

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะและแนวทางพัฒนาครูเทศบาลเขตการศึกษา 11 ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาหลักการและแนวคิดจากหนังสือ เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะครู และหลักการจัดประสบการณ์วิชาชีพครู ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอหัวข้อที่ได้ศึกษาค้นคว้ามาจัดลำดับไว้ดังนี้

- ตอนที่ 1 คุณลักษณะครูที่พึงประสงค์
- ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาครู
- ตอนที่ 3 เทศบาลกับการจัดการศึกษา
- ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ตอนที่ 1 คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์

##### ก. ความหมายของคุณลักษณะของครู

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความหมายของคุณลักษณะของครู ปรากฏว่ามีผู้ให้ความหมายไว้น้อยมาก อย่างไรก็ตามในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ คุณลักษณะของครู หมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งที่มีให้เห็นความดีของครูหรือลักษณะประจำของครู

ศรีสมร พุ่มสะอาด (2530) กล่าวว่า คุณลักษณะของครู หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพครู

ในส่วนคุณลักษณะของครูนั้นปรากฏว่า มีผู้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูไว้มากมาย  
ดังเช่น

บุญถิ่น อัตถากร (2524) กล่าวว่าคุณลักษณะของครูที่คือน้อยควรมี 3  
ประการ คือ

1. เป็นผู้มีความรู้ในเนื้อหาวิชา และมีปัญญาในการเพิ่มพูนอยู่เสมอ
2. เป็นผู้เปี่ยมไปด้วยคุณธรรม และจริยธรรม
3. เป็นผู้สามารถในกลวิธีสอน สามารถถ่ายทอดความรู้ และวิถีทางแห่ง

ปัญญาและอบรมชักนำเด็ก ไปสู่หนทางอันดีงาม

ก่อ สวัสดิ์พาณิชย์ (2513) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของครูที่ดีไว้ดังนี้

1. ครูต้องรักเด็ก เข้าใจเด็ก และเห็นอกเห็นใจเด็ก
2. ครูต้องมีความรู้ในวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้งต้องค้นคว้าเพิ่มเติม ให้มีความรู้มากพอที่จะอธิบายให้คนที่มีพื้นฐานต่างกันรู้เรื่อง
3. ครูต้องสามารถจัดหลักสูตร หรือบทเรียนให้เหมาะสมกับบุคลิกภาวะของเด็ก

ด้วย

4. ครูต้องเชี่ยวชาญในการสอนวิชาประเภทต่าง ๆ
5. ครูต้องเอาใจใส่เด็กทั้งตัว คือ นอกจากการเรียนแล้วครูที่ดีต้องดูแลทั้งทางด้านสุขภาพ อารมณ์ และการสังคมของเด็กด้วย
6. ครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็กในด้านวัฒนธรรม ศิลธรรม กิจนิสัย สุนนิตย์

และอุปนิสัย

บรรจง ชูสกุลชาติ (2521) กล่าวถึงคุณลักษณะของครูว่า ครูที่ดีจะมีวิญญาน  
เป็นครูนั้นจะต้องประกอบด้วย 3 ภูมิ คือ

1. ภูมิรู้ ครูที่จะมีวิญญานแห่งความเป็นครูต้องมีภูมิรู้ คือต้องรู้แจ้งในเรื่อง  
ของตนเอง และรู้จริงในเรื่องของผู้อื่น รู้ตลอดในเรื่องของสิ่งแวดล้อมรอบตัว รู้ทั่ว รู้ดี  
และมีความลึกซึ้งในเรื่องของวิชาชีพ

2. ภูมิธรรม คือ ต้องมีใจใฝ่ธรรม ใฝ่ในความดี ความงามและความจริง

ต้องเป็นผู้ที่ละเอียดอ่อนต่อความชั่ว กลัวต่อการทำบาปหรือมีหิริโอตตัปปะ ลดละความเห็นแก่ตัวลงไปให้มากที่สุด และพยายามลดเรื่อย ๆ ไปจนเกือบถึงศูนย์

3. ภูมิฐาน คือ ต้องมีฐานแห่งปัจจุเจกจำเป็น 4 ประการในชีวิตตามควรแห่งอัมภวะได้แก่ มีการกินที่อยู่ดีพอควร มีที่อยู่หลับนอนเป็นหลักฐาน รักษาสุขภาพทั้งทางกายและทางใจให้มั่นคง และแต่งกายให้เหมาะสมกับฐานะกาลเทศะ

ภิญโญ สาทร (2523) กล่าวถึงคุณลักษณะของครูไว้ว่า ถ้าครูตื่นตัวอยู่เสมอ รู้จักตนเอง รู้จักนักเรียน รู้จักโรงเรียน และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนแล้วครูจะเป็นครูที่แท้จริง การศึกษาของชาติก็จะอยู่ในมือที่เชื่อถือได้ ลูกหลานไทยจะก้าวหน้าไปไกล

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (2527) กล่าวถึงคุณลักษณะด้านการมุ่งมั่นในการพัฒนาว่า บทบาทหน้าที่ของครูสำหรับอนาคตนั้นต้องเป็นบทบาทที่ซับซ้อน มิใช่เป็นเพียงผู้สอนและถ่ายทอดความรู้ที่มีอยู่ หากต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำทางความคิด และการแก้ปัญหา เป็นแบบอย่างของความสามารถพัฒนา ปรับปรุงตนเองกับความเปลี่ยนแปลงและสภาพการณ์ต่าง ๆ มีโลกทัศน์กว้าง มีความยืดหยุ่น คล่องตัว ทันสมัย และมีคุณธรรมจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับวิชาชีพครูและการพัฒนาประเทศ

ผลการสัมมนาเรื่อง แนวทางการปฏิรูปการฝึกหัดครูไทยของ คณะอนุกรรมการปฏิรูปการฝึกหัดครู (2526) ได้สรุปลักษณะของครูที่พึงประสงค์ไว้ 3 ประการดังนี้

1. มีความเป็นครู คือ ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักเมตตาปรานีได้รักวิชา วิชาที่ครู ใฝ่รู้ โลกทัศน์กว้าง รับผิดชอบต่อหน้าที่ ขอมรับการเปลี่ยนแปลงมี วุฒิกภาวะ ขุดิธรรม มีชีวิตที่สงบและเรียบง่าย มีบทบาทในการช่วยเหลือชุมชนมากขึ้น

2. มีความรู้ดีในด้านต่อไปนี้

- วิชาเฉพาะอย่างลึกซึ้ง เหมาะสมกับระดับการศึกษาที่สอน
- วิชาครู วิทยาการจัดการ จิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

การวิจัย การประเมินผล

- ความรู้ทั่วไป โดยเฉพาะเรื่อง การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและการ

### อนุรักษ์ธรรมชาติ

3. มีความสามารถในวิธีการสอน วิธีการอบรมและการพัฒนา การเป็นผู้นำผู้ตาม และผู้ประสานงานที่ดี

ความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณลักษณะของครู พอประมวลสรุปได้ว่า บุคคลต่าง ๆ มีความคาดหวังที่จะให้ครูมีคุณลักษณะพร้อมทุกด้าน นับตั้งแต่ด้านความรู้ความสามารถ คุณธรรม จรรยาบรรณ และความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เป็นแบบอย่างที่ดีสมควรได้ชื่อว่า เป็นแม่พิมพ์ของชาติ

#### คุณลักษณะของครูตามทัศนะของสงฆ์

ในทางพุทธศาสนา พระราชธรรมนิเทศน์ (ระแบบ จิตฺตญาโน) ได้รวบรวมคุณสมบัตินักพรหมที่ประกอบอาชีพครูไว้ดังนี้

1. ปิโย เป็นที่รัก คือ ทำตนให้เป็นที่รักของศิษย์ ด้วยการมีความหวังดี กรุณา สงสาร ยินดีกับการทำดีของศิษย์และมีความขุติธรรมต่อศิษย์ ช่วยเหลือศิษย์มีความสบายใจ สนับสนุนยินดีที่จะเข้าไปใกล้เพื่อปรึกษาสอบถาม

2. ครุ คือ ความเป็นบุคคลที่มีความหนักแน่นมีจิตใจมั่นคง ทำตนให้เป็นที่ยศเคารพ ด้วยการวางตนเหมาะสม ควรแก่ฐานะ โอกาส โดยมีหลักในการปกครองศิษย์ด้วยการตำหนิหรือยกย่อง ทำให้ศิษย์รู้สึกว่าคุณครู อาจารย์ สามารถเป็นที่พึ่งให้ความอบอุ่น ปลอดภัยแก่ตน

3. ภวานิโย คือ มีการฝึกปรือตนเองอยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้ ความประพฤติ เพื่อให้มีความชำนาญในด้านวิชาการที่ตนรับผิดชอบ อบรมตนให้มีความสามารถในการทำงาน มีความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่และให้เจริญด้วยศีลธรรม เหมาะสมแก่ฐานะของบุรุษวัยบุคคล

4. วสุ ตา อุตสาหะสั่งสอน คือ สามารถพิสูจน์แจ้งเหตุผลแก่ศิษย์ รู้ว่ายามใดควรใช้และควรพูดอย่างไร คอยแนะนำและเป็นที่ยปรึกษา ด้วยการชี้แจงให้เห็นชัดเจนในเรื่องนั้น ๆ ให้เห็นคุณค่าของความรู้ดี ความประพฤติดี กระตุ้นให้เกิดอุตสาหะในการศึกษา มีความกระตือรือร้นในการเรียน การทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นหลักการสำคัญไม่ใช่ตกอยู่ในสภาพที่พูดกันว่า

“ถ้าเป็นครู รู้วิชา ปัญญา มาก      ไม่รู้จักใช้ปากให้จักษุจัน  
เหมือนเต่าฝั่ง นั่งชื่อ อ้อรำคาญ      วิชาชาญมากเปล่าไม่เข้าที่”





ยิ่งไปกว่านั้น ครูยังทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการสร้างความเข้าใจระหว่างตนกับศิษย์ ศิษย์กับศิษย์ ตลอดจนครูกับผู้ปกครอง ซึ่งเป็นที่จำเป็นต้องอาศัยคุณสมบัติของครูที่ดี ดังที่ทรงแสดงลักษณะของครูไว้ว่า **ครูที่ดีต้องประกอบด้วยคุณสมบัติดังต่อไปนี้** คือ

1. โสดา เป็นผู้ฟังเป็น คือ เข้าใจและยินดีจะฟังคำของคนอื่น
2. สาวตา สามารถให้คนอื่นเขาฟังตนเองด้วยความสนใจได้
3. อุกุ คเหคา เรียบเรียงดี คือ กำหนดเนื้อหาของเรื่อง ประเด็นของเรื่องได้ดี
4. ธาเรตา ทรงจำเรื่องที่ฟัง ศึกษา หรือสนทนากันได้ดี
5. วิญญาตา รู้เรื่องต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง คือ เข้าใจเรื่องเหล่านั้นได้ชัดเจน
6. วิญญาเปคา สามารถให้คนอื่นรู้ตาม เห็นตามได้ดี
7. ฉลาดคือสิ่งที่ เป็นประโยชน์ หรือไม่เป็นประโยชน์ได้ดี คือ สามารถแยกแยะประเด็นของเรื่องต่าง ๆ ได้ชัดเจนว่า อะไรเป็นประโยชน์ไม่เป็นประโยชน์ เป็นคุณเป็นโทษ อะไรเป็นเป้าหมายหรือไม่ใช่เป้าหมาย
8. กลทหารโก ไม่ก่อการทะเลาะวิวาท คือ ทำเรื่องให้เสียไปเพราะความโกรธ

#### **คุณสมบัติประการต่อไปได้แก่**

1. การเข้าถึงวิชาความรู้ที่สอน เพราะตนมีหน้าที่ถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่น
2. ความเป็นคนมีใจถึง หมายถึง การมีความรักงาน รักนักเรียน มีความเมตตากรุณาเป็นพื้นจิตใจ อย่างสำนวนบาลีที่ว่า มีเมตตากรุณาเป็นปุเรจาริก คือ เมตตากรุณานำหน้าทุกกรณี จนสามารถสำแดงออกได้ซึ่ง "วิญญาณครู"
3. เข้าถึงคน คือ นักเรียน นักศึกษา ที่จะสอน ครูจะต้องทราบความแก่อ่อนของอินทรีย์นักเรียน นักศึกษาแต่ละคน มีความเชื่อมั่นในตนเอง ความเพียร สติสมาธิ ปัญญา มากน้อยแค่ไหนเพียงไร การสั่งสอน อธิบายจึงต้องยึดหลักของอินทรีย์ดังกล่าว เหมือนที่พระพุทธเจ้าท่านทรงอุปมาคนๆ 4 เหล่า
4. เป็นผู้นำทางความประพฤติ การเรียน การทำงาน อย่างพระคุณสมบัติของพระพุทธเจ้าข้อหนึ่งที่ว่า "ทรงทำอย่างไร สอนอย่างนั้น สอนอย่างไร ทำได้เช่นนั้น" เมื่อ

ทำได้เช่นนี้ นักเรียน นักศึกษาขอมได้แบบในการดำเนินชีวิต เพราะตามปกติแล้วนักเรียนจะมีความประทับใจต่อครูอย่างมากเป็นพิเศษ ความเคลื่อนไหวของครูทั้งด้านบวกและด้านลบ ข่อมมีอิทธิพลต่อความนึกคิดของนักเรียนสูงมาก เหตุนั้นพระพุทธเจ้าจึงตรัสว่า

- ฟังทำตนเหมือนอย่างทีสอนผู้อื่น ผู้ที่ฝึกฝนดีแล้วจึงควรฝึกผู้อื่นเพราะตนฝึกได้ยาก

- บัณฑิต ตั้งตนไว้ด้วยคุณสมบัติอันสมควรก่อนแล้ว พร่ำสอนบุคคลอื่นในกาลภายหลังจึงจักไม่เศร้าหมอง

5. สร้างความพร้อมและยินดีที่จะรอคอยความพร้อม การเรียนรู้การทำงาน เรื่องความพร้อมเป็นปัจจัยสำคัญมาก หากคนไม่พร้อมที่จะฟัง ไม่พร้อมที่จะเรียนรู้ ไม่พร้อมที่จะทำงานแล้ว ยืนบังคับให้เรียน ให้ทำงานก็เอาดีไม่ได้

6. ผู้สอนต้องทำตนเป็นผู้นำ ผู้สอน ซึ่งคนที่ทำหน้าที่ในหน่วยงานใดก็ตาม จะต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมแก่ฐานะ คือ

- หนา มีความอดทน หักห้ามใจตนเองได้ แม้ว่าจะพบกับการกระทำความบกพร่องของผู้ศึกษา ไม่ทำอะไรตามอำนาจอารมณ์

- ชาตรียะ เป็นคนตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถปรับตัวให้ทัน กับเหตุการณ์และบุคคล

- อุภูฐานะ มีความหมั่นขยันในการทำงาน การอบรม สั่งสอนปฏิบัติภารกิจของตัวเอง

- มีความหมั่นขยันในการทำงาน การอบรม สั่งสอน ปฏิบัติภารกิจของคน

- สวิภาคะ มีความเสียสละ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ทั้งด้วยสิ่งของ และแสดงออกถึงความเป็นคนมีน้ำใจ

- หยะ มีความเอ็นดูต่อนักเรียน นักศึกษา เหมือนมารดา บิดา มีความเอ็นดู อนุเคราะห์บุตร ธิดา ของตน ฉะนั้น

- อิก. ฆก จะทำอะไรที่เกี่ยวกับคนอื่น ต้องมีการตรวจสอบสอดคล้องใคร่ครวญเพื่อให้เกิดความถูกต้องและยุติธรรม ไม่สร้างความรู้สึกขัดแย้ง ไม่สร้างความเสื่อมเสียให้กับผู้อื่น

นอกจากนี้ ท่านพุทธทาสภิกขุ (พุทธทาสภิกขุ, 2524) ได้กล่าวถึงครูที่ทำ

หน้าที่สอนศิษย์ว่า ครูนั้นมิใช่มีหน้าที่สอนหนังสือแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่จะต้องเป็นผู้นำทาง วิชาของเด็กร กล่าวคือ จะต้องทำให้จิตใจของเด็กเจริญงอกงามด้วย ดังนั้นครูผู้สอนเอง ก็จะต้องมีวิชาของความเป็นครู ซึ่งหมายความว่าครูจะต้องมีเจตนาธรรมหรือมีจิตใจที่แท้จริงใน ความเป็นครู การที่จะมีจิตใจหรือวิชาแห่งความเป็นครู ก็คือมีธรรมะนั้นเอง ครูที่มีธรรมะ ก็ถือว่าเป็นครูที่แท้จริง การที่นักเรียนจะเป็นคนดี มีคุณภาพตามที่สังคมต้องการได้นั้นก็ต้องถือ และปฏิบัติตามแบบอย่างของผู้เป็นครู สำหรับธรรมะที่แสดงถึงความมีวิชาในความเป็นครูก็คือ ความเสียสละ ครูต้องยอมเสียสละเพื่อหน้าที่และเพื่อมนุษยด้วยกัน

จะเห็นว่าคุณลักษณะของครูตามทัศนะของพระสงฆ์ ได้ชี้ชัดพอสรุปได้ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครู จะต้องเป็นผู้ที่เป็นที่รักของศิษย์และบุคคลทั่วไป เป็นผู้ที่หนักแน่น เสียสละอดทน มีมานะ เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีในทุกสถานการณ์ แม้ว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจะไม่ได้ นำมาบันทึกไว้ เป็นลายลักษณ์อักษร แต่ครูในสมัยโบราณก่อนมีการวางศึกษา ได้ยึดถือปฏิบัติต่อกันมา จนกระทั่งภายหลังมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ จึงได้กำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับคุณลักษณะและจรรยา-บรรณของครูขึ้น เป็นลายลักษณ์อักษร ดังจะได้กล่าวในหัวข้อต่อไป

#### บ. คุณลักษณะของครูตามจรรยาบรรณครู

ก่อนปีพุทธศักราช 2414 สถาบันครูไทยไม่ได้มีการเขียนจรรยาบรรณไว้เป็น ลายลักษณ์อักษร ครูรุ่นแรก ๆ สมัยก่อนมีโรงเรียน ล้วนเป็นครูที่ประพฤติปฏิบัติในแง่ของจริย-วัตรอันดีงาม โดยยึดระเบียบประเพณีที่เคยสืบต่อ ๆ กันมา เพราะสังคมแต่ก่อนนั้นผู้ปกครอง จะยินยอมยกลูกหลานให้ครูเป็นผู้อบรมสั่งสอน มอบให้แล้วก็ให้ความไว้วางใจว่าครูจะต้องปฏิบัติ ต่อลูกหลานของตนอย่างดีที่สุด และก็ไม่มีการคิดว่าครูคนใดกระทำผิดมีงามต่อลูกศิษย์ ตรงกันข้าม ครูมีแต่จะให้ความหวังใจ คนเป็นครูจึงได้รับความนับถือจากสังคมสูงมาก อาจพูดได้ว่าสูงสุดใน สังคม จนกระทั่งได้รับการยกย่อง จากสังคมว่า เป็นปูชนียบุคคล ดังนั้น จรรยาบรรณของครูสมัย แรก ๆ จึงเป็นจรรยาบรรณแห่งหัวใจ หรือที่เรียกว่าวินัยในตัวเอง รู้ว่าตนเองควรจะปฏิบัติ อย่างไรสังคมจึงจะยอมรับ

ต่อมาเมื่อ พ.ศ. 2414 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงตั้ง โรงเรียนชั้น โปรดเกล้าให้ชายกว้างขวางขึ้นเป็นลำดับ ครูรุ่นแรก ๆ เป็นครูที่ได้รับการเลือก



สรรมาจากผู้ทรงคุณวุฒิและคุณธรรม จนกระทั่งถึงสมัยที่มีกระทรวงศึกษาธิการ และมีโรงเรียนฝึกหัดครู ปริมาณของครูเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จริยวัตรอันดีงามที่เคยปฏิบัติก็ค่อยเสื่อมคลายไป ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2506 กระทรวงศึกษาธิการ สมัยที่ ม.ล.ปิ่น มาลากุล เป็นรัฐมนตรี ได้วางระเบียบจรรยาบรรณ สำหรับครูขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร มี 2 ฉบับ ฉบับแรกเรียกว่า "ระเบียบคุรุสภา ว่าด้วยวินัยศามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2506" ฉบับที่ 2 เรียกว่า "ระเบียบคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2506" (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2533) ซึ่งฉบับแรกกำหนดว่า ครูจะต้องมีลักษณะตามที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ส่วนฉบับที่ 2 กำหนดให้ครูควรมีคุณลักษณะตามจรรยาบรรณครู มีรายละเอียดดังนี้

1. คุรุสภาว่าด้วยวินัยศามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2506
  1. ครูต้องสนับสนุนและปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลด้วยความบริสุทธิ์ใจ
  2. ครูต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดผลดีด้วยความเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของสถานศึกษา
  3. ครูต้องสุภาพเรียบร้อยเชื่อฟังและไม่แสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดผลดีด้วยความเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของสถานศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ห้ามมิให้กระทำข่มขู่ผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือ ได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว
  4. ครูต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่สถานศึกษา จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การงานไม่ได้
  5. ครูต้องประพฤติตนอยู่ในความสุจริตและปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความซื่อสัตย์เที่ยงธรรม
  6. ครูต้องรักษาชื่อเสียงของครู มิให้ขึ้นชื่อว่า เป็นผู้ประพฤติชั่ว ห้ามมิให้ประพฤติการใด ๆ อันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์และชื่อเสียงของครู เช่น ประพฤติเป็นคนเสเพล กระทำผิดอาญา ประพฤติผิดในประเวณีต่อบุคคลหรือคู่สมรสของผู้อื่น กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใด อันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน
  7. ครูต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ และไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม

บุคคลอื่นใด

หน้าที่การงาน

8. ครูต้องถือและปฏิบัติตามธรรมเนียมของสถานศึกษา
9. ครูต้องรักษาความสัมพันธ์ระหว่างครู และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงาน
10. ครูต้องรักษาความลับของศิษย์ ผู้ร่วมงาน และสถานศึกษา

2. **คุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณทศวรรษระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2506**

1. ครูควรมีศรัทธาในอาชีพครู และให้เกียรติแก่ครูด้วยกัน
2. ครูควรบำเพ็ญตน ให้สมกับที่ได้ชื่อว่าเป็นครู
3. ครูควรใส่ใจศึกษาหาความรู้ความชำนาญอยู่เสมอ
4. ครูควรตั้งใจฝึกสอนศิษย์ ให้เป็นพลเมืองดีของชาติ
5. ครูควรร่วมมือกับผู้ปกครอง ในการอบรมสั่งสอนเด็กอย่างใกล้ชิด
6. ครูควรรู้จักเสียสละและรับผิดชอบ ในหน้าที่การงานทั้งปวง
7. ครูควรรักษาชื่อเสียงของคณะครู
8. ครูควรรู้จักมัธยัสถ์และพยายามสร้างฐานะของตนเอง
9. ครูควรขี้นมในศาสนาที่ตนนับถือ และไม่ลบหลู่ศาสนาอื่น
10. ครูควรบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคม (สำนักงานเลขาธิการ

คุรุสภา, 2533)

ตามที่กล่าวมานั้นจะเห็นได้ว่า ฉบับแรกนั้นมีลักษณะเป็น วินัย ส่วนฉบับที่ 2 มีลักษณะเป็น จรรยาและบรรณาท ทั้งสองฉบับนี้ใช้มาจนกระทั่ง พ.ศ. 2523 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยคณะกรรมการประสานงานการฝึกหัดครู และคณะกรรมการพิจารณาเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาการฝึกหัดครู ได้เสนอแนะให้มีการจัดทำจรรยาบรรณขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรมและครูจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนเป็นครูที่ดี รวมทั้งสามารถนำไปใช้เกณฑ์ในการประเมินผลการเป็นครูที่ดีได้ด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2523)

