประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การวิจัยทางการศึกษา และการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
กับการศึกษา ครั้งที่ 5. จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานยก
รัฐมนตรี. กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- สรรงค์ วรอินทร์ และคณะ. (2536). รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม
เพื่อพัฒนาจิตสำนึกในอาชีพครู. ในเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง
การวิจัยทางการศึกษา และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 8. จัดโดย
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานยกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- สรวง นิลดี. (2538). การศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการ
ขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ เขตการศึกษา 4. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สรिया ทองสมัคร. (2538). สาเหตุในการทำและไม่ทำวิจัยและสภาพการทำวิจัยทางการ
ศึกษาของครูมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 3.
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สวัสดิ์ วันงูญา. (2533). การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการในการผลิตและใช้สื่อ
การสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอยะเอยีต.
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สังคม จันทวีพิเศษ. (2539). การบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาในโครงการ
ขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์.
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สายใจ โอสถิกานนท์. (2538). การเตรียมครู และสภาพการปฏิบัติงานสอนในโรงเรียน
โครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กิ่งอำเภอแม่वंศ์
จังหวัดนครสวรรค์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 11 นครราชสีมา. ม.ป.ป.
ระบบบริหารงานวิชาการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูระดับมัธยมศึกษา
ตอนต้น เขตการศึกษา 11.
- สำราญ กิตติศรี. (2533). เจตคติของครูเกี่ยวกับบทบาทของครูเกษตรในการส่งเสริมวิชาชีพ
เกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

- สิทธิ์ สายหล้า. (2532). รายงานการวิจัยเรื่อง ปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการตามหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2524 ประเภทวิชาคหกรรม ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ในเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การวิจัยทางการศึกษา และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 6. จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ ฯ : เจริญผล.
- สินีนางุ พันธุ์ดี. (2534). การเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูแนะแนว และครูที่ประสบผลสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุกัญญา ไพธดำ. (2538). การประเมินความต้องการจำเป็นในการนิเทศการสอนของครู-อาจารย์ผู้สอนประเภทพาณิชยกรรมในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุขจิตร ไชยบุตม์ภ. (2538). บทบาทของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดและความต้องการของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดขอนแก่น เกี่ยวกับภาระงานด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุเทพ นันทไชย และคณะ. (2536). รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพการเรียนการสอนโดยใช้ชุดสื่อการเรียนการสอนวิชาชีวส่วนเครื่องกล : กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิค ฉะเชิงเทรา. ในเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การวิจัยทางการศึกษา และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 8. จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ ฯ : เจริญผล.
- สุเทพ สันติวรานนท์. (2534). รายงานการวิจัยเรื่อง ปัญหาการสร้างแบบทดสอบของครูที่สอนชั้นมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 2. ในเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การวิจัยทางการศึกษา และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 7. จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ ฯ : เจริญผล.
- สุนิษา จันท์ลา. (2532). การศึกษาปัญหาการผลิตและการใช้สื่อการสอนของครูผู้สอนสังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดเพชรบูรณ์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุธีพร ดีผดุง. (2536). ปัญหาขอเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุนิษา สุมโนจิตราภรณ์. (2539). ความต้องการของครูมัธยมศึกษาเกี่ยวกับงานพัฒนาวิชาการของสำนักงานสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สุภัทดิ์ อนุกุล, จันทนา นนทิก, & รัตชัย บุญยะบุรณ. (2534). รายงานการวิจัยเรื่อง การประเมินโครงการโรงเรียนตัวอย่างการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาอาชีพ. ในเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การวิจัยทางการศึกษา และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 7. จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ ฯ : เจริญผล.
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2530). รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคู่มือการจัดกิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรมของครูประถมศึกษา. ในเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การวิจัยทางการศึกษา และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 5. จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ ฯ : เจริญผล.
- สุรชาติ เสนาจักร. (2527). *ความคิดเห็นของครูและผู้เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูในเขตการศึกษา 1 ต่อแนวทางการยกระดับวิชาชีพครู*. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรวิทย์ อาชีวศึกษาคม. (2536). *การนำผลงานวิชาการที่ผ่านเกณฑ์ประเมินของคณะกรรมการข้าราชการครูไปพัฒนางานในหน้าที่ของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุระ สนั่นเสียง. (2535). *การพัฒนาชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองเรื่องการใช้คำถามที่ส่งเสริมการสอนแบบสืบสวนสำหรับครูกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต*. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรีย์พร สุนทรศารทูล. (2528). *การดำเนินงานการพัฒนาครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 1*. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรีย์รัตน์ ไทยโพธิ์ศรี. (2532). รายงานการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการของครูภาษาไทยตามการรับรู้ของตนเอง ผู้บริหารและนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1. ในเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การวิจัยทางการศึกษา และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 6. จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ ฯ : เจริญผล.
- สุรีย์รัตน์ กลนาวา. *รูปแบบการเสนอผลการวิจัยทางการศึกษาเพื่อครูประถมศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุวรรณรัตน์ นาคภักดิ์. (2533). *การศึกษาความต้องการในการนิเทศการสอนวิชาทัศนศิลป์ศึกษา ของครูผู้สอนวิชาทัศนศิลป์ศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในเขตการศึกษา 12*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุวิทย์ มุกดาภิรมย์. (2538). *พฤติกรรมการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีภาระนิเทศภายใน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- เสนห์ ผดุงญาติ. (2535). *สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ. (2532). *รายงานการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของการบริหารการนิเทศกับระบบการฝึกหัดครู*. ในเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง *การวิจัยทางการศึกษา และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 6*. จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- เสริมศิษฐ์ พิมพันธ์ดี. (2539). *ความต้องการการนิเทศการศึกษาของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอท่าทราย จังหวัดกำแพงเพชร*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสวียน เจนเข้. (2533). *การศึกษาการอ่านหนังสือพิมพ์รายวันภาษาไทย ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ปีการศึกษา 2532*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เสาวณี สุขศิลป์. (2537). *การศึกษาความต้องการการนิเทศของครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ*. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แสงเดือน ปุณศรี. (2537). *การศึกษาสมรรถภาพครูช่างอุตสาหกรรม ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 12*. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สำนักนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล สำนักงานก.ค. (2539). *รายงานการวิจัย การศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานบริหารการประถมศึกษา สายงานบริหารการศึกษา และสายงานบริหารการมัธยมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2539). *รายงานการประเมินผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาคุณภาพครูร่วมกับสถาบันอุดมศึกษา ปีงบประมาณ 2539*. หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง. (2525). *รายงานผลการวิจัย : โครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาชั้นเด็กเล็กในโรงเรียนประถมศึกษา*.
- หาญ รังสิมันต์. (2536). *ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ สังกัดกรมการฝึกหัดครู*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- อนันต์ ทองสัมฤทธิ์. (2539). การนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่นในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา : กรณีศึกษาในจังหวัดเพชรบูรณ์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อภิรักษ์ บุญยศักดิ์เสรี. (2533). การสำรวจปัญหา ความต้องการและความคิดเห็นต่อวิธีการเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู-อาจารย์ในโรงเรียนสารพัดช่างสมุทรปราการ. โรงเรียนสารพัดช่างสมุทรปราการ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ.
- อภิัญญา คุณเลิศดี. (2534). ปัญหาการสอนของครูคณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในเขตการศึกษา 9. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อมรรัตน์ กรีธาธร. (2540). ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อรรณพ จินะวัฒน์. (2539). การนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อวยชัย คาสวัสดิ์. (2539). การปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญศึกษาวิถีเรียนทางไกลในจังหวัดน่าน. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อ้อมเดือน สดมณี. (2536). ผลของการฝึกอบรมทางพุทธพหุติกรรมศาสตร์ ต่อจิตลักษณะและประสิทธิผลของครู. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อัจฉรา รักเลี้ยง. (2537). ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- อุทร สิทธิศักดิ์. (2528). รายงานการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาของครู. ในเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การวิจัยทางการศึกษา และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 4. จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ ฯ : เจริญผล.
- อุทัย ท้าวอนนท์. (2535). ปัญหาและความต้องการในการรับบริการจากศูนย์วิชาการกลุ่มโรงเรียนของครูผู้สอนวิชาศิลปศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อุบล ภัศระ. (2535). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อุไรวรรณ คำรินทร์. (2538). การจัดการเรียนการสอนในโครงการศูนย์โรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- อุไรวรรณ ภูเจริญ. (2533). การประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการนิเทศการสอน
ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี.
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอนก มีชัย. (2535). การส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาของศึกษานิเทศก์
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 11. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- เอื้อน สุวรรณรักษ์. (2538). ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา
ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติการเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ.
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ภาคผนวก

