



เอกสารอ้างอิงและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

คำว่า "พัฒนา" ตามความหมายที่ให้ไว้ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน หมายถึง "ความเจริญ"¹

อมร รัชศาสตร์ กล่าวว่า "การพัฒนาคือการเปลี่ยนแปลงตัวระบบที่กระทำการ"²

สมาน รังสีโยกฤษฎ์ กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากร ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานอันจะ

007244

¹ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2493. พิมพ์ครั้งที่ 18 (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พันธัช, 2523), หน้า 653.

² อมร รัชศาสตร์ และโสรัจ สุจริตกุล, การบริหารบุคคลในประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2505) หน้า 327.

นำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน¹

วัฒนา สุทรสุวรรณ กล่าวว่าการส่งเสริมสมรรถภาพของบุคลากรกับการพัฒนาบุคคล มีความหมายเช่นเดียวกัน โดยมีนักวิชาการด้านบริหาร งานบุคคล เขียนไว้ว่า "การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในอันที่จะเพิ่มพูน สมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน" และกระบวนการในการพัฒนาบุคคลได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นและสูงขึ้น มีจิตใจรักงาน มีกำลังขวัญในการทำงาน และมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น การส่งเสริมสมรรถภาพของบุคคลดังกล่าว เป็นกิจกรรมที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานทุกคนที่จะต้องเอาใจใส่ การส่งเสริมสมรรถภาพเพียงบางอย่างหรือบางประการ หรือทำ ๆ หยุด ๆ ไม่สม่ำเสมอ นั้น ไม่สามารถได้รับผลตามความมุ่งหมายได้²

วีระ คำวิเศษณ์ กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรในวงราชการไทย ไว้ว่า มีคำที่ใช้กันแพร่หลายในภาษาไทยอย่างน้อย 3 คำ คือ การพัฒนาบุคคล การส่งเสริมสมรรถภาพ และการฝึกอบรม คำแรกเป็นคำที่ทันสมัย คำที่สองตรงกับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ กล่าวคือ บุคคลที่รับเข้ามาในองค์การมีสมรรถภาพอยู่แล้ว ต้อง

¹ สมาน รังสีโยกฤษฎ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สวัสดิการสำนักงาน, 2522), หน้า 73.

² วัฒนา สุทรสุวรรณ, ลับ - เฉพาะผู้เป็นหรือกำลังจะเป็นผู้บังคับบัญชา พิมพ์ครั้งที่ 3 (นครหลวง: ไทยอนุเคราะห์ไทย) [ม.ป.ป.], หน้า 51 - 52.

การส่งเสริมให้มากขึ้น ส่วนคำที่สาม ใช้ในความหมายที่แคบ เพราะเป็นเพียงวิธี
หนึ่งของการพัฒนาบุคคล¹

ส่วนสำราญ ทวราชบุศน์ กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลกับการฝึกอบรมนั้นมีความหมายใกล้เคียงกันมาก นักทฤษฎีบริหารบุคคลบางคนก็ใช้คำทั้งสองนี้แทนกัน โดยหมายถึงกิจกรรมอย่างเดียวกัน แต่อย่างไรก็ดีในปัจจุบันนักทฤษฎีการบริหารบุคคลสมัยใหม่ ส่วนใหญ่ถือว่า เป็นกิจกรรมคนละอย่าง แยกกันและใกล้เคียงกัน "หรืออาจจะให้ความหมายว่า "การพัฒนาบุคคลคือกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลได้เจริญในงานของตนติดต่อกันไปจนตลอดชีวิตของการปฏิบัติงาน ซึ่งจะประกอบด้วยกิจกรรมหลายอย่าง รวมทั้งการฝึกอบรมด้วย"²

นิพนธ์ ศศิธร กล่าวถึง เรื่องการพัฒนาข้าราชการไทยว่า ประเทศไทยส่วนใหญ่จะมีการพัฒนาคุณธรรม และความสามารถของข้าราชการ โดยที่การพัฒนาความสามารถของข้าราชการ หมายถึง การปรับปรุงให้มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ยิ่งขึ้น ส่วนการพัฒนาคุณธรรม หมายถึงความมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด โดยมีความเสียสละเพื่อส่วนรวมเป็นที่ตั้ง³

¹ วีระ คำวิเศษณ์, "ระบบบริหารงานบุคคลฝ่ายครูในประเทศไทย" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519).

² สำราญ ทวราชบุศน์, วารสารข้าราชการ 12 (มิถุนายน 2518): 12

³ นิพนธ์ ศศิธร, การจักระเบียงองค์การปัจจุบันอนาคต (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ประสานมิตร, 2520) หน้า 398 - 399.

สำหรับความหมายโดยทั่วไปของ "การพัฒนาบุคลากร" ยังมีให้คำอธิบายไว้อีกมากมาย ทั้งที่คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกัน เช่น

เฟร็ดเคอริค ฮาร์บิสัน และ ชาร์ล เอไมเออร์ (Frederick Harbison and Charles A. Myer) กล่าวว่า "การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการ เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคล"¹

เอ็ดวิน บี. ฟลิปโป (Edwin B. Flipppo) กล่าวว่า "หน้าที่ปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรหมายถึงการเพิ่มทักษะด้วยการ ฝึกอบรม เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง"²

เฮอเบิร์ต ไอ. ชรูดิน และ อาร์เธอร์ คัมบลิว. เซอร์แมน (Herbert I Chruden and Arthur W. Sherman) กล่าวว่า "การพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์การ ซึ่งการพัฒนานั้น คือการพัฒนาทางด้านทักษะ ความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพ และการพัฒนานั้นอาจจะเป็นผลจากการขยายโครงการ หรือการจัดระเบียบขององค์การใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดจากองค์การนอกแบบ หรือการบังเอิญ ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากการลองผิดลองถูก"³

และในการประชุมฝึกอบรมข้าราชการพลเรือน แห่งสหรัฐอเมริกา และ

¹ Frederick Harbison, and Charles A. Myer, Education, Manpower, and Economic Growth, (New York: Mc Graw - Hill Book Company, 1964), P. 2

² Edwin B. Flipppo, Principles of Personnel Management. 3d. ed. (New York: Mc Graw - Hill Book Co., 1971), P. 7.

³ Herbert I. Chruden and Arthur W. Sherman, "The Nature and Development of the personnel Field", Personnel Management (Cincinnati Ohio: South - West, 1968), P. 10 - 11.

แคนาดา ได้ให้ความหมายว่า "การพัฒนาบุคลากร คือกรรมวิธีในอันที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพ ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในแง่ความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และท่าทีต่าง ๆ"¹

รวมความแล้วสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้าง และเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และบุคลิกภาพ ท่าทีของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

สำหรับในวงการศึกษานั้น การพัฒนาบุคลากรย่อมมีความหมายโดยเฉพาะในตัวเอง เนื่องจากการจัดการศึกษานั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพื่อสามารถอยู่ในสังคมและช่วยพัฒนาสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่พัฒนาคนอื่นได้ ในวงการศึกษาก็คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ให้การศึกษาในโรงเรียน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนจึงต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน หรือของโรงเรียนเป็นหลัก

วิทยุ สาส์น กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน คือ การดำเนินการช่วยครูทำงานให้ถูกต้อง และได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าในวิชาการของครู แต่ละคน โดยมุ่งผลเพื่อเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการ

¹ Civil Service Training, Employer Training in Public

(Chicago: Civil Service Assembly of the States and Canada, 1941), P. 2

ในการทำงานแก่โรงเรียนเป็นประการสำคัญ¹

กรมสามัญศึกษา ได้ให้ความหมายของ "การพัฒนาคณากรในโรงเรียน" ว่าหมายถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่จะปรับปรุงคณากรในโรงเรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ยิ่งขึ้น²

ในต่างประเทศ มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาคณากรในโรงเรียน ซึ่งมีทั้งที่ใกล้เคียงกัน และแตกต่างกันบ้างเล็กน้อย เช่น

วิลเลียม บี. แอสเค็ทเตอร์ (William B. Castetter) ให้ความหมายของการพัฒนาคณากร ในวงการศึกษาว่า หมายถึง การจัดเตรียมการต่าง ๆ ที่ระบบโรงเรียนจัดทำขึ้นเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของคณากรในระบบโรงเรียนตั้งแต่เริ่มต้นการจ้างคณากรไว้ไปจนกระทั่งคณากรปลดเกษียณ³

เจอร์รี จี. กัฟฟ์ (Jerry G. Guff) กล่าวว่า การพัฒนาคณากรในโรงเรียนหรือวิทยาลัยนั้นมุ่งที่การพัฒนาตัวอาจารย์เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของคณากรในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้ และเทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอน

¹ ภิญโญ สาคร, "การบริหารคณากรโรงเรียน" วารสารการบริหาร, 3 (พฤษภาคม 2513): 93.

² กระทรวงศึกษาธิการ, กรมสามัญศึกษา, "การจัดและการพัฒนาคณากรในโรงเรียน", เอกสารประกอบการอบรมเตรียมผู้บริหาร, โรงเรียนมัธยมศึกษารุ่นที่ 18 พ.ศ. 2524, หน้า 74.

³ William B. Castetter, The Personnel Function in Educational Administration 2d. ed., (New York: The Macmillan Co., 1976), P. 273.

รวมทั้งส่งเสริม ความสัมพันธ์กับนักศึกษา และเพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ในสถาบัน
อุดมศึกษาจะต้องทำงานในสถาบันนาน ไม่ค่อยมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงาน ซึ่งมี
ความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงาน การถ่ายทอดความรู้ เพิ่ม
ความสนใจ และความสามารถประจำตัว และเป็นการช่วยคณะ ครู - อาจารย์ ให้
ตื่นตัว ในวิชาชีพของตน โดยเฉพาะในเรื่องของการเรียนการสอน¹

จี. เจ. มัลลาลี่ และนอร์แมน วี. คัฟฟี (Lee J. Mullally and Norman V. Duffy) กล่าวว่า การพัฒนาคณะครู - อาจารย์ เป็นกระบวนการ
การพัฒนาความก้าวหน้าในค่านิยมวิชาชีพของอาจารย์ และการปรับปรุงการเรียนการ
สอน ซึ่งหมายความว่า การพัฒนาคณะครู - อาจารย์นั้นจะช่วยให้ครู - อาจารย์
ได้พัฒนาความสามารถในการเป็นครู (Potential as Teacher) ซึ่งจะเป็น
ผลต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน²

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน คือ กระบวนการที่มุ่งจะ
ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ความชำนาญ ใน
หน้าที่การสอน มีทัศนคติในทางที่ดีต่อวิชาชีพครู และการทำหน้าที่ครูตลอดจนมี
อุปนิสัย บุคลิกภาพ ท่าที ที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ครู ทั้งนี้ เพื่อให้งานการให้

¹ Jerry G. Guff, Toward Faculty Renewal (California: Jossy - Base, 1975), PP. 8 - 16.

