

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมุติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัดและกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ต่อการสรรหาข้าราชการครู ของกระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของ กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัด และกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ที่มีต่อการสรรหาข้าราชการครู ของกระทรวงศึกษาธิการ

สมมุติฐานของการวิจัย

การสรรหาข้าราชการครู ของกระทรวงศึกษาธิการ ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัด และกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารระดับจังหวัด และผู้เกี่ยวข้องต่อการสรรหาข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 32,990 คน

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารระดับจังหวัดและผู้เกี่ยวข้องต่อการสรรหาข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 1,123 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973: 1088)วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน(Multi - Stage Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ได้แก่ เพศ อายุราชการ วุฒิสถิต และตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสรรหาข้าราชการครู ของกระทรวงศึกษาธิการ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าและปลายเปิด

แบบสอบถามนี้ใช้กับกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้ง 3 กลุ่ม การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดที่กำหนดโดยการปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารบุคคล เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขด้านความตรงตามเนื้อหา และนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ กับกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 3 กลุ่มที่ไม่ถูกสุ่มเป็นตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น หลังจากปรับปรุงแก้ไขผู้วิจัยได้จัดส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างประชากร

3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและจัดส่งทางไปรษณีย์ โดยขอความอนุเคราะห์ไปยังกลุ่มตัวอย่างประชากรและขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามจัดส่งแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์ตามที่ผู้ที่กำหนดแล้วผู้วิจัยจึงรวบรวมแบบสอบถามดำเนินการพิจารณาตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW

(Statistical package for the Social Science for Windows)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุราชการมากกว่า 22 ปี มีวุฒิสถิต ระดับปริญญาตรี แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุราชการมากกว่า 22 ปี มีวุฒิสถิต ระดับปริญญาตรี

2. ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุราชการมากกว่า 22 ปี มีวุฒิสถิต ระดับปริญญาตรี

3. ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุราชการมากกว่า 22 ปี มีวุฒิสูงสุด ระดับปริญญาตรี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัด และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการสรรหาข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาธิการ สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการจงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัดและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องมีความคิดเห็น เรื่องการจงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู อยู่ในเกณฑ์ระดับเห็นด้วยมาก และความคิดเห็นที่สำคัญที่สุดที่มีต่อการจงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู ได้แก่ วิจัยจงใจโดยการจัดทำบัญชีเงินเดือนครูแยกต่างหากจากข้าราชการพลเรือน ความคิดเห็นที่มีความสำคัญน้อยที่สุด คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ข้าราชการครูได้รับในปัจจุบัน และความคิดเห็น อื่น ๆ ตามที่ทั้ง 3 กลุ่มระบุเอง คือ การจงใจโดยให้มีอัตราเงินเดือนมากกว่าข้าราชการประเภทอื่น และผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2. ด้านคุณลักษณะครูที่พึงประสงค์ของสังคมไทย

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัดและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องมีความคิดเห็น เรื่องคุณลักษณะครูที่พึงประสงค์ของสังคมไทยอยู่ในเกณฑ์ระดับเห็นด้วยมาก และความคิดเห็นคุณลักษณะครูที่สำคัญที่สุดที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการสรรหาข้าราชการครู ได้แก่ คุณลักษณะของครู 4 ประการ คือ สอนดี มีระเบียบ เพียบคุณธรรมและนำสังคมความคิดเห็นคุณลักษณะครูที่มีความสำคัญน้อยที่สุด คือ คุณลักษณะ คนดี คนเก่ง ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และความคิดเห็น อื่น ๆ ตามที่ทั้ง 3 กลุ่มระบุเอง คือ มีคุณธรรมจริยธรรม และผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ด้านคุณสมบัติของข้าราชการครู

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัดและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องมีความคิดเห็น เรื่อง คุณสมบัติของข้าราชการครูอยู่ในเกณฑ์ระดับเห็นด้วยมาก และความคิดเห็นที่สำคัญที่สุดที่ใช้เป็นคุณสมบัติของข้าราชการครู ได้แก่ คุณสมบัติทั่วไปของข้าราชการครูที่เหมาะสมควรประกอบด้วย ต้องไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีและคุณสมบัติ

เฉพาะสำหรับตำแหน่ง ต้องมีความรู้พื้นฐานวิชาชีพครู ได้แก่ วิชาจิตวิทยาการศึกษา สื่อการสอน การประเมินผลการเรียน วิธีสอน และหลักการศึกษา ต้องมีวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษาหรือปริญญาตรีด้านอื่นที่ผ่านการอบรมวิชาชีพครู ความคิดเห็นที่มีความสำคัญน้อยที่สุด คือ ก.ค. อาจพิจารณาขงเว้นให้ผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป ตาม (11) (12) เข้ารับราชการได้ ถ้าผู้นั้นออกจากราชการไปเกิน 2 ปี และความคิดเห็น อื่น ๆ ตามที่ทั้ง 3 กลุ่มระบุเอง คือ ต้องผ่านการศึกษาหรือฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม อย่างน้อย 1 ภาคเรียน และผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

4. ด้านการสอบแข่งขัน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัดและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องมีความคิดเห็น เรื่องการสรรหาข้าราชการครูโดยวิธีการสอบแข่งขันอยู่ในเกณฑ์ระดับเห็นด้วยมาก และความคิดเห็นที่สำคัญที่สุดที่มีต่อการสรรหาข้าราชการครูโดยวิธีการสอบแข่งขัน ได้แก่ การให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันปิดประกาศรับสมัครสอบแข่งขันไว้ในที่เปิดเผยและประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวางทางสื่อมวลชนต่าง ๆ ความคิดเห็นที่มีความสำคัญน้อยที่สุด คือ ค่าธรรมเนียม การสมัครสอบแข่งขัน ระดับ 1 = 20 บาท ระดับ 2 = 30 บาท ระดับ 3 = 40 บาท ระดับ 4 = 50 บาท และความคิดเห็น อื่น ๆ ตามที่ทั้ง 3 กลุ่มระบุเอง คือ ควรกำหนดคะแนนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ไว้ในเกณฑ์การสอบแข่งขัน และผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5. ด้านการคัดเลือก

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัดและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องมีความคิดเห็น เรื่องการสรรหาข้าราชการครูโดยวิธีการคัดเลือกอยู่ในเกณฑ์ระดับเห็นด้วยมาก และความคิดเห็นที่สำคัญที่สุดที่มีต่อการสรรหาข้าราชการครูโดยวิธีการคัดเลือก ได้แก่ การคัดเลือกผู้ที่ได้รับทุนของรัฐบาล และผู้สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพขาดแคลนใช้วิธีการพิจารณาจากภูมิปัญญา ผลการเรียนรวมทุกวิชา ผลการเรียนวิชาเอก ความคิดเห็นที่มีความสำคัญน้อยที่สุดคือการให้สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลและสถาบันราชภัฏใช้วิธีการคัดเลือกในการสรรหาข้าราชการครู และความคิดเห็น อื่น ๆ ตามที่ทั้ง 3 กลุ่มระบุเอง คือ ถ้าจำเป็นต้องใช้วิธีการคัดเลือกควรให้สถานศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วมด้วย และ ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

6. ด้านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัดและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องมีความคิดเห็น เรื่องการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในเกณฑ์ระดับเห็นด้วยมาก และความคิดเห็นที่สำคัญที่สุดที่มีต่อการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้แก่ การให้ผู้ที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ต้องทำกิจกรรมต่อไปนี้ คือ (1) จัดทำแผนการสอน (2) สื่อการสอน (3) แบบวัดผลประเมินผล (4) จัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน และ (5) บันทึกผลการสอน ความคิดเห็นที่มีความสำคัญน้อยที่สุดคือ การกำหนดให้การจัดปัญหาข้อค้นข้องใจในการปรับตัว เข้ากับการทำงานเป็นตัวอย่างผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และความคิดเห็น อื่น ๆ ตามที่ทั้ง 3 กลุ่มระบุเองคือควรกำหนดระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 2 ปี และผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

7. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัดและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องมีความคิดเห็น เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ อยู่ในเกณฑ์ระดับเห็นด้วยมาก และความคิดเห็นที่สำคัญที่สุดที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ ได้แก่ หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ กำหนดให้ข้าราชการครูบรรจุใหม่ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ในหมวดวิชาทักษะในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นความคิดเห็นที่มีความสำคัญน้อยที่สุดคือ การพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่กำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับสถานศึกษาอื่น หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้และความคิดเห็นอื่น ๆ ตามที่ทั้ง 3 กลุ่มระบุเอง คือ การพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ควรจัดให้มีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ และผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

8. ผลการวิจัยโดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัดและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องมีความคิดเห็น เรื่องการสรรหาข้าราชการครูโดยภาพรวม 7 ด้าน อยู่ในเกณฑ์ระดับเห็นด้วยมากและความคิดเห็นที่สำคัญที่สุดที่มีต่อการสรรหาข้าราชการครู ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ ได้แก่ หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ ควรกำหนดให้ครูบรรจุใหม่ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ในหมวดวิชาทักษะในการทำงานร่วมกับ

ผู้อื่น ความคิดเห็นที่มีความสำคัญน้อยที่สุดคือ ด้านการจูงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู ได้แก่ การจูงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครูควรใช้วิธีการจัดทำบัญชีเงินเดือนครูแยกต่างหากจากข้าราชการพลเรือน และผู้ให้ข้อมูล ทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัด และกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ส่วนใหญ่เป็นชาย จึงอาจกล่าวได้ว่า ข้าราชการครูซึ่งเป็นเพศชายได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสาขางานบริหารซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหาร การศึกษามากกว่าเพศหญิงประกอบกับค่านิยมของคนไทยนั้นยังยอมรับนับถือที่จะให้ฝ่ายชายเป็นผู้นำและเป็นผู้บริหาร แต่ในปัจจุบันนี้สังคมยอมรับในบทบาทสตรีมากขึ้นในอนาคตคงจะมีแนวโน้มที่จะมีผู้บริหารที่เป็นสตรีเพิ่มมากขึ้น

ส่วนข้าราชการนั้น ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัด และกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ส่วนใหญ่มีอายุราชการ มากกว่า 22 ปี แสดงให้เห็นว่าก่อนจะก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารหรือผู้ที่มีตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาข้าราชการครูผู้บริหารเหล่านั้นต้องรับราชการมาเป็นเวลานาน ตามหลักเกณฑ์และคุณสมบัติที่กฎหมายกำหนดก่อนเข้าสู่ตำแหน่งซึ่งนับว่าผ่านประสบการณ์มามากพอและน่าจะมีความคิดไตร่ตรองสุ่มรอบคอบในการปฏิบัติงานมาก

ส่วนวุฒิสูงสุด ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัด และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องส่วนใหญ่มีวุฒิสูงสุดปริญญาตรี นับว่าอยู่ในเกณฑ์ดี ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ควรที่จะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในระดับหนึ่งที่เป็นที่ยอมรับ โดยเฉพาะกลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัดและกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนควรมีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี เนื่องจากในปัจจุบันข้าราชการครูสาขางานการสอนส่วนใหญ่ มีวุฒิขั้นต่ำระดับปริญญาตรีแล้ว และในฐานะที่ทั้งกลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัดและกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนต้องรับผิดชอบในตำแหน่ง

ที่เป็นผู้บังคับบัญชาตามกฎหมายและต้องทำหน้าที่ในการบริหารงานทุกงานให้มีประสิทธิภาพ การมีวุฒิสูงสุดเพียงระดับปริญญาตรีนับว่ายังไม่เพียงพอกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัด และ กลุ่มผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการสรรหาข้าราชการครู ของกระทรวงศึกษาธิการ