7.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

.....
.....

7.5 การวิเคราะห์ข้อมูล (เทคนิค,สถิติ,วิธีการประมวลผล).....

.....
.....
.....

8 ผลการวิจัย

8.1 ผลการวิจัย.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....

8.2 คำสถิติจากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย (สหสัมพันธ์/การทดสอบ/ผลการวิจัยเชิงทดลอง)

.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

- การนำไปใช้ :

.....
.....
.....

- การวิจัยครั้งต่อไป :

.....
.....
.....

ภาคผนวก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินรายงานการวิจัย

ชื่องานวิจัย.....

ผู้วิจัย/คณะวิจัย.....

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเต็ม	ผลการประเมิน (คะแนน)
1. ความสำคัญของปัญหาการวิจัย	20	
2. ความเหมาะสมของการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และกรอบคิด ในการวิจัย	20	
3. การออกแบบการวิจัยเหมาะสมกับปัญหาวิจัย	20	
4. คุณภาพของเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล	20	
5. ความเหมาะสมของการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปและอภิปรายผลการวิจัย	20	
	รวมคะแนน	100
	อันดับคะแนน	

ลงชื่อ.....

ผู้ประเมิน

อันดับคะแนน

A = 81 - 100

B = 61 - 80

C = 41 - 60

D = 21 - 40

F = 0 - 20

คณะแพทยศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ หัวหน้าโครงการ

- ศษ.บ. (คณิตศาสตร์-เคมี) เกียรตินิยม
ค.ม. (สถิติการศึกษา)
ค.ด. (การวัดและประเมินผลการศึกษา)
- ภาควิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

รองศาสตราจารย์ ดร.นริศวรรณ พรหมชุ่ม

- ค.บ. (การประถมศึกษา) เกียรตินิยม
ค.ม. (การประถมศึกษา)
Ph.D. (Community Development)
- ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

รองศาสตราจารย์วิลาวรรณ พันธุ์พฤกษ์

- ศษ.บ. (คณิตศาสตร์-ชีววิทยา) เกียรตินิยม
ค.ม. (วิจัยการศึกษา)
- ภาควิชาการศึกษาวิจัยและบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

อาจารย์นงนุช สุภาวัฒน์พันธ์

- ศษ.บ., ศษ.ม. (การวัดและประเมินผลการศึกษา)
- โรงเรียนภูเวียงวิทยาคม อ.ภูเวียง จ.ขอนแก่น