### 3. จรรยาครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2523

#### หมวดที่ 1 อุดมการณ์ของครู

1. ศรัทธาในอาชีพครู อุทิศตนเพื่อศิษย์และการศึกษา
2. ดำรงและเสริมสร้างเกียรติแห่งอาชีพครู
3. บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม มากกว่าส่วนตน

#### หมวดที่ 2 เอกลักษณ์ของครู

1. อดทน รู้จักผ่อนปรนต่อปัญหา สามารถควบคุมอารมณ์ ๗ ได้ทั้งใน  
เวลาและนอกเวลาสอน
2. รับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อตนเอง สามารถร่วมงานเป็นหมู่คณะได้
3. เอาใจใส่ต่อการเรียน ความประพฤติ ความเป็นอยู่ และพิจารณา  
คุณค่าของศิษย์แต่ละคนด้วยเหตุผล

4. ใฝ่หาความรู้ สืบหา ปรับปรุงแก้ไขตนเองอยู่เสมอ และมีไหวพริบในการอบรมสั่งสอน

5. ขยันหมั่นเพียร รู้จักคิดริเริ่ม
6. มีความยุติธรรม และทำให้ศิษย์เกิดความภูมิใจ
7. ดำรงตนอย่างเรียบง่าย ประหยัด เหมาะสมกับอาชีพครู
8. เป็นผู้มีวัฒนธรรมและศีลธรรมตามศาสนาที่ตนนับถือ
9. สุขภาพเรียบร้อยประพฤติดีสม่ำเสมอ เหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดีของศิษย์

#### หมวดที่ 3 มาตรฐานการปฏิบัติตนของครู

1. ต้องรักษาความสามัคคี ชื่อเสียงของหมู่คณะและสถานที่ศึกษาที่สังกัด  
อยู่
2. ต้องไม่ลบหลู่คุณงามความดีศาสนา
3. ต้องรักษาชื่อเสียง มิให้ชื่อว่าประพฤติน่า  
เสียดสี
4. ไม่ละทิ้งการสอน อุทิศเวลาให้แก่ศิษย์และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ  
เสียสละ
5. ต้องรักษาความของศิษย์ เพื่อนร่วมงาน และสถานศึกษา
6. ต้องประพฤติและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม

โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์อันมิชอบ

7. ต้องถือและปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมที่ดีของสถานศึกษา
8. ต้องไม่ปิดบังอำพราง หรือบิดเบือนเนื้อหาสาระทางวิชาการ
9. ต้องไม่ดูหมิ่นเหยียดเพื่อนร่วมงานและบุคคลใด ๆ เชื้อพียงและไม่กระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งการในหน้าที่การงานโดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบแบบแผนของสถานศึกษา
10. ต้องไม่เบียดบังใช้แรงงานหรือนำผลงานของศิษย์ไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน
11. ต้องไม่นำหรือยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนไปใช้ในทางทุจริตเป็นภัยต่อมนุษยชาติ
12. ต้องไม่นำผลงานของผู้อื่นแอบอ้างเป็นผลงานของตน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2523)

ต่อมาคณะกรรมการคุรุสภาฯ มีมติให้ตั้งอนุกรรมการ เพื่อปรับปรุงจรรยาบรรณครูขึ้นมาใหม่ โดยหลอมรวมระเบียบคุรุสภาทั้งสองฉบับกับจรรยาบรรณของคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติเข้าด้วยกัน เป็นระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526 ประกาศเมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2526 แต่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2526 เป็นต้นไป (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2533)

4. คุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526
  1. เลื่อมใสการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ
  2. ยึดมั่นในศาสนาที่ตนนับถือ ไม่ลบหลู่ดูหมิ่นศาสนาอื่น
  3. ตั้งใจสั่งสอนศิษย์และปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดผลดีด้วยความเอาใจใส่ อุทิศเวลาของตนให้แก่ศิษย์ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งการงานมิได้
  4. รักษาชื่อเสียงของตนมิให้ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ห้ามประพฤติการใด ๆ อันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติและชื่อเสียงของครู

5. ถือปฏิบัติตามระเบียบและแบบแผนของสถานศึกษาและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่การงาน โดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบแบบแผนของสถานศึกษา

6. ถ่ายทอดวิชาความรู้โดยไม่บิดเบือนและปิดบังอำพราง โดยไม่นำหรือขอมให้นำผลงานทางวิชาการของตน ไปใช้ในทางทุจริตหรือเป็นภัยต่อมนุษยชาติ

7. ให้เกียรติแก่ผู้อื่นทางวิชาการ โดยไม่นำผลงานของผู้ใดมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน และไม่เบียดบังใช้แรงงานหรือนำผลงานของผู้อื่น ไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน

8. ประพฤติตนอยู่ในความซื่อสัตย์และปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเที่ยงธรรมและไม่แสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

9. สุกภาพเรียบร้อย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์รักษาความลับของศิษย์ ของผู้ร่วมงานและของสถานศึกษา

10. รักษาความสามัคคีระหว่างครู และช่วยเหลือกันในหน้าที่การงาน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2533)

ต่อมาคุรุสภาในฐานะเป็นสถาบันวิชาชีพครู ได้เล็งเห็นว่าสมาชิกคุรุสภามีจำนวนมากกว่าหกแสนคน กระจายอยู่ทุกพื้นที่ของประเทศ ทำให้ลำบากในการควบคุมดูแล ดังนั้น คุรุสภาจึงได้กำหนดให้มีการสัมมนาสมาคมวิชาชีพครูขึ้น ในระหว่างวันที่ 27-28 เมษายน 2532 ในเรื่อง "เกณฑ์มาตรฐานกับการพัฒนาวิชาชีพ" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครู ผู้ใช้ครู ผู้ผลิตครู ผู้ควบคุมมาตรฐานการผลิตครู และควบคุมมาตรฐานการใช้ครูตลอดจนผู้ปกครอง ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องมาตรฐานวิชาชีพครูในเชิงพฤติกรรมของผู้สอนนำไปสู่ปฏิบัติเพื่อทุกฝ่ายจะได้เข้าใจตรงกัน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครูของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

##### 5. คุณลักษณะของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

บุคคลที่ประกอบวิชาชีพครูควรมีความรัก ความเมตตาและความปรารถนาดีต่อนักเรียน อุทิศตนและเวลา เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนได้รับความเจริญเติบโตและมีพัฒนาการในทุกด้าน ทั้งควรมีคุณลักษณะอย่างน้อย 4 ประการ คือ รอบรู้ สอนดี มีคุณธรรมจรรยา-

บรรณ มุ่งมั่นพัฒนา เรียกว่า "เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู" ได้แก่

รอบรู้ คือ จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่เกิดขึ้นในสังคมของตนและของโลก มีความรอบรู้ในวิชาชีพของพัฒนาการศึกษา และจะต้องมีความรู้อย่างเชี่ยวชาญในเรื่อง หลักสูตร วิธีสอน และวิธีประเมินผลการศึกษาในวิชาหรือกิจการที่ตนรับผิดชอบ

สอนดี คือ จะต้องทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพมีการพัฒนาการสอนให้สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของนักเรียน อีกทั้งสามารถให้บริการแนะแนวในด้าน การเรียน การครองตน และรักษาสุขภาพอนามัย จัดทำและใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งสามารถปรับการเรียนการสอนให้เหมาะสม กับสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน

มีคุณธรรม จรรยาบรรณ คือ มีศรัทธาในวิชาชีพครู ตั้งใจใช้ความสามารถทางวิชาชีพ เพื่อให้บริการแก่นักเรียนและสังคม มีความซื่อสัตย์ต่อหลักการของอาชีพครู มีความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และนักเรียน มีความรักความเมตตาและความปรารถนาดีต่อนักเรียน อุทิศตนและเวลาเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนได้รับความเจริญเติบโตและพัฒนาการในทุกด้าน

มุ่งมั่นพัฒนา คือ รู้จักสำรวจและปรับปรุงตนเอง สนใจใฝ่รู้และศึกษาค้นคว้าความรู้ต่าง ๆ รู้จักเพิ่มพูนวิทยฐานะของตนเอง และคิดค้นทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนด้วย

จะเห็นได้ว่า หลังจากมีการจัดตั้งโรงเรียนขึ้นอย่างเป็นทางการเป็นระบบเมื่อปี พ.ศ.2414 หลังจากนั้นเป็นต้นมาจึงได้มีการกำหนดคุณลักษณะของครูและจรรยาบรรณครูขึ้น เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนของครู และได้มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดมา เพื่อความเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพการณ์ในแต่ละสมัย เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าคุณลักษณะของครูนี้เมื่พร้อมทั้งด้าน พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย หรือมีพร้อมทั้งภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน

## ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาครู

### ก. ความจำเป็นและความสำคัญของการพัฒนาครู

โรงเรียนจะเจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายได้นั้น องค์ประกอบที่สำคัญในการทำให้เกิดประสิทธิภาพคือ ครู เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ ในบรรดาปัจจัยเหล่านี้ "ครู" นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง จึงจำเป็นที่จะต้องหาทางปรับปรุง ส่งเสริม ให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาครูจึงควรตระหนักถึงแนวทางที่จะนำมาพัฒนาครู เพื่อจะทำให้ครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การพัฒนาครูต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ไม่มีวันจบสิ้น ทั้งนี้ก็เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุง คุณภาพของครู และเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ อันถือได้ว่า เป็นความต้องการพื้นฐานโดยทั่วไปของครูทุกคนที่ต้องการ จะได้รับการพัฒนา ดังนั้นการพัฒนาครูจึงถือว่ามีความสำคัญและจำเป็นดังที่ผู้กล่าวไว้ดังนี้

พินัส หันนาคินทร์ (2524) กล่าวว่า ความจำเป็นอย่างหนึ่งในการประกอบ วิชาชีพทั้งหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งก็คือ วิชาชีพครู นั่นคือ การที่จะต้องตามให้ทันเหตุการณ์ ความเปลี่ยนแปลง หรือการค้นพบใหม่ ๆ ในวิชาการและวิชาชีพของครู วิชาชีพครูนั้นจึงหยุดนิ่ง ไม่ได้ เพราะความรู้และวิชาการต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงก้าวหน้าตลอดเวลาการที่จะให้ผลผลิต ทางการศึกษา มีความเจริญก้าวหน้าทันเหตุการณ์ของโลกได้นั้นครูจะต้องติดตามความเคลื่อนไหว อยู่เสมอเพื่อจะได้นำความรู้ใหม่ ๆ มาสู่นักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ นพมาศ วงศ์โสภณ (2525) ได้กล่าวว่าเนื่องจากในวงการศึกษานั้น มีการเปลี่ยนแปลงขยายตัวไปสามสภาพแวดล้อมทาง เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง นโยบายการจัดการศึกษาของชาติเปลี่ยนแปลงไปตามรัฐบาล แต่ละสมัย เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้วิชาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้า ไปทุกระยะ มีการค้นพบทฤษฎี หลักการใหม่ มีการคิดค้นเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ มีอุปกรณ์- การสอน สื่อการเรียนที่ทันสมัยขึ้น สิ่งสำคัญคือ มีการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา การจัด- ขึ้นเรียน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ ตามมา เช่น หลักสูตร แบบเรียน ระบบการวัดและ ประเมินผลการเรียน ดังนั้น บุคลากรที่ปฏิบัติการสอน แม้จะมีความสามารถในการสอนมาก่อน

เพียงไร ข้อมมีโอกาสนี้จะหย่อนสมรรถภาพได้ จึงจำเป็นอย่างซึ่งต้องได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ และสอดคล้องกับ บัณฑิต อินทรชั้น (2526) กล่าวไว้ว่า ถึงแม้ว่าการคัดเลือกและสรรหาบุคคลเข้าทำงานใด ๆ จะได้กำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการไว้ดีเพียงไรก็ตาม ก็มิได้เป็นหลักประกันว่า บุคคลนั้นจะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดีตลอดไป ทั้งนี้เพราะความเปลี่ยนแปลงของระบบงานและวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ อาจมีปัญหาหรือผิดพลาด และปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควร

สมพร สุกัญญ์ (2525) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความสำคัญและจำเป็น เพราะเป็นแรงจูงใจ หรือเป็นการให้ของขวัญอย่างหนึ่ง เพราะบุคคลทุกระดับทุกประเภท ถ้าหากทำงานจำเจ ซ้ำซาก ก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย เฉื่อยชา ในที่สุดก็จะหมดกำลังใจทำงาน แต่ถ้าจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร ก็จะทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ประการ คือ

1. ความต้องการที่จะต้องเพิ่มความสามารถและมีมือในการปฏิบัติงานซึ่งปฏิบัติอยู่ หรือสำหรับความก้าวหน้าในอนาคต
2. ความต้องการที่จะเพิ่มความรู้ ความสามารถในลักษณะทั่ว ๆ ไป แต่เกี่ยวข้องกับงานในสาขาที่ปฏิบัติอยู่
3. ความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้นในลักษณะทั่ว ๆ ไปที่ไม่เจาะจงเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่หรือไม่
4. ความต้องการที่จะพัฒนาทัศนคติ บุคลิกภาพ และท่าทีในการปฏิบัติงาน

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรสนองความต้องการได้ทั้งของสถาบันและทั้งผู้ปฏิบัติงาน สถาบันจึงจำเป็นจะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรขึ้นทุกระดับชั้น และทุกแขนงของงาน เพื่อให้งานของสถาบันได้ก้าวหน้าไปอย่างสอดคล้องกันตลอดเวลา เช่นเดียวกับงานให้การศึกษาแก่เยาวชนนั้นย่อมมีการเปลี่ยนแปลงในวิธีการ อันหมายถึง ความรู้ ความสามารถในเชิงวิชาชีพ จะต้องได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ ดังที่ พันส หันนาคินทร์ (2526) ได้แสดงเหตุผลและความจำเป็น



ในการพัฒนาครู ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยสรุปไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่โรงเรียนให้โอกาสแก่เขา ที่จะพัฒนาความสามารถที่มีอยู่ในตัวเขาแต่ละคน
2. การพัฒนาคนนั้น เป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตาย การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้าทำงาน จนกระทั่งเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ
3. ระบบโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องส่งเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่ และปรับปรุงที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งรูปแบบที่เป็นคณะและรายบุคคล และบทบาทหน้าที่ที่จะต้องเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ
4. จุดประสงค์ประการแรกในการพัฒนาบุคลากรนั้น เพื่อปรับปรุงผู้ปฏิบัติงานให้สามารถทำงานให้สอดคล้องกันและด้วยคุณภาพที่ได้ระดับเท่าเทียมกัน

#### บ. วิธีการพัฒนาครู

การพัฒนาครู หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อให้บุคคลได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงทัศนคติ และเทคนิคต่าง ๆ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานสัมฤทธิ์ผล หรือบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (พัชนีย์ เดชประเสริฐ, 2533)

ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ลักษณะการจัดและวิธีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับสภาพการณ์และความต้องการ หรือความจำเป็นของสถาบันการศึกษานั้น ๆ การที่จะพิจารณาว่าวิธีการใดเหมาะสมที่จะจัดบุคลากร จึงต้องอาศัยแนวคิดหลักการจากตำรา เอกสารต่าง ๆ ตลอดจนแนวทางการจัดกิจกรรมของสถาบันการศึกษาในระดับต่าง ๆ หรือแม้แต่จากประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญหรือทรงคุณวุฒิประมวลออกมา

การพัฒนาบุคลากรจำแนกได้หลายแบบหลายวิธีด้วยกัน ที่เราสามารถเลือกใช้ให้ตรงกับจุดประสงค์ของการพัฒนา ความต้องการและความนิยมของผู้เข้ารับการพัฒนา ตลอดจนจำนวนและระดับงานของผู้เข้ารับการพัฒนา รวมทั้งระยะเวลาและการลงทุนด้วยผู้ดำเนินการ

รับผิดชอบ ควรได้จัดกิจกรรม เพื่อกระตุ้นความสนใจของบุคคลและผู้บริหารให้มาก และการพัฒนาบุคลากรจะมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น ถ้าได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องประสานกันสำหรับการพัฒนาครู อาจารย์ด้านการเรียนการสอนจะดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ก็ต่อเมื่อครู อาจารย์ เห็นความจำเป็นและปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาตนเอง ดังนั้น ในการจัดกิจกรรมก็ ควรจัดให้ครู อาจารย์ สนใจและเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรม

สมพงษ์ เกษมสิน (2512) ได้จำแนกเป็น 3 ประเภท พอสรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาอย่างเป็นทางการ (Formal Education) โดยอนุญาตให้ไปศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งอาจจัดขึ้น โดยรัฐหรือเอกชน

2. การศึกษาอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Education) คือโปรแกรมการฝึกอบรมวิชาการ (In-service Education Program) ซึ่งอาจจัดขึ้นในหน่วยงานหรือนอกหน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะและความรู้เฉพาะอย่างของครู อาจารย์ เพราะเป็นการศึกษาระยะสั้น ๆ สามารถนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานมาร่วมกันหาทางแก้ปัญหาได้

3. การพัฒนาตนเอง (Self-development) เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองและสามารถปรับปรุง แก้ไขตนเองให้เจริญงอกงาม ทั้งด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปัญญาและคุณธรรม ด้วยการทำงานหรือดำรงชีวิตอย่างมีจุดมุ่งหมาย

วิเชียร ทวีลาภ (2527) ได้จำแนกวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้พอสรุปได้ดังนี้

1. ฝึกอบรมงานภายในหน่วยงาน อย่างไม่เป็นพิธีการ (Information Training) เช่น การประชุมพิเศษเจ้าหน้าที่ใหม่ จัดอบรมระยะสั้น การฝึกเพื่อแนะนำงาน การจัดอบรมวิชาการทั่ว ๆ ไป เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทั่ว ๆ ไป

2. การส่งบุคคลไปรับการฝึกอบรมระยะสั้นที่สถาบันอื่น จัดขึ้นเป็นครั้งคราว เช่น การสัมมนา การประชุมเชิงวิชาการ

3. การอนุญาตให้ลาไปศึกษาต่อ ในประเทศหรือต่างประเทศในหลักสูตรอย่างเป็นทางการ

4. การสนับสนุน ส่งเสริมให้จัดประชุม อภิปรายทางวิชาการด้านวิชาชีพ เช่น การตั้ง Journal club เพื่อให้สมาชิกได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้ และความคิดทางวิชาการ

นอกจากนี้ ชูร์แมน และ เซอร์แมน (Chrumman and Sherman 1968) ได้เสนอวิธีการที่จะใช้ในการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. การศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน
2. การจัดฝึกอบรมเป็นชั้นเรียน
3. การจัดการฝึกอบรมอย่างผสมผสานระหว่าง การศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมนอกเวลาปฏิบัติงาน
4. การจัดเสริมความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรเป็นครั้งคราว

พีเรส (Pires 1967 อ้างถึงใน ประสิทธิ์ ธรรมประสิทธิ์, 2520) ได้เสนอแนะให้สถาบันการฝึกหัดครูแห่งเอเชีย จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมครูดังต่อไปนี้

1. การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) ก่อนเปิดภาคเรียน ระหว่างปิดภาคเรียนและก่อนเปิดภาคเรียน
2. การประชุมปฏิบัติการในวันสุดสัปดาห์ ทุกสัปดาห์ หรือสองสัปดาห์ต่อครั้ง ตลอดปี
3. ให้บริการช่วยเหลือ โรงเรียนแต่ละโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน
4. การเยี่ยมโรงเรียน เพื่อให้ครูสังเกตการสอนหรือศึกษาปัญหา
5. จัดให้ครูที่มีความสามารถดีเด่น ช่วยเหลือแนะนำครูอื่น ๆ
6. การศึกษาชุมชน เพื่อให้ครูทราบปัญหา ภาวะความเป็นอยู่ของประชาชน และแหล่งความรู้ที่มีอยู่ในท้องถิ่น
7. การทดลองวิจัยแบบปฏิบัติการ
8. จัดครูเป็นกรรมการศึกษาปัญหาต่าง ๆ
9. การประชุมพิเศษครูใหม่
10. การสอนทางไปรษณีย์

11. การจัดทำเอกสาร (Documentation) และให้บริการคั่นห้องสมุด
12. ประชุมเป็นครั้งคราว โดยเฉพาะประชุมครูที่อยู่ชนบทห่างไกล

นอกจากนี้ ลักษณะกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในสถาบันการศึกษามีหลักการวัตถุประสงค์และลักษณะดำเนินการคล้ายคลึงกับ อรพินทร์ กุลประภา (2524), มาลี วิชญกุล (2525), ชันดศา เหมือนแก้ว (2528) และ สกล รุ่งโรจน์ (2530) ได้กล่าวถึง การจัดและวิธีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งประมวลออกมาได้เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

### 1. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ (Up-grading)

เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ขั้น หรือได้รับความรู้ใหม่ เพราะวิธีการทำงานและเครื่องมือปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงไป การให้ไปศึกษาจัดเป็นการพัฒนาบุคลากรประเภทหนึ่ง การที่บุคลากรทำงานอยู่ ณ ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถจะล้าสมัยไม่ทันโลก หรืออาจจะใช้วิธีการใหม่ ๆ ไม่เป็น หน่วยงานหรือองค์การจึงต้องหาทางส่งบุคลากรไปศึกษาต่อในระดับปริญญาต่าง ๆ ในประเทศเพิ่มเติม โดยไปศึกษาในสถานศึกษานอกเวลา หรือใช้เวลาบางส่วนของการทำงาน และอาจให้ไปศึกษาหรือศึกษาต่อเพิ่มเติม การให้โอกาสบุคลากรเพื่อศึกษาต่อหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและช่วยให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน จะทำให้บุคคลมีความมั่นใจในตนเอง เข้าใจจุดมุ่งหมายในการทำงานดีขึ้น และโอกาสที่จะได้เลื่อนวิทยฐานะก็มีมากขึ้น ข้อมเป็นเรื่องจำเป็นและเป็นการตอบแทน (Reward) ที่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม เพราะนอกจากจะเป็นการส่งเสริม เพราะนอกจากจะเป็นการส่งเสริมกำลังใจแล้ว ยังเป็นการสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพระหว่างกันต่อไป (ภิญโญ สาร, 2519) นอกจากนี้ การศึกษาต่อหลังจากที่บุคคลได้ทำงานมาแล้ว มีประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะทำให้ได้ประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้ว เป็นรากฐานที่เข้าใจปัญหาต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาที่เกี่ยวกับการศึกษาและผู้ไปศึกษาต่อ มีโอกาสได้หันมาองงานที่ตนเองทำไปแล้ว และมีโอกาสที่จะใช้ความรู้ใหม่ ผสมผสานกัน สร้างแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ดีขึ้นต่อไป (พนัส หันนาคินทร์, 2524)

กล่าวโดยสรุป การให้การศึกษาต่อเพิ่มเติม เป็นกิจกรรมที่นิยมกระทำใน

สถาบันการศึกษาต่าง ๆ โดยเฉพาะบุคลากรครู อาจารย์ ซึ่งมีจำนวนในการไปศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ มากมาย ทั้งนี้เพราะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ได้อย่างกว้างขวาง อันเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และการเปิดโอกาสให้ไปศึกษาต่อ เพื่อการเพิ่มวุฒิ แต่ไม่ควรจำกัดในเรื่องจำนวนผู้ที่ลาศึกษาต่อ

## 2. การฝึกอบรม

การฝึกอบรม คือ วิธีการอย่างหนึ่งของกิจกรรมการพัฒนากุศลกร ทั้งนักวิชาการและนักปฏิบัติการต่างยอมรับว่า วิธีการฝึกอบรมเป็นวิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง คาร์เตอร์ (Carter, 1973) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลมีทักษะความรู้ โดยจัดขึ้นภายใต้เงื่อนไขและภาวะบางประการ ซึ่งไม่ตรงกับเป็นแบบนักเรียนที่เรียนในสถานศึกษาทั่วไป นอกจากนี้ก็เพื่อที่จะหาทางให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เช่น รู้จักใช้เทคนิคต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและเกิดผลสำเร็จขององค์การ (ชงชัย สันติวงษ์, 2525)

การฝึกอบรมควรได้รับความร่วมมือจากหลายกลุ่มคน เพื่อดำเนินการฝึกอบรม และควรตั้งอยู่บนความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งจัดขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง การดำเนินการฝึกอบรม จากแนวความคิดเกี่ยวกับประเภทการฝึกอบรมของ น้อย ศิริโชติ (2524), อมร รักษาสิทธิ์ (2514) และ กัญญา สาคร (2519) สามารถแบ่งประเภทการฝึกอบรมได้ 2 ส่วน คือ

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง (Pre-service Training) เพื่อให้เกิดความพร้อม ความเข้าใจในหน้าที่ มีความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีก่อนเข้าสู่การปฏิบัติงาน
2. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-service Education) เพื่อพัฒนากุศลกรให้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเพื่อให้เห็นความก้าวหน้าในเชิงวิชาการ หรือวิธีการต่าง ๆ ในวิชาชีพ อาจจะแยกได้เป็นฝึกอบรมเพื่อเพิ่มวิทยฐานะ หรือการฝึกอบรมเฉพาะกิจ เป็นครั้งคราวตามความจำเป็นที่เกิดขึ้นของแต่ละบุคคลหรือหน่วยงาน

การพัฒนาบุคลากรประเภทการฝึกอบรม ระหว่างประจำการนั้นสำคัญเพราะ จะช่วยเสริมสร้างความรู้ และวิชาการอันทันสมัย สามารถแก้ปัญหาและกล้าตัดสินใจ รวมทั้ง เป็นการพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ อันจะทำให้เกิดความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาวิชาชีพให้มีคุณภาพ และวิธีการนี้จะไม่ทำให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน ในขณะที่บุคคลนั้น ๆ อยู่ในระหว่างการฝึกอบรม สำหรับองค์การทางการศึกษา การฝึกอบรม ครูประจำการ (In-service Training) นับเป็นงานอีกขั้นตอนที่จำเป็นต้องกระทำต่อจาก การผลิตครู

การฝึกอบรมครูประจำการ หมายถึง กิจกรรมทั้งหมดที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและคุณภาพของคณะครู อาจารย์ ของ โรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา ซึ่งอาจจัดในรูปของการ ศึกษาตามหลักสูตรระยะยาวที่เมื่อจบการศึกษาแล้ว จะได้เพิ่มคุณวุฒิและการศึกษาตามหลักสูตร ระยะสั้นที่ไม่เน้นการเพิ่มวุฒิ แต่คำนึงถึงการปรับปรุงคุณภาพของครูประจำการเป็นสำคัญ (มานพ ภาษิตวิไลธรรม, 2525) โดยครูประจำการที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ย่อมมีโอกาสดังจะต้อง เพิ่มพูนความรู้ของตนขึ้นมา เพื่อการพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพและของตนเองให้ทันกับการ เปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยี (เจริญผล สุวรรณโชติ, 2521) ทั้งนี้ จุดมุ่งหมายของการ ฝึกอบรมครูประจำการ ก็เพื่อลดข้อบกพร่องขั้นพื้นฐานในการเตรียมครู เพราะการศึกษา ก่อนประจำการไม่เพียงพอต่อการประกอบอาชีพครู และการศึกษาของครูก่อนประจำการนั้นยังไม่ สมบูรณ์ทุกอย่าง นอกจากนี้เพื่อช่วยเหลือครูใหม่ที่จะต้องเผชิญกับงานใหม่ ต่ออาชีพครูให้คำแนะนำ ช่วยเหลือในการแก้ปัญหา ตลอดจนเป็นการดันให้คณะครู ครูใหญ่ ผู้ตรวจการศึกษา ผู้บริหาร และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ร่วมกันศึกษา แสวงหาทิศทางการศึกษา ตลอดจน ค้นคว้าวิจัยทั้งภาคทฤษฎี และการปฏิบัติในการสอน (Dutt, 1961 อ้างถึงใน โสภณ กาญจนะ, 2530) การฝึกอบรมครูประจำการ ยังช่วยปลูกฝังครูในเรื่องความรู้ในวิชาชีพครู ทศนคติและ ทักษะที่จำเป็นในการเป็นครู ช่วยส่งเสริมให้การนำหลักสูตรไปใช้ได้ผลดีและเป็นเครื่องมือของ การพัฒนาตนเองของครู (UNESCO, 1973) รวมทั้งยังเปิดโอกาสให้วิทยาลัยครูได้สัมพันธ์ โดยตรงและใกล้ชิดกับครูประจำการ และสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลดีต่อการปรับปรุง งานการฝึกหัดครู (บุญเลิศ ศรีหงส์, 2521)

สำหรับกระบวนการฝึกอบรมครูประจำการนั้น หมายถึง ลำดับขั้นตอนและวิธีดำเนินงานการจัดฝึกอบรมครูประจำการอย่างเป็นระบบ ถ้าจะนำระบบและขั้นตอนการจัดฝึกอบรมมาใช้กับการพัฒนาครูประจำการนั้น พบว่า ผู้ให้การฝึกอบรมมิได้มีการพิจารณาถึงปัญหาและความต้องการของครูเป็นสำคัญ หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมมักสร้างตามความต้องการของผู้บริหาร และหน่วยงานที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม (สมบูรณ์ ดันยะ, 2524) นอกจากนี้ ขั้นตอนการหาความจำเป็น (Needs Assessment) และการประเมินเพิ่มเติมตามผล (Evaluation and Follow-up Study) ในการพัฒนาครูมีการปฏิบัติจริงน้อย (สนิท เจริญธรรม, 2529 : บทคัดย่อ) ดังนั้นกระบวนการฝึกอบรมซึ่ง น้อย ศิริโชติ (2524), กริช อัมโภชน์ (2520), วาร์เธอร์ และเดวิด (Warther and David, 1981), ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2524), เชิญ วีระฉายา (2525), สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2528) และนิสา ชูโต (2530) ได้กล่าวถึงและเสนอแนะการดำเนินงานหรือ กระบวนการฝึกอบรมกล่าวได้ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ผู้วางแผนการฝึกอบรมความเริ่มต้นด้วยการพิจารณาความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกสอน (Training Needs) จากนั้นก็กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม โดยทั่วไปจะครอบคลุมความรู้ ทักษะ และทัศนคติให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. สร้างหลักสูตรและจัดทำโครงการฝึกอบรม หมายถึง เนื้อหาสาระ และวิธีการ จะให้ครูประจำการได้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดทัศนคติและความสามารถ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ควรประกอบด้วยหัวข้อของเนื้อหาสาระ วัตถุประสงค์ วัน เวลา วิทยาการแลเทคนิคการฝึกอบรม สำหรับขั้นตอนในการสร้างหลักสูตร ควรประกอบด้วย
  - 2.1 การวิเคราะห์ปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม ต้องค้นหา และวิเคราะห์ให้ชัดเจนว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม
  - 2.2 การกำหนดวัตถุประสงค์ คือ สิ่งที่กำหนดไว้ในโครงการฝึกอบรมนั้น จะต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ให้เป็นไปในลักษณะที่สามารถแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นความจำเป็นในการฝึกอบรม
  - 2.3 กำหนดหัวข้อวิชา เป็นเนื้อหาสาระที่แก้ปัญหาได้
  - 2.4 เวลาของหัวข้อวิชาและหลักสูตร การกำหนดช่วงเวลาของแต่ละ

หัวข้อวิชา และกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรให้เหมาะสมสอดคล้องกับเนื้อหาและ  
กิจกรรม

2.5 เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรม  
เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การดำเนินการฝึกอบรม เป็นการใช้เทคนิคหรือวิธีการต่าง ๆ จะต้องระลึก  
อยู่เสมอว่า ผู้เรียนเป็นครู อาจารย์ และอยู่ในภาวะที่เป็นผู้ใหญ่มีประสบการณ์ในงานและชีวิต  
มาแล้ว กระบวนการเรียนการสอนจะแตกต่างจากวัยเด็ก ตรงที่มีลักษณะเป็นประชาธิปไตยมาก  
ผู้เรียนมีเสรีในการคิดและแสดงออก ซึ่งวิธีการสอนมีการบรรยาย อภิปราย การศึกษา กรณี-  
เฉพาะราย การทดลองปฏิบัติ ศึกษาจากภาพยนตร์และโทรทัศน์ การแสดงบทบาทสมมติ การเรียน  
จากหนังสือสำเร็จรูป วิธีสาธิต วิธีสร้างบรรยากาศ หรือสภาพเทียบของจริง เชิญวิทยากรที่มี  
ประสบการณ์เฉพาะเรื่องมาบรรยายเป็นครั้งคราว มีเอกสารประกอบการบรรยาย สอนให้ค้นพบ  
วิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน สอน  
ให้วิเคราะห์ และแก้ปัญหาได้ วิธีการดังกล่าวนี้ว่าครอบคลุมวิธีการให้การศึกษาและฝึกอบรม  
ครูประจำการ แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และเนื้อหาของการอบรมนั้น ๆ

4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่  
สำคัญ แนนซี (Nancy, 1966 อ้างใน เชิญ วีระฉายา, 2525) ได้ให้หลักพิจารณาคัดเลือก  
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่า ควรพิจารณางานในหน้าที่ และความรับผิดชอบที่บุคคลทำอยู่เทียบกับ  
หลักสูตรการฝึกอบรม ถ้าเป็นไปในแนวเดียวกันก็จะเป็นประโยชน์ เพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ  
และทัศนคติในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าไปคนละแนวก็พิจารณาเป้าหมายที่จะให้บุคคลเข้ารับการฝึก  
อบรม เพื่อจะเปลี่ยนไปทำงานอย่างอื่นและในทางตรงกันข้าม ก็ควรพิจารณาว่า บุคคลใดขาด  
ความชำนาญหรือมีทัศนคติไม่เหมาะสมต่อการทำงาน ก็แก้ไขส่งเข้ารับการฝึกอบรม

5. วิทยากรหรือผู้ให้การฝึกอบรม เป็นส่วนประกอบที่จะช่วยให้การฝึกอบรม  
สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย วิทยากร หรือผู้ให้การฝึกอบรมจะต้องมีความรู้ดี กว้างขวาง แม่นยำ  
และทันสมัย มีประสบการณ์ในการทำงานด้านนั้น ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้ความรู้ได้  
กว้างขวางกว่าตำรา มีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นนักวิเคราะห์วิจารณ์ เป็นผู้บรรยายที่มีความ  
สามารถในด้านการสอนและมีบุคลิกภาพที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

6. การประเมินผลการฝึกอบรม การฝึกอบรมมีการตั้งวัตถุประสงค์ไว้เมื่อ



การฝึกอบรมสิ้นสุดก็จะประเมินดูว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามที่ตั้งวัตถุประสงค์ไว้หรือไม่ และโครงการฝึกอบรมจะต้องแก้ไขปรับปรุงหรือไม่ การชี้ให้เห็นว่าการฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ช่างชัย สวิตรังสีมา และเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์, 2520 ได้แบ่งการประเมินผลไว้เป็น 4 ขั้นตอน คือ

- 1) การประเมินการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นการประเมินผลความรู้ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับ เช่น หลักเกณฑ์ เทคนิคต่าง ๆ ที่สามารถจะนำไปประยุกต์ได้ ซึ่งโดยมากจะเป็นการวัดความรู้ (Cognitive) ความรู้สึกและอารมณ์ (Affective) และวัดด้านการปฏิบัติ (Psycho-motor)
- 2) การประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรมเพื่อต้องการที่จะรู้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม เช่น หลักสูตร เนื้อหาสาระ วิธีการฝึกอบรม สัดส่วนของการบรรยายต่อการปฏิบัติ
- 3) ประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง การนำเอาสิ่งที่เรียนรู้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดพฤติกรรมตามที่เรียนรู้ การประเมินสิ่งนี้ต้องประเมินหลังการฝึกอบรมซึ่งอาจต้องใช้วิธีหลายอย่าง เช่น การประเมินแบบก่อน และหลังการฝึกอบรม การถามความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นที่ใกล้ชิดกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 4) การประเมินผลจากองค์การเป็นส่วนรวม เป็นการมองการฝึกอบรมในด้านของกิจกรรมทั้งหมด ซึ่งจะส่งผลมาสู่วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยทั่วไป เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรที่ดียิ่งขึ้นก็จริง แต่การใช้การฝึกอบรมที่ไม่ถูกต้องย่อมก่อให้เกิดความเสียหายได้

สมคิด บางโม (2526) ได้กล่าวถึงสภาพการสูญเสียเปล่าในการฝึกอบรมที่ปรากฏพร้อมกับให้ข้อเสนอแนะว่า

1. ทบทวนการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมที่กระทำอยู่และดำเนินการมาแล้วนั้นเหมาะสมถูกต้องเพียงไร ทบทวนการลงทุนและผลที่ได้จากการฝึกอบรม รูปแบบและวิธีการฝึกอบรม ตลอดจนหาแนวทางควบคุมค่าใช้จ่าย
2. การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม เริ่มควบคู่ไปกับการพัฒนาตามปกติ วงจร

การพัฒนาหลักสูตร อย่างน้อยที่สุดควรมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs) หน่วย  
งานผู้รับผิดชอบควรจะต้องสนใจศึกษา วิเคราะห์อย่างจริงจัง

ขั้นที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม (Curriculum Construction)  
ความจำเป็นในการฝึกอบรม ต้องเป็นตัวชี้้นำให้ทราบว่า หลักสูตรฝึกอบรมจะมีวัตถุประสงค์  
อย่างไรกิจกรรมอะไร แปลความหมาย Training Needs ออกมาเป็นรายวิชาและวิธีการอบรม  
หลักสูตร ควรกำหนดระยะเวลาอบรมที่เหมาะสม โดยยึดหลักว่า ถ้าวัตถุประสงค์ให้ความรู้  
ความเข้าใจอาจใช้ระยะเวลาสั้น ๆ หากมุ่งให้เกิดความชำนาญและทักษะอาจจะต้องใช้ระยะ  
เวลานาน ถ้าต้องการเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรม จะต้องกำหนดระยะเวลาให้นานพอที่  
จะสร้างทัศนคติใหม่ได้

ขั้นที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร (Implementation) นำหลักสูตรไปใช้  
จริง

ขั้นที่ 4 การติดตามประเมินผลการอบรม (Follow-up Evaluation)  
เมื่อผู้เข้ารับการอบรมไปปฏิบัติงานแล้วประมาณ 6 เดือนขึ้นไป ควรจะได้มีการติดตามผลเพื่อจะ  
ได้ทราบว่า ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ไปใช้มากน้อยเพียงไร

3. การเปลี่ยนแปลงทัศนคติผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งเป็นการยากยกเว้นว่าหน่วย  
ฝึกอบรมนั้นมีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ ผลการอบรมเป็นประโยชน์อย่างแท้จริง

4. การแก้ความซ้ำซ้อนของการฝึกอบรม ควรมีการประสานแผนของกรม กอง  
ต่าง ๆ

5. การนำผลการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ ถ้าหลักสูตรสร้างได้ตรงกับความ  
จำเป็น ผู้เข้ารับการอบรม ย่อมนำความรู้และทักษะไปใช้

การฝึกอบรมครูประจำการนั้น กิจกรรมที่จัดขึ้นควรมีหลาย ๆ รูปแบบและที่จะขาด  
ไม่ได้ คือ การรวมเอากิจกรรมประเภทที่ครูได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (Action Activity)  
สำหรับ โปรแกรมการฝึกอบรมนั้น ครูควรจะได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานและประเมิน โปรแกรม

ซึ่งจะทำให้โปรแกรมไม่ห่างไกลจากความรู้สึกผูกพันและความต้องการของครูผู้สอนในโรงเรียน แต่บางแห่งอาจจะจัดในรูปแบบที่เรียกว่า (Tradition "Top down" Planing) คือ ผู้บริหารจะเป็นผู้วางแผนและดำเนินการจัดโปรแกรม ส่วนหน้าที่ในการเข้าร่วมและรับฟังคือครู แมนไกร์ และเคมเปอร์ (Mangieri and Kemper, 1983 อ้างถึงใน ปทีป เมธาคุณวุฒิ, 2526) ให้ข้อเสนอแนะในการจัดโปรแกรมการฝึกอบรม ให้ประสบความสำเร็จไว้ 7 ประการ คือ

1. คณะกรรมการหรือกรรมการการปฏิบัติการเฉพาะกิจ (Task Force) ซึ่งรับผิดชอบใน โปรแกรมฝึกอบรม ควรมีครูเป็นผู้แทนตามสมควร โดยเพื่อนครูเป็นผู้คัดเลือก จากผู้มีทักษะและประสบการณ์ในการสอน สนใจการฝึกอบรม มีความกระตือรือร้น
2. การจัดโปรแกรมการฝึกอบรมให้ครูนั้น จะต้องไม่ทำให้ครูรู้สึกว่า เป็นการทำโทษหรือเพราะครูไม่มีสมรรถภาพ แต่เน้นการจัดเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของระบบการศึกษาทั้งหมด เพื่อพัฒนาสมรรถภาพของสถานภาพครู
3. โปรแกรมการฝึกอบรม ควรจัดในรูปแบบที่จะช่วยให้ครูได้ฝึกหัดตนเองให้มีคุณภาพสูงสุดที่จะนำมาใช้กับนักเรียน และการให้ประสบการณ์แก่ครูก็ควรเป็นแบบเอกัตภาพตามความแตกต่างของครูแต่ละคนในด้านประสบการณ์ ความสามารถ ความต้องการและแรงจูงใจ
4. ควรจะจัดโปรแกรมล่วงหน้า พิมพ์ให้ครูรับทราบว่าจะจัดเรื่องอะไร ที่ไหน เมื่อไหร่ และใช้เวลานานเท่าไร เพื่อให้ครูแต่ละคนสามารถจัดเวลาการทำงาน และการเข้าร่วมโปรแกรมได้
5. โปรแกรมการฝึกอบรมควรยึดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา ของชุมชนเป็นหลัก เท่าเทียมกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์เฉพาะของการเรียนการสอนของครู
6. การติดตามผลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของ โปรแกรมการฝึกอบรม ถ้าการฝึกอบรมคาดหวังว่า ครูจะนำไปปฏิบัติ ผู้ดำเนินการควรจัดหาแหล่งที่จะให้ความช่วยเหลือครูในขณะที่นำไปปฏิบัติ จะต้องไม่ทำให้ครูรู้สึกว่า การติดตามผลนั้นเป็นการประเมินตัวครู ในทำนองที่นำมากปฏิบัติไม่ดีตามที่อบรมมา
7. เมื่อครูผ่านโปรแกรมการฝึกอบรมแล้ว ควรจะมีรางวัลให้ครู การให้รางวัลจะอยู่ในลักษณะที่ทำให้ครูสนใจทำงานมากขึ้น และได้ผลในทางที่ดี

ลักษณะการจัดโปรแกรมการฝึกอบรม อาจจะอยู่ในช่วงที่ไม่มีการสอน เช่น ในคอนเสิร์ต โดยจัดในเรื่องทั่ว ๆ ไป หรือความต้องการของครู หรืออาจจัดในช่วงที่นักเรียนหยุด หรือจัดให้ครูสอนแทน ซึ่งมักเป็นโปรแกรมใหญ่สำหรับโรงเรียน ในเรื่องการพัฒนาทักษะการสอน นอกจากจะใช้อาจารย์จากมหาวิทยาลัย วิทยาลัยครู ศึกษานิเทศก์บุคลากรของหน่วยงาน และที่ปรึกษาอิสระแล้ว การใช้ครูด้วยกันเองก็มีประโยชน์

กล่าวโดยสรุป การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีแบบแผน ซึ่งมุ่งที่จะพัฒนาบุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานให้ได้ผลดีขึ้น และการให้การฝึกอบรมแก่ครูประจำการนั้น ก็เพื่อเป็นการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งเป้าหมายหลักก็เพื่อเพิ่มทัศนคติที่ดีต่อวิชาครู

### 3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หมายถึง การพบปะ การประชุมหารือกันเพื่อแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติ ในระหว่างที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้ว และมีความสนใจจะแก้ปัญหาร่วมกัน (พนัส หันนาคินทร์, 2524) โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฟังการบรรยายในภาคเช้าและเข้าห้องปฏิบัติการเรื่องที่ได้เรียนตอนเช้า ในภาคบ่ายเป็นการฝึกอบรมตามทฤษฎีที่ได้เรียนรู้อีก ซึ่งเท่ากับว่าได้ประยุกต์ทฤษฎี (ภิญโญ สาร, 2519) ถ้ากล่าวโดยรวมแล้ว การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการแก้ปัญหาภาคปฏิบัติ โดยมีผู้สนใจร่วมกัน ดังนั้น การวางแผนและการดำเนินงานเป็นไปตามความต้องการของส่วนรวมและจัดโดยส่วนรวม องค์ประกอบสำคัญที่ควรพิจารณา คือ สถานที่ วิทยากร และการจัดบริการต่าง ๆ รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ด้วย (วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์, 2528)

โดยสรุป การประชุมเชิงปฏิบัติการจัดขึ้นเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันรวมทั้งแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน โดยเป็นภาคปฏิบัติ

### 4. การสัมมนาทางวิชาการ

คำว่า สัมมนา พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 มีความหมาย

ดังนี้ "การสัมมนา คือ การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลการสัมมนาถือว่าเป็นข้อเสนอแนะ ผู้เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้ และมักจะเป็นการอภิปรายของกลุ่มแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semistructured Discussion) ไม่ว่าจะ เป็นคำถามเรื่องวิกฤตหรือข้อถกเถียง ซึ่ง สมาชิกของกลุ่มนำเสนอในที่ประชุมสัมมนา การอภิปรายสัมมนาในเรื่องใด ๆ นั้น อาจเกิดขึ้นภายหลังจากการบรรยาย การอภิปรายของวิทยากร การมอบหมายงานรับผิดชอบไปค้นคว้าข้อมูล การสาธิต การดูเทปโทรทัศน์ เป็นต้น" (เอกชัย กี่สุพันธ์, 2527) วัตถุประสงค์ของการสัมมนาก็เพื่อที่จะแก้ปัญหาที่สมาชิกมีความสนใจร่วมกัน และเพื่อการเรียนรู้และประโยชน์จากการแก้ปัญหาาร่วมกัน ผู้เข้าสัมมนาต้องทำหน้าที่ร่วมกันคือ เป็นทั้งผู้รับและผู้ให้ กล่าวคือ เป็นทั้งผู้ฟังความคิดเห็นของสมาชิกหรือวิทยากร และเป็นผู้ให้ความเห็นและข้อเท็จจริงอันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาาร่วมกัน (นพพงษ์ บุญจิตราคุสัย, 2527) สำหรับการสัมมนาทางวิชาการ ส่วนใหญ่จะเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ในปัญหาต่าง ๆ มากกว่าที่จะมุ่งทางทฤษฎีหรือหลักการศึกษาคือโดยตรง ซึ่งจะใช้เวลาประมาณ 1-3 วัน เป็นการจัดให้ครูได้ประชุมกัน (สมคิด แก้วสนธิ, 2520)

กล่าวโดยสรุป การสัมมนาเป็นการจัดให้บุคคลมาประชุมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ มีเป้าหมายเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