² Lee J. Mullally and Norman V. Duffy, "The Goal of Faculty Development Improving Instruction (and Surviving), "Improving College and University Teaching 26(Spring 1978) P. 121.

การศึกษาในโรงเรียน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ในการบริหารงานใด ๆ ก็ความบุคลากรเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะถ้าหากไม่มีคนแล้ว งานย่อมจะไม่เกิดขึ้นและคนย่อมมีความแตกต่างกัน ทั้งด้านบุคลิกภาพ ทัศนคติ ความต้องการ ความรู้สึกนึกคิด ตลอดจนความรู้ ความสามารถ ในเรื่องของการบริหารงานนั้น คนจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นได้ว่า งานในองค์กรหรือหน่วยงาน จะสัมฤทธิ์ผลหรือไม่เพียงใด ความสำคัญจึงอยู่ที่การบริหารงานบุคคล อันเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคนอย่างเหมาะสม การสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากรให้อยู่ในหน่วยงานด้วยความพึงพอใจ และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้นานที่สุด จนกระทั่งพ้นจากงานอย่างถูกต้อง เหมาะสม

การพัฒนาบุคลากร เป็นกิจกรรมที่จำเป็นมาก ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานบุคลากร เนื่องจากผลผลิต หรือผลงานของหน่วยงานจะดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ต้องเกิดจากผู้นปฏิบัติงานดี มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ความชำนาญในหน้าที่ที่ปฏิบัติ มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีบุคลิกภาพหรืออุปนิสัยที่เหมาะสม ตั้งใจในการทำงาน รักงาน และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่

เมธี ปิณฑนานนท์ กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรนับเป็นกิจกรรมที่เด่นที่สุดในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการผูกพัน การยอมรับไว้ การปรับปรุงคุณภาพ และปริมาณของสมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องแก้ปัญหา และทำให้เป้าประสงค์ขององค์กรบรรลุผล¹

¹ เมธี ปิณฑนานนท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จักร์ลสนิทวงศ์, 2523), หน้า 149.

เป็นความจริงที่ว่า การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานนั้นได้มีการกำหนดคุณสมบัติ และหลักเกณฑ์ ไว้แล้วเป็นอย่างดี แต่ประสบการณ์ได้แสดงให้เห็นว่า กฎเกณฑ์ต่าง ๆ นั้นหาได้เป็นหลักประกันที่ดีที่สุดที่จะได้คนที่เหมาะสมแก่ทุกหน้าที่เสมอไปไม่ เพราะปัจจุบันวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญรุดหน้าไปมาก ได้มีการค้นพบหลักและกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ ซึ่งอาจทำให้คนที่เคยเหมาะสมอยู่ในสมัยหนึ่ง กลายเป็นหย่อนความเหมาะสมไปในอีกสมัยหนึ่งได้ จึงจำเป็นต้องมีผู้บริหารจะต้องจัดบริการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อแก้ไขปรับปรุงบุคลากรในหน่วยงานทุกคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละคนให้มากที่สุด งานต่าง ๆ จึงจะบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ¹

ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันตามวัตถุประสงค์ของแต่ละองค์การ ดังต่อไปนี้

ก. ความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการ

ในปัจจุบันหน่วยราชการส่วนใหญ่ได้สังเกตเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีการฝึกอบรม และพัฒนาข้าราชการ ทั้งนี้ก็โดยตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในระบบราชการ ดังนี้

1. หน้าที่ขององค์การรัฐบาลในปัจจุบันเพิ่มมากขึ้น และระบบการบริหารราชการที่ยุ่งยาก สลับซับซ้อน อันเกิดจากโครงสร้างขององค์การรัฐบาลในส่วนของ การกำหนด กฎหมาย และระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของรัฐ จึงจำเป็นที่ข้าราชการจะต้องได้รับการศึกษาอบรมในเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้ อย่างจริงจัง

¹ กระทรวงศึกษาธิการ, กรมสามัญศึกษา, "การจัดและการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน," เอกสารประกอบการอบรมเตรียมผู้บริหารรุ่นที่ 18 พ.ศ. 2524, หน้า 74.

2. ตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัยที่แยกการศึกษาในสาขาวิชาการต่าง ๆ โดยทั่วไปไม่ได้เน้นการสอนวิชาหลักการ และวิธีการปฏิบัติราชการ แต่จะสอนวิชาความรู้ ที่เป็นพื้นฐานในสาขาวิชาต่าง ๆ เท่านั้น จึงมีความจำเป็นจะต้องได้รับการศึกษาอบรมหลัก และวิธีปฏิบัติราชการ เพิ่มเติมก่อนจะปฏิบัติงานจริง ๆ

3. การที่ข้าราชการได้เลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ต้องดูแลบังคับบัญชาทั้งคน และงานมากขึ้น จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้พร้อมและสามารถที่จะปฏิบัติงานระดับสูงขึ้นไปได้

4. การสับเปลี่ยนสายงาน หรือตำแหน่งของข้าราชการ ในบางกรณีทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องได้รับการฝึกอบรมให้พร้อมก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่ในสายงานใหม่ อาทิ เช่น จากแพทย์ประจำ ผู้ชำนาญในแต่ละสาขาของโรค เป็นผู้ช่วยการโรงพยาบาล หรือจากครูชั้นผู้น้อยเป็นอาจารย์ใหญ่ โดยต้องฝึกอบรมให้เรียนรู้ วิชาเทคนิคการบริหาร และการควบคุมบังคับบัญชา เป็นต้น

5. เทคนิค และวิทยาการใหม่ ๆ รวมทั้ง เครื่องมือและอุปกรณ์ใหม่ ๆ ในปัจจุบัน เกิดขึ้นอยู่เสมอจึงจำเป็นต้องศึกษาอบรมเรียนรู้เพิ่มเติม เช่น วิธีการบริหารงานสมัยใหม่ การวางโครงการ และปฏิบัติตามโครงการ ระบบสมองกล เป็นต้น

6. วิชาที่ฝึกในแต่ละสาขาวิชาที่ศึกษาไปนาน ๆ แล้ว จำเป็นที่จะต้องได้รับการอบรมฟื้นฟูเพิ่มเติม ในรูปของ Refresher Course หรือ Strengthening Course ทั้งนี้เนื่องจากวิชาที่เรียนมาเดิมนาน ๆ หน้าที่ ความรับผิดชอบเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งควรต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมด้วย¹

¹ ไทโรจน์ สิกปรีชา, การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนไทย, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2523), หน้า 63 - 64.

1. แก้อัปเดตข้อบกพร่องของครู - อาจารย์ ที่ได้รับการฝึกฝนมาไม่ดี ช่วยเหลือผู้ไม่มีประสบการณ์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนควบคู่ไปกับด้านสังคม เพื่อกระตุ้นความเจริญทางด้านวิชาชีพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาในการบริหารการศึกษา

2. นอกจากปัญหาค้างกล่าวแล้วสิ่งที่ทำให้มีการพัฒนาบุคลากร คือ การที่มีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมายที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น การผลิตสถาบันครู การสอนภาคฤดูร้อน การประชุมปฏิบัติงาน การศึกษาทางไปรษณีย์ และการประชุมต่าง ๆ

3. การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และทางสังคม มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ความรู้ได้ขยายไปอย่างรวดเร็ว¹

วิทยุ สาร ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรที่ทำหน้าที่ครูในโรงเรียนโดยเฉพาะว่า ครูแม่จะมีความสามารถดีแค่ไหนเพียงใดก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนาน ๆ บรรดาความรู้ ความชำนาญ ก็ย่อมจะอ่อนลงเป็นธรรมดา หรือบางที่การทำงานจำเจอยู่เสมอ ๆ งานที่ทำก็จะกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้เหมือนกัน การได้เปลี่ยนงานเป็นครั้งคราว การได้ออกไปพบปะสังสรรค์กับครูหรือบุคลากรอื่นของโรงเรียนอื่นเสียบ้าง อาจช่วยให้มีความสดชื่นมีพลังและมีกำลังใจเกิดขึ้นใหม่ กลับมาทำงานได้ดียิ่งขึ้นก็ได้ ดังนั้นการให้ครูหรือบุคลากรที่ทำหน้าที่ต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เข้าร่วมสัมมนา หรือเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งฝ่ายการศึกษาจัดขึ้นเป็นครั้งคราว เป็นสิ่งจำเป็นที่โรงเรียนควรสนับสนุนทุกวิถีทาง นอกจากนี้โรงเรียนอาจเชิญวิทยากรจากหน่วยงานอื่นมาบรรยาย เรื่องวิธีสอนหรือหลักการ

¹ William B. Castetter, op. cit, p. 273.

ทำงานให้ครูในโรงเรียนได้ฟังเป็นครั้งคราวก็ได้ การไปทัศนจรร่วมกันทั้งโรงเรียนเป็นครั้งคราวก็มีส่วนให้ครูมีโอกาสรู้จักกัน สนทนากันในหมู่เพื่อนร่วมงานทำให้บรรยากาศของการทำงานเป็นไปฉันทมิตร งานที่จะทำหลังจากการได้ไปทัศนจรร่วมกันน่าจะได้อะไรมากขึ้น กิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วนี้เป็นสิ่งจำเป็นที่โรงเรียนควรพิจารณา ทั้งนี้เพื่อพัฒนาครูให้เข้มแข็งทันสมัย และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา¹

ค. ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอน

ในการจะบริหารการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นที่ผู้บริหาร จะต้องคำนึงถึงบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้การศึกษาแก่นักเรียน โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอน ซึ่งจะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ และคุณสมบัติต่าง ๆ ที่จะพัฒนาบุคคลให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศชาติต่อไปโดยตรง ดังนั้นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอน ควรจะได้รับการพิจารณาคัดเลือก โดยคำนึงถึงคุณภาพ และคุณสมบัติที่เหมาะสมหลายประการ เป็นอย่างดี²

แม้ว่าในการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนจะได้ผ่านกระบวนการบริหารบุคคล ซึ่งเป็นระเบียบปฏิบัติอย่างถูกต้องมาแล้ว ตั้งแต่การกำหนดคุณสมบัติ ได้แก่ วุฒิทางการศึกษาพื่นความรู้ วิชาเอก

¹ วิทยุ โสธร, หลักการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช, 2519), หน้า 161.

² วิทยุ โสธร, การบริหารงานบุคคล, หน้า 233.