จากผลการวิจัย มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

1. ด้านการจงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู ความคิดเห็นที่เป็นความคิดเห็นที่มีความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ วิจัยใจโดยการจัดทำบัญชีเงินเดือนครูแยกต่างหากจากข้าราชการพลเรือน

การที่ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในเกณฑ์ระดับเห็นด้วยมากกว่า วิจัยใจโดยการจัดทำบัญชีเงินเดือนครูแยกต่างหากจากข้าราชการพลเรือนเป็นการจงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู นั้นอาจเป็นเพราะในปัจจุบันนอกจากปัญหาเรื่องเศรษฐกิจตกต่ำซึ่งทำให้มีผลในเรื่องค่าครองชีพสูงแล้ว ปัญหาวิกฤตในวงการครูทั้งในประเทศและต่างประเทศซึ่งปัญหาใหญ่ ๆ มักจะคล้ายคลึงกัน ซึ่งในประเทศญี่ปุ่นก็ได้พยายามแก้ปัญหาวิกฤตครูมาเป็นลำดับตั้งแต่สงครามโลกครั้งที่สอง เริ่มตั้งแต่การออกกฎหมายเพิ่มค่าตอบแทนครูจนสูงกว่าข้าราชการประเภทอื่น เพื่อดึงดูดให้คนเข้ามาเป็นครูประเทศมาเลเซียก็พยายามพัฒนาทั้งรายได้และคุณภาพของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลนและครูในพื้นที่ห่างไกล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540 : 2-3) ส่วนในประเทศไทย ก.ค. ได้เสนอแก้ไข กฎ ก.ค. ให้กำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งอาจารย์ 3 ให้รับเงินเดือนในระดับ 10 เสนอแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู ให้ใช้บัญชีเงินเดือนของข้าราชการครูโดยเฉพาะแยกจากบัญชีเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน ถ้าผ่านรัฐสภาแล้วข้าราชการครูในอนาคตจะมีโอกาสที่จะปรับให้รับเงินเดือนสูงเทียบเท่ากับข้าราชการพลเรือน ในระดับ 11 (สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครู, 2540 : 58)

เมื่อพิจารณาแยกกลุ่มเป็นรายข้อ มีข้อที่น่าสังเกตคือกลุ่มผู้เกี่ยวข้องมีความคิดเห็นสูงสุดต่างออกไปจากกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน และกลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัด โดยกลุ่มผู้เกี่ยวข้องให้ความคิดเห็นสูงสุดในข้อ 1 เรื่องการกำหนดตำแหน่งและระดับเงินเดือนข้าราชการครูสูงขึ้นถึงระดับ 9 ได้ทุกตำแหน่งเป็นการจงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครูได้ในเกณฑ์ระดับเห็นด้วยมาก

อาจเป็นเพราะกลุ่มผู้เกี่ยวข้องเป็นข้าราชการพลเรือนในตำแหน่งบุคลากร ระดับ 7 จะเลื่อนเป็นระดับ 8 ได้ต้องทำผลงานทางวิชาการ (ว 8) ซึ่ง ก.พ. เพิ่งอนุมัติให้ทำได้ปี 2540 และเลื่อนเป็นระดับ 9 ไม่ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่ากลุ่มผู้เกี่ยวข้องมีความต้องการโอนเป็นข้าราชการครูซึ่งสามารถปรับปรุงตำแหน่งได้ถึงระดับ 9 (สายผู้สอน) ดังนั้นกลุ่มผู้เกี่ยวข้องจึงต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและระดับเงินเดือนให้ทัดเทียมกับข้าราชการครูจึงให้ความสำคัญในข้อนี้มากกว่ากลุ่มผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัด

ผู้วิจัยเห็นว่า แม้ว่า ก.ค. จะพยายามเสนอเรื่องวิธีอุ้มใจโดยการจัดทำบัญชีเงินเดือนครู แยกต่างหากจากข้าราชการพลเรือนมาเป็นเวลานาน โอกาสที่จะผ่านการอนุมัติค่อนข้างจะยาก เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันไม่เอื้ออำนวยให้มีการเพิ่มวงเงินงบประมาณ การที่ ก.ค. ไม่สามารถดำเนินการในเรื่องนี้ได้ อาจเนื่องมาจากกฎหมายหลักที่ข้าราชการครูใช้ในการบริหารบุคคลมีสาระสำคัญส่วนใหญ่อิงกฎหมายหลักการบริหารบุคคลของข้าราชการพลเรือน ดังนั้นการกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือนจึงต้องอาศัยบัญชีเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนทำให้เกิดข้อจำกัดในการปรับปรุงและพัฒนาาระบบตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของข้าราชการครู นั้นหมายความว่าข้าราชการครูไม่สามารถมีระดับเงินเดือนสูงกว่าข้าราชการพลเรือน ดังคำกล่าวของ ฌูร์นีกา คูปรัดน์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2534: 165) ที่กล่าวว่า เงินเดือนครูจ่ายตาม ก.พ. นั้นหมายความว่า ก.ค. เองใช่หรือไม่ที่มองข้าราชการครูเหมือนกับข้าราชการทั่วไป การให้ค่าตอบแทนดังคู่ที่เนื่องงานหรือต้องจ่ายตามลักษณะงาน เช่นเดียวกับข้าราชการตุลาการ ข้าราชการอัยการ ดังนั้นกฎหมายหลักของครูต้องเป็นกฎหมายที่ไม่อิงกฎหมายของข้าราชการพลเรือนและสิ่งจำเป็นที่ควรทำก่อนการแยกบัญชีเงินเดือนข้าราชการครู คือ ต้องแยกกฎหมายหลักของข้าราชการครูออกจากข้าราชการพลเรือนให้ได้ก่อน

ความคิดเห็นที่มีความสำคัญน้อยที่สุด คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ข้าราชการครูได้รับในปัจจุบัน

การที่ทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นในเรื่องนี้น้อยที่สุด อาจเนื่องมาจากมีการรับรู้ เช่นเดียวกันว่าข้าราชการครูปัจจุบันได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการไม่ต่างจากข้าราชการประเภทอื่น ๆ ทั้งที่ลักษณะงานของข้าราชการครูน่าจะได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการมากกว่านี้

ผู้วิจัยเห็นว่ากรณีที่ทั้ง 3 กลุ่ม ให้ความสำคัญในเรื่องนี้น้อยที่สุดอาจเป็นเพราะ ทั้ง 3 กลุ่มเห็นว่าข้ออื่น ๆ น่าจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการครูให้มีคุณภาพและเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับของสังคมอันจะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู ให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง และถ้าอาชีพครูเป็นอาชีพชั้นสูงแล้วในที่สุดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของข้าราชการครูก็จะได้ตามมาภายหลัง

ความคิดเห็นที่เป็นความคิดเห็น อื่น ๆ ตามที่ทั้ง 3 กลุ่มระบุเอง คือการรูงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู โดยให้ข้าราชการครูมีอัตราเงินเดือนมากกว่าข้าราชการประเภทอื่น

การที่ทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ เรื่อง การรูงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครูโดยให้ข้าราชการครูมีอัตราเงินเดือนมากกว่าข้าราชการประเภทอื่น ๆ อาจเป็นเพราะทั้ง 3 กลุ่ม ให้ความสำคัญเรื่องเงินเดือนมากที่สุดและเห็นว่าเงินเดือนเป็นปัจจัยหลักที่จะสามารถรูงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครูได้ดีที่สุด ดังนั้นผลการวิจัยนี้ จึงสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกรับรู้ของข้าราชการครูได้ในระดับหนึ่งและในฐานะที่ผู้ให้ข้อมูลซึ่งมีฐานะเป็นทั้งผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและเป็นทั้งผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารบุคคลควรจะนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์ ในการสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการครูในสังกัดต่อไป

ผู้วิจัยเห็นว่า การจัดทำบัญชีแยกต่างหากจากข้าราชการพลเรือนและการจัดให้มีอัตราเงินเดือนข้าราชการครูสูงกว่าข้าราชการประเภทอื่น เป็นความคิดเห็นที่สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครูที่ต้องการมีรายได้สูงขึ้น เนื่องจากปัจจุบันข้าราชการครูได้รับเงินเดือนไม่พอใช้กับการครองชีพ และการที่จะทำให้เป็นไปตามความต้องการดังกล่าวได้จะต้องมีการการจัดทำบัญชีแยกต่างหากจากข้าราชการพลเรือนก่อน ส่วนการจัดทำบัญชีแยกต่างหากจากข้าราชการพลเรือนจะต้องเริ่มต้นที่การพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงให้ได้ก่อนแล้วการแยกบัญชีเงินเดือนก็ดีหรือแม้แต่การกำหนดให้อัตราเงินเดือนข้าราชการครูสูงกว่าข้าราชการประเภทอื่น ก็จะต้องมีผลตามมาจาก

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัด และกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ด้านการรูงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู พบว่า ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ที่ผู้วิจัยตั้งไว้ อาจสืบเนื่อง มาจากการได้รับความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ที่เป็นความต้องการ ด้านปัจจัยพื้นฐานของทั้ง 3 กลุ่มที่ได้รับ นอกจากนั้นทั้ง 3 กลุ่มยังรับรู้เหมือนกันอีกว่าปัจจัย พื้นฐานที่ได้รับดังกล่าวไม่แตกต่างจากข้าราชการประเภท อื่น ๆ รวมทั้งปัจจัยบางอย่างที่รัฐจัดให้ไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมแล้วยังมีปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงานอีกมาก เช่น นักศึกษา โครงการครูทายาทสำเร็จแล้วไม่มี อัตราบรรจุ หรือแม้แต่สวัสดิการที่ขาดมาตรฐาน ด้านการจัดการที่ดีทำให้ข้าราชการครูมีหนี้สิน เป็นจำนวนมาก เป็นต้น

2. ด้านคุณลักษณะครูที่พึงประสงค์ของสังคมไทย ความคิดเห็นคุณลักษณะครู ที่สำคัญที่สุดที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการสรรหาข้าราชการครู ได้แก่ คุณลักษณะของครู 4 ประการ คือ สอนดี มีระเบียบ เพียบคุณธรรมและน่าสังคม

การที่ทั้ง 3 กลุ่มเห็นด้วยในเรื่องนี้มากที่สุด อาจเนื่องมาจากทั้ง 3 กลุ่มเห็นว่า ความคิดเห็นดังกล่าวน่าจะมีความครอบคลุม และมีความสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2534 : 3) ซึ่งคุรุสภาเป็นผู้กำหนดเพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการผลิต การใช้และการพัฒนาครู โดยกำหนดเกณฑ์เป็น 4 ด้าน คือ รอบรู้ สอนดี มีคุณธรรม จรรยาบรรณ และมุ่งมั่นพัฒนา และต่อมาในปี พ.ศ. 2537 คุรุสภา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2539 : 33-34) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานเป็น 11 ข้อ ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึง ผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 5 พัฒนาการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวร ที่เกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน และมาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา นอกจากนั้นยังได้กำหนดระเบียบ คุรุสภา ว่าด้วย จรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 อีก 9 ข้อ เพื่อให้ครูใช้เป็นเกณฑ์ของความประพฤติและการปฏิบัติตน

ผู้วิจัยเห็นด้วยกับผลการวิจัยว่า คุณลักษณะครูที่พึงประสงค์ของสังคมไทย 4 ประการ ดังกล่าวข้างต้น มีความเหมาะสมมากเนื่องจากคุณลักษณะทั้ง 4 ประการ โดยภาพรวม

มีความครอบคลุมเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู แนวปฏิบัติของข้าราชการครู และจรรยาบรรณของข้าราชการครู แต่ถ้าจะให้ครบสมบูรณ์ในสถานการณ์ปัจจุบันจะต้องครอบคลุมคุณลักษณะครูแนวใหม่ หรือครูแบบใหม่ ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติด้วย นอกจากนี้ ควรมีการกำหนดเกณฑ์ พฤติกรรมหลักและค่านิยมชีวิตให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อจะได้สะดวกในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือนำไปใช้ในการสรรหาข้าราชการครู ต่อไป

ความคิดเห็นที่เป็นความคิดเห็นที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการสรรหาข้าราชการครู ที่มีความสำคัญน้อยที่สุด คือ มีคุณลักษณะเป็นคนดี คนเก่ง ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ซึ่งมีข้อสังเกตว่า ทั้ง 3 กลุ่มเห็นด้วยในข้อนี้อยู่ในเกณฑ์ระดับเห็นด้วยมาก เพียงแต่ให้ความสำคัญน้อยกว่าเท่านั้น ซึ่งอาจเห็นว่าคุณลักษณะครู 4 ประการ คือ สอนดี มีระเบียบ เพียบพร้อมธรรมและน่าสังคม น่าจะครอบคลุมความเป็นคนดี คนเก่ง ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 แล้วก็ได้ หรืออาจจะประกอบกับความไม่เข้าใจถึงรายละเอียดที่เป็นพฤติกรรมหลักของคุณลักษณะคนดี คนเก่ง ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 มากพอก็เป็นได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่า หน่วยงานเริ่มตั้งแต่รัฐบาล คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัย หน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับ ผู้ทรงคุณวุฒิและครูในฐานะผู้นำทางการศึกษาควรที่จะร่วมกันในการกำหนดวิสัยทัศน์ของคุณลักษณะครูที่พึงประสงค์ของ สังคมไทยเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการสรรหาและพัฒนาครู ต่อไป

เมื่อพิจารณาแยกกลุ่มเป็นรายชื่อ มีข้อที่น่าสังเกต คือ กลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัด และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องมีความเห็นด้วยน้อยที่สุดในข้อ 10 คือ เรื่อง การกำหนดเนื้อหาหลักสูตร การสอบแข่งขันและการคัดเลือกบนพื้นฐานคุณลักษณะของครู 4 ประการ คือ มีสติปัญญาดี มีความรู้ดี สอนดี และมีบุคลิกลักษณะดี ส่วนกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นด้วยน้อยที่สุดต่างออกไป จากกลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัดและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องโดยให้ความเห็นด้วยน้อยที่สุดใน ข้อ 13 คือ การใช้คุณลักษณะคนดีและ คนเก่งตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 เป็นเกณฑ์ในการสรรหาข้าราชการครู ซึ่งอาจเป็นเพราะ กลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัดและกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง มีบทบาทที่ เป็นผู้ดำเนินการสรรหาข้าราชการครู จึงทำให้เห็นว่าคุณลักษณะครูที่ใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดหลักสูตรนั้นใช้มาเป็นเวลานานแล้ว อาจไม่เหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบัน นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดในด้านการวัดและประเมินผลส่วนความคิดเห็น

ของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนในฐานะเป็นผู้ใช้ครูโดยตรง อาจมีความเห็นสอดคล้องกับเจตนารมณ์ ในการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาคนและพัฒนาประเทศ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 8 ที่เห็นว่าครูต้องเป็นคนดี คนเก่ง ก่อนคนอื่น

ความคิดเห็นที่เป็นความคิดเห็น อื่น ๆ ตามที่ทั้ง 3 กลุ่มระบุเอง คือ มีคุณธรรม จริยธรรมการที่ทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะครูที่พึงประสงค์ของสังคมไทย ควรเป็นผู้มี คุณธรรม จริยธรรมนั้น อาจเนื่องมาจากปัจจุบันครูต้องประพฤติตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป ประกอบกับระบบการสรรหาครูยังไม่สามารถสรรหาคณะครูที่มีศีลธรรม และ คนเก่ง ได้ตามที่สังคม ต้องการทำให้ได้ครูที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมไปเป็นครู ไม่ว่าจะเป็นครูที่มีความผิดปกติ ทางจิตชอบละเมิดล่วงเกินลูกศิษย์ หรือทำอนาจารลูกศิษย์ ชอบดื่มสุรา เล่นการพนัน มีเรื่อง ชู้สาว รวมตลอดถึงระบบการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2537 : 89) แม้ว่าจะมีการประเมินความรู้ความสามารถ ความประพฤติ ก็ตามแต่ในอดีตที่ผ่านมา พบว่าโรงเรียนไม่มีการประเมินผลการทดลองอย่างจริงจัง ประกอบกับที่ผ่านมาไม่มีระบบ การพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ จึงทำให้อัตราส่วนการประพฤติผิดวินัย จรรยาบรรณของครู มีเพิ่มมากขึ้นทุกปี ดังนั้นผู้ให้ข้อมูลในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา ข้าราชการครู จึงมีความเห็นสอดคล้องกันว่า คุณลักษณะครูที่พึงประสงค์ของสังคมต้องเป็น ผู้มีศีลธรรม จริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวปฏิบัติสำหรับข้าราชการครูไทย (สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครู, 2540: 29) ข้อหนึ่งคือ ครูต้องเพียบด้วยคุณธรรม คือเป็นผู้ที่มี คุณธรรม เป็นผู้ที่มีจิตใจเมตตาและให้ความยุติธรรมแก่ผู้เรียน และประพฤติปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างแก่ผู้เรียนเพื่อนครูตลอดจนบุคคลโดยทั่วไป และสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2539: คำนำ) ข้อหนึ่งที่ว่า ครูต้องมีคุณธรรม จรรยาบรรณ ซึ่งหมายถึง มีความเมตตากรุณา มีความยุติธรรม มีวินัย มีความซื่อสัตย์ มีความอดทน มีความประหยัด เป็นต้น

ผู้วิจัยเห็นว่า การกำหนดคุณลักษณะครูที่พึงประสงค์ของสังคมไทย ว่าต้องเป็นผู้มี คุณธรรม จริยธรรมนั้น ควรกำหนดไว้ในคุณสมบัติข้าราชการครูด้วย และต้องให้ความสำคัญ เป็นลำดับแรกในด้านการสรรหาข้าราชการครู ไม่ควรใช้การสัมภาษณ์ผู้สมัครสอบบรรจุครู เพียงอย่างเดียวเพื่อวัดด้านคุณธรรม ควรกำหนดเป็นวิชาหลักในหลักสูตรการสอบแข่งขันและ การคัดเลือก โดยให้มีการทดสอบทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติและให้นำหนักคะแนนในวิชานี้

มากที่สุดก่อนจะเข้าสู่ระบบการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ ควรให้เข้าวัดเพื่อปฏิบัติธรรมอย่างเคร่งครัด อย่างน้อย 15 วัน นอกจากนั้นกิจกรรมการพัฒนาครูบรรจุใหม่ และการพัฒนาครูประจำการควรมีเนื้อหาวิชาคุณธรรม จริยธรรมไว้ในหลักสูตร ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติตามความเหมาะสม ควรมีการประพฤติปฏิบัติเป็นประจำจนทำให้ติดเป็นนิสัย

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัด และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องต่อการสรรหาข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาธิการ ด้านคุณลักษณะครู ที่พึงประสงค์ของสังคมไทย พบว่า ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ผู้วิจัย ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะผลกระทบในการบริหารงานและปฏิบัติงานด้านวินัยข้าราชการครู ที่คล้ายกัน คือการที่หน่วยงานหรือสถานศึกษาได้ครูที่มี คุณลักษณะไม่เป็นไปตามที่สังคมคาดหวังจนทำให้เกิดปัญหาด้านความประพฤติไม่ดีของครูที่มีต่อหน่วยงานหรือสถานศึกษา ต่อครูด้วยกัน ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อนักเรียนและต่อประเทศชาติ เหมือน ๆ กัน และประกอบกับต้องมีหน้าที่ในการแก้ปัญหาดังกล่าวร่วมกัน ดังนั้นจึงทำให้ความคิดเห็นของทั้ง 3 กลุ่มไม่แตกต่างกัน

3. ด้านคุณสมบัติของข้าราชการครู ความคิดเห็นคุณสมบัติของข้าราชการครูที่สำคัญที่สุดที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการสรรหาข้าราชการครู ได้แก่ คุณสมบัติทั่วไป ต้องไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งต้องมีความรู้พื้นฐานวิชาชีพครู ได้แก่ วิชาจิตวิทยาการศึกษา สื่อการสอน การประเมินผลการเรียน วิจัยสอน และหลักสูตรศึกษา ต้องมีวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษาหรือปริญญาตรีด้านอื่นที่ ผ่านการอบรมวิชาชีพครู

การที่ทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นในเรื่องนี้มากที่สุดอาจเนื่องมาจาก ถ้าสรรหาได้ครูที่มีความประพฤติไม่ดี ไม่มีคุณธรรม และไม่มีความรู้พื้นฐานทางวิชาชีพครูแล้ว จะเป็นปัญหาต่อการบริหารงาน การควบคุม กำกับ ดูแลด้านวินัยข้าราชการครู ด้านการจัดการเรียนการสอน อันจะส่งผลให้สิ้นเปลืองทั้งงบประมาณ เวลาในการแก้ไข และการพัฒนาคุณภาพนักเรียน แต่ถ้าได้คนที่มาเป็นครูที่ไม่มีความบกพร่องในศีลธรรมอันดีและมีความรู้ทางวิชาชีพครูแล้ว จะทำให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2535 ค: 171) พบว่า คุณสมบัติของข้าราชการครูต้องมีคุณวุฒิตามสาขาวิชาชีพครู

โดยตรง คุณวุฒิอื่น ๆ ต้องมีความรู้พื้นฐานทางวิชาชีพครู ตามที่ ก.ค. กำหนด คุณวุฒิอื่นที่นอกเหนือจาก ที่กล่าว ต้องเคยศึกษาหรือฝึกอบบรมราชวิชาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู ตามที่ ก.ค. กำหนดและมีใบรับรองความรู้ในการประกอบอาชีพครู ส่วนคุณสมบัติเกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพครู พบว่า มีความต้องการให้ผู้สอบแข่งขันมีความรู้ความสามารถในเรื่องจิตวิทยาการศึกษา วิธีสอน จริยธรรมและคุณธรรมสำหรับครูมีความต้องการให้ผู้สมัครสอบแข่งขัน มีความรู้ความสามารถในเรื่องการวัดผลการศึกษา นวัตกรรมทางการศึกษา และการฝึกงาน ฝึกสอนอยู่ และสอดคล้องกับพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครู, 2540: 26 - 28) สรุปได้ดังนี้ ครูต้องมีคุณสมบัติเป็นผู้ประพฤตินั้นเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านวิชาการและความประพฤติความเป็นครูที่ดีไม่เป็นเพียงคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวครูเท่านั้น แต่เป็นคุณสมบัติที่เป็นประโยชน์แก่ทุกคน

ผู้วิจัยเห็นว่า การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูควรกำหนดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่มีความต้องการและจำเป็นในการใช้ครู เช่น ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติย่อมมีความต้องการครูที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมที่จะสอนในระดับประถมศึกษาจึงควรมีคุณสมบัติเป็นผู้สำเร็จการศึกษาทางการสอนระดับประถมศึกษาโดยตรง แต่ปัจจุบันพบว่า ก.ค. ยังเป็นผู้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง แม้ว่าจะใช้วิธีการกำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติมให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ก็ตาม ก.ค. ยังมิได้มอบอำนาจให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาเป็นผู้กำหนดคุณสมบัติดังกล่าวอย่างชัดเจนทำให้เกิดปัญหาการจัดครูเข้าสอน และปัญหาขาดแคลนครูในวิชาที่สถานศึกษาต้องการเป็นจำนวนมาก