##### 5. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรครูอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ให้ครูได้ความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การจัดทำจุลสาร วารสาร การเผยแพร่งานวิจัย ซึ่งเน้นการให้ความรู้หลักการทางการศึกษามากกว่าการเน้นประยุกต์กับสาขาวิชาต่าง ๆ (ชนัดดา เหมือนแก้ว, 2528) มีการส่งเสริมให้บุคลากรครูเขียนบทความทางวิชาการ ไปลงหนังสือวารสารต่าง ๆ รวมถึงการสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นในหมู่ครู นอกจากนี้ อาจจัดให้มีสัปดาห์แห่งความก้าวหน้า โดยให้ครูหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยาย ในหัวข้อเรื่องที่ครูส่วนใหญ่ต้องการหรือสนใจ (วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์, 2528) การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการอาจจะทำให้เกิดบริการห้องสมุด (Library Service) เป็นการจัดการบริหารด้านการศึกษาซึ่งเป็นการให้ความรู้โดยทางอ้อม (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526)

กล่าวสรุป การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการเป็นกิจกรรม ในการพัฒนาครูให้มีความรู้กว้างขวางขึ้นทั้งในด้านการแสดงออกทางความคิดและประสบการณ์ทางวิชาการ อันจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

#### 6. การพัฒนาด้านจิตใจ

ในการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไป มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรครุ นั้น ควรจะมีการพัฒนาการด้านจิตใจด้วย เพราะอาชีพครูมีคุณลักษณะที่จะต้องเป็นแบบอย่างแก่บุคคลทั่วไป การพัฒนาจิตใจครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง และจะต้องดำเนินการควบคู่กับการพัฒนาวิชาการไปพร้อม ๆ กัน จึงจะทำให้ได้รับผลดีที่สุด

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาจิตใจเป็นการพัฒนาบุคลากรครูให้มีประสิทธิภาพ โดยพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาทางด้านวิชาการ เพื่อสร้างความสำนึกในหน้าที่ครูลดลดจนความมีคุณธรรม

### ตอนที่ 3 เทศบาลกับการจัดการศึกษา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศเพราะประเทศชาติจะเจริญก้าวหน้าไปได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของประชาชนที่มีพื้นฐานมาจากการศึกษาอบรม ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาของท้องถิ่นอันได้แก่ เทศบาลและเมืองพัทยา เพราะเป็นพื้นฐานอันดับแรกของการศึกษา

#### ก. ความเป็นมาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของเทศบาล

ในอดีตการประถมศึกษาอยู่ในความดูแลของกระทรวงศึกษาธิการและเรียกว่าโรงเรียนประชาบาล ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2478 ซึ่งมีผลให้โรงเรียนประชาบาลที่อยู่ในเขตเทศบาล ถูกโอนมาเป็นของเทศบาลแต่การโอนโรงเรียนประชาบาลมาเป็นของเทศบาลที่ปัญหามาก ต้องโอนกลับไปให้กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้จัดและโอนกลับมาเป็นของเทศบาลอีก โดยสรุปการโอนได้ดังนี้

1. พ.ศ. 2478 ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ.2478 มีสาระสำคัญดังนี้

(1) เกณฑ์บังคับเข้าเรียนให้เริ่มเมื่ออายุย่างเข้าปีที่ 8 (นับปีเกิดเป็น 1 ปีเต็ม) พันเกณฑ์บังคับเข้าเรียนให้เริ่มเมื่ออายุเข้าปีที่ 15

(2) โอนโรงเรียนประชาบาลในเขตเทศบาลทุกแห่งให้เทศบาลดำเนินการ

(3) ให้นำยออำเภोजัดตั้งโรงเรียนประชาบาลขึ้นทุกตำบลให้เพียงพอแก่ความเป็นอยู่ของตำบลนั้น

(4) เลิกเก็บเงินศึกษาพลีที่ค้างชำระ

2. พ.ศ. 2491 ได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2483 โดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2491 เพื่อยกฐานะครูประชาบาลและสารวัตรศึกษาขึ้นเป็นข้าราชการพลเรือน สังกัดกรมสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ผลจากการประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้คือ ทำให้งานศึกษาการประชาบาลโอนไปอยู่กับกระทรวงศึกษาธิการโดยปริยาย

3. พ.ศ. 2504 โอนการศึกษาประชาบาลในเขตเทศบาลนครกรุงเทพฯ และธนบุรี ให้กลับไปอยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาลนครกรุงเทพฯ และธนบุรี

4. พ.ศ. 2506 โอนการศึกษาประชาบาลในเขตเทศบาลที่เหลือทุกแห่งให้กลับไปอยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาลนั้น

5. พ.ศ. 2509 โอนโรงเรียนประชาบาลในเขตสุขาภิบาลองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์การบริหารส่วนจังหวัด (โรงเรียนประถมศึกษานอกเขตเทศบาลทั่วประเทศ) ให้กลับไปอยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภายใต้การสนับสนุนส่งเสริมของหน่วยงานส่วนกลาง 3 หน่วยงาน คือ กระทรวงมหาดไทยรับผิดชอบสนับสนุนส่งเสริมทางด้านธุรการ กระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบด้านวิชาการ และครุสภารับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล

6. วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2523 โอนโรงเรียนประชาบาลในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด ไปสังกัดหน่วยงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ

จากความเป็นมาดังกล่าว หน่วยงานการปกครองท้องถิ่นที่จัดการศึกษาในปัจจุบัน

จึงมีเพียงแต่เทศบาล เมืองพัทยา และกรุงเทพมหานครเท่านั้น

#### บ. หลักการและวิธีการจัดการศึกษาท้องถิ่น

หลักการจัดการศึกษาท้องถิ่นในปัจจุบัน ยึดถือหลักการเดียวกันกับที่รัฐบาลได้ใช้ กำหนดนโยบายกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาประชาบาลให้แก่ท้องถิ่น ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

- (1) หลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาท้องถิ่น ซึ่งแต่เดิมรวมอำนาจไว้ที่ราชการส่วนกลางให้ไปอยู่กับราชการส่วนท้องถิ่น
- (2) หลักการมอบภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษาท้องถิ่น ให้อยู่ในความรับผิดชอบของท้องถิ่นและประชาชน
- (3) หลักการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาท้องถิ่น รัฐบาลจะเข้าไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเฉพาะในส่วนที่ท้องถิ่นและประชาชนยังช่วยตนเองไม่ได้

หลักการดังกล่าว เป็นหลักการอย่างกว้าง ๆ ที่ใช้เป็นแนวทางในการบริหารการศึกษาท้องถิ่นสืบมา (อนุสรณ์ พวงทอง และชุมพล ชิตวิเศษ ผู้รวบรวม, 2530) ดังนั้น เพื่อให้การบริหารการศึกษาของท้องถิ่นเป็นไปตามแนวทางเดียวกัน อย่างเหมาะสมจึงได้กำหนดวิธีการจัดการศึกษาท้องถิ่น โดยทางราชการกำหนดให้ส่วนกลางทำหน้าที่ในการควบคุมส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของท้องถิ่นและให้ท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษาท้องถิ่นโดยตรง ซึ่งอนุสรณ์ พวงทอง และชุมพล ชิตวิเศษ ได้กล่าวถึงหน่วยงานส่วนกลางที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาท้องถิ่น ไว้ดังนี้

1. กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่รับผิดชอบควบคุม ส่งเสริมในด้านธุรการ เกี่ยวกับนโยบายและการจัดการศึกษาท้องถิ่น ให้เป็นไปตามเป้าหมาย จัดสรรเงินอุดหนุนจากรัฐบาล เป็นหน่วยประสานงานกับหน่วยราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้คำแนะนำส่งเสริมและช่วยเหลือหน่วยการปกครองท้องถิ่นในการแก้ปัญหา อุปสรรค และข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทย

2. กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบควบคุมส่งเสริม ด้านวิชาการและมาตรฐานการศึกษาของท้องถิ่น พิจารณาคำเนิการเกี่ยวกับคุณวุฒิครู คุณภาพการศึกษาการกำหนดหลักสูตร แบบเรียน แนวการสอนและการวัดผลตลอดจนให้ความช่วยเหลือด้านนิเทศ

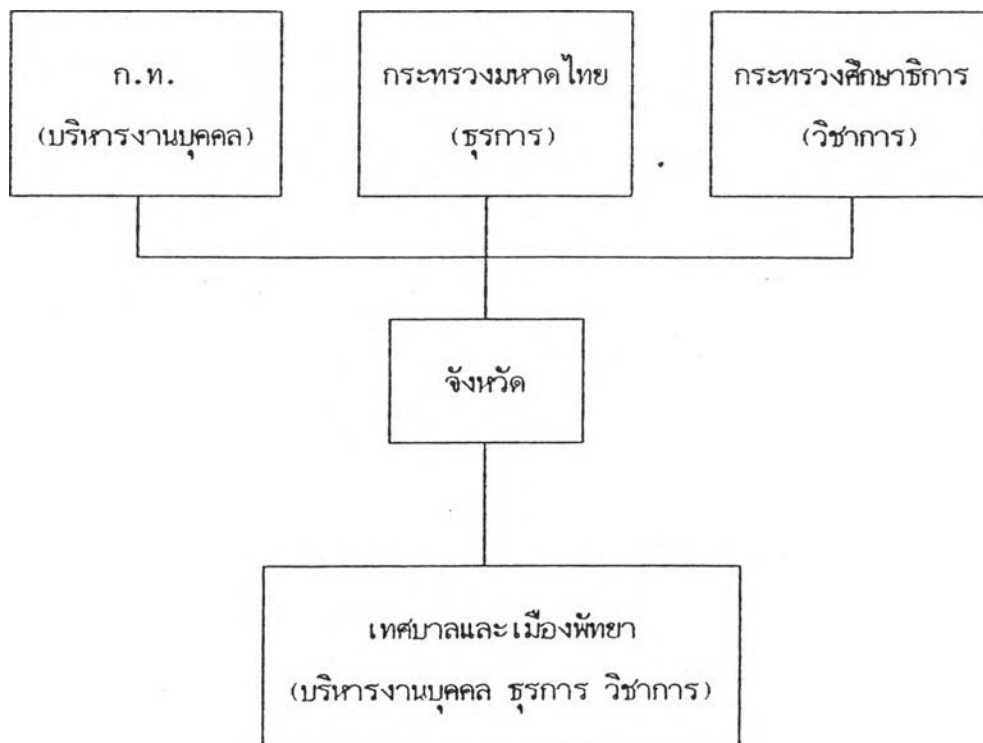


## การศึกษา

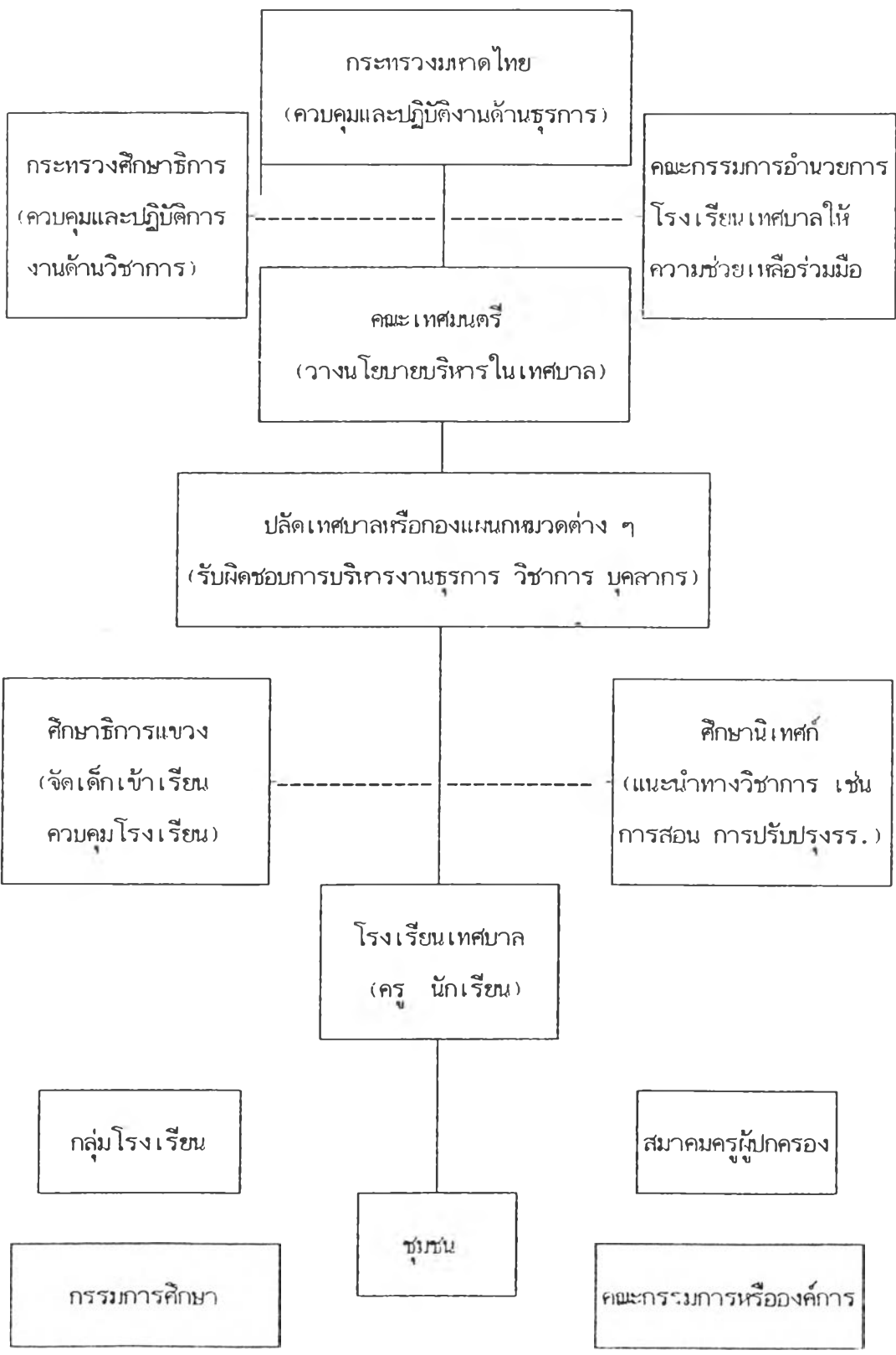
3. คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) มีหน้าที่ส่งเสริมและวางนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การกำหนดตำแหน่ง และวินัยของพนักงานครูท้องถิ่น (อนุสรณ์ พวงทอง และชุมพล ชิตวิเศษ ผู้รวบรวม, 2530)

จากวิธีการจัดการศึกษาท้องถิ่นดังกล่าวนี้ เห็นได้ว่าการบริหารการศึกษาท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับหน่วยงานราชการส่วนกลาง ดังแผนภูมิต่อไปนี้

## ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนกลางกับท้องถิ่น



และภิญโญ สาธร (2516) ได้สรุปแผนผังการบริหารการศึกษาท้องถิ่นไว้ ดังนี้



ค. การจัดการของสำนักงานการศึกษาท้องถิ่น

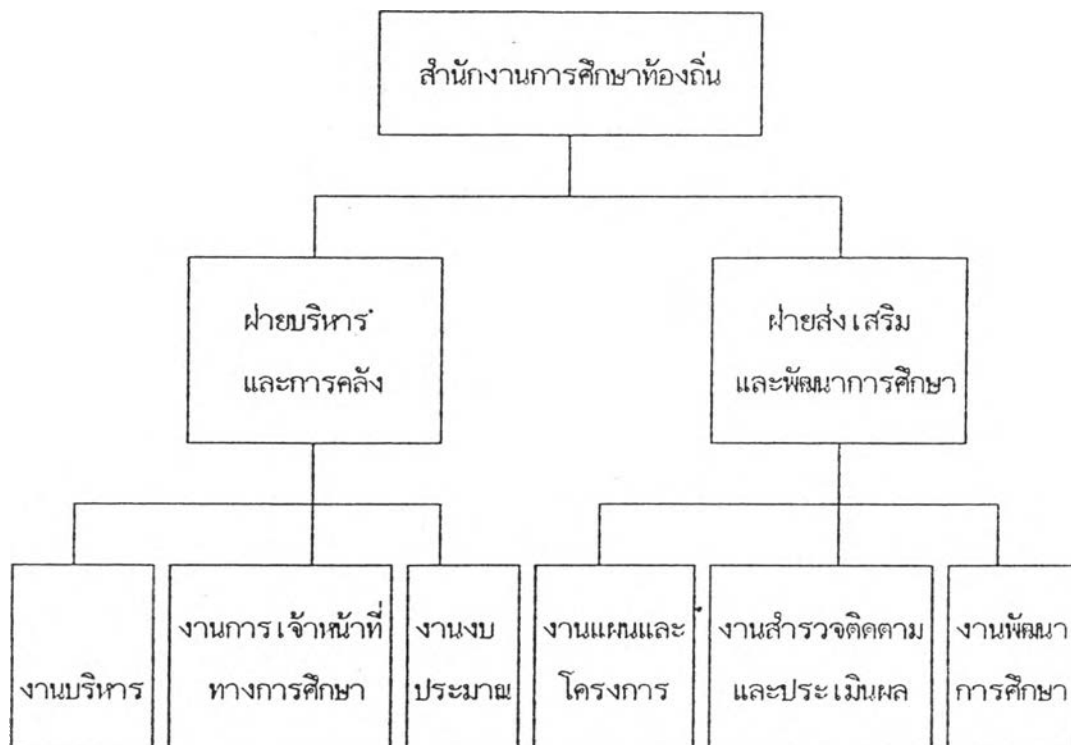
สำนักงานการศึกษาท้องถิ่น กรมการปกครอง เป็นหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของเทศบาลและเมืองพัทยา มีผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาท้องถิ่นเป็นผู้บังคับบัญชาและบริหาร แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 2 ฝ่าย คือ 1. ฝ่ายบริหารและการคลัง 2. ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ซึ่งอนุสรณ์ พวงทอง และชุมพล ชิตวิเศษ ได้กล่าวไว้ดังนี้

ฝ่ายบริหารและการคลังแบ่งออกเป็น 3 งาน คือ 1. งานบริหารทั่วไป 2. งานการเจ้าหน้าที่ และ 3. งานงบประมาณ ซึ่งงานบริหารทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานบริหารงานบุคคลของสำนักงาน งานพัสดุ งานเอกสาร และการพิมพ์งาน กฎหมายและระเบียบการ งานเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ งานการเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารบุคคลของครูเทศบาล งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งานสวัสดิการ งานงบประมาณ ทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดตั้งงบประมาณ จัดสรรงบประมาณและตรวจบัญชีถือจ่ายและค่าจ้างประจำปี (จ.18)

ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 งาน คือ 1. งานแผนและโครงการ 2. งานสำรวจติดตามและประเมินผล และ 3. งานพัฒนาการศึกษา ซึ่งงานแผนและโครงการทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับนโยบาย และแผนงาน จัดทำโครงการเกี่ยวกับการศึกษาของเทศบาลและเมืองพัทยา งานสำรวจติดตามและประเมินผลทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจและวิเคราะห์ งานตรวจสอบติดตาม งานประเมินผลเกี่ยวกับการศึกษาของเทศบาลและเมืองพัทยา งานพัฒนาการศึกษา ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานห้องสมุด งานวิเทศสัมพันธ์ งานพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา (อนุสรณ์ พวงทอง และชุมพล ชิตวิเศษ ผู้รวบรวม, 2530)



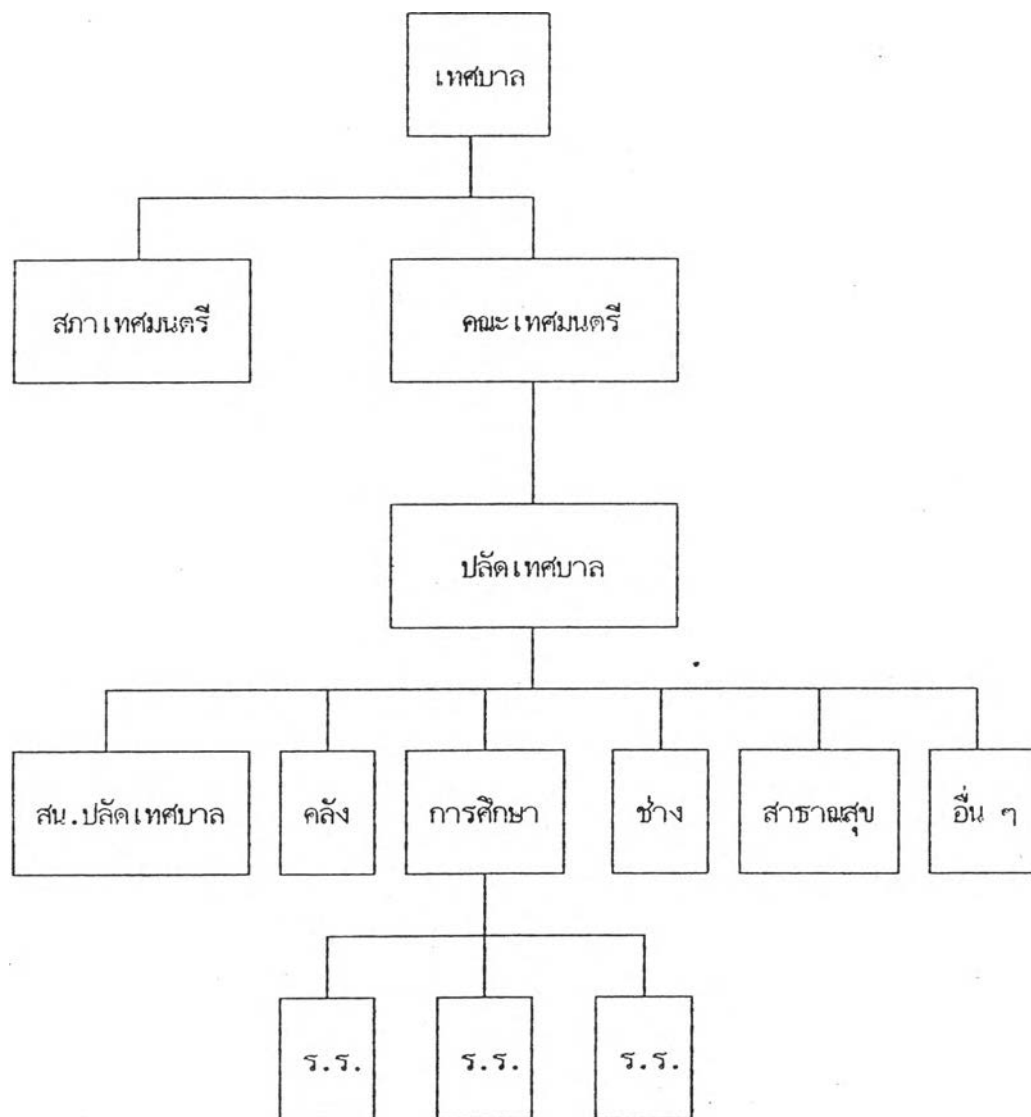
จากการจัดองค์การดังกล่าว สามารถเขียนเป็นแผนภูมิการจัดองค์การของสำนักงานการศึกษาท้องถิ่น ได้ดังนี้