วิชาโท มีการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก เมื่อผ่านการสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกแล้ว ยังได้มีการให้ทดลองปฏิบัติราชการระยะหนึ่งก่อน เมื่อปรากฏว่าในการปฏิบัติงานโดยทำหน้าที่สอนนั้น เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จึงบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการครูต่อไป แต่ระเบียบหรือกฎเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคล เข้าทำงานดังกล่าวก็หาได้เป็นหลักประกันว่าโรงเรียนจะได้บุคคล เข้าทำหน้าที่ครู ปฏิบัติการสอนที่มีคุณภาพเหมาะสมทุกคน เนื่องจากในวงการศึกษานั้นมีการเปลี่ยนแปลง ขยายตัวไปตามสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองตลอดเวลา จำนวนโรงเรียนเพิ่มขึ้น จำนวนบุคลากรครูมีปริมาณมากขึ้น นโยบายการจัดการศึกษาของชาติเปลี่ยนแปลงตามรัฐบาลของแต่ละสมัย มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนการศึกษาชาติให้สอดคล้องเหมาะสมกับนโยบายการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้วิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าไปทุกระยะ มีการค้นพบทฤษฎี หลักการ และกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ มีการคิดค้นเทคนิค วิธีการสอนใหม่ ๆ มีอุปกรณ์การสอนสื่อการเรียนที่ทันสมัยขึ้น สิ่งที่สำคัญคือ มีการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา การจัดชั้นเรียน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ ตามมาเช่น หลักสูตรแบบเรียน ระบบการวัดผล และประเมินผลการเรียน แผนการเรียน เป็นต้น

ดังนั้นจึงเป็นสิ่งแน่นอนว่า บุคลากรที่ทำหน้าที่โดยเฉพาะที่ปฏิบัติการสอน แม้จะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการสอนเพียงใด ย่อมจะต้องหย่อนสมรรถภาพ และกลายเป็นผู้ขาดความรู้ ทักษะ ในสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ซึ่งจะส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

ซงกั วงษ์ชินธุ์ กล่าวว่า ปัญหาที่กำลังประสบอยู่ในปัจจุบันคือ คุณภาพของครู หลังจากบรรจุเข้ารับตำแหน่ง แม้ว่าจะได้มีการกำหนดคุณสมบัติและมีกฎเกณฑ์ในการคัดเลือกอยู่แล้วก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติยังมีได้บรรลุถึงจุดหมายที่วางไว้ทั้งนี้เนื่องจากมีปัจจัยอื่นหลายประการ ประกอบอยู่ ประการสำคัญ ครูส่วนมากไม่พยายามที่จะหาทางพัฒนาตัวเองเพื่อให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและ

เพิ่มพูนประสิทธิภาพ ในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ทางการศึกษาตาม
มาได้แก่ ปัญหาเรื่องคุณภาพของการศึกษา ปัญหาความสูญเปล่าทางการศึกษา และ
ทางการบริหาร ปัญหาการสอบตกซ้ำชั้นของนักเรียน¹

ครู - อาจารย์ ที่ไม่พัฒนาตนเองและไม่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงาน
อาจก่อให้เกิดผลเสียต่อสถาบันได้ อาจก่อให้เกิดความเสื่อมศรัทธาต่อครู โดย
เฉพาะอย่างยิ่งค่านิยมการสอนนักเรียน ถ้านักเรียนมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอด้วย
การชวนชวายไปหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้อื่น ๆ แล้วมีปัญหาในวิทยาการ
ใหม่ ๆ มาถามครู แล้วครูมีอาการไม่แน่ใจ หรือจำนวนต่อคำถามของเด็กน้อย ๆ
ยอมทำให้นักเรียนหย่อนความเชื่อถือ และอาจก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ที่ไม่มีผลดีต่อ
ชื่อเสียงของครู และโรงเรียนติดตามมาได้ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร
โรงเรียนพึงให้ความสนใจต่อการพัฒนาครู - อาจารย์ ในโรงเรียนของตนให้มาก
เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน²

องค์ประกอบในการปฏิบัติหน้าที่การสอน

ครูหมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติการสอนในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ซึ่งมีความ
สำคัญมากในโรงเรียน เพราะเป็นผู้ทำการสอน และให้ความรู้แก่นักเรียนโดยตรง

¹ ชงศ์ วงษ์พันธ์, "ความสูญเปล่าทางการศึกษา" วารสารศูนย์ศึกษา
7 (กรกฎาคม 2548): 48 - 58.

² กระทรวงศึกษาธิการ, กรมสามัญศึกษา, "การจัดและการพัฒนา
บุคลากรในโรงเรียน", เอกสารประกอบการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยม
รุ่นที่ 18 พ.ศ.2524, หน้า 75.

ความเจริญหรือความเสื่อมของโรงเรียนจึงขึ้นอยู่กับครูเป็นสำคัญ ดังนั้นครูจะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติของการเป็นครู ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติหน้าที่การสอน

องค์ประกอบหรือคุณสมบัติของครูในการปฏิบัติหน้าที่สอนที่สำคัญแบ่งเป็น

4 ด้าน คือ

1. ความรู้
2. ทักษะ
3. ทัศนคติ
4. บุคลิกภาพ



1. องค์ประกอบด้านความรู้

กรมสามัญศึกษา พิจารณาว่า ครูต้องมีความรู้ในงานวิชาชีพ มีความรอบรู้และความเข้าใจในงาน ครู - อาจารย์ นอกจากจะต้องรู้ซึ่งในเนื้อหาวิชาที่สอนแล้ว ต้องรอบรู้และเข้าใจในเรื่องของหลักสูตร วิธีสอน การวัดผล การประเมินผล ทั้งด้านของนักเรียนและของตนเอง ต้องรอบรู้ในระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างถ่องแท้ ได้แก่ ความรู้ในพระราชบัญญัติครู พระราชกฤษฎีกา ระเบียบข้าราชการครู พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ประกาศระเบียบ และหนังสือเวียนต่าง ๆ ที่กรมกองเจ้าสังกัดแจ้งให้ทราบ ตลอดจนแผนการศึกษาชาติ นโยบายการศึกษาทั้งของชาติ กระทรวง ทบวง กรม เพราะการรอบรู้ในระเบียบปฏิบัติอย่างถ่องแท้จะช่วยให้บุคลากรได้มีการพัฒนาในด้านการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง มีข้อบกพร่องน้อยที่สุด ขจัดปัญหาการกระทำผิดโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ถ้าบุคลากรยังบกพร่องในเรื่องเหล่านี้ ผู้บริหารพึงหาทางปรับปรุงแก้ไข ซึ่งเป็นการช่วยพัฒนา

การบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น¹

ศาสตราจารย์ บัณฑิต² กล่าวว่า วิชาชีพครูอยู่ในฐานะที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ที่จะเป็นครูจำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่อง

1. วิชาสามัญทั่วไป (General Education)
2. วิชาสามัญ เอก โท เฉพาะตัว (Specialized Education)
3. วิชาการศึกษา (Professional Education)

วิญญู สาธร ให้หลักในการคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นครูโดยคำนึงถึงคุณภาพและคุณสมบัติขั้นต้น ในด้านความรู้ นอกจากต้องมีความรู้ในวิชาเอก วิชาโท วิชาการอง หรือความรู้พิเศษแล้ว ในด้านแผนการศึกษา หลักสูตร นโยบายทางการศึกษา โครงการพัฒนาการศึกษา และโครงการปดักย่อยของโรงเรียน ครูควรรู้ให้ละเอียดเพื่อให้ทำงานได้ตรงเป้าหมาย ครูควรถือว่า หลักสูตรและตำราคือ โน้ตดนตรีที่นักดนตรีทุกคนต้องคล่องแคล่วปราดเปรี๊อง มิฉะนั้นจะเล่นดนตรีไม่ได้ การเตรียมการสอนทุกครั้ง การทำให้การสอนเป็นของใหม่ทุกปี การอ่านตำรามากกว่านักเรียน และอ่านตำราใหม่ ๆ อยู่เสมอเป็นความจำเป็นสุดยอด

ศูนย์วิทยทรัพยากร

¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 79.

² โพนม วรรณศิริ, ผู้รวบรวม, "การประชุมทางวิชาการครูกับเสถียรภาพของประเทศ," วารสารสภาการศึกษาแห่งชาติ 4 (เมษายน 2513):

ครูต้องมีความรู้ในเรื่องการวิเคราะห์ข้อสอบ การเอาผลของการสอบ มาวิเคราะห์หาเหตุผล ที่นักเรียนอ่อน จะทำให้ทราบทิศทางของการสอนเพื่อหาทาง แก้ไขการสอนให้ตรงทิศทางและมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ¹

กอ สวัสดิพานิชย์ กล่าวว่า ครูต้องมีความรู้ในวิชาที่ตนสอนอย่างลึกซึ้งและแท้จริง ขนาดที่ว่า ถ้าจะสอนชั้นใด ก็ต้องเตรียม เนื้อหาวิชาให้เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถของเด็กที่ตนสอน เพราะคนที่มีความรู้จริงย่อมสามารถ อธิบายหลักวิชาที่ยากใหญ่ฟังเข้าใจง่าย²

โอลิเวอร์ อาร์ กิปสัน และฮาโรลด์ ซี ฮันท์ (Oliver R. Gibson and Harold C. Hunt) กล่าวว่า ครูจะปฏิบัติงานได้ผลดี และมีประสิทธิภาพ ของงานสูง จะต้องมีความรู้ในสายวิชาที่ตนสอนเป็นอย่างดี มีความรู้ ความสามารถในการถ่ายทอดวิชาความรู้ วัฒนธรรม มีความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาการของ เด็ก การเรียนรู้ และเทคนิควิธีสอนแบบต่าง ๆ ตลอดจนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน³

¹ ภิญโญ สาร, การบริหาร การศึกษา, หน้า 244.

² กอ สวัสดิพานิชย์, "ข้อคิดบางประการ เกี่ยวกับการฝึกหัดครู" เอกสารการนิเทศการศึกษา ฉบับที่ 152 (กรุงเทพมหานคร: หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมฝึกหัดครู, 2517): 217 - 220.

³ Oliver R. Gibson and Harold C. Hunt, The School Personnel Administration. (Boston: Houghton Mifflin Company, 1965), p. 242.

กอร์ดอน ลอเรนซ์ (Gordon Lawrence) กล่าวถึงหลักเกณฑ์ในการวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งสร้างขึ้นโดยสมาคมแนะแนวการศึกษาแห่งรัฐฟลอริดา ในปีพ.ศ. 2512 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของครูว่า ครูควรมีคุณสมบัติในด้านความรู้ กล่าวคือ มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการทางกายและทางสมอง มีความเข้าใจใน ขบวนการการเรียนการสอน เช่น ทฤษฎีการเรียนรู้ ขบวนการทำงานของกลุ่ม เข้าใจในการจัดการศึกษาของชาติ ตลอดจนการติดต่อสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ๆ เข้าใจวิธีการวัดและปรับปรุงหลักสูตร รวมทั้งการสอน¹

สรุปได้ว่า ในการพัฒนาบุคลากรครูที่ปฏิบัติการสอนให้มีคุณภาพนั้น จะต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบที่เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ คือ องค์ประกอบด้านความรู้ โดยครูจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับนโยบายการศึกษา หลักสูตร เอกสารการใช้หลักสูตร เนื้อหาวิชาที่สอน วัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอน การวัดผล และประเมินผลการสอน การวิเคราะห์ข้อสอบ หากครูมีปัญหาหรือบกพร่องในองค์ประกอบหรือคุณสมบัติในด้านนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องจัดให้ครูได้รับการพัฒนาให้มีความรู้เพิ่มขึ้น

2. องค์ประกอบด้านทักษะ

ทักษะหรือความชำนาญในงานวิชาชีพ และในหน้าที่ที่ปฏิบัติชวย่อมมีส่วนช่วยในการพัฒนาโรงเรียนได้มาก เพราะจะสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้โดยถูก

1

Gordon Lawrence, "Measuring Teacher Competencies for the Middle School, The National Elementary Principal 3 (November 1971): 60 - 66.