ความคิดเห็นที่เป็นความคิดเห็นที่มีความสำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ก.ค. อาจพิจารณา ยกเว้นให้ผู้ขาดคุณสมบัติ ตาม (11) (12) เข้ารับราชการได้ถ้าผู้นั้นออกจากราชการ ไปเกิน 2 ปี

การที่ทั้ง 3 กลุ่มให้ความสำคัญในเรื่องนี้น้อยที่สุด อาจเนื่องมาจากเห็นว่าการถูกลงโทษให้ออกหรือปลดออกเพราะกระทำผิดวินัยแม้ว่าจะออกไปถึง 2 ปีแล้วก็ตาม เมื่อได้รับการอนุญาตให้เข้ารับราชการใหม่อาจประพฤตินั้นเช่นเดิมอีกก็ได้เนื่องจากขณะที่ออกไปส่วนใหญ่ก็มิได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองไปในทางที่ดี แต่จะใช้ระบบเส้นตายบังคับเข้าสู่ระบบราชการอีก ซึ่งถือว่าการยอมให้กลับเข้ามารับราชการเช่นนี้เป็นการเปิดช่องว่าง

ทางกฎหมายให้ผู้กระทำความผิดสามารถกลับเข้ารับราชการได้ และที่สำคัญเมื่อเข้ามาแล้วหน่วยงานก็มีได้จัดให้มีการพัฒนาข้าราชการดังกล่าวเป็นการเฉพาะ ดังนั้นถ้าเข้ามาแล้วอาจเป็นปัญหาในการบริหารงานอีกก็ได้เพราะการดำเนินการสอบสวนทางวินัยแต่ละครั้ง ต้องใช้เวลาในการดำเนินงานอย่างน้อยที่สุด 60 วัน บางกรณีดำเนินการถึง 2 - 3 ปีก็มี ทำให้สิ้นเปลืองทั้งเวลางบประมาณ และบุคลากร

ความคิดเห็นของผู้วิจัย จากผลการวิจัยที่ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่มเห็นว่า ถ้าออกจากราชการไปเกิน 2 ปีกรณีผิดวินัยให้กลับเข้ารับราชการได้ ก.ค. มีเจตนาหมายที่ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับระบบคุณธรรม ที่เกี่ยวกับหลักความมั่นคง คือ เมื่อถูกลงโทษสถานหนักแล้วสามารถอุทธรณ์ได้ หรือเมื่อออกจากราชการแล้วครบกำหนดระยะเวลาที่กำหนดก็สามารถกลับเข้ารับราชการได้ ถือว่าเป็นการจูงใจบุคคลที่มีความความสามารถให้เข้าสู่ระบบราชการ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526: 72) แต่เมื่อพิจารณาในทางกลับกันตามเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ในวรรคก่อน จะเห็นว่าในปัจจุบันเราจะพบข่าวสารว่านักโทษที่พ้นโทษออกมาแล้วก็กลับไปทำผิดซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมากไม่น้อย แต่สิ่งที่ผู้วิจัยเห็นด้วยกับความเห็นของผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่มอีกประการหนึ่ง คือ ในขณะที่ระบบการตรวจสอบมาตรฐานแห่งความประพฤติของครู ยังไม่สามารถตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกลับเข้ารับราชการของผู้กระทำความผิดวินัยยังไม่มีระบบการพัฒนาที่ครบทุกกระบวนการ และยังไม่มีความคิดที่หนักกว่าการไล่ออกจากราชการ เมื่อมีการกระทำความผิดซ้ำอีกก็ไม่ควรกำหนดคุณสมบัติการยกเว้นให้กลับเข้ารับราชการได้อีก

ความคิดเห็นที่เป็นความคิดเห็นอื่น ๆ ตามที่ทั้ง 3 กลุ่มระบุเอง ได้แก่ ต้องผ่านการศึกษาหรือฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างน้อย 1 ภาคเรียน

การที่ทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นในเรื่องนี้เพิ่มเติม อาจเนื่องมาจากเห็นว่า การกำหนดคุณสมบัติให้ครูต้องไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีนั้น ก่อนข้างจะหาวิธีในการประเมินผลหรือตรวจสอบได้ถูกต้องเชื่อถือได้ แม้ว่าการดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในปัจจุบันจะใช้วิธีการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัคร โดยการตรวจสอบเอกสารหลักฐานประกอบการรับสมัคร และใช้วิธีการสัมภาษณ์แต่การดำเนินการก็ช่วงระยะเวลาสั้น ๆ เท่านั้น จึงไม่อาจที่จะทราบและรับรู้ได้ว่าผู้สมัครคนใดเป็นคนดี มีคุณธรรม และหลักฐานต่าง ๆ ส่วนใหญ่เป็นหลักฐานด้านสถานภาพ

ส่วนตัวเท่านั้นไม่ทำให้สามารถล่วงรู้ถึงความประพฤติในอดีตได้ซึ่งสอดคล้องกับปัญหาและอุปสรรคในการสอบแข่งขันเพื่อรับสมัครบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2540: 230 - 231) พบว่า การรับสมัครต้องใช้เวลาในการตรวจสอบคุณสมบัติมาก เอกสารที่นำมาประกอบการรับสมัครไม่ครบถ้วนไม่ครบสมบูรณ์ เมื่อเป็นเช่นนี้การมอบภาระหน้าที่ให้คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันมีหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติด้านความประพฤติ โดยเฉพาะเกี่ยวกับความมีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นภาระอันใหญ่หลวงที่คณะกรรมการยากที่จะทำได้ในทางปฏิบัติ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นด้วยกับความคิดเห็นดังกล่าว ที่ควรกำหนดให้ผู้ที่ได้รับราชการเป็นข้าราชการครูต้องเป็นผู้ที่ผ่านการศึกษาหรือฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างน้อย 1 ภาคเรียน นอกจากนั้นถ้าเป็นไปได้ควรจัดให้ครูบรรจุใหม่ได้เข้าฝึกปฏิบัติธรรมทางศาสนาในวัดไม่น้อยกว่า 15 วัน แล้วกำหนดหลักเกณฑ์ให้นำผลการประเมินเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการสรรหาข้าราชการครูด้วย ส่วนการตรวจสอบหลักฐานควรกำหนดให้ใช้เฉพาะหลักฐานที่สถานศึกษาเดิมของผู้สมัครเป็นผู้รับรอง และควรเป็นหลักฐานหรือผลงานที่นักศึกษาสะสมมาระหว่างเรียนจะเหมาะสมที่สุดการตรวจสอบหลักฐานเบื้องต้นควรตรวจสอบเฉพาะหลักฐานที่เกี่ยวกับสถานภาพ ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา เท่าที่จำเป็น ส่วนการสัมภาษณ์ควรเน้นเฉพาะการดูบุคลิกภาพที่จำเป็นในการเป็นครู เช่นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การใช้ภาษา การพูดในที่สาธารณะ การแสดงท่าทางหรือท่วงทิวาจา เท่านั้น

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารระดับจังหวัด และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องต่อการสรรหาข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาด้านคุณสมบัติของข้าราชการครูพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ พบว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนกับกลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัด และกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนกับกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัดกับกลุ่มผู้เกี่ยวข้องไม่แตกต่างกัน

ในกรณีที่กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนกับกลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัดและกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนกับกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากความแตกต่างกันในด้านบทบาทอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ภารกิจงานที่รับผิดชอบความต่างระดับ

กันในสายการบังคับบัญชา ดังนั้น ผู้บริหารระดับจังหวัดอาจเห็นว่าคุณสมบัติของข้าราชการครูที่ ก.ค. กำหนดมีความเหมาะสมแล้ว ส่วนผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้ใช้ครูและอยู่ใกล้ชิดกับครูมากที่สุดอาจเห็นว่าคุณสมบัติของข้าราชการครูที่ ก.ค. กำหนดยังไม่เหมาะสมและเพื่อของกับความต้องการของสถานศึกษาก็ได้ส่วนกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนกับกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง นอกจากความเป็นไปได้ดังกล่าวข้างต้นแล้วความแตกต่างของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องยังมีลักษณะต่างไปจากผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้เกี่ยวข้องจะทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ เช่น ทำหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นไม่ได้ทำหน้าที่ทางการบริหาร ความคิดเห็นในเรื่องนี้อาจไม่ให้ความสำคัญเชิงบริหารเหมือนกับผู้บริหารโรงเรียน แต่ให้ความสำคัญเชิงปฏิบัติงานซึ่งมีหน้าที่หลักคือการตรวจสอบเอกสารหลักฐานที่รับรองคุณสมบัติของผู้สมัคร เป็นส่วนใหญ่

ในกรณีที่กลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัดกับกลุ่มผู้เกี่ยวข้องมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารระดับจังหวัดและผู้เกี่ยวข้อง มีบทบาทหน้าที่บริหารและปฏิบัติงานสำนักงานในระดับจังหวัด ซึ่งมีหน้าที่ในการให้การสนับสนุนส่งเสริมอำนวยความสะดวกแก่สถานศึกษาในจังหวัดที่ตนเองรับผิดชอบเช่นเดียวกัน เพียงแต่กลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัดจะทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชา ควบคุม ดูแล และรับผิดชอบการปฏิบัติราชการของผู้เกี่ยวข้องซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา ดังนั้นทั้งผู้บริหารระดับจังหวัดและผู้เกี่ยวข้องจึงต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันตลอด

4. ด้านการสอบแข่งขัน ความคิดเห็นที่เป็นความคิดเห็นที่มีความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันควรปิดประกาศรับสมัครไว้ในที่เปิดเผยและประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวางทางสื่อมวลชน ต่าง ๆ

การที่ทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นในเรื่องนี้มากที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม เคยดำเนินการในเรื่องนี้แล้วพบปัญหาและอุปสรรค เช่น พบว่า ผู้สมัครหลายคนที่มาสมัครสอบไม่ทันเนื่องจากไม่ทราบประกาศเพราะอยู่ห่างไกล และจากการประเมินผลการดำเนินงานการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู ครั้งที่ 1 มีการให้ข้อเสนอแนะในเรื่องนี้ว่า ควรมีการประกาศรับสมัครไว้ล่วงหน้าหลาย ๆ เดือนและทั่วไปควรประกาศหลาย ๆ รูปแบบใช้เวลายาวมากเท่าไรยิ่งดี(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2540: 230) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิณสุดา สิริขันธ์ศรี (2540 : 171)ที่พบว่า การสรรหา

และการจ้างครูในประเทศนิวซีแลนด์ใช้วิธีการประชาสัมพันธ์โดยประกาศผ่านสื่อมวลชน สาธารณชนและวารสารทางการศึกษา อีกทั้งตรงกับแนวคิดของ จุมพล หนีมนานิช (2539 : 127) ที่กล่าวถึง วิธีการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์การควรใช้วิธีประกาศรับสมัคร โดยทั่วไปอาจกระทำผ่านวารสารต่าง ๆ หนังสือพิมพ์ หรือประกาศทางวิทยุ และโทรทัศน์ นอกจากนั้น ชเลเซอร์ (Schleicher, 1989 : 373) ได้ศึกษาแนวปฏิบัติในการสรรหาข้าราชการครู โดยสอบถามฝ่ายบุคคลในระบบของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การประกาศรับสมัครโดยใช้สิ่งพิมพ์เป็นวิธีที่ใช้กันมากที่สุด