#### ง. โครงการบริหารการศึกษาของเทศบาลและเมืองพัทยา

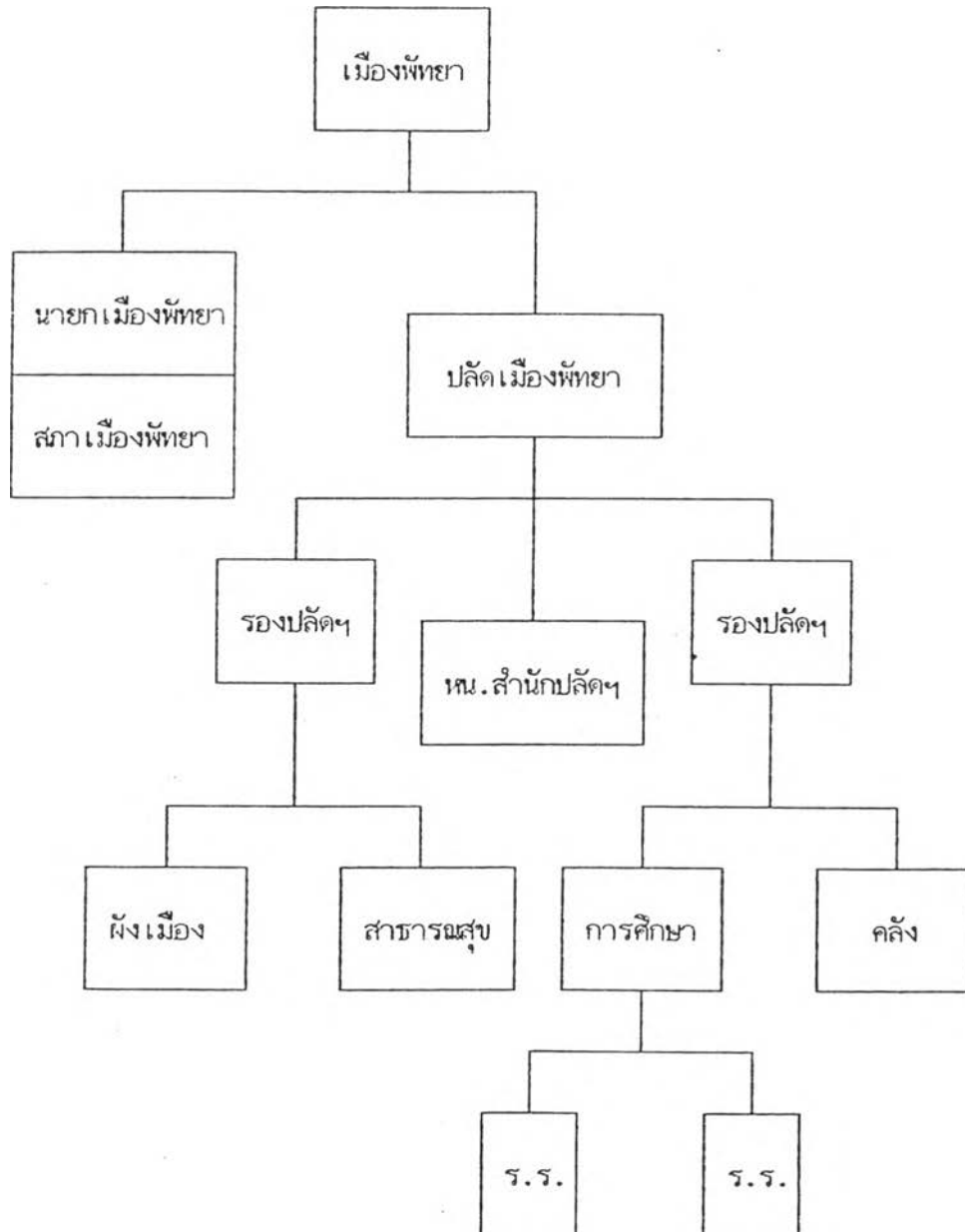
1. เทศบาล เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานการศึกษาของเทศบาลนั้น คือ หัวหน้ากอง (ฝ่าย) การศึกษาซึ่งมีฐานะผู้รับผิดชอบรองจากปลัดเทศบาลและนายกเทศมนตรีกล่าวคือ สายงานของฝ่ายต่าง ๆ ในสังกัดเทศบาลนั้นก่อนงานต่าง ๆ จะถึงขั้นตัดสินใจของนายกเทศมนตรีจะต้องผ่านการพิจารณาของหัวหน้าฝ่ายที่เกี่ยวข้องและปลัดเทศบาลตามลำดับเสียก่อน ตามโครงสร้างการบริหารการศึกษาของเทศบาล ดังต่อไปนี้

โครงสร้างการบริหารการศึกษาของเทศบาล



2. เมืองพัทยา เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานการศึกษาของเมืองพัทยานั้น คือ หัวหน้ากอง (ฝ่าย) การศึกษาซึ่งมีฐานะผู้รับผิดชอบรองจากรองปลัดเมืองพัทยา และปลัดเมืองพัทยา กล่าวคือ สายงานของฝ่ายต่าง ๆ ในสังกัดเมืองพัทยานั้น ก่อนที่งานต่าง ๆ จะเสนอ ปลัดเมืองพัทยา ซึ่งเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารนั้น จะต้องผ่านการพิจารณาหัวหน้าฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และรองปลัดพัทยาดำล้าดับเสียก่อน ตามโครงสร้างการบริหารการศึกษาของเมืองพัทยา ดังต่อไปนี้

โครงสร้างการบริหารการศึกษาของ เมืองพัทยา



การจัดตั้งกลุ่มวิชาการ

ก. วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกลุ่มวิชาการ

กรมการปกครอง ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกลุ่มวิชาการไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนางานด้านวิชาการศึกษาท้องถิ่น ในความรับผิดชอบของเทศบาล เมืองพัทยา ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกัน ในทุกระดับ

2. เพื่อแบ่งเบาภาระของศึกษานิเทศก์ ในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ เพราะเทศบาลและเมืองพัทยามีบุคลากรจำกัด ศึกษานิเทศก์ส่วนใหญ่ต้องรับผิดชอบงานด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากงานวิชาการด้วย

3. เพื่อให้การพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสมกับ สภาพปัจจุบัน ปัญหาของท้องถิ่น ตลอดจนตรงกับความต้องการและความจำเป็นของท้องถิ่น

4. เพื่อเป็นศูนย์กลางประสานความคิด และประสานงานด้านวิชาการใน ทุกระดับ (กรมการปกครอง สำนักงานการท้องถิ่น ม.ป.ป.)

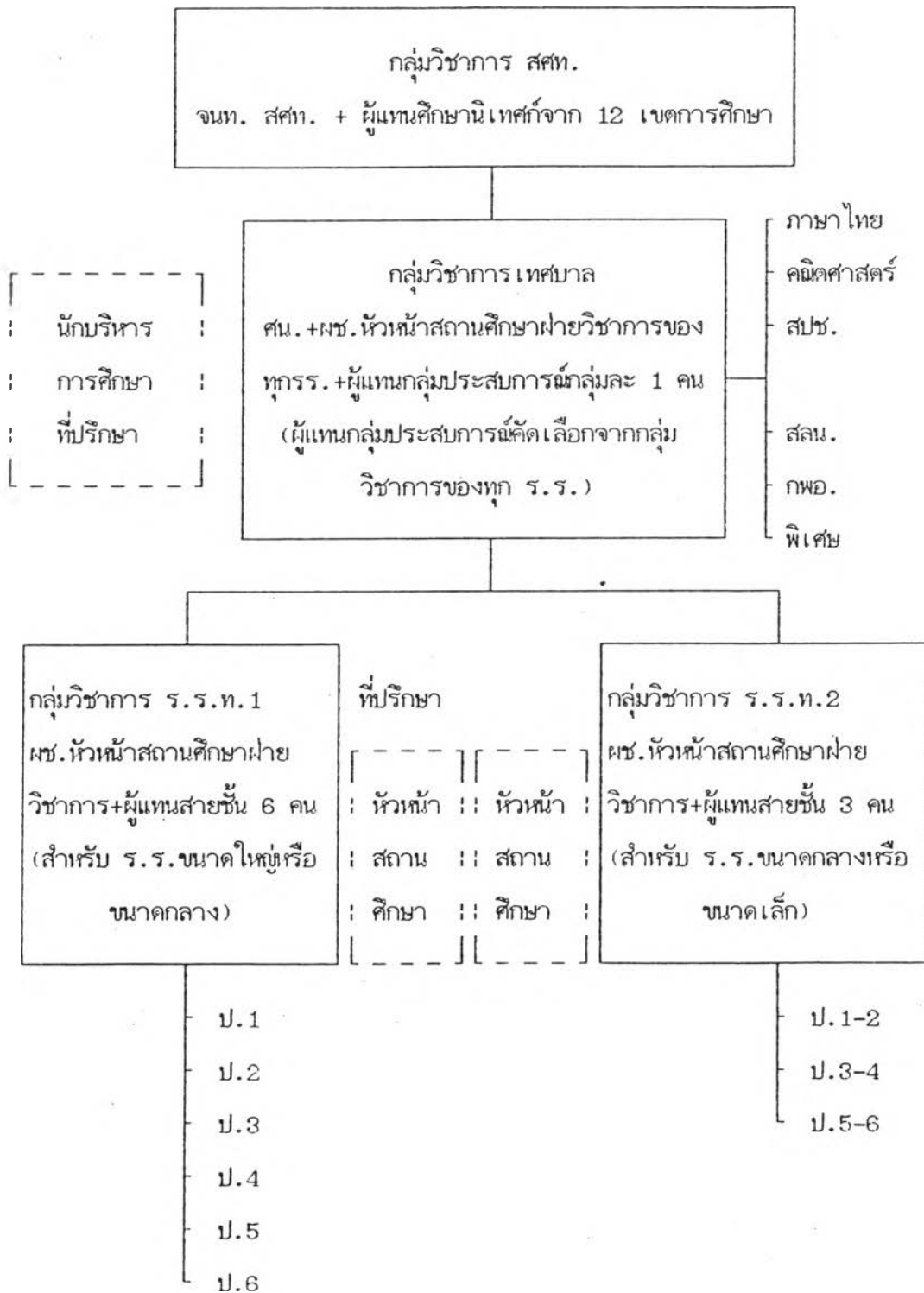
#### ข. ฐานะของกลุ่มวิชาการ

กลุ่มวิชาการทั้ง 3 ระดับ คือ ระดับส่วนกลาง ระดับเทศบาล และระดับ โรงเรียนมีฐานะเป็นคณะกรรมการของผู้บริหารแต่ละระดับ ฉะนั้นการดำเนินงานต่าง ๆ ของกลุ่มวิชาการ จะต้องเสนอผ่านตามสายการบริหาร เพื่อให้ผู้บริหารพิจารณาสั่งการ หรือ วินิจฉัยสั่งการ

#### ค. โครงการกลุ่มวิชาการ

กรมการปกครองกำหนดให้เทศบาล และเมืองพัทยาเลือกใช้โครงสร้างและ กลุ่มวิชาการแบบใดแบบหนึ่งใน 3 รูปแบบต่อไปนี้ แต่ในส่วนของกลุ่มวิชาการโรงเรียนนั้นอาจจะมี การดำเนินการอยู่บ้างแล้วในหลายเทศบาล ฉะนั้นเทศบาลสามารถจะพิจารณาปรับปรุงหรือ ดัดแปลงองค์ประกอบรายละเอียด ในโครงสร้างนอกเหนือไปจากที่กรมการปกครองกำหนดไว้ โดยจะต้องรายงานให้กรมการปกครองทราบ (กรมการปกครอง สำนักงานการศึกษาส่วนท้องถิ่น, ม.ป.ป.)

โครงสร้างกลุ่มวิชาการแบบที่ 1





จากโครงการกลุ่มวิชาการแบบที่ 1 กลุ่มวิชาการเทศบาลจะประกอบด้วย

- (1) ผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษาฝ่ายวิชาการหรือผู้ทำหน้าที่ของผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ ในกลุ่มวิชาการของทุกโรงเรียน
  - (2) ศึกษานิเทศก์ทุกคน
  - (3) ผู้แทนกลุ่มประสบการณ์ 6 กลุ่ม คือ ทักษะ (คณิตศาสตร์) ทักษะ (ภาษาไทย) สร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต สร้างเสริมลักษณะนิสัย การงานและพื้นฐานอาชีพและประสบการณ์พิเศษ (ภาษาอังกฤษ) สำหรับผู้แทนกลุ่มประสบการณ์ทั้ง 6 คนนี้ ให้สมาชิกกลุ่มวิชาการโรงเรียนทุกโรงเรียนร่วมกันคัดเลือกตัวแทนกลุ่มประสบการณ์ละ 1 คน รวม 6 คน
- ให้สมาชิกกลุ่มวิชาการเทศบาลร่วมกันคัดเลือกหัวหน้าและเลขานุการกลุ่มวิชาการเทศบาลให้แกการบริหารการศึกษาเป็นที่ปรึกษากลุ่มวิชาการเทศบาล

โครงสร้างกลุ่มวิชาการแบบที่ 2



จากโครงการกลุ่มวิชาการแบบที่ 2 จะเห็นว่ากลุ่มวิชาการเทศบาลจะประกอบด้วยบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ เช่นเดียวกับโครงสร้างกลุ่มวิชาการแบบที่ 1 แต่แตกต่างกันตรงที่โครงสร้างของกลุ่มวิชาการโรงเรียน

โครงสร้างกลุ่มวิชาการแบบที่ 3



จากโครงสร้างกลุ่มวิชาการแบบที่ 3 กลุ่มวิชาการเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกกลุ่มวิชาการโรงเรียนทุกโรงเรียน (โดยแบ่งออกเป็น 6 กลุ่มประสบการณ์) ศึกษาพิเศษและนักบริหารการศึกษา จะทำหน้าที่พิจารณาถ่วงดุลและโครงการต่าง ๆ ของกลุ่มวิชาการเทศบาลที่เสนอมาตามสายการบังคับบัญชา

จากโครงสร้างกลุ่มวิชาการทั้ง 3 แบบที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่ากลุ่มวิชาการระดับเทศบาลซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วยสมาชิกกลุ่มเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. สมาชิกของกลุ่มประกอบด้วย ศึกษาพิเศษเทศบาล ผู้ช่วยหรือผู้ทำหน้าที่แทนผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ และครูผู้แทนกลุ่มประสบการณ์ 6 กลุ่ม ๆ ละ 1 คน
2. สมาชิกของกลุ่มประกอบด้วย สมาชิกกลุ่มวิชาการโรงเรียนทุกคนจากทุกโรงเรียน

เมื่อทำการศึกษานำ (Pilot Study) เพื่อศึกษากลุ่มประชากรจึงพบว่า กลุ่มวิชาการระดับเทศบาลมีลักษณะที่ 3 ซึ่งแตกต่างไปจากลักษณะทั้งสองดังกล่าวของโครงสร้างกลุ่มวิชาการทั้ง 3 แบบอีกด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกรมการปกครองอนุญาตให้กลุ่มวิชาการระดับโรงเรียน มีลักษณะที่แตกต่างไปจากโครงสร้างที่กำหนดไว้ได้ จึงทำให้กลุ่มวิชาการระดับเทศบาลที่มาจากกลุ่มวิชาการระดับโรงเรียนนั้น มีลักษณะแตกต่างไปจากที่กำหนดด้วย

#### ง. การอบรมกลุ่มวิชาการเทศบาลและเมืองพัทยา

สำนักงานการศึกษาท้องถิ่น กรมการปกครอง (2527) ได้กำหนดแผนในการดำเนินการอบรมกลุ่มวิชาการเทศบาลและเมืองพัทยาไว้ 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 หลักสูตรระหว่างปี พ.ศ. 2527-2528 เป็นหลักสูตรที่ใช้อบรมแก่กลุ่มวิชาการเทศบาลตามโครงสร้างทั้ง 3 รูปแบบ เพื่อปรับฐานความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงานทางวิชาการตามหน้าที่ เพราะแต่ละคนมีตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและทางการศึกษาไม่เหมือนกัน จำเป็นต้องมีการให้ความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ รวมทั้งกระตุ้นแรงจูงใจเสนอแนวความคิดในการพิจารณางานวิชาการ โดยจัดการอบรมสำเร็จในเวลา 2 ปี ครบทั้ง 12 เขตการศึกษาตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ดังนี้

ปี พ.ศ. 2527 จัดอบรมในเขตการศึกษา 1, 2, 3, 4, และ 12 รวม 5

เขตการศึกษา จำนวน 6 รุ่น ดังนี้

1. เขตการศึกษา 1 ระหว่างวันที่ 3-6 สิงหาคม 2527 ณ สำนักงานการศึกษาท้องถิ่น
2. เขตการศึกษา 2 ระหว่างวันที่ 10-13 สิงหาคม 2527 ณ. ทม.ยะลา
3. เขตการศึกษา 4 ระหว่างวันที่ 17-22 สิงหาคม 2527 ณ. ทม.กระบี่
4. เขตการศึกษา 3 ระหว่างวันที่ 24-27 สิงหาคม 2527 ณ. ทม.

นครศรีธรรมราช

5. เขตการศึกษา 12 (รุ่นที่ 1) ระหว่างวันที่ 3 สิงหาคม - 3 กันยายน ณ. สถานพักฟื้นกรมตำรวจ บางละมุง ชลบุรี
6. เขตการศึกษา 12 (รุ่นที่ 2) ระหว่างวันที่ 7-10 กันยายน 2527 ณ. ทม.ชลบุรี

ปี พ.ศ. 2528 จัดอบรมในเขตการศึกษา 5, 6, 7, 8, 9, 10 และ 11 รวม 7 เขตการศึกษา จำนวน 10 รุ่น ดังนี้

1. เขตการศึกษา 9 ระหว่างวันที่ 9-14 มกราคม 2528 ณ. ทม.อุตรธานี
2. เขตการศึกษา 10 ระหว่างวันที่ 16-21 มกราคม 2528 ณ. ทม.กาฬสินธุ์
3. เขตการศึกษา 11 ระหว่างวันที่ 23-28 มกราคม 2528 ณ. ทม.ศรีสะเกษ
4. เขตการศึกษา 8 ระหว่างวันที่ 20-25 กุมภาพันธ์ 2528 ณ. ทม.ลำปาง
5. เขตการศึกษา 5 ระหว่างวันที่ 13-18 มีนาคม 2528 ณ. ทม.ประจวบคีรีขันธ์
6. เขตการศึกษา 6 ระหว่างวันที่ 20-25 มีนาคม 2528 ณ. ทม.สระบุรี
7. เขตการศึกษา 6 (รุ่นที่ 2) ระหว่างวันที่ 24-29 เมษายน 2528 ณ. ทม.

ลพบุรี

8. เขตการศึกษา 5 (รุ่นที่ 2) ระหว่างวันที่ 1-6 พฤษภาคม 2528 ณ. ทม.

สุพรรณบุรี

9. เขตการศึกษา 7 ระหว่างวันที่ 19-24 มิถุนายน 2528 ณ. ทม.

กำแพงเพชร

10. เขตการศึกษา 7 ระหว่างวันที่ 28 มิถุนายน - 1 กรกฎาคม 2528 ณ. ทม.สุโขทัยธานี

นอกจากนี้ยังได้ทำการอบรมหัวหน้าสถานศึกษา ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง หรือหัวหน้าฝ่ายการศึกษาทุกเทศบาลและเมืองพัทยาอีก 1 แห่ง จำนวน 5 รุ่น ดังนี้

- รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 31 กรกฎาคม - 4 สิงหาคม 2528 ผ. ทม.ราชบุรี
- รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 7-11 สิงหาคม ผ. ทม.นครนายก
- รุ่นที่ 3 ระหว่างวันที่ 21-25 สิงหาคม ผ. ทม.มหาสารคาม
- รุ่นที่ 4 ระหว่างวันที่ 4-8 กันยายน 2528 ผ. ทม.สุราษฎร์ธานี
- รุ่นที่ 5 ระหว่างวันที่ 18-22 กันยายน 2528 ผ. ทม.ตะพานหิน

ระยะที่ 2 หลักสูตรระหว่างปี 2529 - 2530 เป็นหลักสูตรที่เน้นการวัดระดับมาตรฐาน การตรวจสอบคุณภาพการเรียนการสอน การหาจุดอ่อนที่ต้องแก้ไขและส่วนที่ต้องพัฒนารวมทั้งการวางแผนพัฒนาการศึกษา โดยการให้ความรู้ความเข้าใจ ทั้งภาควิชาการและภาคปฏิบัติ ซึ่งให้เวลาในการดำเนินการ 2 ปี ครบทั้ง 12 เขตการศึกษา ดังนี้

ปี พ.ศ. 2529 จัดอบรมในเขตการศึกษา 2, 3, 4, 9, 10, 11 และ 12 รวม 7 เขตการศึกษา จำนวน 7 รุ่น ดังนี้

- 1. เขตการศึกษา 4 ระหว่างวันที่ 29 กรกฎาคม - 2 สิงหาคม 2529 ผ. ทม.ตรัง
- 2. เขตการศึกษา 2 ระหว่างวันที่ 6-10 สิงหาคม 2529 ผ. ทม.นราธิวาส
- 3. เขตการศึกษา 3 ระหว่างวันที่ 12-16 สิงหาคม 2529 ผ. ทม.

นครศรีธรรมราช

- 4. เขตการศึกษา 11 ระหว่างวันที่ 26-30 สิงหาคม 2529 ผ. ทม.ชัยภูมิ
- 5. เขตการศึกษา 9 ระหว่างวันที่ 2-6 กันยายน 2529 ผ. ทม.สกลนคร
- 6. เขตการศึกษา 12 ระหว่างวันที่ 16-20 กันยายน 2529 ผ. ทม.ชลบุรี
- 7. เขตการศึกษา 10 ระหว่างวันที่ 23-27 กันยายน 2529 ผ. ทม.อุบลราชธานี

ปี พ.ศ. 2530 จัดอบรมในเขตการศึกษา 1, 5, 6, 7 และ 8 รวม 5 เขตการศึกษา จำนวน 8 รุ่น ดังต่อไปนี้

- 1. เขตการศึกษา 8 ระหว่างวันที่ 7-11 กรกฎาคม 2530 ผ. ทม.พระนครศรีอยุธยา

สระบุรี

2. เขตการศึกษา 8 (รุ่นที่ 2) ระหว่างวันที่ 14-18 กรกฎาคม 2530 ผ. ทม.

3. เขตการศึกษา 5 ระหว่างวันที่ 21-25 กรกฎาคม 2530 ผ. ทม.กาญจนบุรี

4. เขตการศึกษา 5 (รุ่นที่ 2) ระหว่างวันที่ 4-8 สิงหาคม 2530 ผ. ทม.ชะอำ

5. เขตการศึกษา 1 ระหว่างวันที่ 11-15 สิงหาคม 2530 ผ. ทม.นครปฐม

6. เขตการศึกษา 7 ระหว่างวันที่ 8-22 สิงหาคม 2530 ผ. ทม.นครสวรรค์

7. เขตการศึกษา 7 (รุ่นที่ 2) ระหว่างวันที่ 1-5 กันยายน 2530 ผ. ทม.