ทองหรือมีขอบพร่องน้อยที่สุด¹

ครูที่ปฏิบัติการสอนจะต้องมีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะ ดังนี้

1. จัดทำโครงการสอนให้สมบูรณ์ มีความชัดเจนในเป้าประสงค์ มีเนื้อหาสมบูรณ์ และมีการประเมินผลและแก้ไขให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น
2. การเตรียมการสอน เตรียมการสอนในเนื้อหาวิชาตามหลักสูตรให้สมบูรณ์โดยมีลำดับขั้นตอนตามหลักการ
3. การเตรียมอุปกรณ์ จัดหาอุปกรณ์ที่จะใช้ในบทเรียนนั้น ๆ ให้ตรงตามจุดประสงค์ของอุปกรณ์นั้น ๆ หาง่าย และประหยัด สามารถแก้ไขดัดแปลงใช้ได้ ในหลาย ๆ โอกาส
4. ดำเนินการสอนโดยวิธีการตามลำดับชั้น ใช้อุปกรณ์ให้ถูกต้องกับบทเรียน เหมาะสมกับเวลา ประเมินผลตามกระบวนการเรียนการสอนแต่ละบทอย่างมีหลักวิชาและแก้ไขข้อบกพร่องด้านการเรียนการสอนอยู่เสมอ
5. ออกข้อทดสอบทั้งข้อทดสอบย่อยกลางภาค และปลายภาค อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์การวัดผล²

✓ สาโรช บัวศรี กล่าวว่า สมรรถภาพในการเป็นครูคือ การสร้างตัวเองให้มีความสามารถ มีทักษะ ความชำนาญ ดังนี้²

¹ กระทรวงศึกษาธิการ, กรมสามัญศึกษา, คู่มือผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2519), หน้า 211 - 212

² โยธม วรรณศิริ, เรื่องเดียวกัน, หน้า 42 - 43.

1. ทำการสอนได้ดี โดย

- 1.1 ใช้หลักจิตวิทยาแห่งการเรียนรู้
- 1.2 ใช้หลักการเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็ก
- 1.3 ทำบรรยากาศให้เหมาะสมที่จะเกิดการเรียนรู้
- 1.4 วางแผนสำหรับการสอนอย่างละเอียดถี่ถ้วน
- 1.5 ใช้วิธีสอนแบบต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม
- 1.6 ใช้แบบทดสอบชนิดต่าง ๆ เพื่อวัดผลการเรียนและเพื่อ

วิเคราะห์แก้ไข และรู้จักการวัดผลโดยทั่วไป

1.7 ปกครองชั้นและบริหารงานชนิดต่าง ๆ ของชั้นได้
อย่างเรียบร้อย และราบรื่น และปฏิบัติงานธุรการต่าง ๆ ของโรงเรียนได้

2. สามารถอบรม แนะนำ และปกครองได้เป็นอย่างดี โดยรู้จัก

- 2.1 หลักการที่ว่า ถ้าทุกคนสร้างคุณธรรม และหลักธรรม
ต่าง ๆ ไว้ประจำตัวได้แล้วก็จะปกครองตัวเองได้
- 2.2 ใช้หลักการ และวิธีการของการแนะนำ
- 2.3 สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบิดา มารดา และผู้ปกครอง
- 2.4 ใช้ผลของการวิจัย และผลของการทดสอบต่าง ๆ ให้
เป็นประโยชน์ในการอบรม

วิทยุ สาธิต กล่าวว่า คุณภาพ และคุณสมบัติของครูที่ต้องคำนึงถึง
นอกเหนือจากความรู้ คือ การใช้ภาษาพูด และภาษาเขียน การแสดงบทบาทใน
ห้องเรียนของตนเอง การแสดงบทบาทในฐานะสมาชิกครูคนหนึ่งของโรงเรียน
และต้องมีความที่เด่นในกิจกรรมบางอย่าง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความกระฉับกระเฉง

ว่องไว คล่องตัว จนมีเกียรตินิยมในทางใดทางหนึ่ง¹ ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าวก็คือ คุณสมบัติในด้านทักษะ ในการปฏิบัติหน้าที่ครู

กิปลัน และฮันท์ (Gibson และ Hunt) กล่าวว่า ลักษณะของครู ที่มีประสิทธิภาพ นอกเหนือจากการมีความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติแล้ว ครูยังต้องมีทักษะ ในการใช้ภาษา การเขียน การพูด เพื่อให้เด็กเข้าใจง่าย มีทักษะในการ เข้าสมาคม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในการ ค้นคว้าวิจัย และหาความรู้เพิ่มเติม หาทางแก้ปัญหาอย่างถูกหลักวิชาและตรงกับข้อเท็จจริง ตลอดจนมีนิสัยรักงานครู²

ส่วน กอร์ดอน (Gordon) กล่าวถึง ทักษะ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นของครูไว้สอดคล้องกับของกิปลัน และฮันท์ กล่าวคือ ครูต้องมีทักษะในการ สอน การฟัง การพูด อ่าน และเขียน การใช้วัสดุทัศนอุปกรณ์ มีเทคนิค ในการแก้ปัญหา กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม วินิจฉัยและแก้ปัญหาต่าง ๆ ของห้องเรียน มีการแนะแนวและใช้แหล่งวิทยากรให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน มีการประสานงานกับครู คนอื่นส่งเสริมให้นักเรียนศรัทธาใจ และประเมินตนเอง³

¹ วิทยุ โสธร, การบริหารงานบุคคล, หน้า 233.

² Oliver R. Gibson and Harold C. Hunt, op. cit, p. 242.

³ Gordon Lawrence, op. cit, p. 65.

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูในด้านทักษะ หมายถึง ความชำนาญ ความคล่องตัวของครูที่ปฏิบัติการสอนในเรื่อง การเตรียม การสอนให้ไต่ผล การทำบันทึกการสอน หรือโครงการสอน การเขียนจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในการสอน เทคนิควิธีสอน การจัดกิจกรรมการสอน การใช้ภาษา ในการถ่ายทอดความรู้ การใช้สื่อทัศนูปกรณ์ในการสอน การแก้ปัญหาของห้องเรียน การสร้างบรรยากาศของห้องเรียน การใช้ทรัพยากรท้องถิ่นในการเรียนการสอน ตลอดจนทักษะความชำนาญในเรื่องการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

3. องค์ประกอบด้านทัศนคติ

จัม ซี. นันแนลลี (Jum C. Nunnally) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง ความโน้มเอียงที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อวัตถุ แนวความคิด สถาบัน หรือบุคคลในทางบวก หรือทางลบ¹

อี. เอส. โบการ์ดัส (E.S. Bogardus) กล่าวว่า ทัศนคติ คือแนวโน้มของกริยาอาการที่จะเห็นด้วยหรือต่อต้านบางสิ่งบางอย่างของสิ่งแวดล้อม²

แอล. แอล. เทอร์สโตน (L.L. Thurstone) กล่าวว่า

¹ Jum C. Nunnally, Tests and Measurements (New York: McGraw - Hill Book Company, 1959), P. 300

² E.S. Bogardus, Fundamental of Social Psychology, 2d ed. (New York: Century, 1931), P. 62

ทัศนคติเป็นเรื่องของความชอบ ความไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึก และความเชื่อมั่นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง¹

สรุปได้ว่า ทัศนคติ หมายถึงสภาพความพร้อมทางจิตใจที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ได้แก่ วัตถุ แนวความคิด สถาบัน หรือบุคคล ซึ่งจะแสดงออกทางค่านิยมพฤติกรรมในลักษณะชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย คนที่มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดจะแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้ามีทัศนคติที่ไม่ดีจะแสดงพฤติกรรมในทางลบ

ในการปฏิบัติหน้าที่ครูนั้น ทัศนคติต่ออาชีพครูมีความสำคัญมาก
พวงผกา ตันฑิตถิก กล่าวว่ ครูที่มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู จะแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะที่คั้งใจปฏิบัติหน้าที่การ สอนอย่างเต็มความสามารถ คนควหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับ เนื้อหาและวิธีสอน เป็นต้น² ในทางตรงกันข้ามครูที่มีทัศนคติไม่ดีต่ออาชีพครูจะทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่การ สอนอย่างยิง

นวลจันทร์ ทิมวงศ์ กล่าวว่ ถ้าหากครูผู้สอนมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพของตนแล้ว ย่อมปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ควยดี และมีความภาคภูมิใจพร้อมที่จะสอนให้สัมฤทธิ์ผลทั้งมีความสุขในการ เป็นครู ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากครูมีทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีพของตนแล้ว ก็ย่อมจะไม่มีควพอใจในการประกอบอาชีพให้เจริญก้าวหน้า

¹ L. L. Thurstone, "Attitude can be Measured", in Reading in Attitude Theory and Measurement, ed. Martin Fishbein (New York: John Wiley and Sons, 1967), P. 77

² พวงผกา ตันฑิตถิก, "การดัดแปลงแบบสำรวจทัศนคติครู", (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 12.

ไม่ชวนขายที่จะทำงานของตนให้ไคล้เต็มที่ อันเป็นอุปสรรคในการพัฒนาการศึกษาของชาติอย่างยิ่ง ฉะนั้นบุคคลที่จะประกอบอาชีพครู และใคร่ชื่อว่าเป็นครูที่มีคุณภาพตามความมุ่งหมายของการผลิตครู จึงควร เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครูเป็นคุณลักษณะอีกประการหนึ่งด้วย¹

ฮาร์เบิร์ต ซีเรนสัน (Harbert Serenson) กล่าวว่า การที่บุคคลแต่ละคนจะประสบความสำเร็จในกิจการใดกิจการหนึ่งหรือไม่ จะมีประสิทธิภาพในการประกอบกิจการนั้นมากน้อยเพียงใด หรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เป็นต้นว่า เขาว่าปัญญา แรงจูงใจ ทักษะ ทัศนคติ และอื่น ๆ สำหรับครูนั้นทัศนคติต่ออาชีพของตนนับได้ว่าเป็นปัจจัยอันสำคัญยิ่งประการหนึ่งในบรรดาปัจจัยทั้งหลาย คุณภาพการสอนและสภาพการสอนจะเป็นไปในรูปใดนั้น ความสำคัญส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับทัศนคติต่ออาชีพของผู้สอน เพราะทัศนคติของผู้สอนย่อมมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเด็กด้วย²

ในเรื่องของการวัดทัศนคติของครูนั้น มีนักการศึกษาจำนวนไม่น้อยที่ได้สร้างแบบสำรวจขึ้นเพื่อวัดทัศนคติของครู เช่น ดร.เอส พี อลูวาเลีย (Dr. S.P Ahluwalia) อาจารย์ทางการศึกษาของมหาวิทยาลัย บานาราสฮินดู

¹ นวลจันทร์ ทิมวงศ์ "การเปรียบเทียบทัศนคติต่ออาชีพครูของผู้ที่เป็นครู กับนิสิตฝึกหัดครู" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2511), อ้างถึงโดยสำรวย มีชนอน, "การเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่ออาชีพครูของนิสิตวิทยาลัย วิชาการศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2515) หน้า 2

² Harbert Serenson, Psychology in Education, (New York, Kagakusha Co., 1964) อ้างถึงโดย สำรวย มีชนอน, "การเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่ออาชีพครูของนิสิตวิทยาลัย วิชาการศึกษา"

ในประเทศอินเดียได้สร้างแบบสำรวจ โดยอาศัยหลักการสร้างมาตรวัดทัศนคติของ ลีเคอร์ท (Likert) เพื่อวัดทัศนคติครู 6 ด้าน ได้แก่ ทัศนคติต่อ

1. วิชาชีพการสอน (Teaching Profession)
2. การสอนในชั้นเรียน (Class - room Teaching)
3. การฝึกหัดโดยเด็กเป็นศูนย์กลาง (Child - Centered Practices)
4. กระบวนการทางการศึกษา (Educational Process)
5. นักเรียน (Pupils)
6. ครู (Teacher)¹

สำหรับทาคาโก มอริ (Takako Mori) ได้สร้างแบบสำรวจเพื่อ วัดทัศนคติครูในด้าน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม จรรยาครู ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล คุณประโยชน์ของอาชีพครู ระบบให้บริการบุคลากรครูในหน่วยงาน ได้แก่ ระบบการลา ระบบเกษียณอายุ ตลอดจนรายได้ และความก้าวหน้าในอาชีพ การยกย่องในสังคม เป็นต้น แบบสำรวจนี้ใช้วัดทัศนคติ นักศึกษาวิชาครูของมหา- มหาวิทยาลัยมิชิแกน²

¹ S.P. Ahluwalia, Manual of Teacher Attitude SInventory, (Varanasi, Banaras Hindu University, 1974), P. 2

² Takako Mori, "Analysis of Factors Influencing Motivation for Becoming a Teacher", Journal of Educational Research 60: (December 1966): 174 - 179.

จะเห็นว่า ทักษะที่ดีที่ค่ออาชีพครูนั้น มีความสำคัญ ซึ่งเป็นลักษณะหรือคุณสมบัติที่พึงประเมีนในการปฏิบัติงาน ครู กำนหนึ่ง

ฮันท์ และ กิปสัน (Hunt and Gibson) กล่าวว่า ครูต้องมีทัศนคติที่มีความสนใจต่อนักเรียน ต่อวิชาที่คองสอน ต่อการสอน ครูต้องสนใจชุมชนอันเป็นที่ตั้งของโรงเรียน สนใจที่จะร่วมมือกับเพื่อนร่วมอาชีพ และสนใจที่จะพัฒนาอาชีพครูให้ก้าวหน้า¹

สรุปได้ว่า ครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงจะต้อง เป็นผู้มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ซึ่งรวมถึงการสอน นักเรียน โรงเรียน นโยบายการศึกษา ครูผู้ร่วมงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ครูต้องมีทัศนคติที่ดีต่อระบบงาน และนโยบายของโรงเรียน และของผู้บริหาร ครูที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานครู จะมีผลเสียต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างมาก ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสนใจ และหาทางแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาบุคลากรให้มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู โดยที่ทัศนคตินั้น สามารถเปลี่ยนแปลง และพัฒนาได้ด้วยการอาศัย

1. แรงจูงใจ
2. เทคนิคอันเหมาะสม
3. การกระทำหรือการปฏิบัติจริง

1

Oliver R. Gibson and Harold C. Hunt, Op. cit,

4. การใช้หลักการแห่งเหตุผล¹

4. องค์ประกอบค่านบุคลิกภาพ

คำว่า "บุคลิกภาพ" มีความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ว่า "สภาพนิสัยจำเพาะคน"²

อรุณ วัชรธรรม กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล แต่ละคนหรือการแสดงออกอันเป็นลักษณะเฉพาะบุคคล บุคลิกภาพมีทั้งสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดหรือเป็นไปตามธรรมชาติ คือ ลักษณะของรูปร่างและสิ่งที่ได้พัฒนาสร้างสรรสร้างขึ้นในภายหลังคือ พฤติกรรม

บุคลิกภาพของคนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลว ในการปฏิบัติงาน ในองค์กรได้ แม้แต่การสมัครเข้าทำงาน นอกจากต้องสอบแข่งขัน เพื่อให้แสดงออกซึ่งความรู้ ความสามารถเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว ยังต้องมีการสัมภาษณ์เพื่อจะดูถึงองค์ประกอบของร่างกาย ลักษณะท่าทาง ความเฉลียวฉลาด ความรอบคอบ ไหวพริบ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ความสนใจเป็นต้น เมื่อรับผู้ใดเข้าทำงานแล้ว ยังจะวางใจไม่ได้ว่าผู้นั้นจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹ไพฑูริย์ อินทริวิชา; หลักและวิธีการวัดเจตนาคติ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2517), หน้า 49.

²พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2493, พิมพ์ครั้งที่ 18 (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ถนนรัชชีย์, 2523), หน้า 542.

จึงต้องรอกุณบุคลิกภาพของเขาในการทำงานประกอบด้วย ¹

จากคอบ คิมบลิว เก็ทเซลส์ (Jacob W. Getzels) กล่าวว่า บุคลิกภาพประกอบด้วยทัศนคติส่วนตัว การรับรู้ ความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ จิตใจ และสภาพร่างกายของตนเอง ²

เฮนรี เอ. เมอร์เรย์ (Henry A. Murray) กล่าวว่า ความต้องการเป็นตัวทำให้เกิดพฤติกรรมในทิศทางที่สนองความต้องการ ³ พฤติกรรมที่สนองความต้องการ หรือการแสดงออกเพื่อสนองความต้องการ ก็คือบุคลิกภาพ เช่น ความต้องการเป็นระเบียบ ชอบวางแผน ความต้องการเป็นผู้นำ มีอำนาจหน้าที่ เห็นผู้อื่น ความต้องการมีมนุษยสัมพันธ์ ความต้องการช่วยเหลือหรือแนะนำผู้อื่น ความต้องการหาความรู้ เป็นต้น

¹ อรุณ วัชรธรรม, หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2522), หน้า 207 - 208.

² Jacob W. Getzels Conflict and Role Behavior in the Educational Setting (In Reading in Social Psychology, W.W. Charters, and N.L. Gage, Eds. Boston; Allyn and Bacon, Inc., 1964), P. 311

³ Henry A. Murray, Explorations in Personality (USA: Oxford University, 1938), PP. 76 - 83.

การุณี สุธราย¹ ให้คำจำกัดความของ "บุคลิกภาพ" ตามแนวของแบบวัดบุคลิกภาพ อีพีทีเอส ว่า หมายถึงลักษณะส่วนรวมของพฤติกรรมของบุคคล เป็นคุณลักษณะด้านจิตใจ ทั้งด้านบวกและด้านลบ บุคลิกภาพด้านบวกได้แก่ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ต้องการทำอะไรให้ดีที่สุด ต้องการความสำเร็จ ต้องการทำงานให้สำเร็จโดยใช้ทักษะ และความพยายาม ต้องการเป็นผู้นำ มีอำนาจหน้าที่ ได้รับการยอมรับนับถือ ต้องการทำงานชิ้นสำคัญให้สำเร็จต้องการแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยาก ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเป็นระเบียบ ชอบวางแผน ก่อนลงมือทำงาน ต้องการมีมนุษยสัมพันธ์ ต้องการให้ความช่วยเหลือร่วมมือ ต้องการเปลี่ยนแปลง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ต้องการมีความมานะอดทนในการทำงาน ต้องการรับผิดชอบหน้าที่การงาน เป็นต้น

สำหรับบุคลากรครูที่ทำหน้าที่สอนนั้น จะต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานการสอน ทั้งที่กรมสามัญศึกษาได้กล่าวถึง คุณสมบัติที่จำเป็นบุคลิกภาพของครูว่า ครูต้องสามารถควบคุมชั้นเรียนด้วยความเรียบร้อย ครูต้องเป็นผู้ทรงต่อเวลา ครูต้องหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อความแม่นยำในวิชาที่สอน เพื่อสร้างบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ ศรัทธาแก่ตนเอง ครูต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้อง ครูต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานของตนให้ดียิ่งขึ้น รับผิดชอบการตรวจงานเด็ก ออกข้อสอบ จัดพิมพ์ข้อสอบทันตามกำหนด ตรวจข้อสอบทันเวลา เสียสละเวลานอกเหนือ

¹ การุณี สุธราย, "ลำดับการ เกิดและบุคลิกภาพของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522).

เวลาราชการในการสอนซ่อมเสริมหรือทบทวนเพื่อให้ทันตามหลักสูตร เป็นต้น¹

ส่วน สาโรช บัวศรี² ได้ให้แนวทางของบุคลิกภาพของผู้เป็นครูในฐานะที่วิชาชีพครู เป็นวิชาชีพชั้นสูง นอกเหนือจาก ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในวิชาชีพแล้ว ครูยังต้องมีบุคลิกภาพของการ เป็นครู คือ สามารถอบรมแนะแนวและปกครอง โดยใช้หลักการสร้างคุณธรรม และมีมนุษยสัมพันธ์ต่อผู้ปกครอง ผู้ร่วมงาน ทั้งปวงของโรงเรียน และของชุมชน สามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี สามารถวางแผนจัดทำกิจกรรมชนิดต่าง ๆ สามารถรับผิดชอบในการปฏิบัติกิจกรรม ให้ความร่วมมือ และประสานงานกับครูผู้ร่วมงาน ผู้ปกครองตลอดจนร่วมมือกับทางราชการ นอกจากนี้ครูยังต้องสนใจ เพิ่มพูนความรู้ ให้แก่อาชีพครู โดยการเขียน การพูด การค้นคว้า การวิจัย การเป็นสมาชิกที่ดีของสมาคม องค์กร หรือสถาบันทางการศึกษา เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุพจน์ สุภกุล ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถภาพของครูมัธยมศึกษา ตามความต้องการของชาวเชียงใหม่ เมื่อปี พ.ศ. 2521 เพื่อศึกษาเจตคติ และ

¹ กระทรวงศึกษาธิการ, กรมสามัญศึกษา, คู่มือผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา, หน้า 212.

² โปยม วรรณศิริ, เรื่องเดียวกัน, หน้า 44

ความรู้สึกรู้สึกนึกคิดตามความต้องการ เกี่ยวกับสมรรถภาพของครูมัธยม และการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง อันประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ครูนักเรียน และผู้ปกครอง ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการเกี่ยวกับสมรรถภาพครูมัธยมศึกษาในต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน กลุ่มผู้บริหารการศึกษา กับกลุ่มผู้ปกครองมีความต้องการครูที่มีสมรรถภาพด้านหลักสูตร และการสอนมากที่สุด ครูและนักเรียนต้องการครูที่มีสมรรถภาพด้านการแนะแนว และการปกครองชั้นเรียนมากที่สุด ส่วนการปฏิบัติงานของครูกับสมรรถภาพของครูที่ครูต้องการแตกต่างกัน ¹

พิมพ์ภรณ์ มโนรัตน์ ได้ทำการศึกษา เรื่องสถานภาพของครูมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 8 ในปีเดียวกัน พบว่า ระบุว่า สถานภาพครูมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 8 อยู่ในเกณฑ์ดี เป็นผู้มีสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานคือ ครูมัธยมศึกษาชายและหญิง มีสถานภาพด้านทักษะในการสอน ด้านการปฏิบัติตัวของครู และด้านส่งเสริมรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีไม่แตกต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์มากมีสถานภาพด้านวิชาการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับชุมชน ตลอดจนการส่งเสริมและรักษาขนบธรรมเนียมประเพณี แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์น้อย แต่ด้านทักษะการสอน การปฏิบัติตนของครู จิตวิทยา และการปกครองชั้นเรียน คุณลักษณะพิเศษไม่แตกต่างกัน ²

¹ สุพจน์ คุภกุล "สมรรถภาพของครูมัธยมศึกษาตามความต้องการของชาวเชียงใหม่" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชามัธยมศึกษา วิทยาลัยราชภัฏ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521)

² พิมพ์ภรณ์ มโนรัตน์, "สถานภาพของครูมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 8", (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521).

กองการวิจัย กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ทำการศึกษาทัศนคติของครูต่ออาชีพครู การสอน การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ฐานะทาง เศรษฐกิจ ความเห็น และความช่วยเหลือที่ต้องการ จากกลุ่มตัวอย่างครูทั่วประเทศทุกประเภท จำนวน 16,925 คน ปรากฏว่า 15.97 % ชอบอาชีพครู 22.7 % เห็นว่าครูเป็นอาชีพมีเกียรติ 15.97 % ชอบทำงานใกล้ชิดกับเด็ก ครูที่ชอบสอนมีถึง 92.99% ครูเกินกว่าครึ่งไม่ต้องการเปลี่ยนอาชีพ¹

สมเจตน์ อภิมณทร์รักษา ได้ทำการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบทัศนคติต่ออาชีพครูของนิสิตวิทยาลัยการศึกษา พลศึกษา ชั้นปีที่ 1, 2, 3, 4 ว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร ใช้กลุ่มตัวอย่างชั้นละ 50 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า ทัศนคติด้านการสอน จรรยาครู ประโยชน์ ค่านิยม สถานที่ทำงาน เศรษฐกิจ และความก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน²

สายจิต วรภานศิริ ได้ทำการศึกษามัธยฐานของครูในโรงเรียนมัธยมแบบประสม ผลการวิจัยพบว่า ทักษะ และความสามารถของครูนั้น ครูส่วนมากร้อยละ 60 มีวุฒิสามัญตั้งแต่ชั้นอนุปริญา หรือเทียบเท่าขึ้นไป แต่ยังมีอีกประมาณร้อยละ 40 มีวุฒิสามัญต่ำกว่า อนุปริญาทางก้านวุฒิศูนย์นั้น ส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 83

¹ กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ, "ผลการสำรวจความเป็นอยู่ของครูทั่วประเทศ," เอกสารการวิจัยทางการศึกษา เล่มที่ 6, หน้า 58 - 60.

² สมเจตน์ อภิมณทร์รักษา "การเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่ออาชีพครูของนิสิตวิทยาลัยการศึกษาพลศึกษา" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2515).

มีวุฒิ ป.ม หรือเทียบเท่าขึ้นไป และมีครูที่ยังไม่มีวุฒิกครูเพียงร้อยละ 17 นอกนั้น ครูส่วนใหญ่มีโอกาสดสอนตรงตามวิชาที่เรียนมา ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ ยังมีจำนวนครูที่มีวุฒิต่างวิชาการอยู่ในเกณฑ์ต่ำอีกมากซึ่งทำให้ความสามารถในการสอนต่ำไปด้วย

ด้านความสามารถในการสอน ครูส่วนใหญ่เตรียมการสอนเป็นอย่างดีทั้งทุกวิชา และใช้วิธีสอนหลาย ๆ วิธี ส่วนมากครูได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเนื้อหาหรือวิธีสอนสำหรับวิชาที่สอนประมาณปีละ 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 50.56 แต่มีผู้ที่ไม่เคยเข้ารับการอบรมเลยจำนวนถึง ร้อยละ 40.45

คุณสมบัติของครูมัธยมแบบประสมเห็นว่า จะต้องเป็นดังนี้

1. ต้องมีวิชาการสูงทั้งในวิชาสามัญ และวิชาการศึกษา จึงต้องชวนชวนหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ให้ความร่วมมือในการไปเข้ารับการฝึกอบรมต่าง ๆ ใช้เวลาว่างหาทางปรับปรุงแก้ไขตำรา และแบบเรียน ค้นคว้าหาความรู้ และประสบการณ์การสอนใหม่ ๆ เพิ่มเติม เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2. ครูควรช่วยให้นักเรียนได้สร้างคามมุ่งหมายของชีวิตตนเอง ในระหว่างที่เป็นนักเรียนอยู่ว่า ที่มาเรียนนั้นมีจุดมุ่งหมายใหญ่ 2 ประการคือ เพื่อหาวิชาความรู้ และเพื่อสร้างคุณธรรม สติธรรม และวัฒนธรรมให้แก่ตน ถ้าได้สำนึกเช่นนี้ตั้งแต่ต้น จะก่อให้เกิดความคึกที่มุ่งไปในทางดี¹

วรรณี พุทธาธุติไกร ได้ทำการวิจัยศึกษาผลการปฏิบัติงานของครู

¹ สายจิต วรรณศิริ, "ปัญหาครูในโรงเรียนมัธยมแบบประสม", (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514)
หน้า 41 - 43

สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2510 ถึง 2512 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา และวิทยาลัยครูในส่วนกลาง โดยมุ่งหมายที่จะทราบความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อผู้สำเร็จการศึกษา และตัวผู้สำเร็จการศึกษาเอง เกี่ยวกับความรู้ทางด้านวิชาการ และความสามารถในการปฏิบัติงานโดยวิธีสังเกตแบบสอบถามให้ผู้บังคับบัญชา และผู้สำเร็จการศึกษา ได้แสดงความคิดเห็นผลการวิจัยพบว่า ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ ทักษะวิชาการเพียงพอ แต่ด้านวิธีสอนยังได้รับความรู้ไม่เพียงพอ ส่วนผู้บังคับบัญชาเห็นว่า ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ทางด้านวิชาการ และความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดี ในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เห็นว่าผู้สำเร็จการศึกษายามีความสามารถสูงกว่าผู้สำเร็จการศึกษาหญิง¹

วุฒิ จุลพรหม ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับงานบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า งานส่งเสริมบุคลากรในการปฏิบัติการสอนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยทุกด้านตามลำดับ ตั้งแต่การนิเทศการศึกษา การวางแผนปรับปรุงการสอนของครู การกำหนดให้ครู - อาจารย์ ปฏิบัติการสอน การจัดทำตารางสอน และวิธีสอนการวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา

ปัญหาทั่วไปด้านสมรรถภาพครูที่พบคือ ครูขาดอุดมคติในการทำงาน ไม่อุทิศตนในการทำงานอย่างแท้จริง ครูสอนวิชาที่ตนไม่ถนัด ครูแต่ละหมวดวิชามีการ

¹ วรณี พุทธาวุฒิไกร, "การศึกษาค้นคว้าผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2510 - 2512 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา และวิทยาลัยครูในส่วนกลาง", (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2515)

นำปัญหาการเรียนการสอนมาร่วมอภิปราย หรือปรึกษาหารือ เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาและปรับปรุงวิธีสอนให้ดีขึ้นน้อย วิธีสอนที่ปฏิบัติกันมากคือ วิธีสอนแบบบรรยาย วิธีสอนแบบอื่น ๆ ยังมีน้อย ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้สอนจะเลือกใช้ตามความถนัด¹

พิศิษฐ์ กงเมือง ศึกษาศาสตรบัณฑิต เรื่องการบริหารงาน วิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคใต้ พบว่า บุคลากรฝ่ายปฏิบัติการสอนประสบปัญหาขาดความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องหลักสูตร อ่านหลักสูตรน้อย ไม่ได้รับการอบรมหรือแนะนำให้เข้าใจในเรื่องหลักสูตร ครู - อาจารย์ไม่ยึดหลักสูตรเป็นแกนกลางในการเรียนการสอน ขาดเอกสารประกอบการใช้หลักสูตร ครูไม่เข้าใจถึงพัฒนาการของเด็ก ครูไม่เข้าใจในหลักการวิธีการและเทคนิคการวัดผลสัมฤทธิ์ โรงเรียนจัดให้มีการอบรมกันเล็กน้อย การวิเคราะห์ผลการสอนมีน้อย และทำไม่สม่ำเสมอ ครูขาดทักษะและประสบการณ์ ครูผู้สอนไม่มีความเจริญงอกงามในทางวิชาการ เป็นบุคลากรที่ล้าสมัย ไม่ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีทางการศึกษา ขาดการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอก ทำให้การปฏิบัติงานด้านวิชาการไม่ก้าวหน้า และประสิทธิภาพตกลงเรื่อย ๆ ครูใช้วิธีสอนแบบบรรยายมากกว่าวิธีอื่น การให้นักเรียนมีส่วนร่วมปฏิบัติมีน้อยมาก นอกจากนี้ ครู - อาจารย์ ขาดความจริงจังที่จะร่วมมือแก้ปัญหาทางวิชาการ ครู - อาจารย์ ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงานทางวิชาการ ครู - อาจารย์ ไม่มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาทางวิชาการ และไม่มีส่วนร่วม

¹ วุฒิชัย จุลสมรทอม, "งานบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ", (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520), หน้า 63.

ในการจัดการการสอนของโรงเรียน¹

สุคใจ ไสสุก ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรมีปัญหาในการปฏิบัติการสอน คือ การประชุมครูในรายวิชาเดียวกันมีน้อยมาก เค็ดในระดับชั้นเดียวกัน ได้รับความรู้ไม่เท่ากัน ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญด้านวิชาการ ทำให้ครูสอนเสียกำลังใจ กำลังใจ ไม่มีการแก้ปัญหา รวมถึงด้านหลักสูตร และเอกสารการใช้หลักสูตร เมื่อมีการเปลี่ยนหลักสูตรใหม่ เกิดปัญหาตำราเรียน อุปกรณ์การสอน ห้องปฏิบัติการ ไม่พร้อม ครูบางส่วนไม่เข้าใจหลักสูตร ไม่มีการปรับปรุงวิธีสอน ขาดการหาความรู้เพิ่มเติม บางครั้งกรมเปิดอบรมเรื่องหลักสูตรใหม่ตอนเปิดเทอมทำให้โรงเรียนขาดอัตรากำลังครู ครูอื่น ๆ ต้องทำงานเพิ่มขึ้น ครูบางคนไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของโรงเรียน การนิเทศงานวิชาการมีน้อย ครู - อาจารย์ไม่แสวงหาความรู้เพิ่มเติม ครูขาดความรับผิดชอบ ครู - อาจารย์ ส่วนมากขาดความรู้เรื่อง การวัดผลแบบหน่วยกิตทำให้การวัดผลไม่สัมพันธ์ผล ไม่มีการนำผลการสอนแต่ละวิชามาวิเคราะห์ ไม่มีการประเมินผลงานทางวิชาการ ไรในแต่ละปี การเชิญบุคลากรมาให้ความรู้ใหม่ ๆ ทางด้านวิชาการแก่ครูมีน้อยมาก²

¹ พิเศษ กงเมือง, "การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคใต้", (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศาสตรบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520)

² สุคใจ ไสสุก, "การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร", (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศาสตรบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521).

โกศล วิชัยดิษฐ์ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษาของ
โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยปรากฏว่า งานบริหาร
คานบุคคล ผู้บริหาร เห็นว่าตนเองปฏิบัติ ในระดับปานกลาง แต่นักวิชาการ เห็นว่า
โรงเรียนปฏิบัติงานคานนี้ ในระดับค่อนข้างน้อย ประชาชนเห็นว่า ปฏิบัติในระดับ
น้อย คานการพัฒนาบุคลากรพบว่า การให้ครู - อาจารย์ ได้มีโอกาสไปศึกษาหา
ความรู้ในวิชาชีพเพิ่ม เต็มจำนวนอย่างมาก

ปัญหาของบุคลากรในโรงเรียนพบว่า ครูขาดอิสระในการใช้ความรู้
 ความสามารถ และความคิดริเริ่ม เพราะทุกอย่างขึ้นตรงต่อผู้บริหาร แต่ผู้เดียว
 บุคลากรมีปัญหาในคานการสอน วิธีการสอนของครูล้าหลัง ไม่มีการปรับปรุงวิธีสอน
 จึงเน้นเนื้อหาสาระตามหลักสูตร โดยไม่คัดแปลงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม
 นอกจากนั้นความเอาใจใส่การสอนอย่างจริงจังมีน้อย ครูขาดความสนใจในหน้าที่
 มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ไม่รักอาชีพครูอย่างจริงจัง การปฏิบัติหน้าที่ของครูรุ่น
 ใหม่ที่ผลิตจากสถาบันฝึกหัดครู คานคุณวุฒิดี แต่การปฏิบัติขาดคุณสมบัติของการเป็น
 ครู ไม่ยอมรับระเบียบแบบแผนของทางโรงเรียน มีทัศนคติไม่ดีต่อการบริหาร
 โรงเรียน ¹

นพชัย รุชธรรม ได้ทำการศึกษางานบริหาร การศึกษาของโรงเรียน
 มัธยมศึกษาในเขตการศึกษา ๑ พบว่า โรงเรียนปฏิบัติงานคานบุคลากรอยู่ในระดับ
 ปานกลาง ปัญหาบุคลากรคือ ครูจำนวนมากไม่ได้ผ่านสถาบันฝึกหัดครู การสอนไม่มี

¹โกศล วิชัยดิษฐ์, "งานบริหาร การศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา
 ในเขตกรุงเทพมหานคร", (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชา
 บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519)

ประสิทธิภาพ ไม่มีหลักวิธีสอนที่ดี ไม่มีบุคลิกภาพเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ครู บุคลากรในโรงเรียนขาดการนิเทศทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียน ครูไม่ได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติมจึงไม่มีการปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น¹

วิกรม โฉมสุโกศล ทำการศึกษาเรื่องงานบริหารการศึกษาของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 2 พบว่า งานการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติในระดับปานกลางในเรื่อง ครูมีส่วนร่วมในการ เลือกรวิชาที่ตนสอน โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาหลักสูตร ประมวลการสอน หรือคู่มือครูก่อนการสอนมีการชี้แจงระเบียบกฎเกณฑ์ หน้าที่ และความรับผิดชอบให้ครูทราบ มีการจัดอำนวยความสะดวกแก่ครูในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติในระดับน้อยคือ การติดตามผลการปฏิบัติที่ได้รับมอบหมาย การให้ครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารโรงเรียน การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างครู การมีเกณฑ์ประเมินผลงานของครูเพื่อพิจารณาความดี ความชอบ งานที่โรงเรียนปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การให้ครูสังเกตการสอนของเพื่อนครู การที่ผู้บริหารไปสังเกตการสอนของครู การนำผลการสอบแต่ละวิชา แต่ละชั้นมาวิเคราะห์ เพื่อประเมินผลปรับปรุงการสอนของครู การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาอบรมครูเกี่ยวกับวิธีสอนใหม่ ๆ²

¹ นพชัย ฐธรรม, "งานบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 1", (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522).

² วิกรม โฉมสุโกศล, "งานบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 2", (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519).

อดิเรก รัตนชัยญา ได้ทำการศึกษาเรื่อง "งานบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 พบว่าครูมีปัญหาด้านคุณภาพในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ในการสอนสอดคล้องกับการวิจัยของ วิกรม โกลลสุโกศล ด้านการบริหารงานบุคคล ได้มีการสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยให้มีโอกาสเข้ารับการอบรมมากขึ้น ด้านการลาศึกษาต่อ ทำได้น้อยมากเนื่องจาก กรมสามัญศึกษาได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้ครูลาศึกษาต่อได้ไม่เกินร้อยละ 5 ของครู ฝ่ายปฏิบัติการสอนนั้นน้อยไป ¹

เสถียร จันทสุมรรณ ทำการศึกษาเรื่อง "งานบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 4" พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติการสอนมีปัญหา ด้านการสอนเนื่องจากโรงเรียนต้องใช้หลักสูตรใหม่ พ.ศ.2518 ครูไม่ศึกษาหลักสูตร ด้านการพัฒนาบุคลากร มีปัญหาด้านคล้ายคลึงกับผู้วิจัยอื่น ๆ ²

เพ็ญศักดิ์ เรือนใจมั่น ศึกษาเรื่องงานบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 5 พบปัญหามูลค่ากร เช่นเดียวกับผู้วิจัยคนอื่น คือ ครูขาดทักษะการสอน ไม่นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการสอน ขาดการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาช่วยสอน ครูไม่มีความรู้เพิ่มเติม

¹ อดิเรก รัตนชัยญา, "งานบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3" (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519)

² เสถียร จันทสุมรรณ "งานบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 4" (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519)

คุณวุฒิมหาอบรมวิธีสอน ครูไม่มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม¹

สำหรับงานวิจัย เรื่องงานบริหาร การศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในเขตการศึกษา 6 ของ ถวัลย์ บุญแสน² เขตการศึกษา 7 ของ ประจวบ
วณิชรัตน์³ เขตการศึกษา 8 ของ ชัชวาลย์ อำนวยมณี⁴ เขตการศึกษา
10 ของ สุรชัย ชินโย⁵ เขตการศึกษา 11 ของ ทองขาว โคตรโยธา⁶

¹ เพ็ญศักดิ์ เรือนใจมั่น, "งานบริหาร การศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 5" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหาร-
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518)

² ถวัลย์ บุญแสน, "งานบริหาร การศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในเขตการศึกษา 6" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522)

³ ประจวบ วณิชรัตน์ "งานบริหาร การศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในเขตการศึกษา 7," (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519)

⁴ ชัชวาลย์ อำนวยมณี, "งานบริหาร การศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในเขตการศึกษา 8," (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหาร-
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520)

⁵ สุรชัย ชินโย, "งานบริหาร การศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ใน
เขตการศึกษา 10," (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการ
ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518)

⁶ ทองขาว โคตรโยธา, "งานบริหาร การศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในเขตการศึกษา 11," (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชา
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519).

และเขตการศึกษา 12 ของ จีระ สิทธิ¹ ผลการวิจัยพบว่า คำนุเคราะห์ครูมี ปัญหาคล้ายคลึงกันคือ ครูขาดคุณภาพด้านความรู้ ทักษะ ความรับผิดชอบ ทัศนคติ ต่ออาชีพครู ด้านความรู้เรื่องหลักสูตร เป็นปัญหามากที่สุด งานที่ไม่ได้ปฏิบัติ คือ การนำผลการสอบมาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติน้อย ในการเชิญทรงคุณวุฒิมาให้การอบรมครู เพื่อปรับปรุงคุณภาพการสอน และครูมีโอกาสดีกษาหาความรู้เพิ่มเติมน้อย

สมบัติ จันทร์ภูมิ ทำการวิเคราะห์งานบริหารบุคลากรของครูใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร ครูใหญ่ให้การสนับสนุนครูเพื่อไปอบรมหรือศึกษาต่ออย่างเต็มที่ แต่มีปัญหาครูไม่พอ ปัญหาคือ ครูไม่สนใจเข้ารับการอบรมหรือไปศึกษาต่อ²

วิโรจน์ สุวรรณวงศ์ ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารบุคลากรของ โรงเรียน กอทัพบกอุปถัมภ์ในภาคกลาง พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร ปรากฏว่า โครงการปฐมนิเทศครูใหม่ของโรงเรียนไม่ค่อยเหมาะสม การจัดอบรมครูในโรงเรียนไม่ค่อยได้เชิญวิทยากรจากหน่วยงานมาให้ความรู้แก่ครูเท่าที่ควร ด้านการ

¹ จีระ สิทธิ, "งานบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 12," (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519)

² สมบัติ จันทร์ภูมิ, "การวิเคราะห์งานบุคลากรของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล," (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523)

นิเทศงาน ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์¹

ประทีน ศรีพรหม ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของ หัวหน้าส่วนการศึกษารองการปกครองส่วนจังหวัด พบว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการ ประถมศึกษา มีการปฏิบัติมาก เช่น เกี่ยวกับการสนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อ ปัจจุบันครูสอบเข้าศึกษาต่อได้มาก แต่ไม่ได้รับอนุญาตเนื่องจากกระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดระเบียบว่า อัตราจำนวนครูที่จะเข้าศึกษาต่อต้องมีโอกาสไม่เกินร้อยละ 2 ของข้าราชการครูส่วนจังหวัดหรือไม่เกินร้อยละ 20 ของข้าราชการครูในแต่ละ โรงเรียน²

จิต ปุริโสคม ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของ วิทยาลัยครูในประเทศไทย ปรากฏว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรนั้น วิทยาลัยครูได้มีการปฏิบัติในเกณฑ์ปานกลาง เพราะมีจำนวนอาจารย์มากและขาดงบประมาณ ด้าน การให้อาจารย์หยุดงาน เพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย อยู่ในเกณฑ์น้อย เมื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติจริงกับการคาดหวังให้ปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร พบว่า การปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนการคาดหวังให้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก³

¹ วิโรจน์ สุวรรณวงศ์, ร.ท., "การบริหารบุคลากรของโรงเรียน กองทัพบกอุปถัมภ์ในภาคกลาง," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518)

² ประทีน ศรีพรหม, "การบริหารงานบุคคลของหัวหน้าส่วนการศึกษารองการปกครองส่วนจังหวัด," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชา บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522)

³ จิต ปุริโสคม, "การบริหารบุคคลของวิทยาลัยครูในประเทศไทย," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523)

ทิพวรรณ ลีคลรัศมี ได้ทำการศึกษาโครงการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง เมื่อปี 2522 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไปมุ่งพัฒนาในด้าน การเรียนการสอน มีหลายสถาบันที่การพัฒนาครอบคลุมบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ และหน้าที่การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ส่วนใหญ่จะอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานหนึ่งในสถาบันนั้น ๆ
2. ผู้บริหารและอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปางมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบ ในด้านการพัฒนาในเขตพื้นที่ากลาง และวิทยาลัยครูลำปางเคยจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคณาจารย์น้อยครั้ง
3. อุปสรรคและปัญหาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปางอยู่ในเกณฑ์มาก
4. ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการให้มีกิจกรรม เสริมความรู้ในทุกบทบาทอยู่ในเกณฑ์มาก นอกจากนั้นยังมีอาจารย์ส่วนหนึ่งต้องการให้วิทยาลัยครูลำปางจัดกิจกรรม เสริมความรู้ด้านบริหารและธุรการ¹

อรพินทร์ กุลประภา ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาคณาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยปรากฏว่า คณาจารย์นิเทศ ปฏิบัติจริงน้อยมาก เนื่องจากขาดงบประมาณ ขาดผู้เชี่ยวชาญ และโอกาสในการจัด

¹ทิพวรรณ ลีคลรัศมี, "โครงการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง," (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522)

ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ผู้บริหารมีโอกาสมากกว่าผู้ปฏิบัติการ
สอน

ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ มีการปฏิบัติน้อย เพราะขาด
งบประมาณ และเวลา ไม่มีผู้ดำเนินงานที่มีความรู้ความชำนาญโดยเฉพาะ และขาด
การสนับสนุนจากผู้บริหาร

ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ปฏิบัติจริงน้อยเพราะขาดกำลังคน
เงิน และเวลา และบุคลากรที่ให้ความสนใจและร่วมมืออย่างแท้จริง

ด้านส่งเสริมให้ศึกษาต่อ ปฏิบัติจริงมาก แต่ควรให้ตรงกับสายงาน
ของผู้ศึกษาต่อ

ด้านการแต่งตั้ง โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การสอน ผู้บริหารเห็นว่า
ปฏิบัติจริงมากแล้ว แต่ผู้ปฏิบัติการสอนเห็นว่ายังปฏิบัติน้อย และเห็นว่าไม่ยุติธรรม
เพียงพอ

ด้านการศึกษาคูงาน และสังเกตวิธีทำงาน ยังมีการปฏิบัติน้อย
ควรมีการกระตุ้นให้ตื่นตัวและมีการวางแผนที่ดี¹

สำหรับผลงานวิจัยในต่างประเทศเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับ
การปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติการสอน เพื่อการจัดการพัฒนาบุคลากร และการพัฒนา
บุคลากรในโรงเรียน มีดังต่อไปนี้

¹ อรพินทร์ กุลประภา, "การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยี
และอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต
ภาคบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524)

โดแนลด์ มัสเซลลา และ รูเบน รัสช์ (Donald Musella and Reuben Rush) ได้ทำการวิจัยเพื่อหาลักษณะของครูที่สอนอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยอัลบาตี นิวยอร์ก เมื่อ พ.ศ. 2509 โดยตั้งเกณฑ์ว่า อาจารย์ที่สอนดีมีประสิทธิภาพคือ สอนแล้วทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาค่านิยม วิธีการศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากนิสิต 3 สาขา คือ สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ วิทยาศาสตร์กายภาพ และชีวภาพ จำนวน 394 คน ให้ออกลักษณะของอาจารย์ที่เด่นทั้ง 3 สาขา ปรากฏว่า ลักษณะอาจารย์ที่ดีควรเป็นดังนี้

1. มีความรู้ในเนื้อเรื่องที่สอนอย่างแท้จริง
2. เรียบเรียงเนื้อเรื่องวิชาที่สอนได้อย่างเหมาะสม
3. อธิบายได้ชัดเจน
4. กระตือรือร้นในการสอน
5. แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและเปิดเผย¹

กอร์ดอน (Gordon) ได้กล่าวถึง การวิจัยในสหรัฐอเมริกาว่า ในปี 2512 สมาคมแนะแนวการศึกษาแห่งรัฐฟลอริดา ได้สร้างหลักเกณฑ์ในการวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพของครู ซึ่งสภาการศึกษาแห่ง

¹

Donald Musella and Reuben Rush, "Student Opinion on College Teaching, "Improving College and University Teaching. 16 (Spring 1968): 137 - 140.

มตรัฐพลอริศา (The Teacher Education Advisory Council) ร่วม
กับมหาวิทยาลัยพลอริศา ได้ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือดังกล่าว

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะหรือคุณสมบัติที่ครูควรมี คือ

1. ด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมั่นคงใน
อารมณ์ ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความเป็นประชาธิปไตย รับฟัง
ความคิดเห็นของผู้อื่น มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น ที่จะปรับปรุงและ
พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือนักเรียน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อ
ผู้อื่น ตั้งใจอุทิศเวลาเพื่อการศึกษา และการเรียนของนักเรียนทั้งในเวลา และ
นอกเวลาเรียน
2. ความรู้ความเข้าใจ ได้แก่ มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการทางกาย
และทางสมอง มีความเข้าใจในขบวนการเรียนการสอน เช่น ทฤษฎีการเรียนรู้
ขบวนการทำงานของกลุ่ม เข้าใจในการจัดการศึกษาของชาติ ความสัมพันธ์กับ
หน่วยงานอื่น ๆ เข้าใจวิธีการวัดผล การปรับปรุงหลักสูตร ตลอดจนการสอน
3. ด้านทักษะ การสอน ได้แก่ ทักษะ ในการ การฟัง การพูด อ่าน
และเขียน การใช้วัสดุทัศนอุปกรณ์ มีเทคนิคในการแก้ปัญหา กำหนดวัตถุประสงค์
เชิงพฤติกรรมวินิจฉัย แก้ปัญหาต่าง ๆ ของห้องเรียน มีการแนะแนวและใช้แหล่ง
วิทยาการให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน มีการประสานงานกับครูร่วมงาน
ส่งเสริมให้นักเรียนศึคสนใจและประเมินตนเอง ฝึกให้นักเรียนขาดความรู้ด้วยตนเอง¹

1

Gordon Lawrence, "Measuring Teacher Competencies
for the Middle Selwsl," The National Elementary Principals,

เอ็ดตรา อี. ลิสคอมบ์ (Edra E. Lipscomb) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบในการปฏิบัติงานครูด้านทัศนคติต่ออาชีพครูของนักเรียนฝึกหัดครูในมหาวิทยาลัย อินเดียน่า จำนวน 44 คน ตามเกี่ยวกับปัญหาเช่น บทบาทครู กิจกรรมต่าง ๆ นักเรียน การสอน พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติในด้านต่าง ๆ ในการเป็นครูอย่างมีนัยสำคัญหลังจากที่ได้ทำการฝึกสอนมาแล้วระยะหนึ่ง ¹

มอริ (Takako Mori) ทำการวิเคราะห์เกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเป็นครูของนักศึกษามหาวิทยาลัยมิชิแกน เกี่ยวกับทัศนคติต่ออาชีพครูในด้านเศรษฐกิจวัฒนธรรม จรรยาครู ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงานอื่น ประโยชน์ของอาชีพครู ปรากฏว่า ทัศนคติต่ออาชีพครูบางด้านสูงมาก นอกจากนั้นพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในด้านเศรษฐกิจและสังคม เช่น ระบบเกษียณอายุ โอกาสการลาของครู รายได้ และความก้าวหน้าในอาชีพการยกย่องในสังคม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพครู ²

กิลเบิร์ต อี. เมเซอร์ (Gilbert E. Mazer) ได้ทำการศึกษาผลของโครงการอบรมครูที่ทำการสอนเด็กด้อยโอกาส จำนวน 53 คน การอบรม

¹ Edra E. Lipscomb, "Study of the Attitude of Students Teacher in Elementary Education," Journal of Educational Research 60 (December 1966): 159 - 163.

² Takako Mori, Op. cit., PP. 174 - 179.

มุ่งวัดประสมการณ์และสิ่งแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างให้ครูเข้ารับการอบรมมีทัศนคติที่ดีต่อการสอน ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมความรู้สามัญด้วย ระหว่างการฝึกอบรมได้ทำการวัดทัศนคติ และการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพ โดยใช้แบบวัดทัศนคติแบบซีแมนติกดิฟเฟอเรนเชียล ของออสกู๊ด (Osgood) กับแบบสำรวจบุคลิกภาพ (Personal Orientation Inventory: POI) ผลปรากฏว่า ทัศนคติและบุคลิกภาพของผู้เข้ารับการอบรมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมีนัยสำคัญ¹

รูมี เจ มีสตรีย์ (Rumy J. Mistry) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปรับปรุงการเรียนการสอน โดยจำลองโครงการพัฒนาอาจารย์สำหรับมหาวิทยาลัยอินเดียชนูนิทาร์¹ ผลการวิจัยปรากฏว่า กิจกรรมการพัฒนาส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นโปรแกรมปฐมนิเทศ (Orientation Program) ซึ่งครอบคลุมเรื่องบทบาทและหน้าที่ของคณาจารย์ การเลื่อนขั้นเงินเดือน สถาบันและผลประโยชน์ตอบแทนจากสถาบัน 50% ของผู้ตอบแบบสำรวจ เห็นว่า มีการจัดโปรแกรมในลักษณะการให้ฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ (In - service Programs) 30% ตอบว่าอาจารย์ใหม่ทุกคนต้องเข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาอาจารย์ โปรแกรมพัฒนาที่วัดส่วนใหญ่เน้นวิธีการวางแผนการสอน เทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ และการประเมินผลการสอน วิธีพัฒนาอื่น ๆ ที่มีผู้เสนอคือ ให้อาจารย์ใหม่ไปศึกษาการสอนร่วมกับอาจารย์อาวุโส²

¹ Gilbert E. Mazer, "Attitude and Personality

Change in Student Teachers of Disadvantaged Youth," Journal of Educational Research 63 (November 1969): 116 - 120.

²

Rumy J. Mistry, "Improving College Teaching: Model Faculty Development Program for an Indian Unitary University," Dissertation Abstracts 39 (August 1978): 703 - 4.