ผู้วิจัยเห็นว่า การที่ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันควรเปิดประกาศรับสมัครไว้ในที่เปิดเผย และประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวางทางสื่อมวลชน ต่าง ๆ ยังไม่อาจดึงใจบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูให้มาสมัครรับราชการเป็นข้าราชการครู ได้เป็นจำนวนมากพอ ควรใช้วิธีการประชาสัมพันธ์ร่วมกับการแนะนำ เช่น การติดต่อโดยตรง กับนิสิตนักศึกษาที่เรียนเก่ง ๆ โดยจดหมายหรือโทรศัพท์ติดต่อไปยังนักศึกษาเหล่านั้น ควรหาโอกาสพบปะกับคณาบดี ผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ ตลอดจนนักเรียนฝึกหัดครู ตามสถาบันการผลิตครูบ้างเพื่อสนับสนุนการสรรหาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นการดำเนินการสรรหา ควรร่วมมือระหว่างสถาบันผู้ผลิตกับหน่วยงานที่รับผิดชอบการสรรหาข้าราชการครูการสรรหา ข้าราชการครูควรมีลักษณะเป็นการร่วมมือกันดำเนินการอย่างเป็นทางการ

เมื่อพิจารณาแยกกลุ่มเป็นรายชื่อ มีข้อที่น่าสังเกตคือ กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัด และกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง มีความเห็นสูงสุดในข้อ 1 คือ เรื่อง ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันควรเปิดประกาศรับสมัครไว้ในที่เปิดเผยและประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวางทางสื่อมวลชน ต่าง ๆ อาจเป็นเพราะ ทั้ง 3 กลุ่มมีการรับรู้เหมือนกันว่าในปัจจุบันเป็นยุคแห่งข่าวสารข้อมูล ดังนั้นการประชาสัมพันธ์การรับสมัครจึงควรมีหลายรูปแบบกว่าที่ทางราชการ ใช้อยู่ในปัจจุบัน นอกจากนั้นยังอาจเป็นไปได้ว่าสถานศึกษา หรือหน่วยใช้ครูน่าจะมีความต้องการที่จะเป็นผู้ดำเนินการในการสืบเสาะแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและ มีคุณสมบัติที่เหมาะสม

ส่วนความคิดเห็นที่เป็นความคิดเห็นที่มีความสำคัญน้อยที่สุด มีข้อสังเกตว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนเลือกข้อ 43 กลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัดเลือก ข้อ 46 และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องเลือกข้อ 49 อาจเนื่องมาจากเหตุผล ดังนี้

ในกรณีที่ผู้บริหารโรงเรียนเลือก ข้อ 43 คือ เกณฑ์การตัดสินใจการสอบแข่งขัน กรณีคะแนนรวมเท่ากันให้พิจารณาจากคะแนนภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งก่อน ถ้าคะแนนเท่ากันอีกให้พิจารณาจากความเหมาะสมกับตำแหน่งและถ้าคะแนนเท่ากันให้ใช้วิธีจับฉลากอาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันโรงเรียนต่าง ๆ พบปัญหาความขาดแคลนครูที่มีคุณวุฒิทางด้านวิชาชีพเฉพาะ เช่น นาฏศิลป์ คณิตฯ พลศึกษา ปฐมวัย ภาษาอังกฤษ ถ้าใช้เกณฑ์การตัดสินใจตามที่ ก.ค. กำหนด อาจทำให้ผู้สอบที่มีคุณวุฒิด้านวิชาชีพเฉพาะอาจสอบไม่ผ่านครบทุกภาค ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาในด้านการจัดการเรียนการสอนและการบริหารบุคคลของโรงเรียนเป็นอย่างมาก ถ้าเป็นไปได้ควรใช้เกณฑ์ตัดสินเฉพาะคะแนนรวมจะเหมาะสมและมีความเป็นธรรมกว่าผู้บริหารโรงเรียนจึงให้ความสำคัญในข้อนี้มากที่สุด

กรณีที่กลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัดเลือก ข้อ 46 คือ ก.ค. กำหนดค่าธรรมเนียมการสมัครสอบแข่งขัน ระดับ 1 = 20 บาท ระดับ 2 = 30 บาท ระดับ 3 = 40 บาท ระดับ 4 = 50 บาท อาจเนื่องมาจากถ้ามีการเก็บเงินค่าธรรมเนียมอาจทำให้เป็นการเพิ่มภาระรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินซึ่งผู้บริหารระดับจังหวัดในฐานะต้องเป็นผู้ควบคุม ดูแลในเรื่องนี้ประกอบกับการดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในอดีตมีการทุจริตเกี่ยวกับการเงินต่าง ๆ จึงอาจทำให้ไม่ยอมรับผิดชอบในเรื่องนี้ ดังนั้นผู้บริหารระดับจังหวัดจึงให้ความสำคัญในเรื่องนี้น้อยที่สุด

กรณีที่กลุ่มผู้เกี่ยวข้องเลือกข้อ 49 คือ เนื้อหาหลักสูตรการสอบแข่งขันภาคความรู้ความสามารถทั่วไปครอบคลุมความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู อาจเนื่องมาจากโดยทั่วไปกลุ่มผู้เกี่ยวข้องจะทำหน้าที่ในการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครสอบแข่งขันเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู จึงจำเป็นต้องศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งซึ่งอาจพบว่าเนื้อหาหลักสูตรการสอบแข่งขันภาคความรู้ความสามารถทั่วไปดังกล่าวส่วนใหญ่กำหนดเป็นเนื้อหาทางด้านวิชาการ เช่น ภาษาไทย คณิตศาสตร์ สังคมและระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ยังขาดความครอบคลุม

เกี่ยวกับลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของข้าราชการครูแต่ละตำแหน่ง ดังนั้นผู้เกี่ยวข้องจึงให้ความสำคัญในเรื่องนี้น้อยที่สุด

ความคิดเห็นที่เป็นความคิดเห็น อื่น ๆ ตามที่ทั้ง 3 กลุ่มระบุเอง คือ ควรกำหนดคะแนนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ไว้ในเกณฑ์การสอบแข่งขัน

มีข้อสังเกตว่า การที่ทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่าควรกำหนดคะแนนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ไว้ในเกณฑ์การสอบแข่งขัน อาจเนื่องมาจากทั้ง 3 กลุ่มเห็นว่า เมื่อผู้สมัครผ่านกระบวนการสรรหาข้าราชการครู (การสอบแข่งขัน หรือการคัดเลือก) แล้ว ยังไม่อาจยืนยันได้ว่าผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหา นั้น จะเป็นคนดี คนเก่ง ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมและคุณสมบัติที่เหมาะสมกับความเป็นครู และเมื่อได้รับการบรรจุแล้วเข้าสู่ระบบการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการก็เชื่อว่าจะเป็นการยืนยันว่าโรงเรียนได้ครูที่มีคุณลักษณะที่คิดกล่าว จะรู้ว่าได้คนที่ไม่ดีไม่เหมาะสมเข้ามาเป็นครูก็อาจสายไปแล้ว ซึ่งระบบราชการก็ยึดหลักความมั่นคงการจะให้คนออกจากราชการทำได้ยากมาก ดังนั้นก่อนที่จะบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู จึงควรผ่านขั้นตอนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ก่อน ไม่ใช่บรรจุแล้วถึงทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเช่นปัจจุบันนั้นหมายความว่าให้นำการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ เข้าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการสอบแข่งขันหรือคัดเลือก นั้นเอง

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัด และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องต่อการสรรหาข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาด้านการสอบแข่งขัน พบว่าความคิดเห็นไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ที่ผู้วิจัยตั้งไว้อาจเป็นเพราะ ทั้ง 3 กลุ่มมีการรับรู้และมีประสบการณ์ในการดำเนินการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกไม่ต่างกัน เนื่องจากนโยบายการสรรหาข้าราชการครูมีการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานระหว่างผู้บริหารระดับจังหวัดและผู้บริหารโรงเรียนเสมอเช่นเมื่อปี พ.ศ. 2539 กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายให้สถานศึกษาดำเนินการคัดเลือก ปี พ.ศ. 2540 ให้ อ.ก.ค. จังหวัดดำเนินการสอบแข่งขัน เป็นต้น ดังนั้นแม้ว่า ทั้ง 3 กลุ่มจะมีความแตกต่างกันในลักษณะบทบาทอำนาจหน้าที่และภารกิจงาน แต่ก็ไม่ทำให้ความคิดเห็นของทั้งกลุ่มแตกต่างกัน

5. ด้านการคัดเลือก ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเรื่อง การสรรหาข้าราชการครูโดยวิธีการคัดเลือกอยู่ในเกณฑ์ระดับเห็นด้วยมากเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของทั้ง 3 กลุ่มแล้ว พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

ความคิดเห็นที่เป็นความคิดเห็นที่มีความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ การคัดเลือกผู้ที่ได้รับทุนของรัฐบาล และผู้สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพขาดแคลน ควรใช้วิธีการพิจารณาจากภูมิถำเนา ผลการเรียนรวมทุกวิชา และผลการเรียนวิชาเอก

การที่ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นในเรื่องนี้มากที่สุด อาจเนื่องมาจาก ก.ค.มิได้กำหนดวิธีการคัดเลือกไว้ชัดเจนแน่นอน เพียงแต่ระบุว่าให้เป็นอำนาจของผู้มีอำนาจตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 แต่งตั้งกรรมการไม่น้อยกว่า 3 คน พิจารณาโดยวิธีสัมภาษณ์ หรือทดลองปฏิบัติงานหรือวิธีคัดเลือกอย่างอื่น ดังนั้นอาจทำให้เกิดการถกถั่นและไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2535 จ: 69) พบว่า การคัดเลือกกรณีนักเรียนทุนควรพิจารณาจากภูมิถำเนา ผลการเรียนรวมทุกวิชา ผลการเรียนวิชาเอก และการจับฉลากตามลำดับ ส่วนการคัดเลือกกรณีผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพที่ขาดแคลนควรพิจารณาจากผลการเรียนเฉพาะวิชาเอก หลักฐานการผ่านประสบการณ์ / หนังสือรับรองการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในขณะที่ศึกษาอยู่ ผลการเรียนรวมทุกวิชาและวิธีจับฉลากตามลำดับ ส่วนการคัดเลือกกรณีอื่น ๆ ควรพิจารณาจากการสัมภาษณ์ และทดลองปฏิบัติงาน ภูมิถำเนา ประสบการณ์ และ จับฉลากตามลำดับ

เมื่อพิจารณาแยกกลุ่ม เป็นรายชื่อ มีข้อที่น่าสังเกตคือ กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องให้ความเห็นสูงสุด ในข้อ 62 และกลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัดให้ความเห็นสูงสุดในข้อ 60 อาจเนื่องมาจากเหตุผล ดังนี้

ในกรณีที่กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องมีความเห็นสูงสุดในข้อ 62 คือ การคัดเลือกผู้ที่ได้รับทุนของรัฐบาลและผู้สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพที่ขาดแคลนใช้วิธีการพิจารณาจากภูมิถำเนา ผลการเรียนรวมทุกวิชา ผลการเรียนวิชาเอก อาจเป็นเพราะจากการรับรู้และ

ประสบการณ์ที่เคยปฏิบัติมา พบว่า การดำเนินการคัดเลือกนักเรียนทุนของรัฐบาล และผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพที่ขาดแคลนในปัจจุบันมักดำเนินการไม่จริงจัง บางกรมใช้วิธีสอบข้อเขียน บางกรมใช้วิธีสัมภาษณ์ โดยไม่มีการพิจารณาข้อมูลอื่น ๆ เลย ทำให้การบรรจุแต่งตั้งไม่เป็นธรรม และไม่เป็นไปตามที่ผู้สำเร็จการศึกษาต้องการคือไม่ได้รับการบรรจุในภูมิตำเนาเดิมบ้าง ผู้ที่มีผลการเรียนดีได้รับการบรรจุที่ห่างบ้าง ดังนั้นจึงเห็นด้วยกับการใช้วิธีพิจารณาจากภูมิตำเนา ผลการเรียนรวมทุกวิชา ผลการเรียนวิชาเอก มากกว่าการสอบข้อเขียนและการสัมภาษณ์