อุดรธานี

8. เขตการศึกษา 8 ระหว่างวันที่ 8-12 กันยายน 2530 ผ. ทม.แพร่

ระยะที่ 3 หลักสูตรระหว่างปี 2531-2532 เป็นหลักสูตรที่เน้นเรื่อง การนิเทศ และติดตามผล ซึ่งเป็นการติดตามในรายละเอียดของผู้ปฏิบัติ โดยเฉพาะครูผู้สอน เช่น วิธีการ แก้ไข ผลที่เกิดขึ้น โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจทั้งภาควิชาการและภาคปฏิบัติ

#### จ. การคัดเลือกและการเป็นสมาชิกกลุ่มวิชาการเทศบาล

กรมการปกครอง ได้กำหนดแนวทางในการคัดเลือกและการเป็นสมาชิกกลุ่ม วิชาการเทศบาลไว้ดังนี้ (กรมการปกครอง สำนักงานการศึกษาท้องถิ่น 2528)

1. ให้เทศบาลออกประกาศเทศบาลแต่งตั้งกลุ่มวิชาการเทศบาล

2. องค์ประกอบของกลุ่มวิชาการเทศบาล มีดังนี้

2.1 กรณีเทศบาลที่เลือกใช้โครงสร้างกลุ่มวิชาการแบบที่ 1-2 กลุ่ม

วิชาการเทศบาลจะประกอบด้วย

- ศึกษาพิเศษเทศบาล (กรณีมีมากกว่า 1 คน)

- ผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษาฝ่ายวิชาการหรือบุคคลที่หัวหน้าสถานศึกษา

เห็นสมควรให้ทำหน้าที่ของผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ (กรณีไม่มีผู้ช่วย ฯ) ในกลุ่ม วิชาการโรงเรียนทุกโรงเรียน

- ตัวแทนกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ 6 คน คือ

กลุ่มทักษะ (คณิตศาสตร์)

กลุ่มทักษะ (ภาษาไทย)



กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต      กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย  
 กลุ่มการงานพื้นฐานอาชีพ      กลุ่มประสบการณ์พิเศษ

โดยให้กลุ่มวิชาการเทศบาลร่วมกันคัดเลือกสมาชิกกลุ่มวิชาการชั้น  
 ทำหน้าที่ เลขานุการและหัวหน้ากลุ่มวิชาการเทศบาล และให้นักบริหารการศึกษาเป็นที่ปรึกษา  
 ของกลุ่มวิชาการเทศบาล

2.2 กรณีเทศบาลที่เลือกใช้โครงสร้างกลุ่มวิชาการแบบที่ 3 กลุ่มวิชาการ  
 เทศบาลจะประกอบด้วย

- กลุ่มวิชาการโรงเรียนทุกคนจากทุกโรงเรียน โรงเรียนละ 6 คน  
 (ตามกลุ่มประสบการณ์) โดยกลุ่มวิชาการทุกคนร่วมกันเป็นกลุ่มวิชาการของเทศบาลตามกลุ่ม  
 ประสบการณ์เหมือนในระดับโรงเรียน กลุ่มวิชาการเทศบาลจะคัดเลือกหัวหน้ากลุ่มและเลขานุการ  
 กลุ่ม โดยศึกษานิเทศก์ และนักบริหารการศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาหลักเกณฑ์โครงการ และ  
 แผนงานของกลุ่มวิชาการเทศบาลตามสายการบังคับบัญชาก่อนที่จะเสนอต่อไปยังรองปลัด หรือ  
 ปลัดเทศบาลต่อไป

3. ให้เทศบาลที่เลือกใช้โครงสร้างกลุ่มวิชาการแบบที่ 1 และ 2 ประชุม  
 สมาชิกกลุ่มวิชาการของโรงเรียน เพื่อคัดเลือกตัวแทนกลุ่มประสบการณ์ 6 คน จากพักครูที่  
 เป็นสมาชิกกลุ่มวิชาการโรงเรียน และทำหน้าที่เป็นกลุ่มวิชาการเทศบาล โดยในการคัดเลือก  
 ให้พิจารณาถึงความสามารถของบุคคลดังกล่าว ในกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ เป็นหลัก

4. ให้เทศบาลที่เลือกใช้โครงสร้างกลุ่มวิชาการแบบที่ 3 ดำเนินการจัดประชุม  
 สมาชิกกลุ่มวิชาการโรงเรียนทุกโรงเรียนร่วมกันในครั้งแรก เพื่อให้การคัดเลือกหัวหน้า และ  
 เลขานุการกลุ่มวิชาการเทศบาล ให้เลขานุการกลุ่มเทศบาล หรือเทศบาลเป็นผู้ประสานงานใน  
 การจัดประชุมกลุ่มวิชาการเทศบาลครั้งต่อไป และแต่กรณี หรือตามแต่จะได้มีการตกลงกันไว้  
 ล่วงหน้า

5. ให้สมาชิกกลุ่มเทศบาลอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี

6. ให้สมาชิกกลุ่มวิชาการเทศบาลพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- |           |                                       |
|-----------|---------------------------------------|
| (1) ตาย   | (4) ออกตามวาระ                        |
| (2) ลาออก | (5) พ้นจากการเป็นกลุ่มวิชาการโรงเรียน |

- (3) พ้นจากการเป็น (6) ไม่อาจอยู่ปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นระยะเวลา  
 พนักงานครูเทศบาล เกิน 6 เดือน  
 ศึกษานิเทศก์หรือผู้ช่วย  
 หัวหน้าสถานศึกษาฝ่ายวิชาการแล้วแต่กรณี

7. สมาชิกกลุ่มวิชาการเทศบาลที่พ้นจากตำแหน่งอาจได้รับเลือกให้เป็นสมาชิก  
 กลุ่มวิชาการเทศบาลในวาระต่อไปอีกได้

8. ในบางกรณีที่สมาชิกกลุ่มวิชาการเทศบาลคนใดพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระให้  
 เทศบาล ดำเนินการคัดเลือกสมาชิกกลุ่มวิชาการโรงเรียนขึ้นมา เป็นสมาชิกกลุ่มวิชาการเทศบาล  
 แทน โดยใช้หลักเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ เว้นแต่วาระการดำรงตำแหน่งของสมาชิกกลุ่มวิชาการ  
 ที่พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระจะเหลือไม่ถึงสี่สิบห้าวัน จะไม่ทำการเลือกสมาชิกกลุ่มวิชาการเทศบาล  
 ใหม่ก็ได้ และให้สมาชิกกลุ่มวิชาการเทศบาลที่ได้รับเลือกใหม่ ดำรงตำแหน่งเท่ากับระยะเวลา  
 ที่เหลืออยู่ของสมาชิกกลุ่มวิชาการซึ่งตนแทน

#### จ. บทบาทและหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งกลุ่มวิชาการ

ในปีแรก (พ.ศ. 2528) ของการจัดตั้งกลุ่มวิชาการ กรมการปกครองได้เสนอ  
 แนวทางในการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งและดำเนินงานของ  
 กลุ่มวิชาการทุกระดับไว้ดังต่อไปนี้ (กรมการปกครอง สำนักงานการศึกษาท้องถิ่น, 2528)

#### บทบาทหน้าที่ของนักบริหารการศึกษา ได้แก่

1. การประชุมชี้แจงแก่คณะครู และผู้บริหารทุกระดับของเทศบาลและโรงเรียน  
 เกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกลุ่มวิชาการรวมทั้ง โครงสร้างของกลุ่ม  
 วิชาการทั้ง 3 รูปแบบเพื่อทำการคัดเลือกรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับเทศบาล
2. ดำเนินการคัดเลือกกลุ่มวิชาการโรงเรียน กลุ่มวิชาการเทศบาลแล้ว เสนอ  
 แต่งตั้ง
3. ประชุมชี้แจงแก่กลุ่มวิชาการโรงเรียนและกลุ่มวิชาการเทศบาล เกี่ยวกับ  
 บทบาทหน้าที่และความสัมพันธ์ในการทำงานในระบบบริหารของเทศบาล
4. สนับสนุนให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยเหลือการดำเนินงานของกลุ่มวิชาการ

ทุกระดับ ในทุก ๆ ด้าน

5. นำแผนและโครงการต่าง ๆ ของกลุ่มวิชาการเสนอต่อผู้บริหารเทศบาล เพื่อให้ความสนับสนุนด้านงบประมาณ
6. ติดตาม เร่งรัด และประเมินผลการดำเนินงานของกลุ่มวิชาการทุกระดับ อย่างใกล้ชิด และสม่ำเสมอตลอดจนประสานงานกับหน่วยงานหรือบุคลากรภายนอกให้แก่กลุ่มวิชาการ
7. รายงานผลการปฏิบัติงานและปัญหาต่าง ๆ ของกลุ่มวิชาการต่อผู้บริหารเทศบาล เพื่อหาทางแก้ไขหรือประชาสัมพันธ์ต่อสาธารณชนเมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี

บทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ 1. ร่วมกับนักบริหารการศึกษาในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของนักบริหารการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องทั้ง 7 ประการที่กล่าวมาแล้วข้างต้น 2. เสนอแนะกลุ่มวิชาการเทศบาลให้ทำการศึกษาศึกษาสภาพปัญหาในการจัดการศึกษาเพื่อหาแนวทางแก้ไข จัดทำแผนการปฏิบัติงานตลอดปี และกำหนดแผนโครงการ ทั้งระยะสั้น และระยะยาว 3. รวบรวมและนำเสนอข้อมูล ปัญหา ความต้องการและสถิติต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานแก่กลุ่มวิชาการเทศบาล 4. ประสานงานหรือจัดทำโครงการให้ผู้บริหารเทศบาล ได้มีโอกาสเยี่ยมชมและได้ใกล้ชิดกับสถาบันในสังกัด 5. จัดส่งแผนโครงการ และการปฏิบัติงาน ของกลุ่มวิชาการโรงเรียนและกลุ่มวิชาการเทศบาล ไปยังสำนักงานการศึกษาท้องถิ่นทุก 3 เดือน 6. ประสานงานกับศึกษานิเทศก์เขตการศึกษาในการดำเนินการต่าง ๆ

บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานศึกษา ให้ปฏิบัติตามหน้าที่ของนักบริหารการศึกษา โดยอนุโลมและเพิ่มเติมอีกดังนี้ 1. ส่งเสริมให้มีการประสานงานทั้งระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียน และเทศบาลกับโรงเรียน 2. จัดตารางสอนมอบหมายงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่เป็นสมาชิกกลุ่มวิชาการ 3. ให้การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้และสถานที่แก่กลุ่มวิชาการ 4. ประสานงานให้เกิดการปฏิบัติงานตามสายงานของระบบบริหารเทศบาล ไม่ให้มีการข้ามขั้นตอนหรือใช้อภิสิทธิ์ใด ๆ

บทบาทหน้าที่ของผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ ให้ปฏิบัติตามหน้าที่ของ

ศึกษานิเทศก์โดยอนุโลม ถ้าโรงเรียนใดไม่มีผู้ช่วย ฯ ก็ให้ผู้ที่ทำหน้าที่สถานศึกษามอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ของผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ เป็นผู้ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ดังกล่าว

จากบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งกลุ่มวิชาการที่กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่า กรมการปกครองได้วางแผนแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานของกลุ่มวิชาการ ไว้อย่างชัดเจนและสอดคล้องเป็นไปในแนวเดียวกัน

#### งานตามหน้าที่ของกลุ่มวิชาการ เทศบาลและเมืองพัทยา

กรมการปกครองสำนักงานการศึกษาท้องถิ่น (ม.ป.ป.) ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มวิชาการ เทศบาลและเมืองพัทยา ไว้ดังนี้

1. วางนโยบายและกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานทางวิชาการ
2. เสนอโครงการและงบประมาณที่จะใช้ในการพัฒนางานด้านวิชาการ
3. ตรวจสอบและควบคุมมาตรฐานทางวิชาการ
4. นิเทศและให้คำปรึกษาหรือแนะนำทางวิชาการ
5. จัดอบรม ประชุม หรือสัมมนาทางวิชาการ
6. พัฒนาหลักสูตร แผนการสอน คู่มือครู และสื่อการเรียน
7. พิจารณาคัดเลือกหนังสือเรียน หนังสือประกอบการเรียน
8. วิเคราะห์และวิจัยทางวิชาการ ตลอดจนแสวงหาแนวทางในการพัฒนางาน

วิชาการ

9. วัดผล ประเมินผล และติดตามผลทางวิชาการ
10. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการศึกษา
11. หน้าที่อื่น ๆ ตามที่เทศบาลมอบหมาย

จากหน้าที่ความรับผิดชอบทั้ง 11 ประการที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่ากลุ่มวิชาการ เทศบาลมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการพัฒนางานวิชาการของการศึกษาท้องถิ่น ซึ่งจะช่วยให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของเทศบาลและเมืองพัทยาสูงขึ้น

การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียน เทศบาลและเมืองพัทยา  
กรมการปกครอง สำนักงานการศึกษาท้องถิ่น (2532) ยังได้ดำเนินการประเมิน  
คุณภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียน เทศบาลและเมืองพัทยา โดยมีวัตถุประสงค์ทั่วไป คือ

1. เพื่อให้ได้ทราบระดับความสามารถในการบริหารการศึกษาของ โรงเรียน  
เทศบาลและเมืองพัทยา
2. เพื่อให้เทศบาลและเมืองพัทยาสามารถแก้ไขปรับปรุงการจัดการศึกษาภาย  
ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถยกระดับมาตรฐานความจำเป็นและความ  
ต้องการของท้องถิ่น
3. เพื่อให้กรมการปกครอง ได้ทราบข้อมูลการจัดการศึกษาของเทศบาลและ  
เมืองพัทยาและสามารถสนับสนุนทางด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์ อุปกรณ์  
ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา
4. เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 6 (พ.ศ.  
2530-2534)

จากวัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์ของการประเมินดังกล่าว เห็นได้ว่ามี  
ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกลุ่มวิชาการ

#### ขอบเขตของงานวิชาการ

ได้มีการศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านกำหนดขอบเขตของงานวิชาการไว้ดังนี้

บุญมี เฆรยอด ได้กำหนดขอบเขตในการดำเนินงานวิชาการในสถาบันการศึกษา  
ไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. หลักสูตรและเอกสารหลักสูตร
2. ตารางสอนและวิธีสอน
3. วัสดุอุปกรณ์ และการใช้แหล่งทรัพยากรในท้องถิ่น
4. ห้องสมุด
5. กิจกรรมนักเรียน
6. การนิเทศงานวิชาการ

7. การปฏิบัติงานของครู - อาจารย์
8. การแนะแนว
9. การวัดผลและการประเมินผล
10. การวางแผนปรับปรุงงานวิชาการ

นอกจากนี้งานวิชาการยังรวมถึงการเลือกใช้และจัดแบบให้เหมาะสม การจัดห้องสมุด และโสตทัศนูปกรณ์ที่มีคุณภาพ การจัดคู่มือการใช้หลักสูตรและแบบเรียนสำหรับครู อาจารย์ (บุญมี เจริญยศ, 2529)

สังัด อุทรานนท์ ได้กล่าวถึงขอบเขตของงานวิชาการภายในโรงเรียนที่ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบไว้เป็น 2 ประเภท คือ

1. งานหลัก ได้แก่ หลักสูตรการเรียนการสอน การวัดผลและการประเมินผลการเรียนการสอน
2. งานสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ งานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ กิจกรรม นักเรียน ธุรการ และการเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน (สังัด อุทรานนท์ 2530)

อมรชัย ดันติเมธ ได้เสนอแนะงานวิชาการที่ควรจัดทำในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไว้ดังนี้

1. กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และการวางแผนของโรงเรียน
2. การจัดหาและส่งเสริมการใช้สื่อการเรียนการสอน
3. การวางแผนการสอน
4. การจัดแบ่งกลุ่มนักเรียน
5. การนิเทศการสอน
6. ห้องสมุด
7. การวัดและประเมินผล
8. พัฒนาการสอนกลุ่มทักษะ
9. พัฒนาการสอนกลุ่มเสริมสร้างประสบการณ์ชีวิต
10. การพัฒนาการสอนกลุ่มเสริมลักษณะนิสัย

11. การพัฒนาการสอนกลุ่มการงานและพื้นฐานอาชีพ
12. การพัฒนาการสอนกลุ่มพิเศษ (ภาษาอังกฤษ)
13. การสอนซ่อมเสริม
14. การใช้ทรัพยากรของชุมชนเพื่อการเรียนการสอน
15. การรายงานผลการเรียน (อมรชัย ดันติเมธ 2529)

ชาลี มณีศรี ได้ให้ความเห็นว่างานวิชาการเป็นงานที่สำคัญอันดับแรกสำหรับผู้บริหาร ควรคำนึงถึงและแบ่งงานวิชาการออกเป็นดังนี้

1. วัตถุประสงค์ นโยบายและวิธีการบริหาร
2. งานด้านหลักสูตรและประมวลการสอน
3. ตารางสอน
4. แบบเรียนและหนังสืออ่านประกอบ
5. การจัดแบ่งชั้นนักเรียน
6. อุปกรณ์การศึกษา
7. การนิเทศการสอน
8. การจัดห้องสมุด
9. การวัดผลและการประเมินผล (ชาลี มณีศรี 2525)

จากขอบเขตของงานวิชาการดังกล่าว จะเห็นได้ว่างานวิชาการจะครอบคลุม การทำกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่มุ่งปรับปรุง พัฒนาการสอนนักเรียนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุด โดยเฉพาะผู้บริหารการศึกษาควรจะต้องมีความรอบรู้และความรับผิดชอบงานทางด้าน วิชาการเป็นอย่างมากและควรกระจายอำนาจความรับผิดชอบให้แก่ครูผู้สอน หรือผู้ที่ทำหน้าที่ รับผิดชอบทางวิชาการอย่างเต็มที่ ดังนั้น กลุ่มวิชาการเทศบาลและเมืองพัทยา ซึ่งมีฐานะเป็น คณะทำงาน (Staff) ทางวิชาการของผู้บริหารการศึกษา จึงจำเป็นที่จะต้องรับบทบาทในการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ทางวิชาการทั้ง 11 ประการ ดังที่กล่าวมาแล้วเป็นอย่างยิ่ง

#### ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้แบ่งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

##### ก. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู

วราพร พงศ์อาจารย์ และบุญรัตน์ ตันท์เจริญรัตน์ (2523) ได้ศึกษาปัญหาและรูปแบบของการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการวิทยาลัยครูพินุลสงคราม พินูโลก โดยส่งแบบสอบถามไปยังครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกวิชาเอกที่กำลังเข้ารับการศึกษาศึกษาและฝึกอบรมในระดับปริญญาตรี อาจารย์ผู้สอนของวิทยาลัยครูพินุลสงคราม และหัวหน้าหน่วยงานต้นสังกัด ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ คือ ปัญหาในการจัดอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการแยกออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. ปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตรและวิธีการอบรม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีปัญหามากคือ หลักสูตรเน้นเนื้อหาทางวิชาการมากกว่าปฏิบัติ วิธีการอบรมของอาจารย์เป็นแบบบรรยาย เนื้อหาการอบรมเป็นการสอนแบบเร่งรัดความรู้เพื่อให้จบหลักสูตร การวัดผล และประเมินยังขาดความยืดหยุ่น

2. ปัญหาเกี่ยวกับผู้เข้ารับการอบรม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าปัญหามากคือ อยู่ห่างจากสถานที่อบรม สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการอบรมมาก มีภาระหน้าที่ทางราชการมากทำให้เข้ารับการอบรมไม่เต็มที่ ไม่มีเวลาค้นคว้าในห้องสมุดอย่างเต็มที่

สำหรับรูปแบบของการจัดการให้การศึกษา และฝึกอบรมตามความต้องการของอาจารย์ผู้สอน ผู้เข้าอบรมและหน่วยงานต้นสังกัด ปรากฏผลดังนี้

1. สถานที่อบรม อาจารย์ส่วนใหญ่ต้องการให้จัดในวิทยาลัย ส่วนผู้เข้ารับการอบรมและหน่วยสังกัด เห็นว่าควรจัดศูนย์อบรมนอกวิทยาลัย

2. วัน-เวลาที่ควรจัดอบรม มี 3 ประเด็น คือ วันเสาร์-อาทิตย์ เช่นวันศุกร์ และวันเสาร์เต็มวัน และบางส่วนเห็นว่าไม่ควรให้กระทบกระเทือนเวลาราชการ

3. การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม ควรเป็นหน้าที่ของหน่วยงานต้นสังกัดแต่ให้ถือเกณฑ์ของวิทยาลัยครูกำหนด



4. หลักสูตรที่ควรจัดอบรม เห็นว่าควรจัดเป็นชุดอบรม
5. อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีการประเมินผลสมรรถภาพจากหน่วยงานต้นสังกัดด้วย
6. การจัดอบรมควรจัดช่วงภาคฤดูร้อน เหตุผลเพราะเป็นช่วงที่ไม่มีภาระหน้าที่ มีเวลาที่จะศึกษาค้นคว้าได้เต็มที่
7. วิธีการอบรม ผู้เข้าอบรมและหน่วยงานต้นสังกัดต้องการให้มีการบรรยาย และมีกิจกรรมเฉพาะในชั้นเรียนให้เสร็จสิ้นเป็นคราว ๆ ไป เนื่องจากไม่มีเวลาทำกิจกรรมนอกชั้นเรียน เพราะวันปกติต้องมีการะงาน แต่อาจารย์เห็นว่าควรรใช้หลายรูปแบบร่วมกัน

อุดม ชูวะสุด (2524) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการทางวิชาการของผู้เข้าอบรมและผู้ให้การอบรมในโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการอบรมให้ผู้ให้การอบรมพบปัญหาตรงกันคือ บรรยายภาคการเรียนการสอนนำเนื้อหาเวลาเรียนไม่เหมาะสมกับเนื้อหา เนื้อหาวิชาส่วนใหญ่เป็นภาคทฤษฎีไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน วิชาที่ผู้เลือกเรียนส่วนใหญ่ไม่ตรงกับความสนใจและความต้องการแท้จริง วิธีที่ใช้ในการเรียนการสอนไม่สามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน งานทำนอกห้องเรียนไม่เหมาะสมกับผู้เข้าอบรม และได้ให้ข้อเสนอแนะแก่กรมการฝึกหัดครูดังนี้

1. เกี่ยวกับการดำเนินงานของโครงการ ควรจัดให้มีการประเมินผลว่าหลักสูตรเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรมหรือไม่ โดยหลักสูตรมุ่งเน้นสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม อาจารย์ผู้เข้าอบรมควรคำนึงถึงแนวคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการสอนซึ่งเน้นวิธีแสวงหาความรู้ให้มากขึ้น
2. เกี่ยวกับความต้องการทางด้านวิชาการ ควรให้มีการสำรวจความต้องการทางวิชาการหรือความต้องการทั่ว ๆ ไป ซึ่งแต่ละท้องถิ่นย่อมมีแตกต่างกันไป แล้วนำมาเป็นองค์ประกอบในการจัดหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละท้องถิ่น
3. วิทยาลัยครูอาจจะพิจารณาเปิดศูนย์อบรม เพื่อเป็นศูนย์กลางการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นในท้องถิ่น โดยวิทยาลัยครูอำนวยความสะดวกในการจัดอาจารย์ผู้สอน ไปสอนตามศูนย์หรือจัดหาผู้เชี่ยวชาญหรือวิทยากรจากท้องถิ่นไปเป็นผู้สอนแทนอาจารย์ในสาขาวิชาชีพ เพื่อจะ



ช่วยแก้ปัญหาด้านการเงิน การทอดทิ้งงานสอน และเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการอบรม

สมชาย วิเชียรเลิศ (2524) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ในโรงเรียนประถมศึกษาชั้น 2 โครงการ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะการบริหารงานและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูใหญ่ หลักสูตรการฝึกอบรมครอบคลุมการบริหารโรงเรียนทุกด้าน ส่วนเทคนิคการอบรมนั้น ใช้วิธีการบรรยายและอภิปรายกลุ่ม

2. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์มีนโยบายให้ครูใหญ่ได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะการบริหารโดยการฝึกอบรม โดยใช้สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบโครงการเป็นประจำทุกปี ปีละ 33 รุ่น รุ่นละ 30-50 คน และผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ได้นั้นจะต้องผ่านการฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนเสียก่อน

3. ความต้องการในการพัฒนาทักษะการบริหารงาน 3 ด้าน คือ ด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านคตินิยม พบว่าครูใหญ่ส่วนมากมีความต้องการทักษะดังกล่าวในระดับมาก ในด้านการดำเนินการ ครูใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ความจำเป็นของการสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาและเห็นควรให้จัดโครงการพัฒนา เป็นโครงการตลอดปีการศึกษาในระยะเวลาตามความจำเป็นใน ระหว่างปีภาคเรียน โดยวิธีจัดประชุมสัมมนาหรือเชิญวิทยากรมาบรรยายเป็นครั้งคราวก็ได้ ครูใหญ่ส่วนมากยังต้องลาศึกษาต่อทางการบริหารทางการศึกษาด้วย และครูใหญ่ส่วนมากต้องการให้สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอได้มีการดำเนินการประเมินผล และติดตามผลอย่างจริงจัง โดยใช้แบบสอบถามสังเกตและสัมภาษณ์