ในกรณีที่กลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัด ให้ความเห็นสูงสุด ในข้อ 60 คือการสรรหาข้าราชการครูโดยใช้การคัดเลือกตามโครงการคุรุทายาทและโครงการเพชรในตม อาจเป็นเพราะจากการรับรู้และประสบการณ์ที่เคยดำเนินการสรรหาข้าราชการครูทั้งการสอบแข่งขันและการคัดเลือก และเป็นทั้งผู้มีอำนาจตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ซึ่งต้องทำหน้าที่ในการพิจารณาคัดเลือกครูตามโครงการดังกล่าว จึงทำให้ทราบถึงกระบวนการสรรหาข้าราชการครูได้เป็นอย่างดี และสามารถเปรียบเทียบได้ว่าการสรรหาข้าราชการครูตามโครงการคุรุทายาทและโครงการเพชรในตมน่าจะดีกว่าการสรรหาโดยการสอบแข่งขันและการคัดเลือกตามปกติ ซึ่งตรงกับแนวคิดของ วันชัย ศิริชนะ (2541 : 10) สรุปได้ว่าโครงการคุรุทายาทเป็นโครงการที่ดีเพราะทำให้เราสามารถคัดคนที่เก่ง ดี และต้องการจะมาเป็นครูจริง ๆ แต่ถ้าจะให้มีการเลิกโครงการนี้ก็ถือว่าเป็นเรื่องใหญ่ และจุดอ่อน การบรรจุครูแบบเดิมคือ เมื่อสอบแข่งขันจากส่วนกลางแล้วแต่ต้องไปอยู่ในที่ไกล ๆ ส่วนใหญ่จะไม่อยู่ จึงสนับสนุนให้มีการใช้วิธีคัดเลือกเพราะวิธีนี้เหมือนการผลิตแพทย์ชนบท เมื่อผู้ที่เรียนแพทย์จบก็จะกลับไปทำงานในท้องถิ่นของตัวเอง ซึ่งตรงกับแนวคิดของ รุ่ง แก้วแดง (2540: 7) ที่กล่าวว่าอยากให้กระทรวงศึกษาธิการพิจารณาคัดเลือกครู หลายรูปแบบเช่นโครงการคุรุทายาทและการสอบคัดเลือก แต่ทั้งนี้เกณฑ์จะต้องยึดหลักบริสุทธิและยุติธรรม มีระบบที่ตรวจสอบได้

ความคิดเห็นที่มีความสำคัญน้อยที่สุด คือการให้สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันราชภัฏใช้วิธีการคัดเลือกในการสรรหาข้าราชการครู

การที่ทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นในเรื่องนี้น้อยที่สุด อาจเนื่องมาจาก ทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินถารัตน์ (2540: 15) ซึ่งเห็นว่า การให้สถานศึกษาคัดเลือกครูเอง เป็นการแสดงถึงความก้าวหน้าในระดับหนึ่ง แต่จะต้องกำจัด

การเกณฑ์พรรคเกณฑ์พวกให้ได้ ซึ่งตรงกับแนวคิดของ รุ่ง แก้วแดง (2540: 7) ที่เห็นว่าวิธีการคัดเลือกจะเป็นวิธีที่ทำให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถมาเป็นครู ทั้งนี้ไม่ว่าเกณฑ์จะออกมาอย่างไร ต้องยึดหลักบริสุทธิและสุจริตธรรมและมีระบบที่ตรวจสอบได้ไม่ใช่เอาใจมาคัดเลือก

ความคิดเห็นที่เป็นความคิดเห็นอื่น ๆ ตามที่ทั้ง 3 กลุ่มระบุเอง คือ ถ้าจำเป็นต้องใช้วิธีการคัดเลือกควรให้สถานศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วมด้วย อาจเป็นเพราะทั้ง 3 กลุ่ม เห็นว่าในฐานะที่ตนเองเป็นข้าราชการต้องทำตามนโยบายของหน่วยงานจะขัดนโยบายไม่ได้จึงเสนอเป็นความเห็นเพิ่มเติมไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินดารัตน์ (2540: 19) สรุปได้ว่าการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาคัดเลือกครูข้อดี คือ สถานศึกษาสามารถเลือกครูได้ตรงตามต้องการมีความหลากหลายในวิธีการคัดเลือกเป็นการกระจายอำนาจการศึกษาให้แก่ท้องถิ่น แต่ควรพัฒนาวิธีคัดเลือกให้เป็นขั้นตอนกว้างขวางหลากหลายเป็นธรรม และรอบคอบเพราะอาชีพครูทำงานเพื่อคนส่วนใหญ่ วิธีการคัดเลือกครูต้องพึงเล็งประชาชนเป็นหลักควรมีคนกลางหรือผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่นพิจารณาความเป็นธรรมสอดคล้องกับแนวคิดของ นฤถล เสวตจินดากร (2540: 19) ซึ่งกล่าวว่า ถ้าให้สถานศึกษาเป็นผู้คัดเลือกครู ปัญหาใหญ่ของการคัดเลือกอยู่ที่คณะกรรมการคัดเลือกในระดับสถานศึกษา นอกจากนั้น จรูญ มิถินทร์ (2540: 12) และ สุทธิพงษ์ ภัทรกุลดี (2540: 19) ยังเสนอแนวคิดตรงกันว่า คณะกรรมการคัดเลือกระดับโรงเรียนควรมีไม่ต่ำกว่า 5 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิหรือกรรมการศึกษาที่เป็นที่ยกย่องนับถือของชุมชนผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูผู้มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญในแต่ละสาขาวิชาเอก ไม่ต่ำกว่าระดับ 7

โดยภาพรวมแล้วผู้วิจัยเห็นว่า การคัดเลือกข้าราชการครู ควรกำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ร่วมกันระหว่างสถาบันผลิตครู ผู้ใช้ครู สถาบันควบคุมมาตรฐานวิชาชีพครูหรือองค์กรวิชาชีพครู โดยเริ่มต้นคัดเลือกตั้งแต่เข้าสู่สถาบันผลิตครู เช่น สถานศึกษาเดิมในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และสถาบันผลิตครู มีส่วนร่วมในการคัดเลือกนักเรียนที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความรักศรัทธาในอาชีพครูอย่างแท้จริง ตลอดจนมีคุณธรรมจริยธรรมเข้าเรียนครู และสถาบันผลิตครู หน่วยใช้ครู และสถาบันควบคุมมาตรฐานวิชาชีพครู หรือองค์กรวิชาชีพครูควรมีส่วนร่วมในการคัดเลือกบัณฑิตมาเป็นครู ตามแผนอัตราค่าจ้างที่หน่วยใช้ครูกำหนดเอาไว้บนพื้นฐานความจำเป็นความต้องการ และความขาดแคลนของสถานศึกษาเป็นสำคัญ

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารระดับจังหวัด และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องต่อการสรรหาข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาด้านการคัดเลือก พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ พบว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนกับกลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัด มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนกับกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง และกลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัดกับกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ไม่แตกต่างกัน

ในกรณีที่กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนกับกลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัดมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากความแตกต่างของอำนาจหน้าที่ และภาระกิจงานซึ่งกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนอาจมีความต้องการเลือกครูให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียนและสอดคล้องกับท้องถิ่น รวมถึงเป็นผู้พิจารณาวิธีการคัดเลือกเองเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าวิธีการคัดเลือกดังกล่าวจะทำให้ได้ครูที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม เป็นคนดี คนเก่ง เป็นที่ยอมรับของสังคม ส่วนผู้บริหารระดับจังหวัดอาจเห็นว่าโรงเรียนยังไม่พร้อมที่จะดำเนินการหรืออาจคิดว่าจะเกิดความไม่เป็นธรรม ควรจะให้ อ.ก.ค. จังหวัดซึ่งถือว่าเป็นคณะกรรมการที่เป็นตัวแทนของครูเป็นผู้ดำเนินการเช่นเดิมน่าจะเหมาะสมกว่า

5. ด้านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัดและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องมีความคิดเห็น เรื่องการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ อยู่ในเกณฑ์ระดับเห็นด้วยมาก เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของทั้ง 3 กลุ่มพบว่า ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ความคิดเห็นที่เป็นความคิดเห็นที่มีสำคัญที่สุดได้แก่ การให้ผู้ที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ต้องทำกิจกรรมต่อไปนี้ คือ (1) จัดทำแผนการสอน (2) สื่อการสอน (3) แบบวัดผล ประเมินผล (4) จัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน และ (5) บันทึกผลการสอน

การที่ทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นในเรื่องนี้มากที่สุด อาจเนื่องมาจาก การรับรู้และประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่เป็นผู้ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้บริหารระดับจังหวัดในฐานะผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง และผู้เกี่ยวข้องในฐานะเจ้าหน้าที่ดำเนินการ ในลักษณะเดียวกันว่าการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ที่ผ่านมาส่วนใหญ่น่าจะมีการดำเนินการเป็นเพียงพิธีการตามกฎหมายแล้วปล่อยให้ผ่าน การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ไปโดยอัตโนมัติเท่านั้นมีเพียงแบบประเมินให้ประเมินเท่านั้น ไม่มี การกำหนดกิจกรรมที่ชัดเจน ผู้บริหารระดับจังหวัดก็แต่งตั้งตามผลการประเมิน ผู้เกี่ยวข้อง ก็มีหน้าที่ตรวจสอบเอกสารว่าครบถ้วนหรือไม่เท่านั้น ซึ่งตรงกับแนวคิดของ สมศักดิ์ ขาวลาภ (2539: 199) ที่กล่าวว่า ในทางปฏิบัติหน่วยราชการต่าง ๆ จัดให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพียงเพื่อให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กฎหมายบัญญัติไว้เท่านั้น ไม่ได้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างแท้จริง ดังนั้น ทั้ง 3 กลุ่มจึงเห็นด้วยเมื่อ ก.ค. กำหนด หลักเกณฑ์ให้ข้าราชการครูซึ่งทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจัดทำแผนการสอน สื่อการสอน แบบวัดผลและประเมินผล จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนที่สอน บันทึกการสอน รวบรวม ผลการปฏิบัติงานไว้ในแฟ้มสะสม เพื่อเป็นเอกสารหลักฐานให้คณะกรรมการประเมินผลตรวจสอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉันทนา จันทร์บรรจง (2540 : 100) ที่พบว่า การพัฒนา คุณภาพครูของประเทศญี่ปุ่น โดยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 1 ปี หลังจากการบรรจุแต่งตั้ง ให้ความสำคัญต่อการจัดกิจกรรม การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมากกว่าการรายงานผล การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยครูบรรจุใหม่จะต้องเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมในขณะที่ ทำการสอนโดยให้ครูหัวหน้าสาขาวิชา (a Master Teacher) เป็นครูที่เลี้ยงที่ช่วยเหลือและ ให้คำแนะนำปรึกษาอย่างใกล้ชิดไม่น้อยกว่า 60 วันทำการหรือสัปดาห์ละไม่น้อยกว่า 2 วัน นอกจากนั้นเข้าสู่กิจกรรมการฝึกอบรมนอกสถานศึกษาจากศูนย์การศึกษาของจังหวัด (Prefectural Education center) ไม่น้อยกว่า 30 วันหรือสัปดาห์ละ 1 วัน เป็นอย่างน้อย ในระหว่างการทดลองปฏิบัติราชการ เป็นที่น่าสังเกตว่ากิจกรรมการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของประเทศญี่ปุ่นไม่เน้นการตรวจสอบเอกสาร แต่กลับให้ความสำคัญต่อกิจกรรมการพัฒนา ข้าราชการครูในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ผู้วิจัยเห็นว่าหลักเกณฑ์และวิธีการในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครู เป็นหลักเกณฑ์ใหม่ที่ให้เริ่มดำเนินการได้ตั้งแต่ ปีการศึกษา 2540 ดังนั้นผลการดำเนินการ จึงยังไม่ทราบว่าทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการจะเหมาะสมหรือไม่ แต่การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จะไม่ได้ผลเลยถ้าผู้ปฏิบัติขาดความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ และรายละเอียดของหลักเกณฑ์และ วิธีดำเนินการ โดยเฉพาะการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามหลักเกณฑ์นี้จะต้องดำเนินการ ร่วมกับการพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ ซึ่งค่อนข้างจะเป็นปัญหาสำหรับกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน

และข้าราชการครูที่ทำหน้าที่เป็นครูที่เลี้ยง และคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินผลการพัฒนาครูบรรจุใหม่ จะเป็นปัญหามากสำหรับโรงเรียนที่มีขนาดเล็กมีครูไม่เพียงพอ และในที่สุด ผลกระทบที่ตามมาก็จะถึงตัวนักเรียนเพราะฉะนั้นการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จึงควรเริ่มต้นตั้งแต่การสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันผลิตครูกับสถานศึกษา ถ้าเป็นไปได้ ควรได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ประเด็นที่สำคัญอีกคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานควรแจ้งให้ครูทราบล่วงหน้าถึงสิ่งที่จะประเมินตั้งแต่แรก เพื่อจะได้มีการปรับปรุงแก้ไขและนำไปพัฒนาในการดำเนินการในระยะต่อไป

ความคิดเห็นที่เป็นความคิดเห็นที่มีความสำคัญน้อยที่สุด คือ การกำหนดให้การจัดปัญหาข้อค้นบข้อใจในการปรับตัวเข้ากับการทำงานเป็นตัวประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และความคิดเห็นที่เป็นความคิดเห็น อื่น ๆ

เมื่อพิจารณาแยกกลุ่ม เป็นรายชื่อ มีข้อที่น่าสังเกตว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัดให้ความเห็นน้อยที่สุด ในข้อ 65 และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องให้ความเห็นน้อยที่สุดในข้อ 73 อาจเนื่องมาจากเหตุผล ดังนี้

ในกรณีที่กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัดมีความเห็นน้อยที่สุดในข้อ 65 คือการกำหนดให้การจัดปัญหาข้อค้นบข้อใจในการปรับตัวเข้ากับการทำงานเป็นตัวประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ อาจเป็นเพราะจากการรับรู้และประสบการณ์ที่ทั้ง 2 กลุ่มได้ปฏิบัติมา พบว่า การจัดปัญหาข้อค้นบข้อใจในการปรับตัวเข้ากับการทำงาน เป็นเพียงรายละเอียดของพฤติกรรมและคุณลักษณะย่อยที่จะประเมินเท่านั้น และในส่วนนี้ น่าจะเป็นหน้าที่ของครูที่เลี้ยงมากกว่า

ในกรณีที่กลุ่มผู้เกี่ยวข้องมีความเห็นน้อยที่สุดในข้อ 73 คือ ก.ค. กำหนดเกณฑ์การตัดสินของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้เสียงข้างมาก อาจเป็นเพราะโดยทั่วไปผู้เกี่ยวข้องไม่มีหน้าที่ในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จึงเห็นว่าเกณฑ์การตัดสินควรจะเหมือนกับการประเมินผลของคณะกรรมการโดยทั่วไป

ความคิดเห็นที่เป็นความคิดเห็นอื่น ๆ ตามที่ทั้ง 3 กลุ่มระบอบ ได้แก่ การกำหนดระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 2 ปี

กรณีทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นในเรื่องนี้มากที่สุด อาจเนื่องมาจากการรับรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมาในช่วงระยะเวลา 6 เดือนของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น ทั้ง 3 กลุ่ม ต่างให้ความสำคัญเรื่องการรายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเพียงอย่างเดียว เมื่อครบกำหนด 6 เดือนผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นต้นก็รายงานผู้มีอาจตั้งบรรจุและแต่งตั้งทราบ ส่วนเจ้าหน้าที่ก็มีหน้าที่ตรวจสอบ ซึ่งอาจเห็นวาระเวลา 6 เดือนนั้นข้าราชการครูไม่ได้รับการพัฒนาอะไรเพียงแค่พยายามประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบก็ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว จึงมีความคิดว่าจะทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 2 ปี

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัด และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องต่อการสรรหาข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาธิการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการพบว่า ความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ซึ่ง ไม่เป็น ไปตามสมมุติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ อาจเป็นเพราะ ทั้ง 3 กลุ่มเคยแต่ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการเดิม ยังไม่เคยใช้หลักเกณฑ์ใหม่ทำให้ไม่เกิดการรับรู้และ ประสบการณ์ในการดำเนินการในเรื่องนี้

7. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัดและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องมีความคิดเห็น เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ อยู่ในเกณฑ์ระดับเห็นด้วยมาก

ความคิดเห็นที่เป็นความคิดเห็นที่สำคัญที่สุดได้แก่ หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ กำหนดให้ข้าราชการครูบรรจุใหม่ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ในหมวดวิชาทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

การที่ทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นในเรื่องนี้มากที่สุด อาจเนื่องมาจากความเคยชินกับการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ผ่านมา ซึ่งมุ่งเน้นในการการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าการให้ความช่วยเหลือ แนะนำและพัฒนาเพื่อให้ครูใหม่สามารถปรับตัวเข้าสู่ระบบงานโดยเร็ว ดังนั้นอาจเป็นไปได้ว่าทั้ง 3 กลุ่มจะปรับเปลี่ยนแนวคิดมาให้ความสำคัญ

ต่อการพัฒนาครูให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งตรงกับแนวคิดของ เซฟาร์ท (Seyfarth, 1991: 162 - 163) ที่กล่าวว่า การโน้มน้าวครูเข้าสู่ระบบงาน (Induction) คือ การวางแผนพัฒนาครูบรรจุใหม่ให้คุ้นเคยกับโรงเรียน รวมทั้งเตรียมความรู้ ทักษะและทัศนคติ ที่จะช่วยให้เข้าทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสะดวกใจและรู้สึกสบายใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรชาติ ตั้งขันธ์ (2539 ง : 177) พบว่า การจัดหลักสูตรพัฒนาครู บรรจุใหม่ ควรประกอบด้วยเนื้อหาวิชา การต้อนรับเข้าสู่วิชาชีพ ครูดีของสังคม ภูมิหลัง ของสถานศึกษา วัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ชุมชนในท้องถิ่น เทคนิคการสอนเทคนิคการพูดการสื่อสาร จิตวิทยาการดูแลเด็ก ความสัมพันธ์ ระหว่างบ้านและโรงเรียน มนุษยสัมพันธ์ ความก้าวหน้าในวิชาชีพสิ่งจูงใจและสวัสดิการ ซึ่งมีข้อสังเกตว่าแม้ว่าผลการวิจัยดังกล่าวจะไม่กำหนดเป็นหมวดวิชาแต่ก็สามารถนำรายละเอียด เนื้อหาหลักสูตรรวมเข้าเป็นหมวดตามหลักสูตรของ ก.ค. ได้

ผู้วิจัยเห็นว่า หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครู , 2540 ฎ : 97-99) กำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อให้ข้าราชการครูบรรจุใหม่มีเจตคติ มีความรู้ ทักษะ ที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู แนวทาง การสร้างวัฒนธรรมทางวิชาชีพครู และการเป็นข้าราชการครูในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขจะเห็นว่าเป็นวัตถุประสงค์ที่ค่อนข้างจะกว้างและมุ่งเน้น ที่วัฒนธรรมของการปฏิบัติงานมากกว่าคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ประกอบกับเนื้อหา หลักสูตรก็ยังไม่เน้นความสำคัญด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเท่าที่ควร ซึ่งจะเห็นได้ว่า ผลการวิจัยนี้ ทั้งด้านคุณลักษณะครูที่พึงประสงค์ของสังคมไทย และ ด้านคุณสมบัติของ ข้าราชการครู พบว่า ข้าราชการครูต้องมีคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมและต้องเป็นผู้ ไม่บกพร่องในศีลธรรมอันดี ดังนั้น การพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ไม่ว่าจะเป็นวัตถุประสงค์ เนื้อหาหลักสูตรและวิธีการพัฒนาควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม เป็นอันดับแรก ส่วนกิจกรรมการพัฒนาครูบรรจุใหม่ควรจัดในลักษณะโปรแกรมการอบรม ทั้งสถานศึกษาเป็นผู้จัดและหน่วยงานนอกเช่นเขตการศึกษาเป็นผู้จัด โดยกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ ว่าข้าราชการครูบรรจุใหม่ต้องผ่านโปรแกรมหรือหลักสูตรใดบ้าง เช่นเดียวกับประเทศต่าง ๆ ที่ได้รับผลสำเร็จในการจัดการศึกษา เช่น ประเทศญี่ปุ่น ครูใหม่ทุกคนที่สอนการศึกษาภาคบังคับ และโรงเรียนพิเศษสำหรับคนพิการต้องผ่านกระบวนการ ฝึกอบรมนาน 1 ปี หลังจากได้รับการแต่งตั้งให้เป็นครู (ชลลดา จิตติวัฒนพงศ์, 2537 : 16) ประเทศสาธารณรัฐเกาหลีแบ่งการ

พัฒนาครูออกเป็น 2 ระบบ คือ การพัฒนาครูก่อนประจำการและการพัฒนาครูประจำการ (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, 2540 : 98) ประเทศมาเลเซีย จัดให้มีโครงการฝึกอบรมครู 2 ประเภท คือ การอบรมครูก่อนปฏิบัติการ (Pre - service Training) ใช้หลักสูตรอบรม 3 ปี จัดไว้ 2 กลุ่ม คือ กลุ่ม A หลักสูตรการศึกษาวัยเด็กตอนต้นและตอนกลางสำหรับประถมศึกษา และกลุ่ม B หลักสูตรเพื่อการศึกษาวัยรุ่นตอนต้นสำหรับมัธยมศึกษาตอนต้น และการอบรมครูประจำการปฏิบัติการ (สุวัฒนา อุทัยรัตน์ และ สร้อยสน สกตรักษ์, 2540: 23) และ ประเทศนิวซีแลนด์ หลังจากที่คัดเลือกครูแล้วจะต้องมีการทำสัญญาจ้างปีต่อปี ถึง 3 ปี ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู และในสัญญาจะมีข้อผูกพันในการพัฒนาครูไว้ด้วยกัน เช่นการส่งไปอบรม การนิเทศดูงานและพัฒนาตนเอง (พิณสุดา สิริขันธ์ศรี, 2540 : 131) มีข้อสังเกตว่า หลักสูตร วิธีการ และหลักสูตรในการพัฒนาครูของแต่ละประเทศจะแตกต่างกัน ตามนโยบายการจัดการศึกษาของประเทศนั้น ๆ