ส่วนรูปแบบการพัฒนาครูประถมศึกษา ผู้วิจัยได้เสนอแนะไว้ดังนี้ คือ หากความจำเป็นหรือต้องการในการพัฒนา กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดหลักสูตร กำหนดรูปแบบการพัฒนา ดำเนินการพัฒนา ประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

อรพินทร์ กุสุประภา (2524) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรใน

วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหาร และครูปฏิบัติการสอน มีความเห็นสอดคล้องกัน ในด้านการประชุม การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีการทำงานว่า ยังมีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย และเห็นว่าควรได้รับการสนับสนุนการพัฒนาให้มากที่สุด แต่ขัดแย้งกัน ในด้านการสัมมนาทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน โดยผู้บริหารมีความเห็นว่า กิจกรรมการพัฒนาที่ปฏิบัติอยู่จริงนั้นมากอยู่แล้ว แต่ครูปฏิบัติการสอนเห็นว่ายังปฏิบัติจริงน้อย และทั้ง 2 กลุ่มเห็นว่า ควรได้รับการพัฒนาให้มากที่สุด

มาลี วิชญกุล (2525) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์ ที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ในด้านการพัฒนาบุคลากร ที่ปฏิบัติจริงทั้ง 8 ด้าน กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า

การพัฒนาบุคลากรที่ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ การประชุม การฝึกอบรม หรือประชุมการปฏิบัติการการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การสังเกตเยี่ยมเยียนดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน ส่วนที่เห็นว่าปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย 3 ด้าน ได้แก่ การสัมมนาทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ และการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ส่วนกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรที่ได้ประชุมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับน้อย

นพมาศ วงศ์โสภณ (2525) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 8 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ด้านความรู้ ผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นว่าการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครู ในด้านความรู้อยู่ในระดับน้อย
2. ด้านทักษะ ผู้บริหารมีความเห็นว่า การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในด้านทักษะอยู่ในระดับน้อยบางส่วน แต่ครูปฏิบัติการสอนมีความเห็นว่า การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูด้านทักษะอยู่ในระดับน้อยทั้งหมด

3. ด้านทัศนคติ ผู้บริหารมีความเห็นว่า การจัดกิจกรรมพัฒนาครูในด้านทัศนคติ อยู่ในระดับน้อย ผู้ปฏิบัติการสอนเห็นว่าอยู่ในระดับน้อยเช่นกัน

4. ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารเห็นว่าการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก แต่ครูปฏิบัติการสอนเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย

สุรพันธ์ ยันต์ทอง (2527) ได้ทำการประเมิน โครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ระยะที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการและความคาดหวังกับสภาพที่ได้รับจริง ความเหมาะสมของปัจจัยที่ใช้ในโครงการ กระบวนการดำเนินโครงการ และผลสัมฤทธิ์ของโครงการ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เข้ารับการอบรมและอาจารย์ในวิทยาลัยครู-เทพสตรี รวมทั้งผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดของผู้เข้ารับการอบรม พบว่าผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้จากอาจารย์ผู้สอนมากกว่าที่คาดหวัง แต่การแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมตามที่คาดหวัง แต่การแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมตามที่คาดหวังกับเป็นจริงนั้น ไม่แตกต่างกัน เนื่องมาจากลักษณะหรือธรรมชาติของงานนั้นต่างคล้ายคลึงกัน อาจารย์ผู้สอนเห็นว่าผู้เข้ารับการอบรมมีพฤติกรรมที่ปรากฏจริงไม่เป็นไปตามคาดหวัง เช่น การซักถามในและนอกห้องเรียนความสุจริตในการสอน เนื่องมาจากผู้เข้ารับการอบรมมีเวลาน้อย เลิกเรียนแล้วต้องรีบกลับภูมิลำเนา บางคนไม่ปฏิบัติตามระเบียบการสอบเพราะเกรงว่าจะสอบตก หรือได้คะแนนน้อย สำหรับความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด พบว่า สภาพเป็นจริงของโครงการนั้น ไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ คือ ผู้เข้ารับการอบรมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีกว่าก่อนเข้ารับการอบรมแทบทุกพฤติกรรม

ทัศนีย์ ศุภเมธี (2528) ได้ศึกษาตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของการอบรมประจำการโปรแกรม พัฒนาสมรรถภาพครูสอนการประถมศึกษา ในวิทยาลัยครูกลุ่มนครหลวง เพื่อศึกษาองค์ประกอบ (Factor) ตัวแปร (Variables) ซึ่งประกอบกันเป็นตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการอบรมครูประจำการ และข้อเสนอแนะในการจัดการให้การศึกษาและฝึกอบรมประชากรที่ใช้เป็นอาจารย์ผู้สอนวิชาเอกประถมศึกษา คณะวิชา-ครุศาสตร์ ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการสาขาเอกประถมศึกษา ในวิทยาลัยครูกลุ่มนครหลวง จากการวิจัยพบตัวประกอบและตัวแปรที่สำคัญ วิทยาลัยครูกลุ่มนครหลวง จากการ

วิจัยพบตัวประกอบและตัวแปรที่สำคัญ วิทยาลัยครูต่าง ๆ ควรจะได้นำไปเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินการให้การศึกษาและฝึกอบรม โปรแกรม เอกการประถมศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ผู้เข้ารับการอบรมเป็นตัวประกอบที่สำคัญอันดับหนึ่ง ผู้เข้ารับการอบรมควรมีคุณลักษณะ เป็นผู้มีความขยันหมั่นเพียร รักความก้าวหน้าทั้งทางวิชาการและวิชาชีพครู มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบสูง วิทยาลัยครูควรประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดให้นำตัวประกอบนี้ไปประกอบการพิจารณาคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม
2. หลักสูตรและการจัดเนื้อหาวิชาที่เสริมความรู้พื้นฐานทักษะ หลักสูตรมีเนื้อหาวิชาที่ผู้เรียนมีประสบการณ์เพื่อนำไปปรับใช้ในการเรียนการสอน หลักสูตรมีเนื้อหาวิชาให้สอดคล้องกับหลักสูตรประถมศึกษา อาจารย์ผู้ให้การศึกษา และฝึกอบรมควรมีเนื้อหาให้มีลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าว และใช้เป็นแนวในการสอนด้วย
3. การบริหารงานและการให้บริการมีความสำคัญเป็นอันดับ 3 วิทยาลัยครูควรให้ความสำคัญในการวางแผน ประสานงาน และให้บริการ
4. อาจารย์ผู้สอนเป็นตัวประกอบที่สำคัญ ซึ่งวิทยาลัยควรพิถีพิถันในการคัดเลือกคุณลักษณะพฤติกรรมของอาจารย์ผู้ให้การศึกษาและฝึกอบรม เช่น มีความรู้ ความสามารถทันสมัย จัดผู้สอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา เป็นผู้ที่มีความเสียสละ

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2530) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็น ต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมในโรงเรียนมัธยมของผู้บริหาร และอาจารย์ในโรงเรียนส่วนกลาง และในโรงเรียนส่วนภูมิภาคเกี่ยวกับด้านการพัฒนาบุคลากร โดยสรุปกล่าวได้ว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์มีความแตกต่างกัน การพัฒนาบุคลากรในระดับโรงเรียนมัธยมยังอยู่ในวงจำกัด ส่วนมากจะดำเนินการโดยหน่วยบริหารระดับเหนือ และกิจกรรมมักทำซ้ำ ๆ เช่น การฝึกอบรม การลาศึกษาต่อยังขาดการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีอื่น ๆ เช่น การจัดหาเอกสารวารสารต่าง ๆ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแนะนำให้บุคลากรเข้าเป็นสมาชิกทางวิชาชีพ แนวทางการพัฒนาเหล่านี้จะได้รับการสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้อง เพราะดำเนินงานง่ายและไม่ต้องการงบประมาณมากนัก ซึ่งเรื่องงบประมาณเป็นปัญหา และอุปสรรคที่สำคัญของการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่เกี่ยวข้องอีก เช่น

การฝึกอบรมมักจะเป็นเฉพาะสายผู้บริหารและวิชาการ ผู้เข้ารับการอบรมมักเป็นบุคคลซ้ำ ๆ กัน การพัฒนาบุคลากร เน้นการพัฒนาเฉพาะบุคคลมากกว่า เป็นหมู่คณะ หรือทั้งระบบ เลือกเฉพาะบุคลากรที่มีความสามารถ และตั้งใจทำงาน ผู้ที่ไม่มีความสามารถและไม่ตั้งใจทำงานจะถูกปล่อย ผู้เข้ารับการอบรมมาแล้วไม่นำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ การฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร บุคลากรบางส่วนไม่พร้อมพัฒนาตนเองเพราะมีปัญหส่วนตัว มีงานที่ท้อ ล้นมือ และบุคลากรอาวุโสมาก ๆ ไม่สนใจการพัฒนาตนเอง จึงทำให้ขาดการพัฒนา ขาดกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเหตุให้ไม่มีข้อมูลในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร และขาดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่จะมาให้การอบรมและแนะนำ ผู้บริหารไม่ให้ความสนใจและสนับสนุน อาจกล่าวได้ว่าปัญหาของการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวข้องกับ งบประมาณ วิธีการและบุคลากร ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามวัตถุประสงค์ผู้เกี่ยวข้องจำเป็นต้องศึกษาถึงสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

สนธิ เจริญธรรม (2530) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรคือ
  - 1.1 การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ความคิดเห็นโดยส่วนรวมของผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ เห็นว่ามีการปฏิบัติจริงในระดับน้อยและควรปฏิบัติในระดับมากที่สุด
  - 1.2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร เห็นว่ามีการปฏิบัติจริงในระดับมากและควรปฏิบัติในระดับมากที่สุด
  - 1.3 การดำเนินการพัฒนาบุคลากร เห็นว่ามีการปฏิบัติจริงในระดับมากและควรปฏิบัติในระดับมากที่สุด
  - 1.4 การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาบุคลากร เห็นว่ามีการปฏิบัติจริงในระดับน้อย และควรปฏิบัติในระดับมาก
2. การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ควรดำเนินงานตามกระบวนการการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ ๆ 5 ขั้นตอน ดังนี้
  - 2.1 การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

- 2.2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร
- 2.3 การเตรียมการพัฒนาบุคลากร
- 2.4 การดำเนินการพัฒนาบุคลากร
- 2.5 การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาบุคลากร

อภิวัฒน์ ชาญวิชัย (2531) ทำการวิจัยเพื่อศึกษาโครงการพัฒนาครูผู้สอนระดับประถมศึกษาและสำรวจความคิดเห็น ความต้องการของครูผู้สอนและผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อโครงการฯ และเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับโครงการพัฒนาครูผู้สอนระดับประถมศึกษาของมหาวิทยาลัยพุทธชินราช กลุ่มตัวอย่างเป็นคณะกรรมการดำเนินงานการฝึกอบรม ครูผู้สอนซึ่งผ่านการอบรม ครูผู้สอนซึ่งยังไม่ผ่านการอบรมและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในมหาวิทยาลัยพุทธชินราช สรุปผลการวิจัย การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับโครงการฯ ควรมีแนวทางดังนี้ จุดประสงค์และเนื้อหาสาระของหลักสูตร การฝึกอบรม ควรเน้นการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถภาพในการทำงานในวิชาชีพครู ทักษะ และประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องเทคนิค วิธีการสอน การผลิตและการใช้สื่อ รวมทั้งวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาแนวทางการแก้ไขเกี่ยวกับการสอนในหลักสูตรประถมศึกษา กระบวนการฝึกอบรมควรเน้นเชิงปฏิบัติการ การสาธิตการสอนในสถานการณ์จริง การอภิปรายกรณีศึกษา กระบวนการกลุ่ม และการเยี่ยมชมโรงเรียนดีเด่นภายในจังหวัดที่ฝึกอบรม ส่วนการประเมินผลควรทำให้ครบตามหลักวิชาการ โดยเฉพาะการติดตามผลการปฏิบัติงานควรให้ชัดเจน และแจ้งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบล่วงหน้าองค์กรของวิทยาลัยครูและสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ควรวางแผนงานในโครงการร่วมกันล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 4 เดือน โดยวางแผนด้านบุคลากรและงานที่รับผิดชอบให้เหมาะสมระหว่างหน่วยงานทั้งสอง ควรเชิญวิทยากรจากหน่วยงานอาชีพอื่นมาเสริมส่วนฝึกการอบรมควรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับกิจกรรม มีปริมาณเพียงพอกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมสำหรับเวลาการฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์ 42-45 ชั่วโมง สถานที่ที่เหมาะสมควรจัดที่วิทยาลัยครู

นอกจากที่กล่าวมาแล้ว ยังได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ แนวทางพัฒนาครูประจำการหรือบุคลากรไว้ดังต่อไปนี้

ยุพิน วรพุทธานนท์ (2532) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การดำเนินการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ในการกำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของโรงเรียนในการพัฒนา โรงเรียนยึด นโยบายต้นสังกัด และมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และวิธีปฏิบัติงาน โดยใช้ วิธีประชุมครู อาจารย์ ช่วยกันกำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของโรงเรียน โดยมีผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้รับผิดชอบ และคัดเลือกบุคคลหรือคณะบุคคล โดยยึดประสิทธิภาพเป็นเกณฑ์ โดยมีหน้าที่ สำรองความต้องการของครู อาจารย์ ในการพัฒนาแล้วผู้บริหารประเมิน จากปฏิทินการปฏิบัติงาน การกำหนดความต้องการในการพัฒนาครู อาจารย์พบว่า ผู้บริหารใช้วิธีศึกษาจากปัญหาที่ผ่านมา แล้วแก้ไขตามความต้องการของครู อาจารย์ในการเตรียมแผนพัฒนาครูอาจารย์ พบว่า ใช้วิธี การประชุม ช่วยกันเตรียมไว้ตลอดปีการศึกษา โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบ ใน การดำเนินการพัฒนา พบว่า โรงเรียนปฏิบัติตามโครงการโดยยึดแผนที่ที่วางไว้ โดยมีผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้วางแผน และครูอาจารย์เลือกกิจกรรม กิจกรรมที่โรงเรียนมากที่สุด คือ การ ฝึกอบรม ในการประเมินผลการพัฒนาครู อาจารย์ พบว่า โรงเรียนให้ความสำคัญกับการ กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทในการพัฒนา โดยยึดประสิทธิภาพของงานเป็นเกณฑ์ ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้ประเมินหลังการดำเนินการ โดยการสังเกตพฤติกรรม หลังจากนั้นมีการนำ ข้อมูลในการประเมิน ไปใช้ในการพัฒนา ในครั้งต่อไป

สุทธิพงษ์ เฉลยพจน์ (2532) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ กระบวนการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ส่วนมากมีการพัฒนาบุคลากร ตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรครบทั้ง 4 ขั้นตอน คือ มีการวางแผน การบริหารแผน การ ปฏิบัติการตามแผนและการประเมินผล มีเอกสารแผนงาน/โครงการ พัฒนาบุคลากรเป็นลายลักษณ์ อักษร ปริมาณของผู้เข้ารับการพัฒนา งบประมาณสนับสนุน แผนงานโครงการ พัฒนาบุคลากร เพิ่มขึ้นทุกปี

จักรพงษ์ ทัฬหาวา (2532) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทในการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 9 ตามการรับรู้ของครู อาจารย์



และผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ครู อาจารย์ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การพัฒนาบุคลากร 10 ด้าน และบทบาทสำคัญในการปฏิบัติจริงในระดับมาก ได้แก่ การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ การประชุมและการมอบหมายงานพิเศษ ส่วนการฝึกอบรมระยะสั้น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ และการหมุนเวียนตำแหน่ง มีการปฏิบัติจริงในระดับน้อย สำหรับในด้านควรปฏิบัติ ทั้งสองกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ควรปฏิบัติในระดับมากทั้ง 10 ด้าน

คำใบ้ แทนคำ (2532) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการนำเสนอโปรแกรมการฝึกอบรมเสริมสมรรถภาพ ทางวิชาการแก่ครูวิชาการ กลุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 10 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ครูวิชาการโรงเรียน มีความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านความรู้เกี่ยวกับงานวิชาการและเทคโนโลยีทางการศึกษา 4 สมรรถภาพ คือ การวางแผนการดำเนินงานของศูนย์วิชาการกลุ่มโรงเรียน การจัดทำโครงการทางวิชาการของกลุ่มโรงเรียน การจัดทำข้อสอบมาตรฐาน และศูนย์ข้อสอบมาตรฐานของกลุ่มโรงเรียน การใช้อุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนประเภทใสศัณ្ចูปกรณ์ สมรรถภาพการปฏิบัติงานและการนิเทศการสอน 3 สมรรถภาพ คือ การสอนซ่อมเสริม การจัดห้องสมุดกลุ่มโรงเรียน การนิเทศการเรียนการสอน สมรรถภาพด้านมนุษยสัมพันธ์และการประสานงาน 3 สมรรถภาพ คือ ทักษะการเป็นผู้นำ หลักการประชาสัมพันธ์ หลักการประสานงาน

พັນนีย์ เดชประเสริฐ (2533) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูประจำการของกรมการฝึกหัดครู ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผู้ดำเนินการสอนควรมีการวางแผนและเตรียมงานโครงการร่วม ส่วนหน้าระหว่าง กรมการฝึกหัดครู กับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
2. ผู้เข้ารับการอบรม ควรพิจารณาความสามารถ และประสบการณ์การทำงาน  
ของครู
3. ผู้สอนควรทำงานเป็นทีม ในการวางแผนบทวน ปรับปรุงหลักสูตรและการสอน เพื่อให้สัมพันธ์กับความต้องการของครูและสภาพการณ์ในชั้นเรียน

4. การประเมินผล ควรมีแบบประเมินผลใช้วัดผู้เข้าฝึกอบรม ทั้งในระหว่างโปรแกรมและมีการติดตามผลในภายหลัง

มะลิ คงสกุล (2533) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ศึกษากรณีจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทั้ง 8 กิจกรรม คือ การประชุมพิเศษ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการติดต่อ สาระศึกษาดูงานนอกสถานที่ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสับเปลี่ยนหน้าที่ การพัฒนาด้านจิตใจ กิจกรรมที่ทางโรงเรียนต้องการมากที่สุดคือ การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการรองลงมาคือ การสัมมนาทางวิชาการ ส่วนกิจกรรมที่ต้องการให้มีการดำเนินการให้น้อยที่สุด คือ การสับเปลี่ยนหน้าที่ ในการจัดกิจกรรมโรงเรียนมีการประเมินผล เพื่อนำไปปรับปรุงการจัดครั้งต่อไป

สมจิตต์ บัญญามัง (2533) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทั่วประเทศส่วนใหญ่มีการศึกษาหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร ดำเนินการติดตามผลและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ส่วนกิจกรรมที่จัดมากที่สุด คือ ประชุมชี้แจง และกิจกรรมที่จัดน้อยที่สุด คือ การส่ง ไปดูงาน

สุเทพ บุญเติม (2533) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ : ศึกษาเฉพาะกรณีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ สภาพการพัฒนาบุคลากรส่วนภูมิภาค มีการพัฒนากระบวนการพัฒนาการเป็นส่วนใหญ่ ความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค มีความต้องการสูงเกือบครบทุกด้าน คือ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการนิเทศงาน ด้านการศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติม และในด้านการไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน ส่วนการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานมีความต้องการต่ำกว่าด้านอื่น

จากการวิจัยดังกล่าวจะเห็นว่า แนวทางการพัฒนาครูนั้น มีหลายรูปแบบ เช่น การประชุมพิเศษ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอบรมสัมมนา การเผยแพร่เอกสาร การศึกษา และดูงาน เป็นต้น แต่ละรูปแบบก็มีแนวดำเนินการเป็นขั้นตอน เริ่มตั้งแต่ขั้นศึกษาหาความจำเป็น การวางแผนงานการดำเนินการ การประเมินและติดตามผล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่า หน่วยงานใดจะใช้รูปแบบใด เพื่อความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็น

### รายงานการดำเนินงานการพัฒนาครูประจำการในต่างประเทศ

แนวความคิดที่จะให้สถาบันการฝึกหัดครูพัฒนาครูประจำการนั้น ประเทศต่าง ๆ ได้ทำกันมาก โดยมีการให้บริการทางด้านการศึกษาและฝึกอบรมแก่ครูประจำการอย่างกว้างขวาง ครูประจำการจำนวนมากมีโอกาสดำเนินการมีหลายลักษณะซึ่งล้วนแต่เป็นการพัฒนาอาชีพครูให้ก้าวหน้าและคงไว้ซึ่งความอยู่รอดของครูศึกษาในสภาพการณ์ปัจจุบัน

การให้ครูได้มีโอกาสได้รับการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง จุดสำคัญที่จะเริ่มต้น ซึ่งเป็นที่กล่าวถึงกันอยู่ในปัจจุบันคือ ช่วงระยะเวลาที่บัณฑิตจบการศึกษาจากสถาบันและได้รับการบรรจุเป็นครูประจำการ ในช่วงระยะเวลา 1-3 ปีแรกของการทำงาน ระหว่างกระบวนการที่ภักถนั้นกระบวนการให้การศึกษาในปีแรกที่เป็นครูประจำการควรเกิดขึ้นแรก ๆ ของการพัฒนาครู ถ้าครูใหม่พร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ วิชาชีพครูนี้ต้องอาศัยความตั้งใจอย่างมาก ในกระบวนการให้การศึกษาในปีแรกที่เป็นครูประจำการ ซึ่งในฐานะที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาความสามารถในวิชาชีพครู สถาบันฝึกหัดครูควรร่วมมือกับโรงเรียนในท้องถิ่นที่จะสร้างความมั่นใจ ในกระบวนการให้การศึกษา ในปีแรกที่เป็นครูประจำการ (Induction) ที่มีประสิทธิภาพแก่ครูใหม่ แนวความคิดในการให้การศึกษาในปีแรกที่เป็นครูประจำการในช่วงระยะ 3 ปีแรกของการทำงานนั้นเกิดขึ้นในสหรัฐอเมริกาออสเตรเลียและอังกฤษ เนื่องจากสถาบันหลายแห่งมีปัญหาเกี่ยวกับครู เช่น การโยกย้าย การลาพัก

เคย์ และริชาร์ด (Kay and Richard, 1987) ได้กล่าวถึง โปรแกรมการให้การศึกษาในปีแรกที่เป็นครูประจำการ (Introduction Program) ซึ่งเป็นโปรแกรมเพื่ออำนวยความสะดวกของการทำงานของห้องเรียนในวิทยาลัยไปสู่โรงเรียนในการปรับปรุง

การสอนของครู วิทยาลัยโดเน่ (Doane College) ได้สร้างโปรแกรมการให้การศึกษาในปีแรกที่เป็นครูประจำการ โดยมีวัตถุประสงค์ทั่วไป 8 ประการดังต่อไปนี้

1. เพื่อช่วยให้การปฏิบัติการสอนของครูดีขึ้น
2. เพื่อเพิ่มพูนหลักการที่ดีของครูในขณะที่เป็นครูใหม่ โดยให้ครูใหม่ปฏิบัติตาม

หลักการของความเป็นครู

3. เพื่อให้เกิดความเป็นตัวของตัวเองในด้านความรู้
4. เพื่อให้ครูรู้จักนำความรู้ไปใช้หลังจากที่เรียนมาแล้ว
5. เพื่อจัดกลวิธีที่ดีให้กับครูใหม่ เพื่อให้ครูใหม่ได้ทักษะและความรู้เพิ่มขึ้น
6. เพื่อพัฒนาทัศนคติซึ่งมีผลต่อการสอน
7. ช่วยให้ผู้รู้จักยอมรับการทำงานเป็นทีมมากกว่าทำงานคนเดียว
8. เพื่อให้คุ้นเคยกับการนำวัสดุในท้องถิ่นมาใช้ได้อย่างคุ้มค่า

#### ข. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของครู

กรมการฝึกหัดครู (2518) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดีจากกลุ่มตัวอย่าง 6 ประเภทคือ นักเรียน ผู้ปกครอง ครู ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารการศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิจัยสรุปลักษณะของครูที่ดีได้ดังนี้

1. มีคุณธรรมและความประพฤติดี
2. มีความรู้ด้านวิชาการ มีความรู้หลักสูตรที่สอน การแนะแนวและการปกครอง
3. ชอบค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ มาสอน
4. มีความยุติธรรม
5. มีบุคลิกลักษณะดี
6. แต่งกายสุภาพ สะอาด เหมาะสม
7. ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่
8. มีสุขภาพทางกายและจิต
9. มีมนุษยสัมพันธ์ดี

วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา (2518) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับลักษณะ

ของครูที่สังคมต้องการผลการวิจัยสรุปว่า ครูไม่ควรเล่นการพนัน ครูควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่นักเรียนตลอดเวลา วางตัวเป็นกันเองกับนักเรียน มีมารยาทเรียบร้อย ครูต้องมีความรู้วิชาอื่น ๆ นอกเหนือจากวิชาที่สอน ในด้านการสอนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ชอบครูที่สอนให้เด็กเข้าใจและสนใจสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลครูควรเข้มงวดกวดขันไม่ปล่อยปละละเลยต่อการที่นักเรียนทำผิดระเบียบ ครูควรให้ความสนิทสนมกับเด็ก ให้คำแนะนำช่วยเหลือเมื่อเด็กประสบปัญหา ครูควรมีเสียงพูดชัดแจ่มใส แต่งกายเรียบร้อย ใช้คำพูดไพเราะ ครูมีอารมณ์ขันเป็นบางโอกาส มีสุขภาพดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ และมีลักษณะเป็นผู้นำ

เฉลียว บุรีภักดี และคนอื่น ๆ (2520) ได้ทำการวิจัยเรื่องลักษณะของครูที่ดี ผลการวิจัยสรุปว่า ครูที่ดีจะต้องมีลักษณะดังนี้

1. มีความสามารถในการสอน การอบรม แนะนำและการปกครองและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
2. มีความรับผิดชอบ ควบคุมอารมณ์ไม่ดี ไม่เห็นแก่ตัวและไม่ประจบสอพลอ
3. มีความตั้งใจสอน เข้าใจนักเรียนและเป็นกันเอง มีความยุติธรรม ตรงต่อเวลา มีความเสียสละและมีเมตตาธรรม
4. มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีบุคลิกลักษณะเหมาะสมกับวิชาชีพ
5. มีสุขภาพทางกายและจิตที่สมบูรณ์
6. มีความรู้ด้านวิชาการดี

วันดี วุฒิโกศ (2522) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของครูอนุบาลในทัศนะของครูใหญ่ ครู และผู้ปกครองในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่จำเป็นมากสำหรับครูอนุบาลมีดังต่อไปนี้

1. ต้องรู้จักการจัดห้องเรียนให้มีสภาพสนองต่อความต้องการของนักเรียนทั้งทางกาย อารมณ์ สังคม และภาษา
2. ใช้ภาษาชัดเจน พูดจาสุภาพเรียบร้อย ใช้คำพูดที่เหมาะสมกับนักเรียน
3. ให้ความสนิทสนมแก่นักเรียน รักและเมตตานักเรียน โดยทั่วหน้า

4. มีความรักและศรัทธาในอาชีพครู
5. ให้เกียรติครูด้วยกัน
6. รักษาความลับของศิษย์ ผู้ปกครองและเพื่อนร่วมงาน
7. มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานของตน
8. มีความซื่อสัตย์ สุจริตและขุติธรรม

เสนีย์ มีทรัพย์ (2522) ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณธรรมของครู (Teacher's Qualification) ซึ่งผู้จะเป็นครูควรมีความรู้เพียงพอและถูกต้องในระดับที่สอน รับฟังและเคารพเหตุผลของผู้อื่น พิจารณาคูณค่าของนักเรียนแต่ละคนด้วยเหตุผลตัดสินหรือลงโทษนักเรียนอย่างมีเหตุผล มีความคิดริเริ่ม นำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ปรับปรุงการทำงานของตน มีความขุติธรรม มีอารมณ์มั่นคงและสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ตลอดเวลา ซื่อสัตย์สุจริต รักษาความลับของนักเรียน เอื้อเฟื้อเพื่อนักเรียนตามสมควร เสียสละเพื่อประโยชน์ของสังคม และให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน

จาริก นนทวาสี (2524) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง เกณฑ์การตัดสินครูประณตศึกษาดีเด่น ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ความเห็นของผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด 62 คน และครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดเชียงราย 80 คนที่มีต่อคุณลักษณะของครูดีเด่นสามารถนำไปจัดเป็นเกณฑ์มาตรฐานในการตัดสินครูประณตศึกษาดีเด่นได้รวม 101 ข้อ แยกเป็นหมวดต่าง ๆ เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านการสอน ด้านวิชาการ ด้านกิจการนักเรียน ด้านความสัมพันธ์และการบริหารด้านคุณลักษณะเฉพาะตัวครู ด้านธุรการและการพัฒนา

น้อย อัฐธรรมรัตน์ (2525) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบระหว่างคุณสมบัติของครูที่โรงเรียนประถมศึกษาต้องการ กับคุณสมบัติของครูประจำการวุฒิปริญญาตรี พบว่า คุณสมบัติของครูที่โรงเรียนประถมศึกษาต้องการมีดังต่อไปนี้

1. ด้านการดูแลปกครองช่วยเหลือนักเรียน
2. ด้านวิชาการ การสอน บุคลิกลักษณะและอุปนิสัยการเป็นครูส่วนใหญ่อยู่

ในระดับมากที่สุด

3. ด้านการเป็นพลเมืองดี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นบางเรื่องอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เรื่องการพิจารณาและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและการใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา

จอร์พันธ์ ศิริโชติ (2521) กล่าวถึงวิธีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนที่ครูควรปฏิบัติกันอย่างจริงจัง คือ

1. การประเมินผลก่อนสอบเพื่อพิจารณาว่า ผู้เรียนมีความสามารถขั้นต้น ที่จะนำมาต่อกับสิ่งที่เรารู้หรือไม่ รู้แล้วมากน้อยเท่าใดและเพื่อจะได้กลุ่มทางจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

2. การประเมินผลระหว่างสอน ได้แก่ การตรวจสอบงาน การถามตอบในชั้นเรียน การมอบหมายงานให้ทำ ถ้าครูตรวจสอบงานอย่างมีความหมายก็จะช่วยปรับปรุงผล การเรียนได้เป็นอย่างดี

3. การประเมินผลเมื่อจบบทเรียนหรือหน่วยการเรียนสิ่งที่เราจะต้องทำการวัดและประเมินผลต้องเป็นไปตามจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่วางไว้ก่อนทำการสอนเรื่องนั้น ๆ

ซำรง บัวศรี (2521) กล่าวถึง คุณลักษณะของครูวิทยาศาสตร์ สรุปลำดับนี้คือ มีจิตวิทยาในการเรียนการสอน เปิดโอกาสให้นักเรียน ได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ทราบองค์ประกอบจิตวิทยาทางกาย และทางสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเรียนของนักเรียน

โรเบิร์ต และ เลสลีย์ (Robert and Leslie, 1967) ให้ทรรศนะว่า ครูวิทยาศาสตร์สามารถทำการสอนได้ดีถ้ามีการกำหนดจุดมุ่งหมายไว้ในใจว่า จะพัฒนาการสอนให้นักเรียนมีความสามารถค้นหาความรู้โดยใช้ระเบียบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ สอนให้มีความสามารถแก้ปัญหาได้ นอกจากนี้ครูวิทยาศาสตร์ควรมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีความเข้าใจเนื้อหาวิทยาศาสตร์อย่างแท้จริง
2. มีความมั่นใจ
3. รู้วิธีการสอนที่จะให้ประสบความสำเร็จ
4. มีความกระตือรือร้น มีความชำนาญในสาขาวิชาที่สอนเป็นอย่างดี

5. เป็นผู้รักความก้าวหน้า หากความรู้อยู่เสมอแล้วแต่โอกาสอำนวย

### งานวิจัยในต่างประเทศ

เลห์แมน และมีห์เรนส์ (Lehmann and Mehrens, 1971) ได้สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูในอุดมคติว่ามีเกณฑ์ที่สำคัญที่สุด 4 ประการ คือ

1. มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน ต้องมีความรู้อย่างกว้างขวางทั้งความรู้มูลฐานและสิ่งใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับวิชาที่ตนสอน
2. มีความสนใจวิชาที่ตนสอนอย่างลึกซึ้ง และกระตือรือร้นค้นคว้า
3. เตรียมการสอนอยู่เสมอในวิชาที่ตนสอน กำหนดหัวข้อที่สอนวัตถุประสงค์ตลอดจนรายชื่อหนังสืออ้างอิง
4. ใช้ภาษาได้ถูกต้องเหมาะสม มีความสามารถในการอธิบายอย่างชัดเจนแจ่มแจ้ง สอนโดยคำนึงถึงระดับความสามารถของนักเรียน

เบ็ค (Beck, 1967) ได้ศึกษาถึงลักษณะของครูที่ดี พบว่า ครูที่ดีมีคุณลักษณะดังนี้ คือ

1. รักและเอาใจใส่นักเรียน
2. ช่วยให้นักเรียนเกิดสัมฤทธิ์ผลในการเรียน
3. มีระเบียบวินัย

ราชา (Raza, 1978) ได้ศึกษาถึงเรื่องคุณภาพของการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศปากีสถาน โดยการให้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูและผู้บริหารการศึกษาทั้งชายและหญิงจากเขตเมืองและนอกเมืองของจังหวัดต่าง ๆ 15 จังหวัดจำนวน 500 คน ตอบแบบสอบถามและให้การสัมภาษณ์ จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่แสดงถึงประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การมีความรู้สูง มีวุฒิทางการศึกษาสูง การได้รับการฝึกฝนในเรื่องการสอน และอัตราต่ำสุดของการลาออกกลางคันของนักเรียนชั้นประถมศึกษา

ฮูเซน และโพสตีเวียท (Husen and Postewait, 1985) ทำการศึกษาเรื่องการสอนและบุคลิกภาพของครู กล่าวว่า เป็นที่ยอมรับกันมาเป็นเวลานานแล้วว่าบุคลิกภาพ



เป็นลักษณะที่สำคัญต่อคุณภาพของครู ซึ่งเป็นดัชนีแสดงถึงความสำเร็จในการสอนของครูด้วย

ฮาโรล (Harold, 1973) ได้เสนอบทความเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพไว้เป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. เตรียมการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ประเมินผลการสอนของตนเองอยู่เสมอ
3. พัฒนากิจกรรมในการสอนของตนเองเสมอ
4. มีเทคนิคในการกระตุ้นนักเรียนในสนใจเรียน
5. ประยุกต์ใช้หลักทางจิตวิทยาให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน
6. กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในการเรียนการสอน
7. เข้าใจและนำหลักการเรียนรู้มาใช้ในการเรียนการสอน
8. สร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้เป็นประชาธิปไตย
9. ปรับปรุงกิจกรรมในห้องเรียนให้สอดคล้องกับสภาพของสังคม
10. ปรับปรุงตนเองให้คุ้นเคยกับสภาพกลุ่มนักเรียน
11. ช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหา
12. จัดกิจกรรมและสภาพการเรียนให้ส่งเสริมลักษณะและพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของนักเรียน
13. ช่วยเหลือนักเรียนแต่ละคนให้ได้รับความสำเร็จ

#### ค. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเทศบาล

ได้มีผู้วิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลในหลายพื้นที่ด้วยกัน โดยกล่าวถึงผลการวิจัยด้านงานวิชาการ ไว้ดังนี้

บัญชา นภาชัยเทพ (2520) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "งานบริหารการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในภาคเหนือ" โดยการใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์ผู้บริหารนักวิชาการและประชาชน พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการเป็นลำดับที่ 3 ส่วนนักวิชาการให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 4 และประชาชนให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 2 ของงานทั้ง 5 ประเภท คือ (1) ความสัมพันธ์กับชุมชน (2) งานบริหารวิชาการ

(3) งานบริการบุคคล (4) งานบริหารกิจการนักเรียน และ (5) งานบริหารธุรการ การเงินและการบริการ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัญหาทางด้านวิชาการ คือ ขาดการนิเทศการศึกษา และการกระตุ้นให้บุคคลที่มีส่วนรับผิดชอบในการจัดการศึกษาคำแหน่งต่าง ๆ มาร่วมปรับปรุง งานวิชาการ

รังษี มหาพันธ์ (2517) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "งานบริหารการศึกษาของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในภาคใต้" โดยใช้วิธีการวิจัยแบบการศึกษาภาคสนาม (Field Study) มีการสังเกต สัมภาษณ์ ควบคู่ไปกับการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มนักวิชาการและกลุ่มประชาชน ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานบริหารการศึกษาของเทศบาลในภาค ใต้ พบว่า กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มนักวิชาการและกลุ่มประชาชนให้ความสำคัญกับงานบริหารด้าน วิชาการเป็นลำดับที่ 3 ของงานทั้ง 5 ประเภท คือ (1) ความสัมพันธ์กับชุมชน (2) งาน วิชาการ (3) งานบุคคล (4) งานกิจการนักเรียน และ (5) งานธุรการ การเงิน บริการและอื่น ๆ ในประเภทเดียวกัน

แสงจันทร์ พิทักษ์นคร (2518) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "บทบาทและหน้าที่ของ หัวหน้าแผนกการศึกษาเทศบาล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" โดยการศึกษาความคิดเห็นของ ปลัดเทศบาล หัวหน้าแผนกการศึกษา และครูใหญ่โรงเรียนเทศบาลเกี่ยวกับการบริหารงานของ หัวหน้าแผนกการศึกษาเทศบาลตามลักษณะกระบวนการบริหาร 7 ประการ คือ การวางแผนการ จัดองค์การ การจัดบุคคลเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก การประสานงานการรายงาน และ การจัดทำงบประมาณ ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าแผนกการศึกษาเทศบาลทำงานโดยใช้ประสบการณ์ ที่เคยเป็นครู และครูใหญ่มากกว่าที่จะศึกษาหลักการบริหารงาน และเข้ารับการอบรมการอบรม เกี่ยวกับหน้าที่ผู้บริหารการศึกษาของเทศบาล เนื่องจากมีความเข้าใจในกระบวนการบริหารงาน การศึกษาน้อย และมีลักษณะของผู้ตามแบบประชาธิปไตยไม่ได้พอ

ปรีดา เชื้อตระกูล (2517) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "งานบริหารการศึกษาของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในภาคกลาง" โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มผู้บริหารกลุ่มนัก วิชาการและกลุ่มประชาชน ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนปฏิบัติงานด้านธุรการและการเงินมาก

และเหมาะสมเป็นอันดับหนึ่ง ปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนน้อยที่สุดส่วนด้านงานวิชาการ ผู้บริหารมีความเข้าใจเรื่องเกี่ยวกับการนิเทศการสอนของครูใหญ่ ผู้บริหารเห็นว่า โรงเรียนทำได้ปานกลางแต่นักวิชาการเห็นว่าทำได้น้อย หัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนช่วยครูและครูใหญ่ได้น้อยตามความเห็นของผู้บริหาร ส่วนศึกษานิเทศก์ให้ความช่วยเหลือโรงเรียนได้ปานกลางในความเห็นของผู้บริหาร แต่นักวิชาการเห็นว่าช่วยเหลือได้น้อย ตลอดจนศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษานิเทศก์อำเภอ และหัวหน้าหมวดการศึกษาเทศบาลช่วยเหลือโรงเรียนด้านวิชาการน้อยตามความเห็นของผู้บริหารและนักวิชาการ

ทวิสิทธิ์ จิ่งแก้ว (2530) ศึกษาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของกลุ่มวิชาการ เทศบาลและเมืองพัทยา ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มวิชาการเทศบาลและเมืองพัทยาในแต่ละโครงสร้างมีงานและวิธีปฏิบัติงานดังนี้

กลุ่มวิชาการในโครงสร้างที่ 1 กลุ่มวิชาการส่วนใหญ่ปฏิบัติเกือบครบทุกงาน ยกเว้นด้านการพัฒนาคู่มือครู งานที่กลุ่มวิชาการจำนวนมากที่สุดปฏิบัติคือ งานวางแผนนโยบาย และกำหนดเป้าหมาย โดยใช้วิธีประชุมปฏิบัติการแล้วสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องทราบถึงนโยบาย และเป้าหมายที่วางไว้ตามคำขวัญที่ว่า "วินัยดี มีวิชา กีฬาเด่น เป็นโรงเรียนของชุมชน" โดยวิธีประชุมชี้แจง

กลุ่มวิชาการในโครงสร้างที่ 2 กลุ่มวิชาการส่วนใหญ่ปฏิบัติครบทุกงานงานที่กลุ่มวิชาการจำนวนมากที่สุด และเท่ากันปฏิบัติมี 3 งาน ได้แก่ งานวางแผนนโยบายและกำหนดเป้าหมาย ปฏิบัติโดยใช้วิธีประชุมอภิปราย แล้วสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องทราบถึงนโยบาย และเป้าหมายที่วางไว้ตามคำขวัญที่ว่า "วินัยดี มีวิชา กีฬาเด่น เป็นโรงเรียนของชุมชน" โดยวิธีประชุมชี้แจง งานนิเทศให้คำปรึกษาหรือแนะนำทางวิชาการในเรื่องตารางสอนและวิธีสอนปฏิบัติ โดยวิธีสนทนา ตรวจสอบและประชุมแล้วสื่อสารให้ผู้รับการนิเทศได้เข้าใจจุดมุ่งหมายของการนิเทศโดยวิธีประชุมชี้แจง และงานประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือโรงเรียนในลักษณะของการให้ความร่วมมือในการจัดประชุม อบรมบุคลากรทางการศึกษา

กลุ่มนักวิชาการในโครงสร้างอื่น ๆ กลุ่มวิชาการส่วนใหญ่ปฏิบัติเกือบครบทุกงาน ยกเว้นด้านการพัฒนาคู่มือครู งานที่กลุ่มวิชาการจำนวนมากที่สุดและเท่ากันปฏิบัติมี 2 งาน คือ งานนิเทศให้คำปรึกษาหรือแนะนำทางวิชาการในเรื่องตารางสอนและวิธีสอน เรื่องวัสดุอุปกรณ์การ

เรียนการสอนและการใช้แหล่งทรัพยากรในห้องเรียน โดยวิธีประชุม แล้วสื่อสารให้ผู้รับการนิเทศได้เข้าใจจุดมุ่งหมายของการนิเทศ โดยวิธีประชุมชี้แจงและสนทนา เป็นการส่วนตัวตามความเหมาะสม งานวัดผลประเมินผลและติดตามผลในเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแต่ละกลุ่มประสบการณ์ ดำเนินการวัดผลประเมินผลโดยวิธีส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้ศึกษาคู่มือการวัดผลประเมินผล ตามหลักสูตรประถมศึกษาพุทธศักราช 2521 ติดตามผลโดยวิธีสนทนาและตรวจสอบ

พรพรรณ คำเพ็ง (2533) ศึกษาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเทศบาล ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผน มีการจัดประชุมอบรม สัมมนา วางแผนกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษาช่วยเหลือแนะนำ สำรวจความต้องการและปัญหา และประเมินผลงาน เกี่ยวกับการเรียนการสอน ด้านการสนับสนุน มีการจัดหาวัสดุหลักสูตรและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้กับครูจัดสร้างงบประมาณด้านการผลิตสื่อไว้ให้โรงเรียน โดยเฉพาะและจัดหาหนังสือ จัดประกวดนักเรียนที่มีความประพฤติดี จึงให้มีการตรวจสอบภาพของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ร่วมมือกับประชาชนในการจัดงานประเพณีต่าง ๆ ของท้องถิ่น และจัดบริการแนะแนวอาชีพแก่นักเรียนและเยาวชนทั่วไป

ด้านการเตรียมการสอน มีการจัดหาเอกสารประกอบการสอนให้โดยครูศึกษา เนื้อหาเพิ่มเติมจากคู่มือครู จัดให้มีการประชุมชี้แจงนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ก่อนเปิดภาคเรียน และปัญหาที่พบคือครุขาดหนังสืออ่านประกอบการค้นคว้า เพิ่มเติมก่อนสอนด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และวิธีสอนมีการจัดกิจกรรมโดยผสมผสานระหว่างกิจกรรมที่ครูคิดขึ้นเองและตามคู่มือครู วิธีสอนที่ครูใช้คือ การบรรยายและสาธิต ด้านการจัดบรรยากาศในห้องเรียนมีการจัดป้ายนิเทศเกี่ยวกับวันสำคัญต่าง ๆ ในห้องเรียนและจัดเปลี่ยนป้ายนิเทศไปตามเนื้อเรื่องในกลุ่มประสบการณ์ ด้านการผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอนและจัดหาสื่อการเรียนการสอนให้ตามความจำเป็น และจัดให้มีห้องสื่อ/ศูนย์สื่อประจำโรงเรียน ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน มีการวัดจุดประสงค์การเรียนรู้โดยใช้ข้อสอบจากหนังสือแบบฝึกหัดของสำนักพิมพ์เอกชน จัดให้มีการสอนซ่อมเสริมโดยการสอนนักเรียนเป็นรายบุคคลและใช้เวลาหลังเลิกเรียน ปัญหาที่พบคือ โรงเรียนไม่มีการวิเคราะห์ข้อสอบเพื่อปรับปรุงให้เป็นข้อสอบที่ดี ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรนอกเวลาเรียน และปัญหา

ที่พบคือ ครูผู้สอนขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

นอกจากนี้ ประเด็นที่จะต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ได้แก่ การประสานงานกัน ระหว่างเทศบาลแต่ละแห่งและการประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องการฝึกอบรม ให้มีความรู้เรื่อง เทคนิควิธีสอน และการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้แก่ครูการจัดหาวัสดุหลักสูตรและหนังสือการค้นคว้าเพิ่มเติมให้ครู และการปรับปรุงการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนของโรงเรียน โดยเฉพาะให้ยกเลิกการใช้แบบวัดจุดประสงค์ของสำนักพิมพ์เอกชน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นว่า ในด้านการจัดอบรมสัมมนาครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นมักจะพบปัญหาทั้งในด้านตัวผู้เข้ารับการอบรมและสภาพปัญหาสถานที่ที่จัดการอบรม และผู้จัดการฝึกอบรม กล่าวคือ ผู้เข้ารับการอบรมบ้านอยู่ห่างไกล สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการรับรู้ ตลอดจนขาดการศึกษาปัญหาและความจำเป็นของผู้เข้ารับการอบรมในด้านความมุ่งหวังนั้น เป็นการจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บุคลากร เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หลังการอบรมอย่างถาวร ส่วนงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูนั้นจะเห็นว่าทุกหน่วยงาน ทุกกลุ่มบุคคลมีความประสงค์ที่จะให้ครูมีคุณลักษณะดีพร้อมทั้งความรู้ ความประพฤติ ทัศนคติการทำงาน ตลอดจนคุณธรรม-จริยธรรม ทั้งครูในสังกัดหน่วยงานอื่น และครูในสังกัดเทศบาล