ความคิดเห็นที่เป็นความคิดเห็นที่มีความสำคัญน้อยที่สุดคือ การพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่กำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการเองหรือดำเนินการร่วมกับสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ อาจเนื่องมาจากทั้ง 3 กลุ่มมีประสบการณ์และการรับรู้ตรงกันว่ามีเพียงสถาบันทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษาและหน่วยงานในระดับจังหวัดขึ้นไปเท่านั้นที่พอสัมภาษณ์ที่จะสามารถพัฒนาข้าราชการครูได้ การที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากความขาดแคลนด้านบุคลากร งบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ต่าง ๆ โดยเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กนับว่าแทบจะไม่มีโอกาสดำเนินการในเรื่องนี้ได้เลย ดังนั้นทั้ง 3 กลุ่มจึงให้ความสำคัญในเรื่องนี้น้อยที่สุด

ผู้วิจัยเห็นว่า การดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ ควรมอบให้สถาบันราชภัฏเป็นผู้รับผิดชอบโดยเริ่มตั้งแต่การกำหนดหลักสูตร วิธีการพัฒนาและประเมินผลการพัฒนา ส่วน ก.ค. มีหน้าที่กำหนดหลักสูตรและวิธีดำเนินการหรือถ้าจะให้มีความสมบูรณ์และครอบคลุมทั้งกระบวนการควรให้ทั้งสองหน่วยงานร่วมกันวางแผนดำเนินงาน ซึ่งตรงกับแนวคิดของ จรูญ ชูตาก (2540: 19) ที่กล่าวว่า ให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกต้องผ่านหลักสูตรอบรมการสอน 1 ปี พร้อมปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษาจริงระยะเวลา 6 เดือน ซึ่งสถาบันจะจัดส่งที่เดินทางไปดูการสอนเพื่อประเมินว่าจะสามารถเป็นครูได้หรือไม่ ถ้าผ่านหลักสูตรการสอนนี้แล้วจึงพิจารณาบรรจุให้เป็นข้าราชการครู

ความคิดเห็นที่เป็นความคิดเห็น อื่น ๆ ตามที่ทั้ง 3 กลุ่มระบุเอง คือ การพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ควรจัดให้มีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ

การที่ทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นในเรื่องนี้เพิ่มเติม อาจเนื่องมาจาก ทั้ง 3 กลุ่ม น่าจะมีการรับรู้ตรงกันว่าปัจจุบันมีครูจำนวนมากที่มีความประพฤติย่อหย่อนมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศ ครูเข้าไปร่วมค้ายาบ้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อาคม เ่องฉ้วน (2540: 19) สรุปได้ว่า ก.ศ. ควรกำหนดกิจกรรมการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสำหรับครูที่บรรจุใหม่โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมด้านจิตใจในสถาบันทางศาสนาเช่นวัดและมัสยิดประมาณ 5-7 วัน ก่อนเริ่มสอนเช่นเดียวกับที่สำนักงานอัยการสูงสุดให้อัยการจังหวัดไปทำวิปัสนาในวัดถือว่าเป็นการศึกษาพฤติกรรมของครูแต่ละคนเหมือนเป็นการกลั่นกรองชั้นหนึ่งหากใครไม่ชอบวิชาชีพนี้อย่างแท้จริงจะได้รู้ตัวก่อน

ผู้วิจัยเห็นว่า หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ จะมีความสมบูรณ์และมีความเป็นไปได้มากที่สุดก็ต่อเมื่อ หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการดังกล่าว มีกฎหมายรองรับ มิเช่นนั้นก็จะเป็นการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการระบบเดิมการดำเนินงานควรจัดทำเป็นแผนระยะยาวที่เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน ไม่ใช่ทำตามนโยบายหรือแนวคิดของผู้บริหารระดับสูงคนใดคนหนึ่งในระยะสั้น ถ้าเป็นไปได้ควรกำหนดรูปแบบหรือโปรแกรมการพัฒนาให้ชัดเจน เป็นสากล เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา มีการจัดโปรแกรมฝึกอบรมครูบรรจุใหม่โดยกระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้ครูทุกคนที่บรรจุใหม่ต้องเข้ารับการฝึกอบรมในขณะที่ทำการสอนและทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและกำหนดให้ฝึกอบรมในสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 60 วัน และอบรมเพิ่มเติมนอกสถานศึกษา จากศูนย์การศึกษาของจังหวัด ไม่น้อยกว่า 30 วัน

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัด และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องต่อการสรรหาข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาด้านการพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ พบว่า ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ อาจเป็นเพราะจากประสบการณ์ที่ผ่านมากระทรวงศึกษาธิการยังไม่มีกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการในการพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ เพิ่งมีหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการและเริ่มใช้

ในปี พ.ศ.2540 ทำให้ทั้ง 3 กลุ่มยังไม่เกิดการรับรู้และมีประสบการณ์ในการดำเนินงานเหมือน ๆ กัน จึงมีความคิดเห็นในเรื่องนี้ไม่แตกต่างกัน

8. การสรรหาข้าราชการครู ของกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้ง 7 ด้าน

ผลการวิจัยพบว่า การสรรหาข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้ง 7 ด้าน ความคิดเห็นที่เป็นความคิดเห็นที่มีความสำคัญสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่และ ด้านคุณสมบัติของข้าราชการครู ผู้วิจัยเห็นว่า การพัฒนาครูบรรจุใหม่จะต้องมีการดำเนินการ ตลอดช่วงที่ระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 1 ปี ในช่วงแรกสถานศึกษาอาจพบปัญหา เช่น การไม่เข้าใจถึงหลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการพัฒนาครูบรรจุใหม่ ของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ครูที่เลี้ยง และคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาครูบรรจุใหม่ ดังนั้น การสร้างความเข้าใจแก่บุคคลดังกล่าวย่อมมีความจำเป็นอย่างยิ่ง สิ่งแรกที่ควรจัดทำ คือ การประชุมนิเทศ/การประชุม/อบรม ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่เลี้ยง และ คณะกรรมการประเมินผล ก่อนที่จะมีการดำเนินการพัฒนาครูบรรจุใหม่ สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานหรือสถาบันที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาครู หรือสถาบันผลิตครูเพื่อช่วยในการวางแผนจัดโปรแกรมการพัฒนาและร่วมกันในการพัฒนาเนื่องจากสถานศึกษาโดยเฉพาะ สถานศึกษาขนาดเล็กยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาครู ดังนั้นโครงการครูแห่งชาติ และโครงการครูแนวใหม่ จะเป็นโครงการที่สร้างครูต้นแบบ เพื่อช่วยในการพัฒนาครูบรรจุใหม่ได้เป็นอย่างดี

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มผู้บริหารระดับจังหวัด และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องต่อการสรรหาข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาธิการรวม 7 ด้าน พบว่า ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ อาจเป็นเพราะแม้ว่า ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม จะ มีบทบาทอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสรรหาข้าราชการครูที่ต่างกัน แต่ทั้ง 3 กลุ่ม ต่างก็มีความรับรู้หรือมีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องนี้ มาเป็นเวลานาน เช่น ทุกคนผ่านกระบวนการในการสรรหาข้าราชการครูมีโอกาสเป็นกรรมการเจ้าหน้าที่ในการสรรหาข้าราชการครูเคยเป็นผู้พิจารณาให้ข้าราชการครูผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนั้น จากประสบการณ์ที่สะสมมาจึงทำให้ความคิดเห็นของทั้ง 3 กลุ่มไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยที่ค้นพบ ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำเสนอผลการวิจัยไปใช้และสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป แก่หน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ ควรกำหนดให้ครูบรรจุใหม่ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ในหมวดวิชาเจตคติ พฤติกรรมคุณธรรมและจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพครูและหมวดทักษะ ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ดังนั้นสถาบันผลิตครู หน่วยงานใช้ครู และสถาบันควบคุมมาตรฐานวิชาชีพครู ควรร่วมมือกันพัฒนาครู ในด้านคุณธรรม จริยธรรมทั้งครูก่อนประจำการและครูประจำการ โดยกำหนดโปรแกรมการพัฒนาครู ที่เป็นรูปธรรม และมีระบบการติดตามประเมินที่มีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิจัยพบว่า คุณสมบัติของข้าราชการครูต้องไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี ดังนั้น ควรกำหนดและมีการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้าสู่วิชาชีพครู ตั้งแต่ระบบการสรรหานักศึกษาครูของสถาบันผลิตครูระบบการสรรหาข้าราชการครูของหน่วยงานใช้ครูและควรให้สถาบันควบคุมมาตรฐานวิชาชีพครู สอดส่อง ดูแล การปฏิบัติตนอย่างใกล้ชิด

3. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องทำกิจกรรม ต่อไปนี้ คือ จัดทำแผนการสอน สื่อการสอน แบบวัดผลประเมินผล จัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้เรียน และบันทึกผลการสอน ดังนั้นบุคคลที่สำคัญที่จะทำให้กิจกรรมนี้ประสบผลสำเร็จ คือ คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งต้องมีการประเมินผลกิจกรรมอย่างจริงจัง มีเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินที่ชัดเจน เชื่อถือได้ และมีการแจ้งผลการประเมินให้ครูทราบทุกกระยะเพื่อครูที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจะได้มีการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

4. จากผลการวิจัยพบว่า ควรใช้แนวปฏิบัติสำหรับข้าราชการครู 4 ประการ คือ สอนดี มีระเบียบ เพียบคุณธรรมและน่าสังคม ดังนั้น หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการสรรหาข้าราชการครู ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการและเครื่องมือประเมินคุณลักษณะครูที่พึงประสงค์ของสังคมไทย ให้มีความเที่ยงตรง มีความเชื่อมั่นและสามารถคัดสรรบุคคลได้ตามความต้องการและจำเป็นของหน่วยงานใช้ครู

5. จากผลการวิจัยพบว่า ควรให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเปิดประกาศรับสมัครสอบแข่งขันไว้ในที่ เปิดเผยและประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวางทางสื่อมวลชน ต่าง ๆ นอกจาก

ให้ความสำคัญด้านการประชาสัมพันธ์แล้ว ก.ค. ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดเงื่อนไขในการรับสมัครควรมีสาระสำคัญที่เหมือนกัน ควรมีการระบุคุณสมบัติของผู้สมัครเกี่ยวกับวิชาเอกให้ชัดเจน ควรจัดให้มีคู่มือการสมัครที่ชัดเจนครอบคลุม และควรกำหนดระยะเวลาในการรับสมัครและตรวจสอบ คุณสมบัติให้เหมาะสมไม่น้อยจนเกินไป จะได้ไม่ทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ

6. จากผลการวิจัยพบว่า การคัดเลือกครูตามโครงการคุรุทายาทและโครงการเพชรในตม มีความเป็นโครงการที่สามารถดึงดูดใจให้บุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู ฉะนั้น ก.ค. ควรปรับปรุงด้านการวางแผนอัตรากำลังให้เพียงพอและเหมาะสมให้สอดคล้องกับจำนวนครูที่จะผลิตได้ตามโครงการ ดังกล่าว

7. จากผลการวิจัยพบว่า การดึงดูดบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครูควรใช้วิธีการจัดทำบัญชีเงินเดือนครูแยกต่างหากจากข้าราชการพลเรือน เพื่อให้เกิดความเป็นไปได้ ก.ค. และคุรุสภา ควรร่วมกันพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงหลังจากนั้นเสนอขอแยกบัญชีเงินเดือนแยกต่างหากจากข้าราชการพลเรือน ต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสรรหาข้าราชการครู ตั้งกติกกรมอาชีวศึกษา และตั้งกติกสถาบันอุดมศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ

2. ควรมีการศึกษาวิจัยถึงผลกระทบระยะเฝ้าของการสรรหาข้าราชการครูในงานวิจัยนี้ เช่น หลักสูตรการสอบแข่งขันที่เหมาะสม รูปแบบการพัฒนาครูบรรจุใหม่โดยสถานศึกษา และคุณลักษณะครูที่พึงประสงค์ของสังคมไทย เป็นต้น

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย