

การประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7

ปริญญานิพนธ์
ของ
นายธีรศักดิ์ คงเจริญ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฐ์บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2545
ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

373. 112

ร.๕4ก

ร.3

การประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7

บทคัดย่อ
ของ
ธีรศักดิ์ คงเจริญ

25 ส.ย. 2545

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฐ์บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2545

๒ 148060

ธีรศักดิ์ คงเจริญ. (2545). การประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7.

ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรพรรณ ตันต์เจริญรัตน์,

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุดา ทัพสุวรรณ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ.

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายที่จะประเมินกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีความเชื่อว่า คุณลักษณะครูอาชีพเกิดจากคุณสมบัติเบื้องต้นของตัวครู และกระบวนการต่างๆในโรงเรียนสามารถช่วยสร้างเสริมให้ครูมีคุณลักษณะครูอาชีพที่ดียิ่งขึ้น ในงานวิจัยนี้คุณสมบัติเบื้องต้นที่ทำการศึกษาได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์และบุคลิกภาพของครู กระบวนการต่างๆในโรงเรียนที่ศึกษาได้แก่ การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียน การมีส่วนร่วมับชุมชน การเพิ่มอำนาจให้กับครู การประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาครู การสนับสนุนการทำงานของครู และการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียน คุณลักษณะครูอาชีพที่ประเมินจากตัวครูได้แก่ ศักยภาพของครู ความสามารถในการทำงาน และความสามารถในด้านวิชาชีพ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้สำรวจความคิดเห็นจากครู 2,267 คน และผู้บริหารโรงเรียน 166 คน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 และได้ทำการวิเคราะห์เพื่อประเมินขนาดของตัวแปรทั้งหมด พร้อมทั้งวิเคราะห์ว่าคุณสมบัติเบื้องต้นของครูสามารถอธิบายความแตกต่างในคุณลักษณะครูอาชีพได้มากน้อยเท่าไร กระบวนการต่างๆในโรงเรียนสามารถช่วยสร้างคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มเติมจากส่วนที่เกิดจากคุณสมบัติเบื้องต้นของครูได้มากน้อยเพียงใด

ในการทำการวิเคราะห์ผล เมื่อแบ่งกลุ่มโรงเรียนตามขนาดโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และเมื่อแบ่งตามที่ตั้งโรงเรียน เป็นกลุ่มโรงเรียนในเมืองและนอกเมือง พบว่า ครูในทุกกลุ่มโรงเรียนเห็นว่าตนเองมีคุณสมบัติเบื้องต้นทั้งความฉลาดทางอารมณ์และบุคลิกภาพอยู่ในเกณฑ์ดี ครูและผู้บริหารเห็นเกือบตรงกันว่ากระบวนการต่างๆในโรงเรียนอยู่ในระดับดี ยกเว้นกระบวนการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนและกระบวนการมีส่วนร่วมกับชุมชนซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านคุณลักษณะครูอาชีพ ครูและผู้บริหารเห็นพ้องกันว่าครูในทุกกลุ่มโรงเรียนมีคุณลักษณะครูอาชีพอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า คุณสมบัติเบื้องต้นของครูไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพเลย ไม่ว่าจะเป็นทั้งด้านความฉลาดทางอารมณ์ และด้านบุคลิกภาพ และส่วนใหญ่แล้วตัวแปรทั้งสองตัวนี้ไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพในด้านต่างๆได้

ในด้านกระบวนการในโรงเรียน พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครูและกลุ่มผู้บริหารแตกต่างกันค่อนข้างมาก กล่าวคือ ในกลุ่มครูพบว่ากระบวนการในโรงเรียนเกือบทุกกระบวนการไม่สามารถอธิบายเพิ่มเติมในความแตกต่างของคุณลักษณะครูอาชีพ ในขณะที่ผู้บริหารเห็นตรงกันข้ามว่ากระบวนการในโรงเรียนส่วนใหญ่สามารถสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพของครูเพิ่มเติมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามทั้งครู และผู้บริหารเห็นตรงกันว่าครูในโรงเรียนมัศึกษามีคุณลักษณะครูอาชีพอยู่ในระดับสูงในทุกๆ ด้านและในทุกกลุ่มโรงเรียนที่ศึกษา

THE EVALUATION OF PROFESSIONAL CHARACTERISTICS OF TEACHERS
IN SECONDARY SCHOOLS OF THE SEVENTH EDUCATIONAL REGION

AN ABSTRACT
BY
TEARASAK KONGCHAROEN

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Doctor of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
May 2002

Tearasak Kongcharoen. (2002). *The Evaluation of Professional Characteristics of Teachers in Secondary Schools of the Seventh Educational Region*. Dissertation, Ed.D. (Educational Administration). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Asst. Prof. Dr. Orawan Tanchaoenrat, Asst. Prof. Dr. Suda Tapsuwan, Asst. Prof. Dr. Veera Supagij.

The study was aimed to evaluate the result of managerial processes toward the professional achievement of teachers in the seventh educational region secondary schools. Teacher characteristics, Emotional Quotient-EQ and personality, were investigated. The professional achievement comprised of teaching potential, teaching ability and career development, while managerial processes in school were teacher participation, community participation, teacher empowerment, educational quality assurance, working support and powering of administration.

Questionnaires were responded by 2,267 teachers and 149 administrators from the region. All variables were quantified, magnitudes and directions of their internal relationships were examined. The explanation variance of teaching professional achievement by both teacher characteristics and managerial processes was explored.

Data were analyzed by dividing schools into groups : Small size, medium size, large size, in town and out of town. The results showed that the teaching professional achievement has no relationship and also cannot be explained by the teacher characteristics.

The data from teachers and administrators resulted differently in explaining the teaching professional achievement variance in every school groups. Beyond explaining by teacher characteristics, the administrators data showed that managerial processes improved the explanation variance in professional achievement while the teachers data did not. However, both teachers and administrators were agreed that magnitudes of all variables in the study were significantly higher than the everage.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7

ของ

นายธีรศักดิ์ คงเจริญ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาดุริยบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

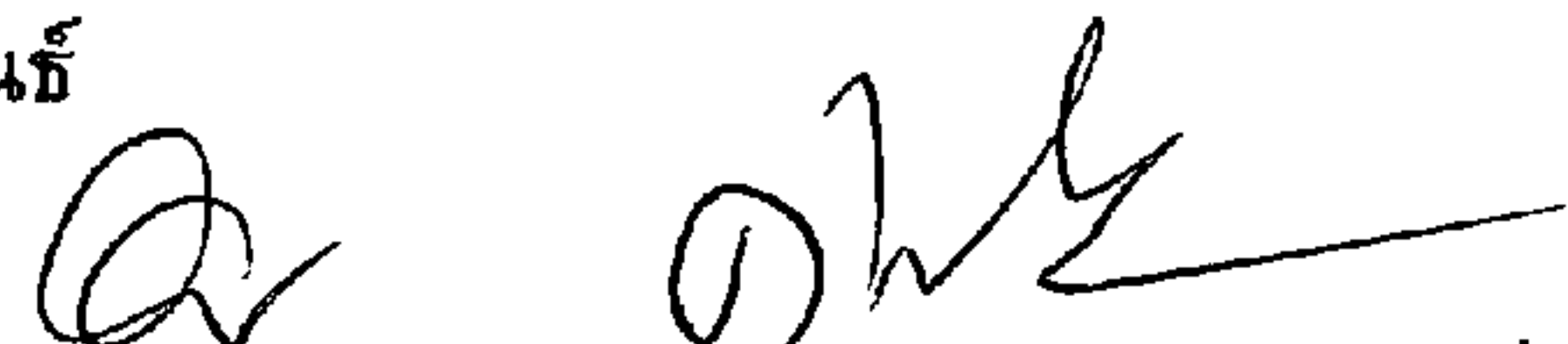
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร หะวานนท์)

วันที่ 8 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2545

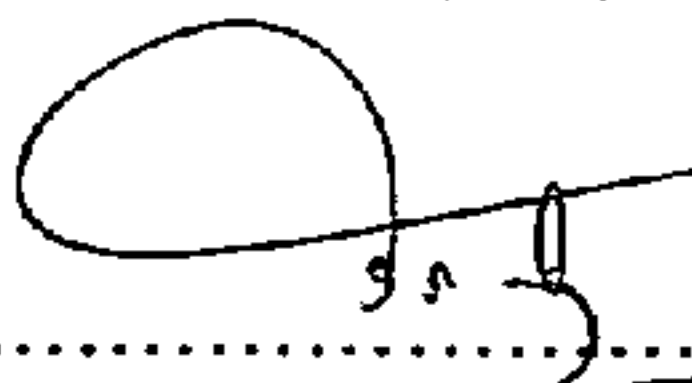
คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

.....ประธาน

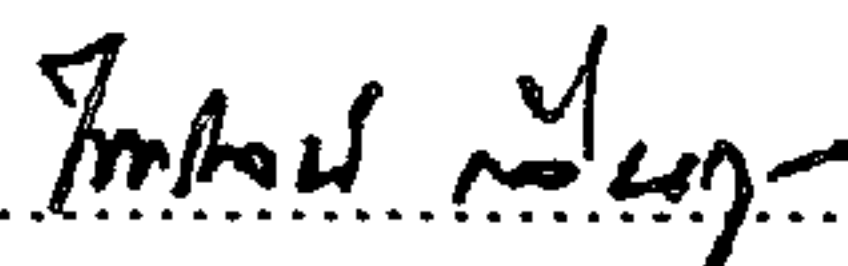
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ตันท์เจริญรัตน์)

.....กรรมการ

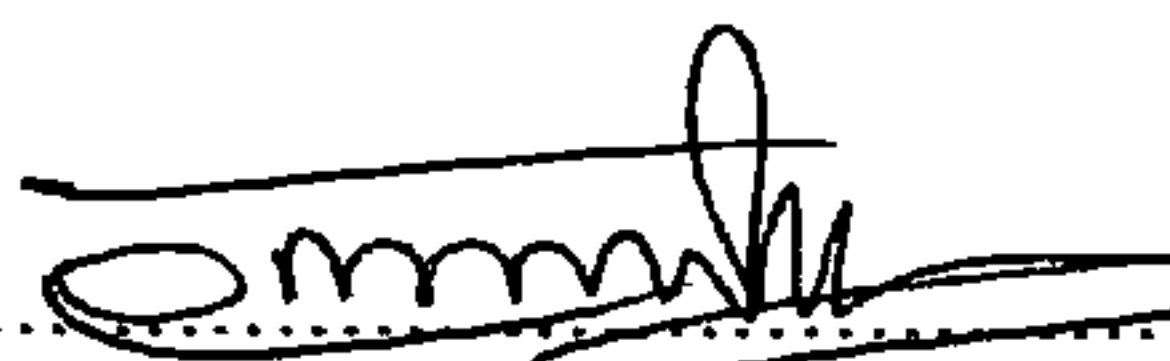
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุธา ทิพย์สุวรรณ)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร. จักรพรรดิ วัฒนา)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตาจากอาจารย์หลายท่าน ท่านแรกผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณณ ดันท์เจริญรัตน์ ที่ได้กรุณาอบรมสั่งสอน แนะนำ ให้มากกว่าคำว่า “ครู” และยังเป็นต้นแบบของผู้วิจัยในการดำเนินงาน และการวิจัย ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ ที่นอกจากจะแนะนำในด้านรูปแบบการวิจัย การจัดการรอบความคิดในการวิจัย และแนวทางในการเขียนงานวิจัยแล้วท่านยังได้ให้กำลังใจผู้วิจัยตลอดมา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระสุภาภิกข ที่ได้ให้ความเมตตา เอาใจใส่ดูแล แนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ทั้งในด้านกรอบความคิด การลำดับความ ความละเอียดรอบคอบในการทำวิจัย การอ้างอิง การวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลการวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ที่กรุณาสละเวลามาเป็นกรรมการสอบปากเปล่าและตรวจสอบความถูกต้องของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ และ ท่านรองเลขาธิการคณบดี ดร.จักรพรรดิ วัฒนา ที่นอกจากจะกรุณาเป็นกรรมการปากเปล่าแล้วท่านยังเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยนี้ และยังให้คำแนะนำอีกหลายประการอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ทำให้ปริญญานิพนธ์นี้มีความถูกต้องสมบูรณ์มากขึ้น

ขอขอบพระคุณท่านประธานกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการบริหารหลักสูตรดุขฎิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา รวมทั้งคณาจารย์ที่สั่งสอนอบรมทุกท่าน ที่ได้สั่งสอนให้ข้อแนะนำหลายประการ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำปริญญานิพนธ์นี้

ขอขอบคุณคณะอาจารย์ โรงเรียนนารีนวิทยาคม และโรงเรียนคิริมาศพิทยาคมที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการจัดการเอกสารในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล และผู้ที่อยู่เบื้องหลังที่ได้เอาใจใส่สนับสนุนให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอคือ คุณภิกษาณี คงเจริญ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ ที่เกิดจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่บิดามารดา ผู้ซึ่งเป็นครูคนแรกของผู้วิจัย และคณะครูอาจารย์ทุกท่านที่อบรมสั่งสอนผู้วิจัยมาตั้งแต่เล็กจนถึงปัจจุบัน

ธีรศักดิ์ คงเจริญ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ปัญหาในการวิจัย.....	5
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	5
ความสำคัญและประโยชน์ในการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
สมมุติฐานในการวิจัย.....	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
การประเมิน.....	17
ความหมายและความสำคัญของการประเมิน.....	18
หลักการและรูปแบบการประเมิน.....	20
ระบบและการประเมินเชิงระบบ.....	27
ครูอาชีพ.....	29
ความหมายของครูอาชีพ.....	30
ลักษณะของมืออาชีพ.....	31
คุณลักษณะของครูอาชีพ.....	34
คุณลักษณะโดยทั่วไปของครูอาชีพ.....	34
คุณลักษณะด้านความรู้.....	41
คุณลักษณะด้านการคิด.....	43
คุณลักษณะด้านค่านิยม.....	45
คุณลักษณะด้านความสามารถ.....	48
คุณลักษณะด้านวิชาชีพ.....	52
สรุปคุณลักษณะครูอาชีพและพฤติกรรมบ่งชี้	
คุณลักษณะครูอาชีพ.....	55 ✓
กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ.....	60 ✓
การมีส่วนร่วม.....	61 ✓
ความหมายและคำจำกัดความของการมีส่วนร่วม.....	62 ✓

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2(ต่อ)	
รูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา.....	63
การเพิ่มอำนาจครู.....	70
ความหมายของการเพิ่มอำนาจ.....	71
รูปแบบวิธีการเพิ่มอำนาจ.....	72
การประกันคุณภาพการศึกษา.....	76
ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา.....	77
รูปแบบและวิธีการควบคุมคุณภาพและมาตรฐาน.....	78
การประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา.....	82
การพัฒนาครู.....	87
การสนับสนุนการทำงานของครู.....	91
การใช้อำนาจของผู้บริหาร.....	94
ความหมายของอำนาจ.....	94
ความสำคัญของอำนาจ.....	96
ชนิดของอำนาจ.....	97
ทฤษฎีฐานอำนาจของเฟรนด์และราเวน.....	99
วิธีการใช้อำนาจของผู้บริหาร.....	103
สรุปกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ.....	105
คุณสมบัติเบื้องต้นของครู.....	107
ความฉลาดทางอารมณ์.....	107
บุคลิกภาพ.....	111
ความหมายและขอบข่ายของบุคลิกภาพ.....	112
ทฤษฎีบุคลิกภาพ.....	114
ทฤษฎีประสิทธิภาพในตน.....	115
ประสิทธิภาพในตนของครู.....	116
สรุปคุณสมบัติเบื้องต้นของครู.....	119
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	120
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน.....	120
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านคุณลักษณะครูอาชีพ.....	122
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านกระบวนการสร้างเสริม	
คุณลักษณะครูอาชีพ	124

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2(ต่อ)	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านคุณสมบัติเบื้องต้นของครู.....	127
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	128
	ประชากร.....	130
	กลุ่มตัวอย่าง.....	131
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	133
	การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	136
	ขั้นตอนในการวิจัย.....	137
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	138
	การจัดกระทำข้อมูล.....	139
	การวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูล.....	140
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	141
	แหล่งข้อมูลและจำนวนข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาวิจัย.....	142
	ผลการวิเคราะห์ ค่าสถิติพื้นฐานของทุกตัวแปรใน	
	คุณสมบัติเบื้องต้นของครู กระบวนการสร้างเสริม	
	คุณลักษณะครูอาชีพและคุณลักษณะครูอาชีพ และ	
	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ปานกลาง.....	144
	ผลการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของทุก	
	ตัวแปรในโรงเรียนทุกขนาดและทุกแหล่งที่ตั้ง.....	150
	ผลการวิเคราะห์ ค่าร้อยละของคุณสมบัติเบื้องต้นของครู	
	สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนที่มี	
	ขนาดต่างกันและแหล่งที่ตั้งต่างกัน.....	166
	ผลการวิเคราะห์ ค่าร้อยละที่กระบวนการสร้างเสริม	
	คุณลักษณะครูอาชีพ สามารถอธิบายคุณลักษณะ	
	ครูอาชีพเมื่อไม่คำนึงถึงความแตกต่างของคุณสมบัติ	
	เบื้องต้นของครู.....	168

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	175
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	175
วิธีดำเนินการวิจัย.....	176
สรุปผลการวิจัย.....	177
สรุปผลตามสมมุติฐานของการวิจัย.....	184
อภิปรายผลการวิจัย.....	187
ข้อเสนอแนะ.....	194
บรรณานุกรม.....	196
ภาคผนวก.....	222
ภาคผนวก ก.....	223
ภาคผนวก ข.....	238
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	252

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 รูปแบบการประเมินชนิดต่าง ๆ.....	26
2 คุณลักษณะครูอาชีพ พฤติกรรมหลัก และพฤติกรรมบ่งชี้ของ คุณลักษณะครูอาชีพ.....	57
3 เปรียบเทียบแหล่งอำนาจและอำนาจหน้าที่.....	99
4 การตอบสนองต่อการใช้อำนาจต่าง ๆ.....	103
5 ประชากรครูในโรงเรียนขนาดต่าง ๆ ในเขตการศึกษา 7.....	130
6 ประชากรผู้บริหารในโรงเรียนขนาดต่าง ๆ ในเขตการศึกษา 7.....	130
7 แสดงจำนวนครูและผู้บริหารในกลุ่มตัวอย่างตามขนาดและแหล่งที่ตั้ง ของโรงเรียน.....	132
8 สรุปจำนวนฉบับ ชนิดและลักษณะของเครื่องมือ ในการวิจัย.....	133
9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	136
10 แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ได้แจกและรับคืนจากกลุ่มตัวอย่างครู และผู้บริหาร.....	142
11 แสดงค่าสถิติพื้นฐานและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ปานกลาง ($\mu = 3$) ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน (ความคิดเห็นของครู).....	144
12 แสดงค่าสถิติพื้นฐานและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ปานกลาง ($\mu = 3$) ในโรงเรียนที่มีแหล่งที่ตั้งต่างกัน (ความคิดเห็น ของครู).....	145
13 แสดงค่าสถิติพื้นฐานและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ปานกลาง ($\mu = 3$) ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน (ความคิดเห็นของ ผู้บริหาร).....	147
14 แสดงค่าสถิติพื้นฐานและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ปานกลาง ($\mu = 3$) ในโรงเรียนที่มีแหล่งที่ตั้งต่างกัน (ความคิดเห็น ของผู้บริหาร).....	148
15 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ใน คุณสมบัติเบื้องต้นของครู กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ และคุณลักษณะ ครูอาชีพ (ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก).....	151

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ใน กระบวนการ สร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพและคุณลักษณะครูอาชีพ (ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก).....	152
17 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ในคุณสมบัติเบื้องต้น ของครู กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพและ คุณลักษณะครูอาชีพ (ความคิดเห็นของครูในโรงเรียน ขนาดกลาง).....	154
18 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ใน กระบวนการสร้างเสริม คุณลักษณะครูอาชีพและคุณลักษณะครูอาชีพ (ความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง).....	155
19 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ในคุณสมบัติเบื้องต้นของ ครู กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพและคุณลักษณะ ครูอาชีพ (ความคิดเห็นของครูโรงเรียนขนาดใหญ่).....	157
20 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ใน กระบวนการสร้างเสริม คุณลักษณะครูอาชีพและคุณลักษณะครูอาชีพ (ความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่).....	158
21 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ใน คุณสมบัติเบื้องต้นของ ครู กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพและคุณลักษณะ ครูอาชีพ (ความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเมือง).....	160
22 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ใน กระบวนการสร้างเสริม คุณลักษณะครูอาชีพและคุณลักษณะครูอาชีพ (ความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนในเมือง).....	161
23 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ใน คุณสมบัติเบื้องต้น ของครู กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพและ คุณลักษณะครูอาชีพ (ความคิดเห็นของครูโรงเรียน นอกเมือง).....	163
24 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ใน กระบวนการ สร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพและคุณลักษณะครูอาชีพ (ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนนอกเมือง).....	164

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
25	คำร้อยละที่ตัวแปรในคุณสมบัติเบื้องต้นของครูสามารถอธิบาย ตัวแปรในคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน และแหล่งที่ตั้งต่างกัน (ความคิดเห็นของครู).....	166
26	คำร้อยละที่ตัวแปรต่าง ๆ ในกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะ ครูอาชีพสามารถอธิบายตัวแปรต่าง ๆ ในคุณลักษณะครูอาชีพ เพิ่มขึ้น (ความคิดเห็นของครูทั้งหมด)	168
27	คำร้อยละที่ตัวแปรต่าง ๆ ในกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะ ครูอาชีพสามารถอธิบายตัวแปรต่าง ๆ ในคุณลักษณะครูอาชีพ เพิ่มขึ้น (ความคิดเห็นของผู้บริหารทั้งหมด).....	169
28	คำร้อยละที่ตัวแปรต่าง ๆ ในกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะ ครูอาชีพสามารถอธิบายตัวแปรต่าง ๆ ในคุณลักษณะครูอาชีพ เพิ่มขึ้นในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน (ความคิดเห็นของครู).....	170
29	คำร้อยละที่ตัวแปรต่าง ๆ ในกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะ ครูอาชีพสามารถอธิบายตัวแปรต่าง ๆ ในคุณลักษณะครูอาชีพ เพิ่มขึ้นในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน (ความคิดเห็นของผู้บริหาร).....	171
30	คำร้อยละที่ตัวแปรต่าง ๆ ในกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะ ครูอาชีพสามารถอธิบายตัวแปรต่าง ๆ ในคุณลักษณะครูอาชีพ เพิ่มขึ้นในโรงเรียนที่มีแหล่งที่ตั้งต่างกัน (ความคิดเห็นของครู).....	173
31	คำร้อยละที่ตัวแปรต่าง ๆ ในกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะ ครูอาชีพสามารถอธิบายตัวแปรต่าง ๆ ในคุณลักษณะครูอาชีพ เพิ่มขึ้นในโรงเรียนที่มีแหล่งที่ตั้งต่างกัน (ความคิดเห็นของผู้บริหาร)	173
32	ผลสรุปความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากเกณฑ์ปานกลางของทุก ตัวแปรโดยจำแนกตามขนาดและที่ตั้งของโรงเรียน.....	177

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
33 ความสัมพันธ์ของคุณสมบัติเบื้องต้น กระบวนการสร้างเสริม คุณลักษณะครูอาชีพกับคุณลักษณะครูอาชีพตามความ คิดเห็นของครูและผู้บริหารในโรงเรียนที่มีขนาดและแหล่ง ที่ตั้งต่างกัน.....	179
34 สรุปคำร้อยละที่คุณสมบัติเบื้องต้นของครู สามารถอธิบาย คุณลักษณะครูอาชีพ.....	181
35 สรุปกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพที่สามารถ อธิบายความแปรปรวนของคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียน ที่มีขนาดและแหล่งที่ตั้งต่างกัน.....	183

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 การประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7.....	14
2 รูปแบบการประเมินของไทเลอร์.....	21
3 รูปแบบการสนับสนุนของสเดค.....	22
4 รูปแบบพื้นฐานของสตัฟเฟิลบีม.....	23
5 ความคิดรวบยอดของระบบ.....	27
6 ความรู้และทักษะจำเป็นของครูอาชีพ	42
7 สิ่งที่ทำให้เกิดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	44
8 ขั้นตอนการเกิดค่านิยมตามแนวคิดของ ศาสตราจารย์ ดร. สาโรช บัวศรี.....	47
9 วงจรคุณภาพของเดิมมิง.....	79
10 การพัฒนาคุณภาพและการรับรู้คุณภาพ.....	80
11 การบริหารจัดการที่เน้นการสนับสนุนการทำงานของผู้ร่วมงาน.....	92
12 รูปแบบการเกิดประสิทธิภาพในตนของครู.....	117
13 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยโดยสรุป.....	129

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานพระบรมราโชวาทเกี่ยวกับการศึกษาไว้ว่า “การศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทัศนคติ ค่านิยม และคุณธรรมของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพ การพัฒนาประเทศก็ย่อมทำได้สะดวกราบรื่นได้ผลที่แน่นอนและรวดเร็ว” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 1) การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ชีวิตและการกลมเกลียวของคน โดยคนและเพื่อคน คนจึงเป็นส่วนสำคัญที่สุดเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้ (ชัยอนันต์ สมุทวณิช. 2543 : 1) การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม (กองแผนงาน. 2541 : 2)

การศึกษาของไทยได้มีการปฏิรูปอย่างจริงจังตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 โดยใช้วัดเป็นที่เรียนและให้พระเป็นครูสอน หลังจากนั้นได้มีการก่อตั้งโรงเรียนมากขึ้น (วุฒิชัย มูลศิลป์. 2541 : 71-181) เกิดโรงเรียนฝึกหัดครูเพื่อพัฒนาครูให้มีคุณภาพมากขึ้น เกิดสมาคมวิชาชีพครูที่เรียกว่า สามัคยาจารย์สมาคมเมื่อปี พ.ศ. 2447 และมีพระราชบัญญัติครู เมื่อปี 2488 ที่กำหนดให้มีสภาครูที่เรียกว่า ครูสภา เพื่อให้ความเห็นแก่กระทรวงศึกษาธิการในเรื่องการจัดการศึกษาทั่วไป ควบคุมสอดส่องจรรยาบรรณและวินัยครู พิทักษ์สิทธิครู ส่งเสริมสวัสดิการครู และพัฒนาความรู้ความสามารถครู (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2542 : 1-2) จากนั้นได้มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการข้าราชการครูเพื่อทำหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูทั่วประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2534 : 3-6) วิชาชีพครูได้มีการพัฒนาขึ้นโดยลำดับ แต่มักพัฒนาจากรูปแบบที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Specialization) ควบคู่ไปกับการพัฒนาการของระบบราชการอย่างเคร่งครัด ทำให้โครงสร้างการบริหาร กระบวนการบริหาร กฎ ระเบียบ คำสั่ง รวมทั้ง ความรู้ ความคิด เจตคติของครู เกิดการขัดแย้งในกระบวนการปฏิบัติงาน (พราย, เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และ สมคิด เลิศไพฑูรย์. 2542 : 3)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าและมีคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมต่อสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2540 : 1-6) กรมสามัญศึกษา (2540 : 20) จึงได้มียุทธศาสตร์ที่สำคัญคือ พัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม ทุกระดับ ทั้งในด้านวิสัยทัศน์ เทคนิค ทักษะ เจตคติ และการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ส่งเสริมให้ทำวิจัย หรือทำผลงานทางวิชาการควบคู่กับการปฏิบัติงาน

ปัจจุบัน ครูได้รับการยอมรับจากสังคมลดน้อยลง เนื่องจากสังคมเห็นว่าการประกอบอาชีพครูเป็นอาชีพที่หารายได้เพื่อเลี้ยงชีพเท่านั้น (จรรยา มิสินทร์. 2537 : 60) นอกจากนี้ยังมีครูจำนวนมากที่ประพฤติตนในสังคมไม่เหมาะสม เช่น ดื่มสุรา เล่นการพนัน เป็นนายหน้าหาประกัน ขายเครื่องสำอางหรือประกอบอาชีพอื่นๆ ทำให้อาชีพครูกลายเป็นอาชีพเสริม และครูอีกจำนวนไม่น้อยที่มีหนี้สินจำนวนมาก ทำให้ฐานะทางสังคมลดต่ำลงจนกระทั่งกระทรวงศึกษาธิการต้องหาทางแก้ไขให้ครู (บุญช่วย ทองศรี. 2537 : 73 ; อมรวิชัย นาครทรรพ. 2540 : 130-131)

เนื่องจากบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ในมาตรา 81 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในหมวด 7 ได้มีสาระบัญญัติสำคัญที่เกี่ยวกับครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะ โดยมีเจตนารมณ์ที่จะให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบวิชาชีพนี้จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ เป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของเด็ก เยาวชน และประชาชนโดยรวมในอนาคต

ความสามารถของครูเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายหรือคาดหมายคุณภาพของนักเรียนโดยตรง ครูที่มีความสามารถสูงย่อมชำนาญในการจัดกิจกรรมให้นักเรียนลงมือปฏิบัติ อันนำไปสู่ผลการเรียนอย่างแท้จริง แต่ถ้าครูมีความสามารถต่ำก็เป็นเพียงผู้บอกความรู้ นักเรียน ไม่สามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เป็นไปตามที่ต้องการได้ (โกวิท ประวาลพุกษ์. 2541 : 58) ดังคำกล่าวของอดีตนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ชวน หลีกภัย บุนยเกตุ ความว่า “การศึกษาของชาติหาได้อยู่ที่มีโครงการดีเท่านั้นไม่แต่เราต้องมีครูดีด้วย คือต้องได้ครูที่มีความสามารถในอันที่จะสอนเด็กทั้งในด้านวิชาการและในทางอบรมจิตใจ ซึ่งประการหลังถือว่าสำคัญที่สุด นอกจากนั้นครูยังต้องรักอาชีพและฝึกฝนในวิชาชีพของตนไม่ใช่ว่าสอนเพื่อให้แล้วไปวันหนึ่งๆ ครูที่จะให้คุณสมบัติดังกล่าวนี้หาได้ไม่ถนัดนัก” (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2542 : หลังปกหน้า)

ฯพณฯ พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ได้กล่าวถึงครูอาชีพว่า “ครูอาชีพ คือ ครูที่มีความพร้อมในทุกๆ ด้านที่จะเป็นครูคือ มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการให้การศึกษาอบรมศิษย์ในทุกๆ ด้าน มีความประพฤติดี วางตัวดี เอาใจใส่ดูแลศิษย์ดี มีวิญญูณของความเป็นครู และปฏิบัติหน้าที่ครูด้วยจิตวิญญูณของความเป็นครู ส่วนอาชีพครู คือ คนที่มายึดอาชีพเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนมาดำรงชีพ ขาดจิตวิญญูณของความเป็นครู จึงปฏิบัติหน้าที่ครูเพราะมีหน้าที่ที่จะต้องทำ ไม่ใช่เพราะมีใจรักที่จะทำ ประเทศไทยต้องการครูอาชีพ ไม่ใช่อาชีพครู ขณะนี้เรามีคนที่มีอาชีพครูมาก แต่มีครูอาชีพน้อย เราจะแก้ปัญหานี้ได้อย่างไร” (กรมวิชาการ. 2544 : 7)

ดังนั้นครูจึงต้องปรับตัวเองและเป็นนักจัดการเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามกระแสเรียกร้องในการปฏิรูปการศึกษา ให้พัฒนาครูให้มีคุณภาพ

มากขึ้นสมกับที่เป็นวิชาชีพชั้นสูงระดับมืออาชีพ (Professional) ให้ครูมีความเป็นครูอาชีพ (Professional teacher) มากขึ้น (Jenkin, et al. 1994 : 357 ; Johnson & Logan. 2000 : 311) แต่เนื่องจากงานของครูปัจจุบันมีความซับซ้อนมาก และครูไม่สามารถตอบสนองความต้องการตามความเรียกร้องของสังคมได้ (สุรัฐ ศิลปอนันต์. 2541 : 20-21) เนื่องจาก

1. การขาดความชัดเจนในคุณลักษณะครูอาชีพของครูไทย ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการสร้างหรือพัฒนาสิ่งใดนั้นต้องมีเป้าหมายและกรอบความคิดที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถประเมินได้ว่าสภาพจริงหรือสภาพปัญหาเป็นอย่างไร ทำให้สามารถพัฒนาหรือแก้ไขปัญหานั้นได้ถูกทางยิ่งขึ้น (Popham. 1975 : 48)

2. การขาดการประเมินสภาพคุณลักษณะครูอาชีพของครูไทย การประเมินเป็นกระบวนการที่สำคัญเพื่อให้ทราบความจริง (Popham. 1975 : 1) การประเมินที่ถูกต้องเป็นสิ่งจำเป็นและมีอิทธิพลมากในการตัดสินใจภาพ สถานภาพ และ ชี้นำในการพัฒนาได้ว่าสภาพคุณลักษณะครูอาชีพของครูเป็นอย่างไร มีปัญหาที่ส่วนใด และควรดำเนินการอย่างไรเหมาะสมกับการพัฒนาครูเข้าสู่ครูอาชีพหรือไม่ จากนั้นจึงดำเนินการพัฒนาครูทุกคนเพื่อให้มีคุณลักษณะเป็นครูอาชีพมากขึ้น เพื่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษา (McQuade & Champagne. 1995 : 211 ; Scribner. 1999 : 261)

3. ด้านกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา นั้นจากการศึกษาพบว่า การเปิดโอกาสให้ครูได้มีแนวปฏิบัติของตนเอง (Individualized practice) เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้เกิดความเป็นครูอาชีพได้ (Holmes. 1993 : 63) การใช้อำนาจของผู้บริหารอย่างเหมาะสม (Johnson & Short. 1998 : 147-160) การมีค่าตอบแทนที่สูงเพียงพอ การเพิ่มอำนาจครู เพื่อให้เกิดความเป็นอิสระในการทำงาน การให้การยอมรับ การมีชื่อเสียงเกียรติยศ การมีระบบการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง จะมีผลต่อการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะครูอาชีพได้ (Ballantine. 1997 : 145)

4. คุณสมบัติเบื้องต้นของครูในด้าน ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient – E.Q.) และบุคลิกภาพ (Personality) ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ และบุคลิกภาพ เป็นสิ่งสำคัญ ในการที่จะทำให้ครูมีคุณลักษณะที่เป็นครูที่ดีได้ (จรรยา มิลินทร์. 2537 : 59-61 ; อัจฉรา สุขารมณ. 2542 : 1-2 ; Dalin & Rust. 1996 : 87 ; Hoy & Miskel. 2001 : 148-156 ; Hughes, Ginnet & Curphy. 1993 : 151-152) ครูที่ไม่มีความฉลาดทางอารมณ์ มักทำให้มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เกิดปัญหาในการสอน ขาดความยุติธรรม ทำให้ลงโทษนักเรียนในรูปแบบที่ไม่เหมาะสม (อัจฉรา สุขารมณ. 2542 : 1-2)

ในปัจจุบันทราบว่าคนเก่งมักไม่นิยมมาเรียนครู ทำให้ครูส่วนมากเป็นผู้ที่มีระดับสติปัญญาในระดับปานกลาง (วิทยากร เขียวกุล. 2541 : 155) ทำให้ไม่มีความรู้ที่เพียงพอ ขาดความคิดอย่างมีวิจารณญาณ ไม่สามารถเป็นผู้เบิกทางแห่งปัญญาให้นักเรียนได้เต็มที่ (อมรวิชัย นาครทรรพ. 2540 : 129-130) นอกจากนั้นครูยังมีบุคลิกภาพในลักษณะอำนาจ

นิยม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 8) ขาดความมุ่งมั่นในอาชีพและไม่ใส่ใจในการพัฒนาตนเอง (วิทยากร เชียงกุล. 2541 : 140-141)

5. ขนาดโรงเรียนที่มีอยู่อย่างหลากหลาย โรงเรียนแต่ละขนาดจะมีจำนวนครู จำนวนนักเรียน ทรัพยากรและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน โรงเรียนขนาดเล็กมักมีปัจจัยเกื้อหนุนด้านการเงิน ด้านทรัพยากรและบุคลากรที่ดีกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ (วิทยากร เชียงกุล. 2541 : 46) ขนาดโรงเรียนอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูมีคุณลักษณะครูอาชีพที่แตกต่างกัน กรมสามัญศึกษาจึงได้มีนโยบายในการปรับขนาดโรงเรียนโดยการทำแผนที่ตั้งโรงเรียนให้ชัดเจน (กรมสามัญศึกษา. 2540 : 38)

6. แหล่งที่ตั้งโรงเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตเมืองที่มีความเจริญก้าวหน้าและมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่รวดเร็วมาก ย่อมส่งผลกระทบต่อสถานภาพ ชีวิตความเป็นอยู่และการปรับตัวของครูอย่างมาก และโรงเรียนในเขตเมืองมักมีคุณภาพสูงกว่าโรงเรียนในชนบท (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 26) ครูในโรงเรียนในชนบทส่วนมากจะมีคุณวุฒิและอัตราเงินเดือนต่ำและน้อยกว่าครูในโรงเรียนในเขตเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหมู่บ้านที่ห่างจากตัวจังหวัดมักมีครูที่ไม่มีคุณภาพ และจำนวนครูในชนบทจะขาดแคลนมากกว่าในเมือง (วิทยากร เชียงกุล. 2541 : 54) ครูที่อยู่ในชนบทห่างไกลจะขาดขวัญกำลังใจอย่างมาก (กรมสามัญศึกษา. 2540 : 39) จากสาเหตุนี้ กรมสามัญศึกษาจึงได้มีนโยบายการจัดการศึกษาเพื่อปวงชนแบบสหวิทยาเขต เพื่อให้แต่ละโรงเรียนมีทรัพยากรและบุคลากรที่ทัดเทียมกัน ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีขึ้น เกิดกระบวนการจัดการศึกษาที่ใกล้เคียงกัน เพื่อให้นักเรียนจะมีคุณภาพที่ทัดเทียมกัน (พนม พงษ์ไพบูลย์. 2541 : 41)

แสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะครูอาชีพที่มีความชัดเจนเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้สามารถใช้เป็นแนวทางในการประเมินเพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริง และพัฒนาได้อย่างถูกต้อง อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันยังไม่มี ความชัดเจนในคุณลักษณะครูอาชีพ ไม่ทราบสภาพที่แท้จริงในคุณสมบัติเบื้องต้นของครู ทั้งในด้านความฉลาดทางอารมณ์และด้านบุคลิกภาพของครูว่าเป็นอย่างไร มีส่วนสัมพันธ์กับการเกิดคุณลักษณะครูอาชีพหรือไม่ ในโรงเรียนมีกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพหรือไม่อย่างไรและกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพที่เกิดขึ้นในโรงเรียนที่มีขนาดและแหล่งที่ตั้งต่างกันเป็นอย่างไร มีส่วนในการสร้างเสริมให้ครูประจำการมีคุณลักษณะที่ดีขึ้นได้หรือไม่

การแก้ปัญหาเพื่อให้ครูมีคุณลักษณะครูอาชีพอย่างแท้จริงนั้น คุณสมบัติเบื้องต้นของครู กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียน และ คุณลักษณะครูอาชีพของครูที่มีอยู่ในปัจจุบัน ควรได้รับการประเมินอย่างละเอียดถี่ถ้วน เพื่อให้ทราบถึงสภาพที่แท้จริงของครูไทยในปัจจุบัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยเรื่อง การประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยศึกษาในเขตการศึกษา 7

ปัญหาในการวิจัย

1. ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 ที่มีขนาดต่างกันและแหล่งที่ตั้งต่างกัน ครูมีคุณสมบัติเบื้องต้น มีกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ และคุณลักษณะครูอาชีพ เป็นอย่างไร
2. คุณสมบัติเบื้องต้นของครูและกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพใน โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 ที่มีขนาดต่างกันและแหล่งที่ตั้งต่างกัน มีความสัมพันธ์ กับคุณลักษณะครูอาชีพ อย่างไร
3. คุณสมบัติเบื้องต้นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 ที่มีขนาด ต่างกันและแหล่งที่ตั้งต่างกัน สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพ ได้หรือไม่
4. กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 ที่มีขนาดต่างกันและแหล่งที่ตั้งต่างกัน สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพ เพิ่มเติมจากคุณ สมบัติเบื้องต้นของครู ได้หรือไม่

ความมุ่งหมายในการวิจัย

ในการวิจัยนี้มีความมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อประเมิน คุณสมบัติเบื้องต้นของครู กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครู อาชีพและ คุณลักษณะครูอาชีพ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 ทั้งที่มีขนาดต่างกัน และแหล่งที่ตั้งต่างกัน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณสมบัติเบื้องต้นของครูและกระบวนการสร้างเสริม คุณลักษณะครูอาชีพ กับ คุณลักษณะครูอาชีพ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 ที่มี ขนาดต่างกันและแหล่งที่ตั้งต่างกัน
3. เพื่อศึกษาคุณสมบัติเบื้องต้นของครูในการอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียน มัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 ที่มีขนาดต่างกันและแหล่งที่ตั้งต่างกัน
4. เพื่อศึกษากระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนในการอธิบาย คุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มจากที่อธิบายได้โดยคุณสมบัติเบื้องต้นของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7 ที่มีขนาดต่างกันและแหล่งที่ตั้งต่างกัน

ความสำคัญและประโยชน์ในการวิจัย

ผลของการวิจัยนี้ ซึ่งเป็นการศึกษากระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพและ คุณลักษณะของครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ดังนี้

1. สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินคุณลักษณะครูอาชีพของครู ประจำการในโรงเรียนมัธยมศึกษาได้

2. เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานกับโรงเรียนหรือหน่วยงานต้นสังกัดในการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพของครูประจำการ
3. สามารถใช้เป็นแนวทางแก่สถาบันการผลิตครู ในการผลิตบุคลากรครูในอนาคตให้มีคุณลักษณะครูอาชีพได้
4. สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสรรหา คัดเลือก เพื่อบรรจุครูอาชีพในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยนี้มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ประเมินคุณลักษณะครูอาชีพ ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา 7 เท่านั้น
2. การประเมินใช้การประเมินเชิงระบบ
3. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ ครูและผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษาทุกโรงเรียนในเขตการศึกษา 7 จำแนกเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนน้อยกว่า 500 คน) ในเขตอำเภอเมือง 8 โรงเรียน นอกเขตอำเภอเมือง 8 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียนในช่วง 501–1,500 คน) ในเขตอำเภอเมือง 8 โรงเรียน นอกเขตอำเภอเมือง 8 โรงเรียน และ โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 1,501 คนขึ้นไป) ในเขตอำเภอเมือง 8 โรงเรียน นอกเขตอำเภอเมือง 8 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 48 โรงเรียน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนที่ศึกษา ได้แก่ครูและผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียนและแหล่งที่ตั้งโรงเรียน ที่ตั้งในเขตอำเภอเมืองและโรงเรียนที่ตั้งนอกเขตอำเภอเมือง โดยแต่ละแหล่งที่ตั้งเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนที่เป็นขนาดเล็ก ในเขตอำเภอเมือง 8 โรงเรียน นอกเขตอำเภอเมือง 8 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง ในเขตอำเภอเมือง 8 โรงเรียน นอกเขตอำเภอเมือง 8 โรงเรียน และ โรงเรียนขนาดใหญ่ในเขตอำเภอเมือง 8 โรงเรียน นอกเขตอำเภอเมือง 8 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 48 โรงเรียน

3.2.2 กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่ายในแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จำนวน 2,267 คน

3.2.3 ผู้บริหารเป็นผู้บริหารทั้งหมด ในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (รวมทั้งผู้ช่วยผู้บริหาร) จำนวน 166 คน

4. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

4.1 ขนาดโรงเรียน ที่แบ่งตามเกณฑ์การแบ่งของกรมสามัญศึกษาได้แก่โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนน้อยกว่า 500 คน) ขนาดกลาง (นักเรียน 501 – 1,500 คน) และขนาดใหญ่ (นักเรียน 1,501 คนขึ้นไป)

4.2 แหล่งที่ตั้งโรงเรียน แบ่งออกเป็น โรงเรียนที่ตั้งในเขตอำเภอเมือง และโรงเรียนที่ตั้งนอกเขตอำเภอเมือง

4.3 คุณสมบัติเบื้องต้นของครูใช้คุณสมบัติสองด้านคือ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ของครู และ ด้านบุคลิกภาพของครู

4.4 กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกเป็น 7 ด้าน ได้แก่กระบวนการ ด้านการมีส่วนร่วมของครู ด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน ด้านการเพิ่มอำนาจครู ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาครู ด้านการสนับสนุนการทำงานของครู และด้านการใช้อำนาจของผู้บริหาร

4.5 คุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกเป็นคุณลักษณะของครู 3 ด้าน คือ ด้านศักยภาพ ด้านความสามารถ และ ด้านวิชาชีพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การประเมิน หมายถึง การตัดสินคุณค่า หรือประโยชน์ของสิ่งบางสิ่ง โดยการสอบถามด้วยการใช้แบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลตามตัวบ่งชี้คุณลักษณะเหล่านั้น และแปลออกเป็นคุณค่า ตามความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของการประเมิน

2. การประเมินเชิงระบบ หมายถึง การประเมินหน่วยงาน ใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ สิ่งป้อน (Input) กระบวนการ (Process) และ ผลผลิต (Product)

2.1 สิ่งป้อน หมายถึง คุณสมบัติเบื้องต้นของครู

2.2 กระบวนการ หมายถึง กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ

2.3 ผลผลิต หมายถึง คุณลักษณะครูอาชีพ

3. คุณลักษณะครูอาชีพ หมายถึง สิ่งชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะที่ดีของครู ที่มีงานประจำในการสอนหรือส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ คุณลักษณะด้านศักยภาพ คุณลักษณะด้านความสามารถ และคุณลักษณะด้านวิชาชีพ

3.1 คุณลักษณะด้านศักยภาพ หมายถึง คุณลักษณะด้านความรู้ คุณลักษณะด้านการคิด และคุณลักษณะด้านค่านิยม ดังนี้

3.1.1 คุณลักษณะด้านความรู้ หมายถึง ความเข้าใจในเรื่อง จิตวิทยาการศึกษา หลักสูตร เนื้อหาวิชาที่สอน วิธีการสอน การประเมินผลการศึกษา และ การวิจัย

3.1.2 คุณลักษณะด้านการคิด หมายถึง การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และ การคิดสร้างสรรค์

3.1.3 คุณลักษณะด้านค่านิยม หมายถึง ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จของงาน การพัฒนานักเรียนรายคน ความเป็นประชาธิปไตย การยอมรับการตรวจสอบ และ ความภูมิใจในอาชีพครู

3.2 คุณลักษณะด้านความสามารถ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติตน และ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนี้

3.2.1 ความสามารถในการปฏิบัติตน หมายถึง ความสามารถในการประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น และ ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

3.2.2 ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการกำหนดแผนงาน การปฏิบัติงานการเรียนการสอนตามหลักวิชา การปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วม การปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และ การตรวจสอบการปฏิบัติงาน

3.3 คุณลักษณะด้านวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถในการรักษาหรือยกระดับความสามารถของตนเองและผู้อื่นในวิชาชีพเดียวกัน ได้แก่ การพัฒนาตนเองให้สอดคล้องตามหลักวิชา การพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีมาตรฐานทัดเทียมกัน และ ความเคร่งครัดในขนบธรรมเนียมจรรยาบรรณ

4. กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ หมายถึง การปฏิบัติการในสถานศึกษาเพื่อให้ครูมีคุณลักษณะที่ดีขึ้นโดยกระบวนการที่ช่วยสร้างสมรรถนะของครูในโรงเรียนในด้าน การมีส่วนร่วมของครู การมีส่วนร่วมกับชุมชน การเพิ่มอำนาจครู การประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาครู การสนับสนุนการทำงานของครู และการใช้อำนาจของผู้บริหาร

4.1 การมีส่วนร่วมของครู หมายถึง การที่ครูได้เข้ามาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินตรวจสอบ และร่วมปรับปรุงแก้ไข ในด้านหลักสูตร การเรียนการสอน

4.2 การมีส่วนร่วมกับชุมชน หมายถึง การที่ชุมชน ได้เข้ามาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินตรวจสอบ และร่วมปรับปรุงแก้ไข ในการพัฒนาโรงเรียน

4.3 การเพิ่มอำนาจครู หมายถึง กระบวนการในโรงเรียนที่ทำให้ครูเกิดมีพลัง มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การสื่อสารไม่เป็นทางการ การให้ครูกำหนดเป้าหมายการทำงานด้วยตนเอง การส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรม การให้ครูทำงานโดยอิสระ และการส่งเสริมให้ครูตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง

4.4 การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการตรวจสอบและประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนที่เป็นกระบวนการบริหารจัดการตามปกติในโรงเรียน ได้แก่ การสร้างความเข้าใจในการประกันคุณภาพการศึกษา การกำหนดเกณฑ์

มาตรฐานโรงเรียน การกำหนดแนวทางขั้นตอนการประเมิน การดำเนินการประเมิน และการจัดทำรายงานการผลการประเมินตนเอง

4.5 การพัฒนาครู หมายถึง การให้ครูได้รับการพัฒนา โดยวิธี การกระตุ้นครูให้พัฒนาตนเอง การวางแผนพัฒนาครู การสนับสนุนเงินหรือทรัพยากรเพื่อการพัฒนาครู การกระตุ้น ส่งเสริม การทำวิจัย และ การตรวจสอบติดตามคุณภาพครู

4.6 การสนับสนุนการทำงานของครู หมายถึง การที่โรงเรียนได้ให้ความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนทรัพยากรและการเงิน ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนด้านเทคโนโลยี และการสนับสนุนอาคารสถานที่ในการปฏิบัติงาน

4.7 การใช้อำนาจของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารกระทำการอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดอิทธิพลกับครูในการปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารต้องการ ได้แก่ การลงโทษ การให้รางวัล การใช้กฎข้อบังคับ การใช้ความเชี่ยวชาญ และการสร้างความเชื่อมั่น

5. คุณสมบัติเบื้องต้นของครู หมายถึง คุณสมบัติพื้นฐานของครูแต่ละคนในด้านความฉลาดทางอารมณ์ และด้านบุคลิกภาพ ดังนี้

5.1 ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของครู ในการควบคุมตนเอง การเห็นใจผู้อื่น การมีความรับผิดชอบ การมีแรงจูงใจ การตัดสินใจแก้ปัญหา สัมพันธภาพกับผู้อื่น ความภูมิใจในตนเอง ความพอใจในชีวิต และความสุขสงบทางใจ

5.2 บุคลิกภาพ หมายถึง ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพในการพัฒนาตนเองของครู ในการพัฒนาคุณสมบัติส่วนตัว และในการพัฒนางาน

6. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7

7. ขนาดโรงเรียน หมายถึง การระบุว่าเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ตามปริมาณนักเรียนในโรงเรียนตามที่กรมสามัญศึกษากำหนดคือ โรงเรียนขนาดเล็กมีนักเรียนไม่เกิน 500 คน โรงเรียนขนาดกลางมีนักเรียนในช่วง 501-1,500 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่มีนักเรียน 1,501 คน ขึ้นไป

8. แหล่งที่ตั้งโรงเรียน หมายถึง เขตที่ตั้งของโรงเรียน ได้แก่ เขตในอำเภอเมือง และเขตนอกอำเภอเมือง

9. โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 หมายถึง โรงเรียนในสังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัด พิชณุโลก กำแพงเพชร ตาก นครสวรรค์ เพชรบูรณ์ พิจิตร สุโขทัย และอุตรดิตถ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาหลักการ ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และจากประสบการณ์การทำงาน ทำให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. แนวคิดเรื่องการประเมิน ซึ่งเป็นการตัดสินคุณค่าหรือประโยชน์ของสิ่งบางสิ่ง เพื่อรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ และแปลออกเป็นคุณค่าตามความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของการประเมินนั้น (Worthen, Sanders & Fitzpatrick. 1997 : 5) การประเมินเป็นกระบวนการที่จำเป็นในการตัดสินว่าได้ดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่อย่างไร (Tyler. 1949 : 105)

2. แนวคิดเรื่องการประเมินเชิงระบบ สิ่งต่างๆ ที่เป็นหน่วยงานมีความเป็นระบบ (System) ที่ประกอบด้วย สิ่งป้อน (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Product) (Flood & Jackson. 1991 : 5-6) ดังนั้น ในการประเมินควรประเมินทั้งส่วน สิ่งป้อน กระบวนการ และผลผลิต มิใช่ประเมินเฉพาะส่วนที่เป็นผลผลิตเท่านั้น (เจลิยว บุรีภักดี. 2538 : 28 – 55 ; Stufflebeam. 1983 : 122)

3. แนวคิดด้านการกำหนดคุณลักษณะครูอาชีพ เพื่อการประเมินคุณลักษณะของครู และพัฒนาครู เพราะในการที่ประเมินเพื่อให้ทราบข้อมูลสารสนเทศในเรื่องใด หรือพัฒนาสิ่งใด นั้น สิ่งสำคัญคือ การกำหนดกรอบความคิดและมีเป้าหมายที่ชัดเจน (Popham. 1975 : 48) จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นมืออาชีพ ครูดี ครูอาชีพ จากเอกสารทั้ง ภาษาไทยและต่างประเทศ รวมทั้งความต้องการครูตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแนวคิด ของศาสตราจารย์ ดร. สาโรช บัวศรี (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2543 : 80 ; กรมสามัญศึกษา. 2542 : 6 ; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2539 : 1-26 ; Bliss, Firestone & Richards. 1991 : 144 ; Duke. 1992 : 258 ; Goens & Clover. 1991 : 268–269 ; Hoy & Miskel. 1996 : 328–329) ได้คุณลักษณะครูอาชีพ ดังนี้

3.1 คุณลักษณะด้านศักยภาพ ได้แก่

3.1.1 คุณลักษณะด้านความรู้ คุณลักษณะด้านนี้ได้มาจากการศึกษา และการฝึกฝน ซึ่งจะทำให้มีความเข้าใจในระบบ ในความจำเพาะเจาะจง มีความสามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและลึกซึ้งได้ เช่น ความรู้ในหลักจิตวิทยา ความรู้ในหลักสูตร ความรู้ในเนื้อหาวิชา ที่สอน เป็นต้น (Clark. 1995 : 5 ; Hoy & Miskel. 1996 : 32)

3.1.2 คุณลักษณะด้านการคิด เช่น การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดสร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนานักเรียนให้บรรลุผลในการเรียน ทำให้ครูมีความชัดเจนในวิชาการมากขึ้น เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของครูอาชีพ (Sadker & Sadker. 1997 : 523)

3.1.3 คุณลักษณะด้านค่านิยม ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็พื้นฐานหรือบรรทัดฐานในการคิดและการกระทำของบุคคลที่มีสติ ที่เกิดจากการสรุป ประเมินค่าแล้วจากประสบการณ์

ที่ผ่านมา ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของครูอาชีพ (Hoy & Miskel. 1996 : 130 ; Sherman & Bohlander. 1992 : 63)

3.2 คุณลักษณะด้านความสามารถ ได้แก่

3.2.1 ความสามารถในการปฏิบัติตน เพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น (ยนต์ ชุ่มจิต. 2535 : 100)

3.2.2 ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การพัฒนานักเรียนบรรลุผล เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของครูที่มีประสิทธิภาพ (Arends. 1997 : 5)

3.3 คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่

3.3.1 การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าตามหลักวิชา เพื่อให้มีความรู้ มีระบบ การคิดที่ดีขึ้น โดยการค้นคว้าหรือศึกษาวิจัยอยู่เสมอ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2543 : 80)

3.3.2 การพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีมาตรฐานทัดเทียมกัน เช่น พัฒนาครู ที่บรรจุใหม่ให้มีความรู้ การคิด การปฏิบัติการเรียนการสอนที่เหมาะสม (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2543 : 80)

3.3.3 ความเคร่งครัดในขนบธรรมเนียมจรรยาบรรณ เป็นสมาชิกที่ดีของ สมาคมวิชาการ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2543 : 80)

4. แนวคิดเรื่องกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนที่น่าจะมีผล ให้ครูประจำการมีคุณลักษณะที่ดีขึ้นได้ ดังนี้

4.1 การมีส่วนร่วมของครู ครูอาชีพที่แท้จริงคือครูที่มีวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างมีส่วนร่วมระหว่างครูด้วยกันเสมอ (Glickman, Gordon & Ross-Gordon. 1998 : 362) นอกจากนั้นจากการศึกษา พบว่า การให้ครูทำงานร่วมกัน โดยให้ร่วมคิด ร่วมปรึกษาหารือ ร่วมตัดสินใจ ปฏิบัติการสอนร่วมกัน ทำให้ครูเกิดความรู้สึกผูกพัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ทำให้เกิดการพัฒนาดตนเองได้มากกว่าการควบคุมโดยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ (Blase & Blase. 1997 : 1 ; Giles. 1998 : 407-414)

4.2 การมีส่วนร่วมกับชุมชนหรือ องค์กรต่างๆ เพื่อให้ชุมชน หุ่นส่วน หรือผู้ที่มี ส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมประเมิน ร่วมรับผิดชอบ จะทำให้ครูเกิดความรักชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น มีการศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น และที่สำคัญคือการรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในการจัดการศึกษา จะทำให้ครูพัฒนาตนเองเกิดคุณลักษณะที่ดีมากขึ้น (Benbasat & Lim. 2000 : 167 ; Borko, et al. 2000 : 301 ; Johnson & Logan. 2000 : 313-314)

4.3 การเพิ่มอำนาจครู ตามแนวคิดของชอร์ตและเกรียร์ (Short & Greer. 1997 : 137) ที่กล่าวถึงความจำเป็นที่ต้องเพิ่มอำนาจให้แก่ครู เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมืออาชีพ (Professional growth) เพื่อให้ครูรู้สึกมีพลังอำนาจ มีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น โดยการให้ครู

ทำงานร่วมกัน ให้มีอิสระในการทำงาน และมีแนวความคิดอีกหลายท่านที่สนับสนุนว่าการเพิ่มพลังอำนาจทำให้ครูเกิดคุณลักษณะครูอาชีพได้

4.4 การประกันคุณภาพการศึกษา จะทำให้ครูมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทำให้ครูพัฒนาคุณลักษณะตนเองเข้าสู่ครูอาชีพได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 12-49 ; กรมวิชาการ. 2539 : 3 ; อมรวิชช์ นาครทรรพ. 2540 : 202-203) ; Goens & Clover. 1991 : 268 ; Stone & Sachs. 1995 : 49)

4.5 การพัฒนาครู ถ้าสถานศึกษาให้โอกาสและสนับสนุนครูได้พัฒนาตนเอง หรือให้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอจะทำให้ครูมีความสามารถมากขึ้น ทำให้ครูมีคุณลักษณะครูอาชีพที่ดีขึ้นได้ (Beerens. 2000 : 23-30 ; Duke. 1992 : 259 ; Green. 1998 : 201-202 ; Sadker & Sadker. 1997 : 512 ; Scribner. 1999 : 240 ; Spence. 1996 : 82-87)

4.6 การสนับสนุนการทำงานของครู ในกระบวนการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ถ้าโรงเรียนได้สนับสนุนทั้งในด้าน เวลา สถานที่ การเงิน และทรัพยากรอื่นๆ จะทำให้ครูมีขวัญกำลังใจดีขึ้น สามารถพัฒนาคุณลักษณะของครูให้มีคุณลักษณะครูอาชีพมากขึ้นได้ (Blase & Blase. 1997 : 63-66)

4.7 ความเหมาะสมในการใช้อำนาจของผู้บริหาร อำนาจ หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลที่ทำให้ผู้อื่นยินยอมทำตามความต้องการของตน (Hoy & Miskel. 1996 : 176) ผู้บริหารที่ดีและมีคุณภาพนั้นจะต้องมีทั้งภาวะผู้นำและอำนาจ จึงจะสามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าไม่มีอำนาจหรือไม่สามารถใช้อำนาจได้ก็ไม่สามารถทำการนำได้ (Hersey & Blanchard. 1988 : 221) เฟรนช์และราเวน (French & Raven. 1996 : 395 - 403) ได้จัดแบ่งฐานอำนาจทางสังคมไว้ 5 ประเภท คือ อำนาจบังคับ (Coercive power) อำนาจรางวัล (Reward power) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) และอำนาจอ้างอิง (Reference power) ซึ่ง บัณฑิต แท่นพิทักษ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับ ความศรัทธาและความพึงพอใจในงานของครู และจากการศึกษาวิจัยของ จอห์นสันและชอร์ต (Johnson & Short. 1998 : 147-160) พบว่า อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ สามารถทำให้ครูมีความขัดแย้งน้อยลง และเกิดการเพิ่มพลังอำนาจ (Empowerment) กับครูได้ แสดงว่าถ้าผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจอย่างเหมาะสมจะมีผลต่อการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพได้

5. แนวคิดด้านคุณสมบัติเบื้องต้นของครู ด้านความฉลาดทางอารมณ์และด้านบุคลิกภาพ ดังนี้

5.1 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นความสามารถทางอารมณ์ ที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ และมีความสุข เป็นความสามารถหลายด้าน ได้แก่การเร่งรัดตนเองให้ไปสู่เป้าหมาย ความสามารถในการควบคุมความขัดแย้งของตนเอง สามารถอดทนรอคอยเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีกว่า มีความเห็นใจผู้อื่น สามารถจัดการกับอารมณ์ตนเอง

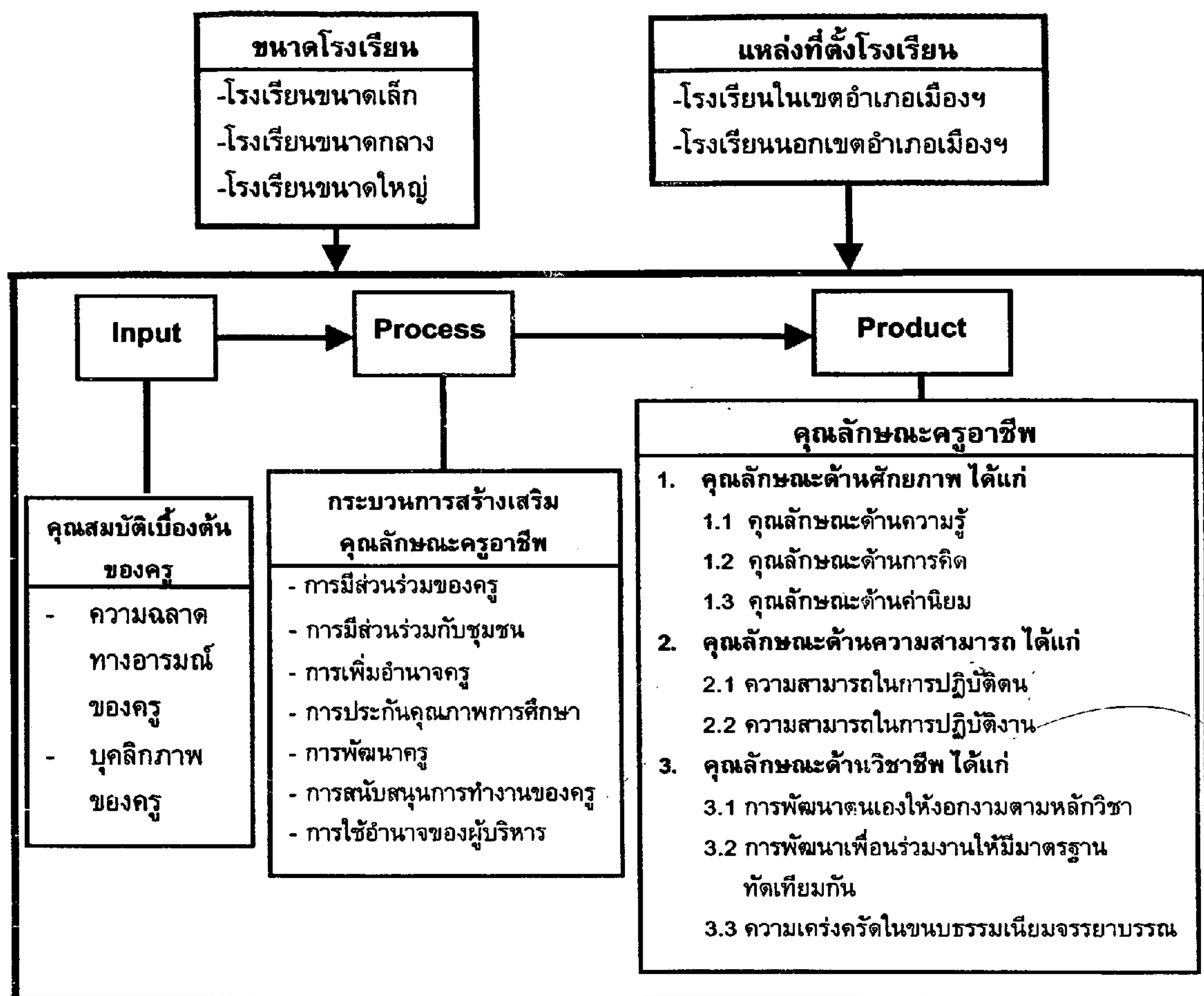
ที่ไม่ดีต่าง ๆ และมีชีวิตอยู่ด้วยความหวัง ซึ่งจากการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ของชีวิตและในวิชาชีพ (กรมสุขภาพจิต. 2543 : 1-7)

5.2 ด้านบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นลักษณะโดยรวมของพฤติกรรมของบุคคลในทุกด้าน ทั้งในด้านส่วนตัว ด้านกิจกรรม และด้านสังคมทั่วไปที่มีอิทธิพลต่อผู้พบเห็น (สิริชัย ประทีป ฉาย. 2532 : 2) ซึ่งบุคลิกภาพตามทฤษฎีประสิทธิภาพในตน (Self-efficacy) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในสมรรถภาพของแต่ละคน (Belief about capabilities : Self-efficacy theory) เพื่อการจัดการเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Hoy & Miskel. 2001 : 150) และจากการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูและทำให้ครูมีคุณลักษณะที่ดีได้ เพราะครูควรเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Hoy & Miskel. 2001 : 148 –156)

6. แนวคิดเรื่องขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน น่าจะทำให้ กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ และคุณลักษณะครูอาชีพของครู ต่างกัน เนื่องจาก ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมักจะมีสภาวะความพร้อมทั้งในด้าน การเงิน ทรัพยากร สิ่งอำนวยความสะดวก บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และครูจะมีขวัญกำลังใจต่างกัน (กรมสามัญศึกษา. 2540 : 39)

7. แนวคิดเรื่องแหล่งที่ตั้งของโรงเรียนที่ต่างกัน น่าจะทำให้กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ และคุณลักษณะครูอาชีพต่างกัน เนื่องจากสภาพแวดล้อม การคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก และสิ่งเร้าต่าง ๆ แตกต่างกัน กล่าวคือ โรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนที่ตั้งในเขตห่างไกลความเจริญ จำนวนครูมักขาดแคลน และครูจะขาดขวัญกำลังใจอย่างมาก (วิทยากร เชียงกุล. 2541 : 54, 85, 94, 133)

ในการวิจัยนี้ใช้วิธีการประเมินเชิงระบบ (System approach evaluation) เพื่อประเมินกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตการศึกษา 7 ที่มีขนาดต่างกัน และแหล่งที่ตั้งต่างกัน ซึ่งกรอบความคิดในการวิจัย ได้แสดงตามภาพประกอบ 1 ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 การประเมินคุณลักษณะครูอาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ครูมีคุณสมบัติเบื้องต้นและคุณลักษณะครูอาชีพ ในเกณฑ์ปานกลาง และโรงเรียนมีกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ ในเกณฑ์ปานกลาง .
2. คุณสมบัติเบื้องต้นของครูและกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพของครูอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อจำแนกโรงเรียนตามขนาดและแหล่งที่ตั้ง
3. คุณสมบัติเบื้องต้นของครูสามารถอธิบายร้อยละของความแปรปรวนของคุณลักษณะครูอาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งโดยรวมและเมื่อจำแนกโรงเรียนตามขนาดและแหล่งที่ตั้ง
4. กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ สามารถอธิบายร้อยละของความแปรปรวนของคุณลักษณะครูอาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อควบคุมความแตกต่างที่เกิดจากคุณสมบัติเบื้องต้นของครู ทั้งโดยรวมและเมื่อจำแนกโรงเรียนตามขนาดและแหล่งที่ตั้ง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยนี้ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. การประเมิน
 - 1.1 ความหมายและความสำคัญของการประเมิน
 - 1.2 หลักการและรูปแบบการประเมิน
 - 1.3 ระบบและการประเมินเชิงระบบ
2. ครูอาชีพ
 - 2.1 ความหมายของครูอาชีพ
 - 2.2 ลักษณะของมืออาชีพ
 - 2.3 คุณลักษณะของครูอาชีพ
 - 2.3.1 คุณลักษณะโดยทั่วไปของครูอาชีพ
 - 2.3.2 คุณลักษณะด้านความรู้
 - 2.3.3 คุณลักษณะด้านการคิด
 - 2.3.4 คุณลักษณะด้านค่านิยม
 - 2.3.5 คุณลักษณะด้านความสามารถ
 - 2.3.6 คุณลักษณะด้านวิชาชีพ
 - 2.4 สรุปคุณลักษณะครูอาชีพและพฤติกรรมบ่งชี้คุณลักษณะครูอาชีพ
3. กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ
 - 3.1 การมีส่วนร่วม
 - 3.2 การเพิ่มอำนาจครู
 - 3.3 การประกันคุณภาพการศึกษา
 - 3.4 การพัฒนาครู
 - 3.5 การสนับสนุนการทำงานของครู
 - 3.6 การใช้อำนาจของผู้บริหาร
 - 3.7 สรุปกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ
4. คุณสมบัติเบื้องต้นของครู
 - 4.1 ความฉลาดทางอารมณ์
 - 4.2 บุคลิกภาพ
 - 4.3 สรุปคุณสมบัติเบื้องต้นของครู
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การประเมิน

เนื่องจากในระบบการจัดการศึกษาของไทยที่ผ่านมา สังคมได้ลงทุนเพื่อการศึกษาจำนวนมาก แต่ประชากรที่เข้ารับการศึกษายังไม่ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพหรือได้มาตรฐาน ทำให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนไทยไม่บรรลุผล อีกทั้งเป็นการสูญเสียเปล่าในการลงทุนของชาติ สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การจัดการศึกษาของไทยที่ผ่านมาไม่ให้ความสำคัญเรื่อง การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างเพียงพอ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ. 2540 : ข)

ในการบริหารจัดการหรือดำเนินการใดๆ ให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการดำเนินงานที่มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญคือ การกำหนดเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ การวางแผน การจัดสรรงบประมาณ การนำไปปฏิบัติ และการประเมินผล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นถึงผลการดำเนินงานที่ผ่านมาว่าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด รวมทั้งมีอุปสรรคในเรื่องใดบ้างที่ควรปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การวางแผนและการดำเนินงานระยะต่อไป บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงว่า การประเมิน เป็นเรื่องที่สำคัญมาก ในการบริหารงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 105) การประเมิน ที่ถูกต้องจัดว่าเป็นข้อสรุปที่เป็นอำนาจ เพราะจะเป็นสิ่งที่จะสามารถตัดสินสถานะภาพและ ศักยภาพอย่างชัดเจนและตรงประเด็นที่สุด (McQuade & Champagne. 1995 : 211)

ในชีวิตประจำวันจะมีการประเมินอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมใดก็ตามตั้งแต่ระดับส่วนตัว รอบๆ ตัว สังคม ชุมชน ประเทศชาติหรือระดับที่ใหญ่กว่านั้น หรือในมิติอื่นๆ เมื่อมีการ ดำเนินการในทุกระดับจะมีการประเมินเสมอ ส่วนมากมักเป็นการประเมินแบบไม่เป็นทางการ ซึ่งจะมีวิธีการหรือรูปแบบที่หลากหลายออกไป จะเห็นว่าการประเมินเป็นส่วนหนึ่งในการ ดำเนินชีวิต (Owen & Rogers. 1999 : 1)

การประเมิน ได้มีผู้เสนอแนวคิดกันอย่างหลากหลาย ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ในการประเมิน ซึ่งแต่ละรูปแบบจะมีประวัติความเป็นมา การพัฒนาปรับปรุง จุดเด่นจุดด้อย และมีความเฉพาะทางที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินคุณลักษณะ ครูอาชีพ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ตามลำดับดังนี้

- 1.1 ความหมายและความสำคัญของการประเมิน
- 1.2 หลักการและรูปแบบการประเมิน
- 1.3 ระบบและการประเมินเชิงระบบ

1.1 ความหมาย และความสำคัญของการประเมิน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายคำว่า ประเมิน ไว้ว่า กระประมาณค่าหรือราคาเท่าที่ควรจะเป็น กระประมาณคุณค่าหรือผล (ราชบัณฑิตยสถาน. 2539 : 509)

มีผู้ให้ความหมายคำว่า การประเมิน ไว้อย่างหลากหลาย เช่น การประเมินตาม พจนานุกรมภาษาอังกฤษ หมายถึง การตัดสิน (To determine) หรือ กำหนดค่า การทดสอบ และการตัดสิน และความหมายที่นิยมมากเป็นความหมายที่ สกริฟเวน (Scriven. 1967) ได้ให้ความหมายไว้ คือ การตัดสินคุณค่า หรือประโยชน์ของสิ่งบางสิ่ง แสดงว่า การประเมินเป็นการ สอบถามและตัดสินเพื่อให้ทราบว่า สิ่งนั้นเป็นไปตามมาตรฐานหรือไม่ เพื่อรวบรวมข้อมูล ข่าวสาร และเป็นการประยุกต์มาตรฐานเพื่อแปลออกเป็นคุณค่าตามความเหมาะสมของ วัตถุประสงค์ของการประเมินนั้น (Worthen, Sanders, & Fitzpatrick. 1997 : 5)

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลศรี (2542 : 23) ได้ให้ความหมายว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีหลักเกณฑ์

พิชิต ฤทธิ์จรรยา (2538 : 53, 54) สรุปความหมายของการประเมินออกเป็นสองแนว คือ แนวที่หนึ่ง ให้นิยามในลักษณะที่ว่า การประเมินเป็นการตัดสินคุณค่าหรือดีราคาใน สิ่งที่ถูกประเมิน

แนวที่สอง เป็นการมุ่งประเมินเพื่อแสวงหาข้อมูลสารสนเทศสำหรับการตัดสินใจในการ ปรับปรุงพัฒนา

แสดงว่า “การประเมินเป็นกระบวนการหาข้อมูลและกระทำกับข้อมูลเพื่อให้เกิดการ ตัดสินค่า หรือตัดสินใจ ตามข้อกำหนด หรือตัดสินใจเพื่อกระทำ หรือไม่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลายๆ สิ่ง”

การประเมินจะทำหน้าที่สำคัญสี่ประการ คือ การประเมินความก้าวหน้าเพื่อการ ปรับปรุงพัฒนางาน การประเมินรวมสรุปเพื่อการคัดเลือกหรือการตัดสินใจ การประเมิน ด้านจิตวิทยาหรือสังคมเพื่อเพิ่มแรงจูงใจและความระมัดระวังในการทำงาน และการประเมิน ด้านการบริหารเพื่อแสดงว่ามีอำนาจเหนือกว่าในการบริหาร ซึ่งการประเมินครั้งหนึ่งอาจมี วัตถุประสงค์มากกว่าหนึ่งอย่างก็ได้ แสดงว่า การประเมินเป็นกระบวนการที่จำเป็นมากในการ ที่จะตัดสินว่าเราได้ดำเนินการได้บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ อย่างไร (Tyler. 1949 : 105)

ในการดำเนินงานทุกชนิดจะมีการประเมิน เพื่อให้ทราบว่างานนั้นเป็นไปตามที่ ต้องการหรือไม่ เพราะแผนต่างๆ ที่สร้างขึ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลงมักเกิดขึ้นอย่างซ้ำๆ และ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการติดตามเพื่อการประเมินจึงมีความจำเป็นมาก (Hoy & Miskel. 1996 : 163) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการเรียนการสอน การประเมินจึงมีความสำคัญมาก เพราะการประเมินจะทำให้ทราบว่าเรื่องที่สอนและแนวการสอนนั้นถูกต้องหรือเป็นที่พอใจ หรือไม่ กระบวนการสอนการเรียนเหมาะสมหรือไม่ นักเรียนได้รับการพัฒนาหรือไม่และเป็น

ไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ (Beerens. 2000 : 10) และเป็นที่ทราบว่าการที่การศึกษาไทยเกิดปัญหาอยู่ในขณะนี้ส่วนหนึ่งเพราะระบบการประเมินที่ไม่เข้มแข็งเพียงพอ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 5)

การประเมินครู จะช่วยให้การพัฒนาครูกระทำได้อย่างถูกต้องมากขึ้น และเป็นการตัดสินใจหรือคิดล่วงหน้า ในการทำงานของครูในอนาคต ผู้บริหารควรมีการประเมินครูอยู่เสมอ เพื่อให้ครูเกิดการฝึกหัด พัฒนา ให้ทำหน้าที่ได้ดีขึ้น เพื่อให้เกิดการสนับสนุนพัฒนาครูได้อย่างถูกต้อง และ เพื่อให้การตัดสินใจถูกต้องมากขึ้น (Beerens. 2000 : 9)

เวอร์ทเซน, ซานเดอร์ และ ฟิทพาทริก (Worthen, Sanders & Fitzpatrick. 1997 : 511-513) กล่าวถึงความสำคัญในการประเมินทางการศึกษา คือ

1. สามารถทำให้อธิบายเรื่องหรือประเด็นในสิ่งที่ประเมินได้
2. สามารถทำให้อธิบายบริบทของสิ่งที่ประเมินได้
3. ทำให้เกิดข้อสรุปความคาดหวังที่เหมาะสมและเกิดโครงสร้างความคิดหลักจากสิ่งที่ประเมิน
4. สามารถจำแนกและเลือกคำถามในการประเมินที่เหมาะสม รวมทั้งข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ต้องการ
5. ทำให้ได้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการคัดเลือกข้อมูลและกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สามารถตัดสินใจคุณค่าสิ่งนั้นๆ ได้อย่างเหมาะสม
7. สามารถสื่อสารแผนการประเมินและผลการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. สามารถจัดการการประเมินได้อย่างเหมาะสม
9. สามารถรักษามาตรฐานจรรยาบรรณได้
10. สามารถทราบถึงปัจจัยภายนอกที่จะมีผลต่อการประเมิน
11. สามารถประเมินการประเมินได้

ในการจัดการศึกษายุคใหม่ การประเมินเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นสิ่งที่ต้องทำ เพื่อให้ทราบว่าสถานะเดิมเป็นอย่างไร เมื่อเทียบเคียงกับผู้อื่นแล้วเป็นอย่างไร มีจุดแข็งจุดอ่อนอย่างไร สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้หรือไม่ (English & Hill. 1994 : 94) นอกจากนั้นในการจัดการศึกษาในยุคใหม่ จำเป็นต้องดำเนินการให้อยู่ในขอบข่ายที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กำหนด กล่าวคือต้องจัดระบบการประเมินภายในให้เป็นระบบการบริหารที่สำคัญในองค์กร และต้องเตรียมการรับตรวจสอบและรับการประเมินจากองค์กรภายนอกอย่างน้อย 5 ปีต่อหนึ่งครั้ง (กรมสามัญศึกษา. 2542 : 23)

1.2 หลักการและรูปแบบการประเมิน

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีผู้เสนอหลักการรูปแบบและพัฒนาวิธีการประเมินไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งแต่ละรูปแบบจะมีจุดเด่น จุดด้อย ความเหมาะสมในการนำไปใช้ที่แตกต่างกันออกไปดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541 : 48 –61) ได้อ้างคำกล่าวของกูบาและลินคอล์น (Guba & Lincoln. 1989) ในเรื่องการประเมินในยุคที่ 4 ว่า ยุคการประเมิน มี 4 ยุค คือ

ยุคที่ 1 เป็นยุคของการวัดผล (Measurement)

ยุคที่ 2 เป็นยุคแห่งการอธิบาย การประเมินจะเป็นการประเมินโปรแกรม ซึ่งไทเลอร์ (Tyler. 1949) เป็นผู้บุกเบิกการประเมินในยุคนี้ เพื่อให้ทราบว่านักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของโปรแกรมหรือไม่

ยุคที่ 3 เป็นยุคการตัดสิน โดยมีตัวแบบหลายชนิด เช่น รูปแบบสนับสนุน (Countenance model) ของ สเตค (Stake. 1967) รูปแบบการประเมินความไม่สอดคล้อง (Discrepancy evaluation model) ของ โพรวัส (Provus. 1971) ตัวแบบที่เน้นการตัดสินใจ เช่น แบบชิป (CIPP) ของ สตัฟเฟิลบีมและคณะ (Stufflebeem, et al. 1973) ตัวแบบเน้นผลที่เกิดขึ้น เช่น Goal free model ของสคริฟเวน (Scriven. 1973) ตัวแบบที่เน้นการตัดสินของไอส์เนอร์ (Eisner. 1979) เป็นต้น

ยุคที่ 4 เรียกว่า การประเมินสร้างสรรค์นิยมแบบตอบสนอง ซึ่งจะเป็นการใช้วิธีการหลายวิธีในการกำหนดจุดเน้นในการประเมิน โดยกำหนดขอบเขต กระบวนทัศน์ กล่าวคือ ต้องการประเมินอะไร ก็ควรอยู่ที่ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เพราะการประเมินแบบนี้จะตอบสนองต่อผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลศรี (2542 : 25-62) ได้กล่าวถึงรูปแบบการประเมินจากแนวคิดหลายท่าน ซึ่งแต่ละรูปแบบมีแนวคิด ทฤษฎี และหลักการเหตุผลเฉพาะทางตามความเชื่อและปรัชญาที่ต่างกันออกไป ที่สำคัญคือแต่ละรูปแบบจะมีวัตถุประสงค์เฉพาะในการประเมินที่แตกต่างกัน นอกจากนั้นแต่ละรูปแบบจะมีจุดเด่นจุดด้อยและข้อจำกัดที่ไม่เหมือนกัน โดยได้สรุปรูปแบบต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Tyler's Rational and Model of Evaluation) เป็นแนวคิดในการประเมินในชั้นเรียน โดยเชื่อว่าการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จะมีส่วนช่วยอย่างมากในกระบวนการเรียนการสอน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียน โดยระบุขั้นตอนในการสอนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นดังนี้

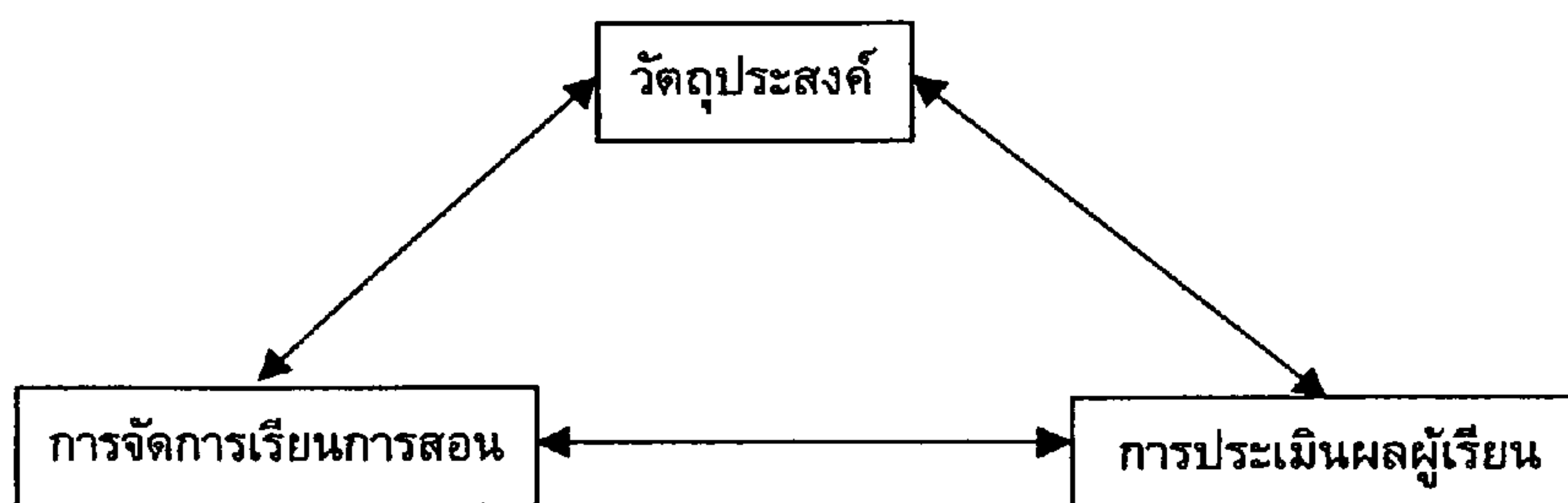
ขั้นตอนที่ 1 ระบุวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนว่านักเรียนจะต้องเกิดพฤติกรรมใด

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดเนื้อหาสาระ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ขั้นตอนที่ 3 หารูปแบบวิธีการสอนที่เหมาะสม

ขั้นตอนที่ 4 หามาตรการในการตรวจสอบว่าบรรลุวัตถุประสงค์แล้วหรือไม่อย่างไร

ทั้ง 4 ขั้นตอน สามารถเขียนเป็นรูปแบบพื้นฐาน ของไทเลอร์ (Tyler. 1949) ตามภาพประกอบ 2 ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 รูปแบบการประเมินของไทเลอร์
(เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลศรี. 2542 : 31)

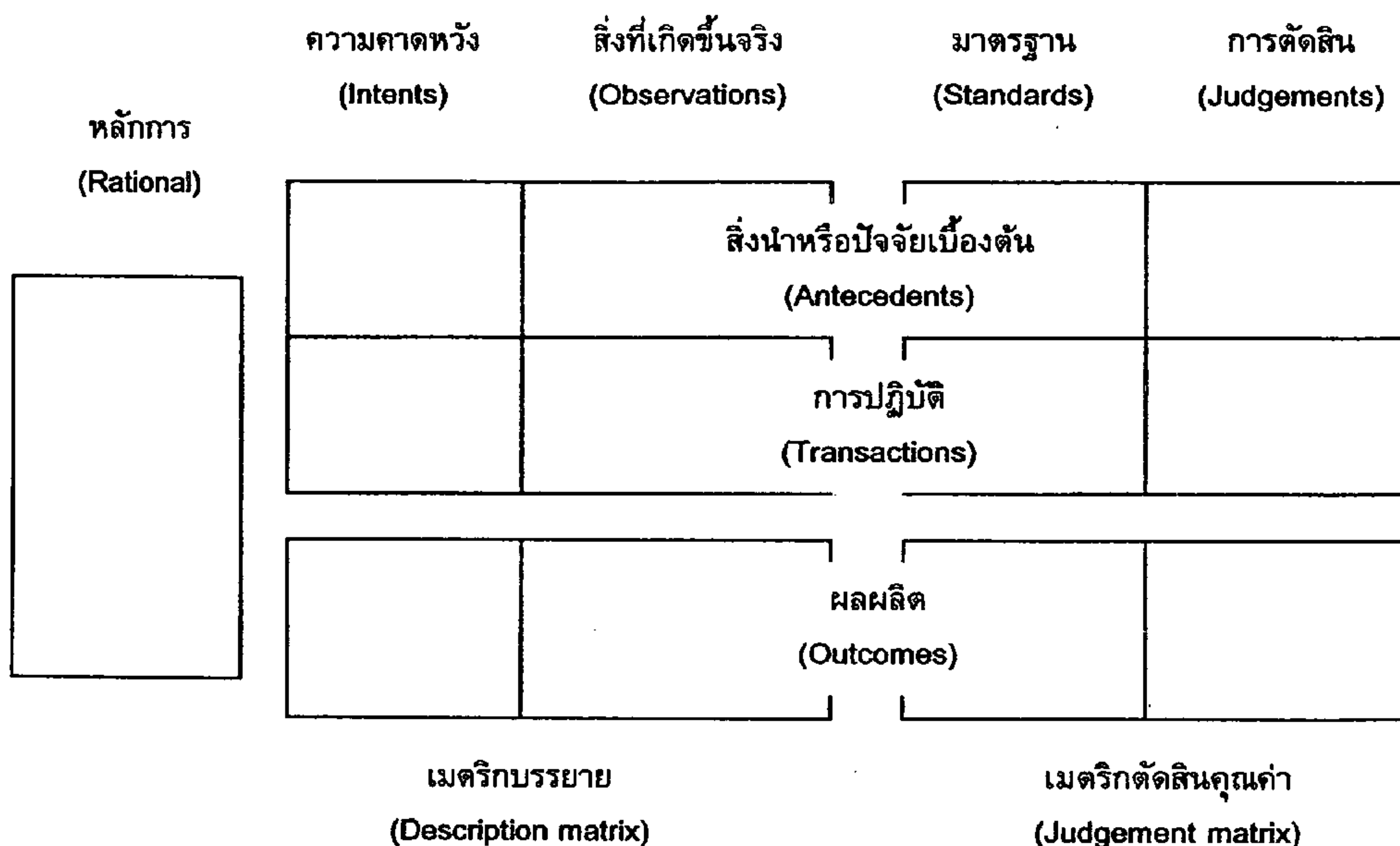
2. รูปแบบการประเมินของครอนบาค (Cronbach's Concepts and Model) ที่เชื่อว่าการประเมินเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลและการใช้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมทางการศึกษา 3 ประเภท คือ การตัดสินใจเพื่อปรับปรุงรายวิชา การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนรายบุคคล และการจัดการบริหารในโรงเรียน โดยมีวิธีการประเมินหลายรูปแบบ ซึ่งมีแนวทางในการประเมินดังนี้

- 2.1 การศึกษากระบวนการ (Process studies)
- 2.2 การวัดศักยภาพของผู้เรียน (Proficiency measurement)
- 2.3 การวัดทัศนคติ (Attitude measurement)
- 2.4 การติดตามผล (Follow – up studies)

3. รูปแบบการประเมินของสคริฟเวน (Scriven' Evaluation Ideologies and Model) ที่ได้ให้นิยามคำว่า การประเมินเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูล การตัดสินใจใช้เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูล และการกำหนดเกณฑ์ประกอบในการประเมิน โดยมีเป้าหมายเพื่อตัดสินคุณค่าให้กับกิจกรรมที่ต้องการประเมิน โดยได้จำแนกประเภทและบทบาทการประเมินออกเป็นสองลักษณะ คือ การประเมินระหว่างดำเนินการ (Formative evaluation) และการประเมินผลรวมหลังดำเนินการ (Summative evaluation)

4. รูปแบบการประเมินของสเตค (Stake's Concepts and Model of Evaluation) เป็นรูปแบบการประเมินที่ไม่ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก โดยจะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อนำมาจัดให้เป็นระบบระเบียบและมีความหมายในการประเมิน โดยได้สร้างแบบจำลองทางความคิดเกี่ยวกับการประเมินขึ้นเรียกว่า รูปแบบการสนับสนุนของสเตค (Stake's Countenance Model) ดังภาพประกอบ 3 ต่อไปนี้

h 148060 c.3



ภาพประกอบ 3 รูปแบบการสนับสนุนของสเตค
(เยาวดี ราชัยกุล วิบูลศรี. 2542 : 39)

5. การประเมินของอัลคิน (Alkin's Concept of Evaluation) ซึ่งได้ให้ความหมายการประเมินไว้ว่า เป็นกระบวนการคัดเลือก ประมวลข้อมูล และการจัดระบบสารสนเทศที่มีประโยชน์ เพื่อนำเสนอผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ หรือเพื่อกำหนดทางเลือกในการทำกิจกรรมหรือโครงการ โดยกำหนดออกเป็น 5 ส่วนคือ การประเมินเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์โครงการ การประเมินเพื่อการวางแผนโครงการ การประเมินขณะดำเนินโครงการ การประเมินเพื่อพัฒนางาน และการประเมินเพื่อรับรองผลงาน

6. รูปแบบการประเมินของแฮมมอนด์ (Hammond's Concepts and Model of Evaluation) ที่ได้เสนอแนวคิดการประเมินโปรแกรมการศึกษา มีลักษณะเป็นรูปแบบ 3 มิติ คือ

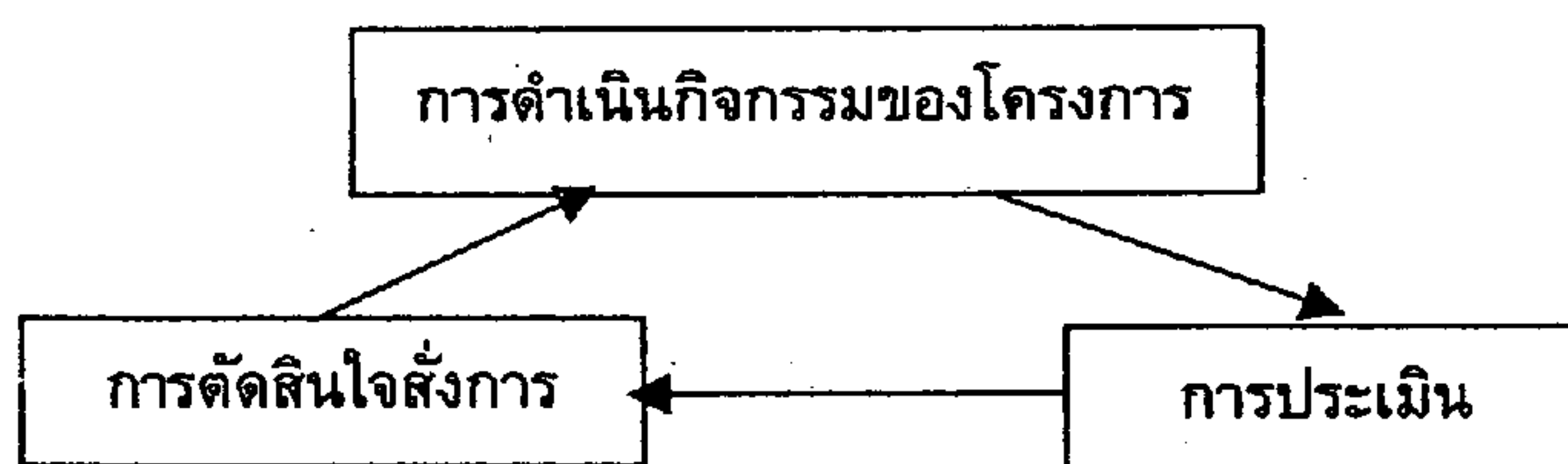
มิติที่ 1 เป็นมิติด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ มีส่วนย่อยคือ ด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย

มิติที่ 2 เป็นมิติด้านการจัดการเรียนการสอนเช่นการจัดเนื้อหาวิธีการวัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณ

มิติที่ 3 เป็นมิติด้านสถาบัน ได้แก่แก่นักเรียน ครู ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ ครอบครัว และ ชุมชน

7. การประเมินของโปรวัส (Provus' Discrepancy Evaluation) ที่ได้ให้นิยามการประเมิน คือ การกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน และการค้นหาช่องว่างระหว่างภาวะที่เป็นจริงกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด เพื่อหาข้อบกพร่องของกิจกรรมหรือโครงการ ดังนั้นรูปแบบการประเมินจะเป็นรูปแบบ “การประเมินความไม่สอดคล้อง” (The Discrepancy Evaluation Model) ซึ่งมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญคือการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติจริงกับเกณฑ์มาตรฐาน

8. รูปแบบการประเมินแบบชิป ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP Model) ที่ได้ให้ความหมายการประเมิน หมายถึงกระบวนการระบุหรือกำหนดข้อมูลที่ต้องการ รวมถึงการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลที่จัดเก็บมาแล้วนั้นมาจัดทำเป็นสารสนเทศที่มีประโยชน์เพื่อนำเสนอสำหรับใช้เป็นทางเลือกในการประกอบการตัดสินใจในการดำเนินการต่อไป ดังภาพประกอบ 4 ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 4 รูปแบบพื้นฐานของสตัฟเฟิลบีม
(เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลศรี. 2542 : 58)

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลศรี (2542 : 57) ได้นิยามการประเมินตามแนวคิดของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ว่าหมายถึง กระบวนการของการระบุ หรือกำหนดข้อมูลที่ต้องการ รวมถึงการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่จัดเก็บมาแล้วนั้นมาจัดทำเป็นสารสนเทศที่มีประโยชน์ เพื่อนำเสนอสำหรับใช้เป็นทางเลือกในการประกอบการตัดสินใจต่อไป การประเมินมีสามขั้นตอนคือ การกำหนดหรือระบุและบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การจัดเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และจัดสารสนเทศเพื่อนำเสนอฝ่ายบริหาร โดยได้แบ่งประเภทของการประเมินออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การประเมินบริบทหรือสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation) เพื่อกำหนดหลักการและเหตุผล และเพื่อพิจารณาความจำเป็นที่ต้องจัดทำโครงการ
2. การประเมินสิ่งป้อนเข้า (Input Evaluation) เพื่อพิจารณาความเพียงพอเหมาะสมของทรัพยากร
3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เพื่อหาข้อบกพร่องการดำเนินการและพัฒนาางาน
4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) เพื่อให้ทราบผล และเปรียบเทียบผลกับเป้าหมาย

ในการประเมินแบบชิป (CIPP) สมหวัง พิริยานุวัฒน์ (2541 : 169-170) ได้แบ่งการประเมินเป็น 3 ระยะเพื่อการพัฒนาโครงการ ดังนี้

1. การประเมินก่อนเริ่มโครงการ เป็นการประเมินเพื่อวางแผนโครงการเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ และวิธีการของโครงการ โดยเขียนเป็นรูปเอกสารโครงการ ประกอบด้วย

1.1 การประเมินบริบทหรือประเมินสภาวะแวดล้อม

1.2 การประเมินปัจจัยหรือสิ่งป้อนที่จะเข้าสู่โครงการ

2. การประเมินขณะดำเนินโครงการ คือ การประเมินกระบวนการ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงงานการดำเนินงานตามโครงการได้ทันทั่วทั้ง

3. การประเมินหลังสิ้นสุดโครงการ เป็นการประเมินผลผลิตของโครงการเพื่อให้ได้คำตอบว่าได้ผลผลิตตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ คำนวณค่าใช้จ่าย ซึ่งจะมีสองระยะ คือ ประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการทันที และการประเมินหลังจากโครงการได้เสร็จสิ้นไปแล้วระยะหนึ่ง

โอเวนและโรเจอร์ (Owen & Rogers. 1999 : 13-14) แนะนำว่าในการประเมินสิ่งใดนั้นให้ยึดหลักการประเมิน ดังนี้

1. ต้องยึดมั่นในหลักเกณฑ์ และมีความมุ่งมั่นในการประเมินให้ดีที่สุด

2. ต้องมีการจัดโครงสร้างหรือกรอบความคิด (Constructing) ที่เป็นมาตรฐาน

3. มีกระบวนการวัดที่เหมาะสม และเปรียบเทียบกับมาตรฐานอย่างเคร่งครัด

4. สังเคราะห์และบูรณาการอย่างชัดเจนเพื่อการตัดสินใจ

นอกจากนี้ยังได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการประเมิน มีดังนี้ (Owen & Rogers. 1999 : 24-38)

1. ประเมินโปรแกรม ซึ่งหมายถึงกลุ่มของแผนซึ่งมีตั้งแต่ระดับใหญ่มากจนถึงเล็กมาก เช่น โปรแกรมการศึกษา โปรแกรมการแนะนำ โปรแกรมการควบคุม โปรแกรมกรณีศึกษา ในการจัดการและการคาดการณ์ผลผลิตหรือการบริการ เป็นต้น

2. ประเมินนโยบาย เพื่อแนะนำการตัดสินใจในอนาคต มีสองกรณี คือ การวิเคราะห์นโยบายและการวิจัยนโยบาย

3. ประเมินองค์การ เพื่อใช้ในการตัดสินใจผลกระทบของภาระงาน หรือเพื่อให้ทราบประสิทธิผลจากกระบวนการหรือการบริการนั้นๆ

4. ประเมินผลผลิต ซึ่งเป็นการประเมินส่วนมากและเกิดรูปแบบก่อนอย่างอื่น

5. ประเมินบุคคล เพื่อให้ทราบข้อมูลว่ามีความสมบูรณ์ เหมาะสมหรือไม่

พอพแฮม (Popham. 1975 : 33-37) ได้รวบรวมรูปแบบการประเมินทางการศึกษา และได้จัดกลุ่มไว้ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบเน้นเป้าหมาย (Goal – Attainment Model) เป็นรูปแบบที่เน้นการบรรลุเป้าหมายเป็นหลัก ซึ่งเป็นรูปแบบที่คิดขึ้นโดย ไทเลอร์ (Tyler. 1949) มี 8 ขั้นตอน คือ ให้ทุกหน่วยทุกคนเข้าเกี่ยวข้องและรับรู้ จัดเค้าโครงกรอบความคิด (Construct)

จัดวัตถุประสงค์และแปลวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน แล้วดำเนินการจัดการเรียนการสอน พัฒนาระบบการวัด ดำเนินการวัด วิเคราะห์ข้อมูล แปลผลข้อมูล จัดทำข้อสรุปและเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่อไป

2. รูปแบบเน้นการตัดสินจากสิ่งที่อยู่ภายใน (Judgmental Models Emphasizing Intrinsic Criteria) เช่น การตัดสินความเป็นมืออาชีพ เป็นการตัดสินที่ครอบคลุมทั้งพฤติกรรม และสิ่งที่อยู่ภายใน เพื่อให้ได้รับการรับรอง หรือใบรับรอง หรือใบประกอบวิชาชีพ

3. รูปแบบที่เน้นสิ่งปรากฏชัดเจน (Judgmental Models Emphasizing Extrinsic Criteria) มีหลายรูปแบบ รูปแบบที่เป็นที่นิยมคือ ของสคริฟเวน (Scriven) และสแตก (Stake)

4. รูปแบบที่เน้นการประกอบการตัดสินใจ (Decision-Facilitation Models) เป็นรูปแบบที่สามารถวัดได้หลากหลาย สามารถวัดค่าของคนควบคู่ไปกับผลงานได้ สามารถใช้เพื่อประกอบการตัดสินใจได้ดี รูปแบบที่นิยมมากคือ รูปแบบชิป (CIPP) จนได้ชื่อว่าการประเมินแบบชิป เป็นพื้นฐานของการประเมินทั้งปวง

ไทเลอร์ (House. 1983 : 70-72 ; citing Tyler. 1949) ได้สรุปขั้นตอนการประเมินความสำเร็จของงานตามแนวการประเมินโปรแกรมเชิงเหตุผล (A Rational for program evaluation) มีดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรมการศึกษาให้ชัดเจน
2. กำหนดแต่ละวัตถุประสงค์ให้เป็นพฤติกรรมที่มีข้อความชัดเจน
3. จัดสถานการณ์ที่เหมาะสมเพื่อการดำเนินการแต่ละวัตถุประสงค์
4. ออกแบบทางเลือกให้เหมาะสมในการพัฒนา
5. ออกแบบการบันทึก
6. ออกแบบข้อความเพื่อใช้ในการประเมิน
7. ออกแบบวิธีการเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างหรือประชากร

เฮาส์ (House. 1983 : 45-49) ได้สรุปและเสนอรูปแบบหลักในการประเมิน ดังนี้

1. รูปแบบการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis)
2. รูปแบบเน้นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Objectives)
3. เน้นกระบวนการตัดสินใจ (Decision Making)
4. เน้นเป้าหมาย (Goal Free)
5. รูปแบบตามความคิดทางศิลปะ (Art Criticism)
6. รูปแบบที่ต้องการใบผ่านการประเมิน (Accreditation)
7. รูปแบบปรปักษ์ (Adversary)
8. รูปแบบการจัดการ (Transaction)

แต่ละรูปแบบมีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 1 ต่อไปนี้

ตาราง 1 รูปแบบการประเมินชนิดต่างๆ

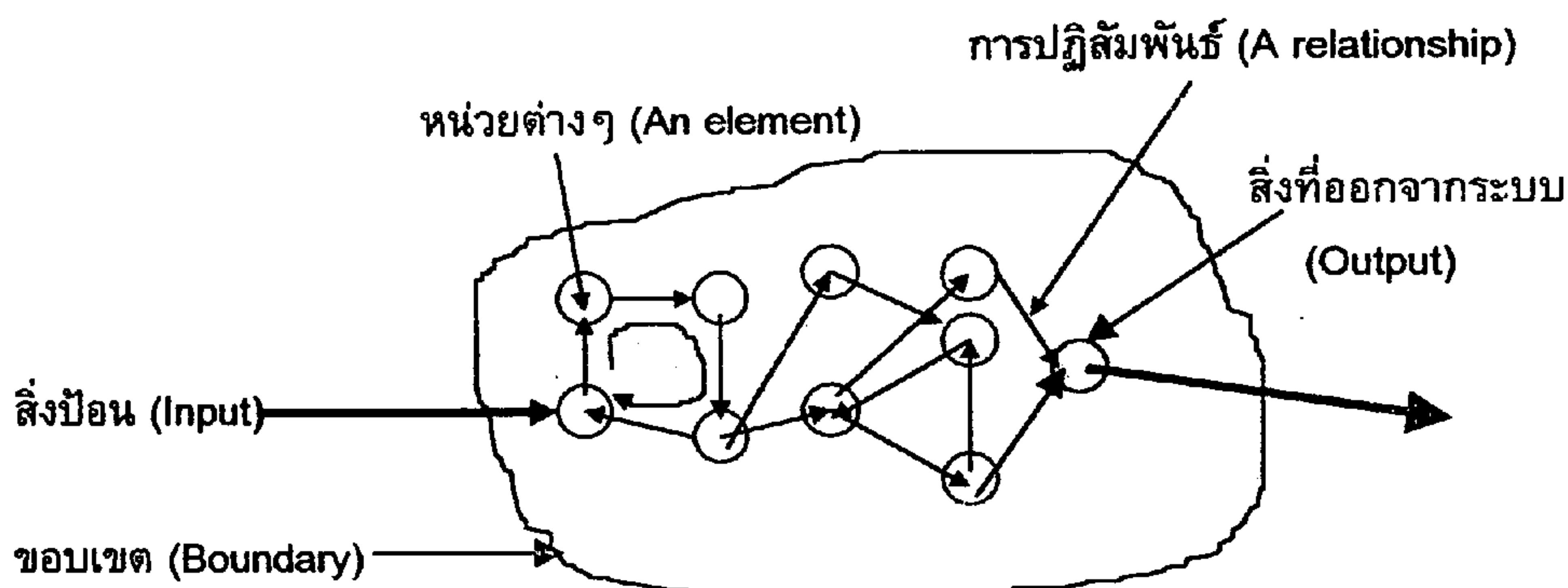
รูปแบบ	ผู้เสนอ	ผู้ใช้หลัก	ข้อสรุป สำคัญ	วิทย์วิธี	สิ่งที่ได้	ชนิดของค่า ถาม
การวิเคราะห์ ระบบ	Rivlin	เศรษฐกร นักจัดการ	เป้าหมาย ; การ รู้เหตุผลตัวแปร ด้านปริมาณ	PPBS ; โปรแกรมเส้น ตรง ; การผัน แปรของแผน ; การวิเคราะห์ กำไร	ประสิทธิภาพ	ได้รับผลสำเร็จ ตามที่ตั้งใจไว้ หรือไม่
วัตถุประสงค์ เชิงพฤติกรรม	Tyler, Popham	นักจัดการ นัก จิตวิทยา	แปลตามวัตถุประสงค์ ; ตัว แปรด้านคุณ ภาพ	การวัดพฤติ กรรมที่พึง ประสงค์และ ความสำเร็จเชิง คุณภาพ	ผลผลิต : การ ตรวจสอบ	นักเรียนได้รับ ผลตามที่ตั้งเป้า ไว้หรือไม่
การตัดสินใจ	Stufflebeam, Alkin	นักตัดสินใจ ผู้ บริหาร	เป้าหมายทั่วไป ; เกณฑ์	แบบสำรวจ, สัมภาษณ์ และ จากตัวแปร ธรรมชาติ	ประสิทธิผล การควบคุมคุณ ภาพ	โปรแกรมได้ผล ดีหรือไม่ ส่วน ไหนที่ได้ผลดี บ้าง
เน้นเป้าหมาย	Seriven	ผู้บริหาร	ผลที่จะเกิดตาม มา : เกณฑ์ ประเมิน	ควบคุมตาม ต้องการ ; วิเคราะห์ตรรก	การเลือกของผู้ บริโภค ความ สามัคคีของ สังคม	สิ่งใดบ้างที่เกิด ผลดีกับเรา
ตามความคิด ศิลปะ	Eisner, Kelly	ผู้เชี่ยวชาญด้าน ศิลปะ ผู้ บริโภค	มาตรฐานสิ่ง ของที่เป็น	การทบทวนคุณ ภาพ	มาตรฐานสูงขึ้น	ควรปรับปรุง โปรแกรมหรือ ไม่
ต้องการไ้ผ่าน	North Central Association	ครู และรัฐ	เกณฑ์มาตร ฐาน กระบวน การ	ทบทวน และ การศึกษาตนเอง	การยอมรับ ความเป็นครู อาชีพ	การทำงานของ มืออาชีพเป็น อย่างไร
แบบปรักษ์	Owens, Levin, Wolf	คณะลูกขุน ตุลาการ	กระบวนการตัดสิน	กระบวนการ เสมือนทั่วไป	การค้นหาคำ ตอบใหม่	สิ่งใดเป็นสิ่งที่ได้ แย้งจาก โปรแกรมนี้บ้าง
การจัดการ	Stake, smith, McDonald, Parlett- Hamilton	ลูกค้า และผู้ ปฏิบัติ	กระบวนการ เจรจาต่อรอง	การศึกษาแบบ กรณีศึกษา การ สังเกต	มีความเข้าใจใน ความหลากหลาย	สิ่งใดใน โปรแกรมนี้ที่ดู แตกต่างกับทั่ว ไป

(House. 1983 : 48)

1.3 ระบบและการประเมินเชิงระบบ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 (2539 : 690) ให้ความหมาย คำว่า "ระบบ" หมายถึง "ระเบียบเกี่ยวกับการรวมสิ่งต่างๆ ซึ่งมีลักษณะซับซ้อนให้เข้าลำดับประสานกันเป็นอันเดียว ตามหลักเหตุผลทางวิชาการ หรือปรากฏการณ์ทางธรรมชาติซึ่งมีส่วนสัมพันธ์ประสานเข้ากัน โดยกำหนดรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน" อย่างไรก็ตาม มีผู้ให้ความหมายคำว่า "ระบบ" ไว้หลายลักษณะ เพื่อให้สอดคล้องกับภาระหรืองานหรือคำที่เกี่ยวข้องนั้น เช่น

ฟลัด และ แจคสัน (Flood & Jackson. 1991 : 5-6) ได้สรุปว่า ระบบ หมายถึง ความสัมพันธ์หรือการกระทำกันอย่างซับซ้อนของแต่ละหน่วย (Element) ที่เป็นสิ่งป้อนภายในขอบเขตที่จำกัด และทำให้เกิดผลผลิต ดังภาพประกอบ 5 ดังนี้



ภาพประกอบ 5 ความคิดรวบยอดของระบบ
(Flood & Jackson. 1991 : 6)

ดังนั้น ส่วนสำคัญของ ระบบ คือ สิ่งป้อน (Input) ความสัมพันธ์เชิงซ้อนของแต่ละหน่วย (Element) ของสิ่งป้อน ที่เรียกว่า กระบวนการ (Process) ภายในขอบเขต (Boundary) ที่กำหนด และได้สิ่งที่ออกจากระบบ (Output) หรืออาจเรียกว่า ผลผลิต (Product)

เจเลียว บุรีภักดี (2538 : 28-55) กล่าวว่า ทฤษฎีระบบ (Systems Theory) คือทฤษฎีที่อธิบายว่า แต่ละสิ่งที่มีอยู่ในจักรวาล (The universe) ไม่ว่าสิ่งเล็กหรือสิ่งใหญ่เพียงใด ถ้ากำหนดขอบเขต (Boundary) ล้วนเป็นหน่วยระบบ มีคุณสมบัติของความเป็นระบบ คือเป็นหน่วยทำงาน มีผลผลิต มีกระบวนการ มีสิ่งป้อน มีขอบเขต เป็นส่วนย่อยของอภีระบบ และประกอบด้วยอนุระบบ ผลผลิตรวมของหน่วยระบบเกิดจากการทำงานอย่างประสานกันของอนุระบบ และแต่ละสิ่งมีความเป็นหน่วยระบบตามมิติต่างๆ กันในเวลาเดียวกัน ดังนี้

1. ระบบ เป็นหน่วยทำงาน มี ผลผลิต มีกระบวนการ และสิ่งป้อน แสดงว่าระบบไม่ใช่เป็นสิ่งที่นิ่งเฉยต้องทำงานคือสิ่งป้อนแต่ละตัวจะมีการกระทำต่อกัน

2. เป็นหน่วยย่อยของอภีระบบ และประกอบด้วยอนุระบบ และผลผลิตของระบบที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากผลผลิตของอนุระบบทั้งหมดรวมกัน และผลผลิตของหน่วยระบบหนึ่งอาจเป็นสิ่งป้อนของอีกหน่วยระบบหนึ่งได้

3. แต่ละสิ่งมีความเป็นหน่วยระบบตามมิติต่าง ๆ ในเวลาเดียวกัน

นอกจากนั้น ยังได้กล่าวถึงการเข้าหาเชิงระบบ (Systems approach) คือการเข้าไปเพื่อกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยคำนึงว่าสิ่งนั้นเป็นหน่วยทำงาน มีความเป็นระบบตามลักษณะต่าง ๆ ตามที่กล่าวแล้วคือมีขอบเขต มีผลผลิต มีกระบวนการทำงาน และมีสิ่งป้อนเข้าสู่ระบบ เพื่อให้ปฏิบัติต่อสิ่งนั้นได้ถูกต้องเหมาะสมตามสภาพความจริงยิ่งขึ้น เช่น

1. การวิเคราะห์เชิงระบบ (Systems Analysis) คือการจำแนกแยกส่วนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นหน่วยทำงานออกเป็นหน่วยย่อยโดยถือว่าสิ่งนั้นมีความเป็นระบบ เช่น ชี้ให้เห็นขอบเขตของระบบ โครงสร้างและชิ้นส่วนภายในระบบ แบบแผนการทำงานและหน้าที่ของระบบ ตลอดจนสิ่งป้อน กระบวนการ และผลผลิตของระบบ

2. การพัฒนาเชิงระบบ (Systems Development) คือการทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น โดยคำนึงว่าสิ่งนั้นมีความเป็นระบบ สภาพก่อนการพัฒนาคือระบบที่เราไม่พอใจ ซึ่งความไม่ดีหรือไม่พอใจอาจเป็นส่วนใดส่วนหนึ่งหรือหลายส่วนของระบบก็ได้

3. การควบคุมเชิงระบบ (Systems Control) คือการควบคุมสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยคำนึงว่าสิ่งนั้นมีความเป็นระบบ การควบคุมจะได้ผลก็ต่อเมื่อมีการควบคุมทั้งด้านผลผลิต กระบวนการ และสิ่งป้อน

4. การประเมินเชิงระบบ (Systems Evaluation) คือการประเมินค่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยคำนึงว่าสิ่งนั้นเป็นระบบหนึ่ง เช่น การจะประเมินว่าผลผลิตดีหรือไม่ ต้องคำนึงด้วยว่าสิ่งป้อนที่ใช้เป็นวัตถุดิบดีเพียงใด กระบวนการมีแบบแผนการทำงานที่ดีหรือไม่อย่างไร แสดงว่าต้องประเมินส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้วยมิใช่ประเมินจุดใดจุดหนึ่งเท่านั้น

จะเห็นว่าการประเมินหน่วยทำงาน ควรคำนึงว่าสิ่งนั้นมีความเป็นระบบ ควรประเมินในส่วนที่เป็นกระบวนการ และสิ่งป้อนด้วย มิใช่ประเมินเฉพาะส่วนผลผลิตเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยนี้จึงใช้การประเมินเชิงระบบ (System approach evaluation) ประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7 ดังนี้

1. ประเมินสิ่งป้อน (Input) คือประเมินคุณสมบัติเบื้องต้นของครูด้านความฉลาดทางอารมณ์และบุคลิกภาพของครู

2. ประเมินกระบวนการ (Process) คือประเมินกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7

3. ประเมินผลผลิต (Product) คือประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7

2. ครูอาชีพ

ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 มาตรา 81 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 มีเจตนารมณ์ที่จะให้วิชาชีพครู เป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพนี้ จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีเกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ เป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของเด็ก เยาวชน และประชาชนโดยรวมในอนาคต โดยกำหนดให้ องค์การวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2542 : 67) แสดงว่าครูอาชีพเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน (Duke. 1990 : 257) เนื่องจากปัจจุบันภาระงานในโรงเรียนมีความซับซ้อนมากขึ้น และนักเรียนต้องการครูที่มีความรู้ความสามารถมากขึ้น (Bliss, Firestone & Richards. 1991 : 144) เพราะบทบาทหน้าที่ของครูนั้นมีทั้งการจูงใจ การจัดสิ่งแวดล้อมให้เหมาะแก่การเรียนรู้รวมทั้งใช้อิทธิพลอื่นๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีความสนใจและประสพผลสูงสุดตามศักยภาพ (Jacobsen, Eggen & Kauchak. 1999 : 3 -14) แสดงว่าการดำเนินการในการพัฒนาครู ให้เป็นมืออาชีพมากขึ้น (Professionalization) เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญมากที่ทุกโรงเรียนต้องจัดกระทำและถือว่าเป็นงานประจำ (Dalín. 1993 : 149-150) เพื่อให้เกิดการเตรียมตัว การคัดสรร และการเป็นตัวอย่างในค่านิยมและวัฒนธรรมของครูที่เหมาะสม (Bauman. 1996 : 99)

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าครูอาชีพมีความสำคัญต่อระบบการศึกษาอย่างมาก ดังนั้นจึงได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะครูอาชีพ โดยจะนำเสนอแนวคิดทฤษฎีตามลำดับ ดังนี้

2.1 ความหมายของครูอาชีพ

2.2 ลักษณะของมืออาชีพ

2.3 คุณลักษณะของครูอาชีพ

2.3.1 คุณลักษณะโดยทั่วไปของครูอาชีพ

2.3.2 คุณลักษณะด้านความรู้

2.3.3 คุณลักษณะด้านการคิด

2.3.4 คุณลักษณะด้านค่านิยม

2.3.5 คุณลักษณะด้านความสามารถ

2.3.6 คุณลักษณะด้านวิชาชีพ

2.4 สรุปคุณลักษณะครูอาชีพและพฤติกรรมบ่งชี้คุณลักษณะครูอาชีพ

2.1 ความหมายของครูอาชีพ

คำว่า มืออาชีพ (Professional) สมัยก่อนมักพูดกันโดยไม่สนใจความหมายมักใช้เรียก นักกีฬา ผู้ที่มีอาชีพเฉพาะที่ผู้อื่นโดยทั่วไปไม่สามารถกระทำได้ แสดงว่า มืออาชีพ จะกล่าวถึง ผู้ที่มีความสามารถเป็นพิเศษในการทำงาน มักเป็นผู้ที่มีความชำนาญการเฉพาะทาง มีความรู้ ทางทฤษฎีในระดับสูง และมีวิธีการอันแยบยลในการประยุกต์นำความรู้มาปฏิบัติหน้าที่การ งานในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม (Parkay & Stanford. 1992 : 410)

คำว่า มืออาชีพ ได้ถูกบัญญัติขึ้นเมื่อศตวรรษที่ 16 ที่ประเทศอังกฤษ เป็นการกล่าวถึง ผู้มีความรู้ ด้านกฎหมายและหมอโดยมีเกณฑ์ ดังนี้ (Duke. 1990 : 258)

1. มีความรู้พื้นฐานที่เป็นศาสตร์ที่พิสูจน์ได้
2. เน้นการบริการผู้อื่น
3. ทำหน้าที่เฉพาะทาง
4. มีการควบคุมมาตรฐานในการทำงาน
5. มีสังคมที่เป็นเอกลักษณ์
6. บางชนิดมีใบประกอบวิชาชีพ (Certificate)
7. สามารถจดลิขสิทธิ์จากความคิดได้

มืออาชีพ มักใช้เรียกผู้ที่ศึกษาในเรื่องนั้นมาอย่างลึกซึ้ง และมีการฝึกฝนเป็นเวลานาน (Berliner. 1992 : 227) ในการทำงานจะเน้นการใช้สมองมากกว่าใช้แรงงาน (Kierstead & Wagner. 1993 : 146)

พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ กล่าวว่า ครูอาชีพ คือ ครูที่มีความพร้อมในทุกๆ ด้านที่จะเป็นครูคือมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการให้การศึกษาอบรมศิษย์ในทุกๆ ด้าน มีความประพฤติดีงามตัวดี เอาใจใส่ดูแลศิษย์ดี มีวิญญาณของความเป็นครู และปฏิบัติหน้าที่ครูด้วย จิตวิญญาณของความเป็นครู ส่วนอาชีพครู คือ คนที่มายึดอาชีพเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนมาใช้ในการดำรงชีพ ขาดจิตวิญญาณของความเป็นครู จึงปฏิบัติหน้าที่ครูเพราะมีหน้าที่ที่จะต้องทำ ไม่ใช่เพราะมีใจรักที่จะทำ (กรมวิชาการ. 2544 : 7)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2539 : 170 , 939) ได้ให้ความหมาย คำว่า ครู หมายถึง ผู้สั่งสอนศิษย์ ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ และ อาชีพ หมายถึง การ เลี้ยงชีพ การทำมาหากิน งานที่ทำเป็นประจำเพื่อเลี้ยงชีพ และพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้คำจำกัดความคำว่า ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลัก ทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถาน ศึกษาของรัฐและเอกชน (กรมสามัญศึกษา. 2542 : 6)

ดังนั้น สรุปได้ว่า ครูอาชีพ หมายถึง ผู้ที่มีงานประจำเพื่อเลี้ยงชีพในการสอนหรือ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษาของรัฐหรือ เอกชน ด้วยความตระหนัก ด้วยความรู้ ด้วยความสามารถ และมีทักษะในการให้การศึกษา

2.2 ลักษณะของมืออาชีพ

คำว่า มืออาชีพ มักกล่าวถึงผู้ที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถเป็นกรณีพิเศษในการทำงาน มักเป็นผู้ที่มีความชำนาญการเฉพาะทาง มีความรู้ทางทฤษฎีในระดับสูง และมีวิธีการอันแยบยลในการประยุกต์นำความรู้มาปฏิบัติหน้าที่การงานในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม และมีลักษณะดังนี้ (Parkay & Stanford. 1992 : 410)

1. สามารถสร้างองค์ความรู้ และวิธีการบริการได้เอง
2. เป็นผู้ที่สามารถทำงานได้เองอย่างอิสระ
3. มักเป็นผู้ที่ถูกฝึกหัดมาอย่างดี มีประสบการณ์ด้านการศึกษายาวนาน
4. เป็นผู้ที่ดูแลเอาใจใส่ลูกค้าอย่างดีเยี่ยม พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บริการลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น ในการบริการมักเน้นความสามารถทางสมองมากกว่าทางกายภาพ
5. ปกครองกันเองดีมาก มีระบบสังคม การวิจัยเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการทำงาน สามารถจัดกระบวนการทำงานได้เอง มีการควบคุมการเข้าทำงาน มีมาตรฐานจรรยาบรรณ และมีวินัยอย่างมืออาชีพ
6. ความรู้และทักษะของมืออาชีพ จะแตกต่างจากบุคคลทั่วไปอย่างเห็นได้ชัด
7. มีความสุขกับความไว้วางใจจากสาธารณะ และความสามารถในการบริการได้อย่างรวดเร็ว ชัดเจน เหมาะสมกับสถานการณ์

8. สนใจชื่อเสียงเกียรติยศมากกว่ารางวัลที่ได้จากสิ่งของเงินทอง
 แบลลันทีน (Ballantin. 1997 : 145) กล่าวว่าคุณลักษณะของมืออาชีพเป็นดังนี้

1. มีความสามารถที่เฉพาะเจาะจงและลึกซึ้งในเรื่องนั้น
2. มีความยึดมั่นและภูมิใจในอาชีพ ในความรู้ความสามารถของตน
3. สามารถบริการในงานด้านที่ตนเองมีความสามารถได้ดีเยี่ยม
4. มีอำนาจและมีความรับผิดชอบในการใช้ความสามารถนั้น
5. เน้นการบริการลูกค้ารายคน

บลิสส์, ไฟร์สโตน และริชาร์ด (Bliss, Firestone & Richards. 1991 : 144) กล่าวว่าผู้ที่
 เป็นมืออาชีพคือ

1. มีแนวคิดหลักในความรู้
2. มีการควบคุมในระดับที่สูงมากในการรับสมาชิกใหม่
3. มีการฝึกปฏิบัติในสาขานั้นเป็นเวลายาวนาน
4. มีเอกสิทธิ์ (Monopoly of service) ในการบริการ
5. มีจรรยาบรรณ
6. มั่นคงต่อผู้รับบริการ
7. สังคมให้ความนับถือ

เซเยอร์ (Sayer. 1996 : 18) กล่าวถึงคุณลักษณะโดยทั่วไปของมืออาชีพที่สำคัญ คือ

1. บริการสาธารณะในสิ่งที่สำคัญได้อย่างเหมาะสม
2. มีความสามารถในการวิจัยและสามารถค้นพบความรู้ด้วยตนเอง
3. เป็นผู้ที่รับศึกษาและฝึกหัดที่ยาวนาน มีความรู้อย่างแท้จริง และพัฒนาทักษะเสมอ
4. เป็นเจ้าของในความรู้ความสามารถ ที่เป็นความรู้ที่เกิดจากการพัฒนาความเป็น

มืออาชีพของตนเอง

5. มีความรับผิดชอบสูงและสามารถทำให้งานสมบูรณ์ยิ่งขึ้นได้
6. มีความซื่อสัตย์ มีสติ สนใจบริการลูกค้า
7. เน้นผลการทำงาน ยิ่งกว่าการบรรยายด้วยข้อเขียนใดๆ
8. มีวินัยในตนเอง มีจรรยาบรรณสูง
9. ควบคุมอย่างเข้มงวด ทั้งการรับเข้า การฝึกหัด การให้ใบประกอบวิชาชีพ และ

มาตรฐานการปฏิบัติ

ดุก (Duke. 1990 : 258 - 259) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของมืออาชีพ ดังนี้

1. มีอำนาจเหนือกฎบางชนิดที่เกี่ยวข้องกับความเป็นมืออาชีพนั้น
2. มีความสัมพันธ์กับชื่อเสียง เกียรติยศ ศักยภาพในการดำรงชีวิต และอำนาจ
3. มีอิสระในการคิด และการทำงาน
4. มีปทัสถาน (Norm) และจริยธรรม (Ethic) ในการทำงานเฉพาะตัว
5. เอาใจใส่ในการดูแลตนเองในความเป็นมืออาชีพของแต่ละคน
6. มีความสัมพันธ์กันบนพื้นฐานในการยอมรับในอาชีพของแต่ละคน

คุณลักษณะมืออาชีพ ด้านสังคมมี 3 ประการ คือ (Kierstead & Wagner. 1993 : 148)

1. มีการบริการลูกค้าที่เหมาะสมและเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว
2. เป็นผู้มีความรู้ในตัวเอง
3. มีอิสระในการทำงาน

โบวแมน (Bauman. 1996 : 99) ได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี แล้วสรุปไว้ว่ามืออาชีพ เป็นสิ่งที่เป็นวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับ ค่านิยม ปทัสถาน พิธี กติกาที่เกิดขึ้นภายในใจ เป็นแนวทาง ในการตัดสินใจเพื่อคนอื่น ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับเรื่องมืออาชีพจึงเกี่ยวกับ ค่านิยม และ ปทัสถาน ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ มืออาชีพ จะเน้นในเรื่องการเจริญงอกงาม การดูแลพัฒนาบุคคลในวิชาชีพซึ่งกันและกัน และการพัฒนามนุษย์ทั่วไป

จากการศึกษาเอกสาร จะเห็นว่า ลักษณะของมืออาชีพ เป็นดังนี้

1. ลักษณะที่มืออาชีพควรมี เป็นดังนี้
 - 1.1 มีความรู้ความสามารถตามหลักวิชาในสาขาวิชาชีพที่เชื่อถือได้
 - 1.2 มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว
 - 1.3 มีความภาคภูมิใจในอาชีพ
 - 1.4 มีวินัย มีจรรยาบรรณ
 - 1.5 มีความรับผิดชอบสูงมาก
 - 1.6 ภูมิใจในผลงานมากกว่าสิ่งตอบแทนจากภายนอก
2. ด้านการปฏิบัติงานที่มืออาชีพสามารถทำได้คือ
 - 2.1 ปฏิบัติงานเฉพาะทาง
 - 2.2 เน้นการบริการลูกค้ารายคน หรือรายกรณี
 - 2.3 ทำงานอย่างอิสระ
 - 2.4 สร้างองค์ความรู้และวิธีการปฏิบัติงานได้เอง
 - 2.5 ค้นพบความรู้ได้เอง
 - 2.6 มีระบบควบคุม มาตรฐานในกลุ่มมืออาชีพ
 - 2.7 การวิจัยเป็นการดำเนินงานปกติ
3. ด้านวิชาชีพของมืออาชีพควรเป็นดังนี้
 - 3.1 พัฒนาตนเองเสมออย่างต่อเนื่อง
 - 3.2 พัฒนาหลักวิชาอย่างต่อเนื่อง
 - 3.3 พัฒนา รักษามาตรฐานเพื่อนร่วมงาน

2.3 คุณลักษณะของครูอาชีพ

เนื่องจากได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของครู ไว้จำนวนมาก ในการวิจัยนี้ จึงได้ศึกษาคุณลักษณะของครูอาชีพเกี่ยวกับ คุณลักษณะโดยทั่วไปของครูอาชีพ คุณลักษณะด้านความรู้และทักษะ คุณลักษณะด้านการคิด คุณลักษณะด้านค่านิยม คุณลักษณะด้านความสามารถ และคุณลักษณะด้านวิชาชีพ ตามลำดับ ดังนี้

2.3.1 คุณลักษณะโดยทั่วไปของครูอาชีพ

ครูอาชีพ จะมีลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ เนื่องจากได้รับการฝึกเพื่อการเป็นครู มาอย่างดี (Berliner. 1992 : 227) มีคุณภาพด้านความรู้ในระดับที่รู้ถึงแก่นแท้ในความรู้และมีความสามารถในการวิจัย (Sayer. 1996 : 12) เป็นผู้มีอิสระในการคิด มีอิสระการตัดสินใจ ทำงานตามหลักวิชา และตามทักษะความชำนาญการของตน เพื่อความสำเร็จของนักเรียน สามารถกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์ในการปฏิบัติงานรวมทั้งเกณฑ์ในการประเมินอย่างชัดเจน (Scheerens. 1992 : 22) เป็นผู้ที่มีความกระฉับกระเฉง สามารถใช้ประสบการณ์ในการแก้ปัญหาได้ดี (Berliner. 1992 : 235-237) สังคมยอมรับในความชำนาญการ มีระบบการควบคุมตนเองและเพื่อนร่วมวิชาชีพอย่างเข้มงวด พัฒนาและประยุกต์ความรู้ของตนเองและเพื่อนครูอยู่เสมอ (Bliss, Firestone & Richards. 1991 : 144) นอกจากนั้นยังเอาใจใส่ในการจัดการสอนและพัฒนานักเรียนรายคน ยอมรับและรับการตรวจสอบตามหลักวิชา (Bliss, Firestone & Richards. 1991 : 146 ; Goens & Clover. 1991 : 268 ; Sayer. 1996 : 11) เป็นผู้ที่มุ่งเน้นให้นักเรียนมีขวัญกำลังใจและมีคุณภาพทางสังคมที่ดี (Arends. 1997 : 5)

กลิคแมน (Glickman. 1998 : 362) กล่าวว่าครูอาชีพที่แท้จริงคือ การที่ครูจัดการเรียนการสอนอย่างมีส่วนร่วม มียุทธศาสตร์ในความร่วมมือในการเรียนและรู้จักผสมผสานวิธีการอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดผลกับนักเรียนสูงที่สุด นอกจากนั้นยังสามารถสังเคราะห์วิธีการเรียนการสอนเพื่อสร้างสรรค์วิธีการเรียนการสอนใหม่ๆ ได้อีกด้วย

โจเอนส์และโคลเวอร์ (Goens & Clover. 1991 : 268-269) กล่าวว่าครูอาชีพจะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพราะมีคุณลักษณะที่เกิดขึ้นในระดับจิตใจ ดังนี้

1. สนใจรางวัลที่เกิดจากความภาคภูมิใจ มากกว่าการรับรางวัลจากผู้อื่น
2. ชอบการเปลี่ยนแปลงและเสนอความคิดใหม่เสมอ
3. พัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ
4. ฐานะของครูขึ้นกับความรู้ความชำนาญ
5. ครูแต่ละคนจะมีเป้าหมายในการทำงานที่ไม่เหมือนกัน
6. ทีมงานเกิดจากผลของการกระทำ การประเมินมีความสำคัญมาก
7. ภาวะผู้นำมีพื้นฐานจากการตั้งใจและความรู้ความสามารถ

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel. 1996 : 328–329) กล่าวว่าการสอนเป็นงานระดับมืออาชีพ ซึ่งคุณลักษณะในความเป็นครูอาชีพนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประการ คือ

1. ด้านความรู้ (Knowledge) เป็นพื้นฐานที่จำเป็นมาก ความรู้ได้มาจากการศึกษาและการฝึกฝน ซึ่งความรู้นั้นต้องจัดอย่างเป็นระบบในตัวเอง และมีความเข้าใจในระบบจะมีความจำเพาะเจาะจง สามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและลึกซึ้งได้
2. ด้านความเป็นระเบียบและการควบคุม (Regulations and Control) โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการควบคุมตนเองเพราะจะเป็นผู้ที่สามารถทำสิ่งต่างๆ ได้เองตามกรอบความรู้ที่ตนมีความชำนาญการ และรับการตรวจสอบจากมืออาชีพด้วยกันได้
3. มีระบบการนึกคิดที่ดี (Ideology) ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญ ในการเกิดค่านิยมครูอาชีพเช่น การคำนึงถึงการพัฒนานักเรียน การคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นต้น
4. ความสัมพันธ์ร่วมกัน (Association) กลุ่มมืออาชีพมักมีความสัมพันธ์อย่างเพื่อน ในการที่ครูอาชีพเต็มใจปฏิสัมพันธ์กัน จะทำให้ผลการตัดสินใจและการปฏิบัติงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพมาก

บลิสส์, ไฟร์สโตน และ ริชาร์ด (Bliss, Firestone & Richards. 1991 : 8) กล่าวว่าครูอาชีพ ควรมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน
 2. รู้ว่าต้องทำอะไรบ้างในโรงเรียน
 3. มีความชื่นชมยินดีในการทำงาน และความสำเร็จของงานตนเอง
 4. สนับสนุนวัฒนธรรมในโรงเรียน
 5. รู้สึกมีพลังอำนาจในตัวเอง (Empowerment) ทำงานและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง
- คลาร์ค (Clark. 1995 : 4-6) ได้เสนอ คุณลักษณะอาชีพ ในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านการสอน โดยพิจารณาจากกระบวนการสอนและผลการสอน โดยกล่าวว่านักเรียนจะได้ผลการเรียนที่ดี ถ้าครูใช้เวลาในการทำงานกับเพื่อนครูมากกว่าทำคนเดียว จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดในการจัดการเรียนการสอน ทั้งสามส่วนที่สำคัญ คือ การให้ความรู้ การตั้งคำถาม และการตอบสนองต่อนักเรียนเมื่อนักเรียนตอบคำถาม
2. ด้านการคิดของครู มีความสำคัญมากในการสอนและเป็นพื้นฐานที่สำคัญมากของครู เพราะเกี่ยวข้องกับการวางแผน การตัดสินใจ และจะมีผลต่อพฤติกรรมอื่นๆ เพราะครูต้องเป็นนักสังเกต นักวิเคราะห์ สามารถจัดลำดับการปฏิบัติงานที่มีผลต่อเนื่องสัมพันธ์กันได้
3. ด้านความรู้ของครู ความรู้ที่จำเป็นของครูคือ
 - 3.1 มีความรู้ในเนื้อหาวิชา
 - 3.2 มีความรู้ในความเป็นครูทั่วไป
 - 3.3 มีความรู้เรื่องหลักสูตร
 - 3.4 มีความรู้ในวิธีสอนตามเนื้อหา

3.5 มีความรู้ในเรื่องนักเรียนและคุณลักษณะของนักเรียน

3.6 มีความรู้ในบริบททางการศึกษา

3.7 มีความรู้ในเป้าหมายการศึกษา และค่านิยมต่างๆ

เกณฑ์ของครูอาชีพที่กำหนดจากสมาคมวิทยาลัยการศึกษาของอเมริกา (The American Association of College Teacher of Education) (AACTE) มีดังนี้ (Kierstead & Wagner. 1993 : 147-148)

1. มีความรับผิดชอบต่อสังคม
2. เป็นผู้รู้ และสามารถจัดลำดับสิ่งสำคัญได้
3. เป็นผู้ที่มีความรู้ ต้องการฝึกหัดเพื่อให้เกิดทักษะนั้นอย่างจริงจัง
4. มีพื้นฐานความรู้ที่เพียงพอสามารถตอบสนองนักเรียนได้อย่างดี
5. เป็นผู้ที่สามารถค้นพบความรู้ด้วยตนเองจากการพัฒนาความรู้และทักษะ
6. มีความสามารถในการจัดการได้อย่างเชื่อมโยง และสามารถรักษาความเรียบ

ร้อยได้ด้วยตนเอง

7. มีมาตรฐานที่เหมาะสม
8. มีการเตรียมการ เฝ้าระวังอย่างเหมาะสม
9. ได้รับความไว้วางใจจากสาธารณะสูงมาก
10. มีการจงใจในการให้บริการสูง และมีพลังอำนาจในการทำงาน
11. แต่ละหน่วยมีอำนาจในการปฏิบัติงานได้เอง
12. มีอิสรภาพและมีความรับผิดชอบสูงมาก

กรมสามัญศึกษาได้กำหนดคุณลักษณะของครูแกนนำเพื่อพัฒนาครูต้นแบบ โดยได้กำหนดองค์ประกอบเป็น 3 ด้าน ดังนี้ (กรมสามัญศึกษา. 2542 : 218-220)

1. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว (น้ำหนัก 25 %)
 - 1.1 มีคุณธรรม ประพฤติและปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี
 - 1.2 รักและเมตตาศิษย์
 - 1.3 รักและศรัทธาในวิชาชีพครู
 - 1.4 มีบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถดำรงชีวิตและทำงานร่วมกับผู้อื่น

ได้อย่างมีความสุข

- 1.5 อบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ ค่านิยมและนิสัยที่ถูกต้อง

ดงามแก่ศิษย์

- 1.6 มีความคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณและคิดอย่างสร้างสรรค์
- 1.7 มีความสามารถในการให้คำปรึกษา ในด้านการเรียนและชีวิต
- 1.8 ศึกษาค้นคว้า และแสวงหาข้อมูลข่าวสารเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

และทันต่อเหตุการณ์

2. ด้านการจัดการเรียนรู้ (น้ำหนัก 50 %)

2.1 มีความรู้ ความเข้าใจหลักสูตร รวมทั้งเนื้อหาสาระ ธรรมชาติวิชาและธรรมชาติผู้เรียน

2.2 ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดผลถาวรแก่ศิษย์

2.3 พัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

2.4 มีความสามารถในการเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2.5 มีความสามารถในการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

2.6 มีความสามารถในการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

3. ด้านการพัฒนาเพื่อนครู (น้ำหนัก 25 %)

3.1 ศรัทธาที่จะเข้ามาเป็นครูแกนนำ

3.2 เต็มใจให้ความช่วยเหลือทุกด้านแก่เพื่อนครู

3.3 จัดเวลาและกิจกรรมนิเทศเครือข่ายครูได้อย่างเหมาะสม

ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี กล่าวถึงแนวคิดใหม่ของอาชีพรู่ว่า วิชาครูหรืออาชีพรูเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Professional) ที่ต้องมีการฝึกหัดเพื่อให้ครูมีคุณลักษณะที่ดี โดยคุณลักษณะต่างๆ จะเกิดจากคำถามว่า ครูควรรู้อะไรบ้าง และ ครูควรทำอะไรได้บ้าง แต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2543 : 72-80)

1. ครูควรรู้อะไรบ้าง ได้แก่

1.1 วิชาเพื่อความเสรี (Liberal Education) เป็นวิชาสามัญ

1.2 วิชาเพื่อไว้ใช้สอน (Teaching Fields) ที่เรียกว่าวิชาเอก และวิชาโท

1.3 วิชาชีพสำหรับครู (Professional Education) คือ วิชาการศึกษาได้แก่

1.3.1 ศึกษาศาสตร์ทางสาระ (Educational Foundations and Content)

1.3.2 ศึกษาศาสตร์ทางวิทยวิธี ได้แก่ วิธีการวิจัยทางการศึกษา การวัดผล

การศึกษา การวางแผนการศึกษา เป็นต้น

2. ครูควรทำอะไรได้บ้าง มีมาตรฐานกว้างๆ 5 ประการ คือ

2.1 เกี่ยวกับการสอน

2.2 เกี่ยวกับการอบรม การแนะแนว และการปกครองนักเรียน

2.3 เกี่ยวกับการทำกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน

2.4 เกี่ยวกับการสร้างสัมพันธภาพอันดีและความร่วมมือกับชุมชน

2.5 เกี่ยวกับการเป็นครูชั้นวิชาชีพ

จากการวิเคราะห์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พบว่า ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ ควรเป็นดังนี้ (กรมสามัญศึกษา. 2542 : 1-25)

1. มีความรู้ความเข้าใจว่า “การศึกษา” เป็น “กระบวนการเรียนรู้” เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (มาตรา 4)

2. มีความรู้ความเข้าใจใน “มาตรฐานการศึกษา” คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแลการตรวจสอบและการประกันคุณภาพ (มาตรา 4)

3. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6)

4. มีความรู้ ความเข้าใจ มีความตระหนักและมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งปลูกฝังให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีสิ่งต่อไปนี้ (มาตรา 7)

4.1 จิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

4.2 รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ

4.3 เคารพกฎหมาย มีความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

4.4 มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย

4.5 รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ

4.6 ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ

4.7 ส่งเสริม และมีส่วนร่วมด้านกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากล

4.8 อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.9 มีความสามารถในการประกอบอาชีพสุจริต รู้จักพึ่งตนเอง

4.10 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

5. เป็นผู้สามารถจัดการศึกษาโดยให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (มาตรา 8) ยอมรับ และสามารถจัดการให้เกิดการมีส่วนร่วมจากบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม (มาตรา 9) (6)

6. มีความสามารถในการทำให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันการศึกษา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยเป็นผู้จัดหรือมีส่วนร่วมในการจัดตามความจำเป็น (มาตรา 9) (5) (มาตรา 58)

7. มีความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน (มาตรา 30) และสามารถพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (มาตรา 8)

8. มีความรู้ความเข้าใจในการจัดโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งผู้ด้อยโอกาส โดยให้มีโอกาสและคุณภาพทัดเทียมกัน (มาตรา 10)

9. มีความรู้ ความคิด และตระหนักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (มาตรา 22)

10. มีความรู้ ความคิด ตระหนัก และสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ทั้ง ความรู้ ความคิด คุณธรรม และบูรณาการ ในเรื่องต่อไปนี้ (มาตรา 23)

10.1 ความรู้เกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคมได้แก่ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทย และระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

10.2 ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

10.3 ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้

10.4 ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

10.5 ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

11. ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ครู (สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง) ควรมีความสามารถดังนี้ (มาตรา 24)

11.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

11.2 ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและการแก้ไขปัญหา

11.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

11.4 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

11.5 สามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และสามารถใช้ในการวิจัยโดยให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

11.6 สามารถจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่

11.7 สามารถประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

12. มีความรู้ ความเข้าใจ ตระหนัก และสามารถประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจาก พัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่กันไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสม (มาตรา 26)

13. มีความสามารถในการจัดทำสาระหลักสูตร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (มาตรา 27) โดยให้มีความหลากหลายเหมาะสมกับวัยและศักยภาพ โดยสาระหลักสูตรให้มีทั้งวิชาการ วิชาชีพ เพื่อมุ่งพัฒนาคนให้สมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงามและการรับผิดชอบต่อสังคม (มาตรา 28)

14. มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ชุมชนได้ (มาตรา 29)

15. มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการประกันคุณภาพทั้งภายนอกและภายใน สามารถดำเนินการ ตามแนวทางการประกันคุณภาพ ยอมรับการตรวจสอบ การรายงาน การให้ข้อมูลในการตรวจสอบ มีความรับผิดชอบ รับผิดชอบเพื่อการแก้ไขปรับปรุง (มาตรา 47 - 50)

16. สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพวิชาชีพครู และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามที่องค์กรวิชาชีพครู (มาตรา 53) และองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู (มาตรา 54) กำหนดได้

17. พึงพอใจในฐานะทางสังคมและวิชาชีพ (มาตรา 55)

18. มีความสามารถในการนำทรัพยากรบุคคลในชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม (มาตรา 57)

19. มีความสามารถใช้ ผลิต การพัฒนา การดูแลรักษา สื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา (มาตรา 65)

20. สามารถจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาในโอกาสแรกที่ทำได้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (มาตรา 66)

2.3.2 คุณลักษณะด้านความรู้

ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี กล่าวถึงสิ่งที่ครูควรรู้มีดังนี้ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2543 : 72-80)

1. วิชาเพื่อความเสรี (Liberal Education) เป็นวิชาสามัญ ซึ่งผู้ศึกษาในระดับอุดมศึกษาโดยทั่วไปควรรู้ ได้แก่ ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ สังคมศึกษา วิทยาศาสตร์ทั่วไป คณิตศาสตร์ทั่วไป จริยธรรม วัฒนธรรม ความรู้ทางกฎหมาย ปรัชญา ศาสนา ศิลปะ และวิชาอื่นๆ ตามความเหมาะสม เพื่อให้บุคคลในวิชาชีพต่างๆ เข้าใจซึ่งกันและกันได้ดีขึ้น

2. วิชาเพื่อไว้ใช้สอน (Teaching Fields) เป็นวิชาที่ต้องเรียนเพื่อเอาไว้ใช้สอนที่เรียกว่าวิชาเอก และวิชาโท

3. วิชาชีพสำหรับครู (Professional Education) คือ วิชาครูหรือวิชาการศึกษา หรือวิชาศึกษาศาสตร์หรือวิชาครุศาสตร์ แบ่งได้เป็น 2 สาขาวิชา ดังนี้

3.1 ศึกษาศาสตร์ทางสาร์ตตะ (Educational foundations and content) แบ่งเป็นแขนงวิชาต่างๆ เช่น ปรัชญาการศึกษา (Educational philosophy) จิตวิทยาการศึกษา (Educational psychology) สังคมวิทยาการศึกษา (Educational sociology) ประวัติศาสตร์การศึกษา (Educational history) หลักสูตรและการสอน (Curriculum and instruction) เป็นต้น

3.2 ศึกษาศาสตร์ทางวิทยวิธี ได้แก่ วิธีการวิจัยทางการศึกษา การวัดผล การศึกษา การวางแผนการศึกษา เป็นต้น

พาร์เคและสแตนฟอร์ด (Parkay & Stanford. 1992 : 20-21) ได้เสนอว่า ความรู้และทักษะที่จำเป็น ของครูอาชีพ ประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

1. ด้านความรู้ที่สำคัญ ประกอบด้วย

1.1 ความรู้เรื่องตนเอง และนักเรียน

1.2 ความรู้เรื่องวิชาที่สอน

1.3 ความรู้เรื่องทฤษฎีการศึกษา และการวิจัย

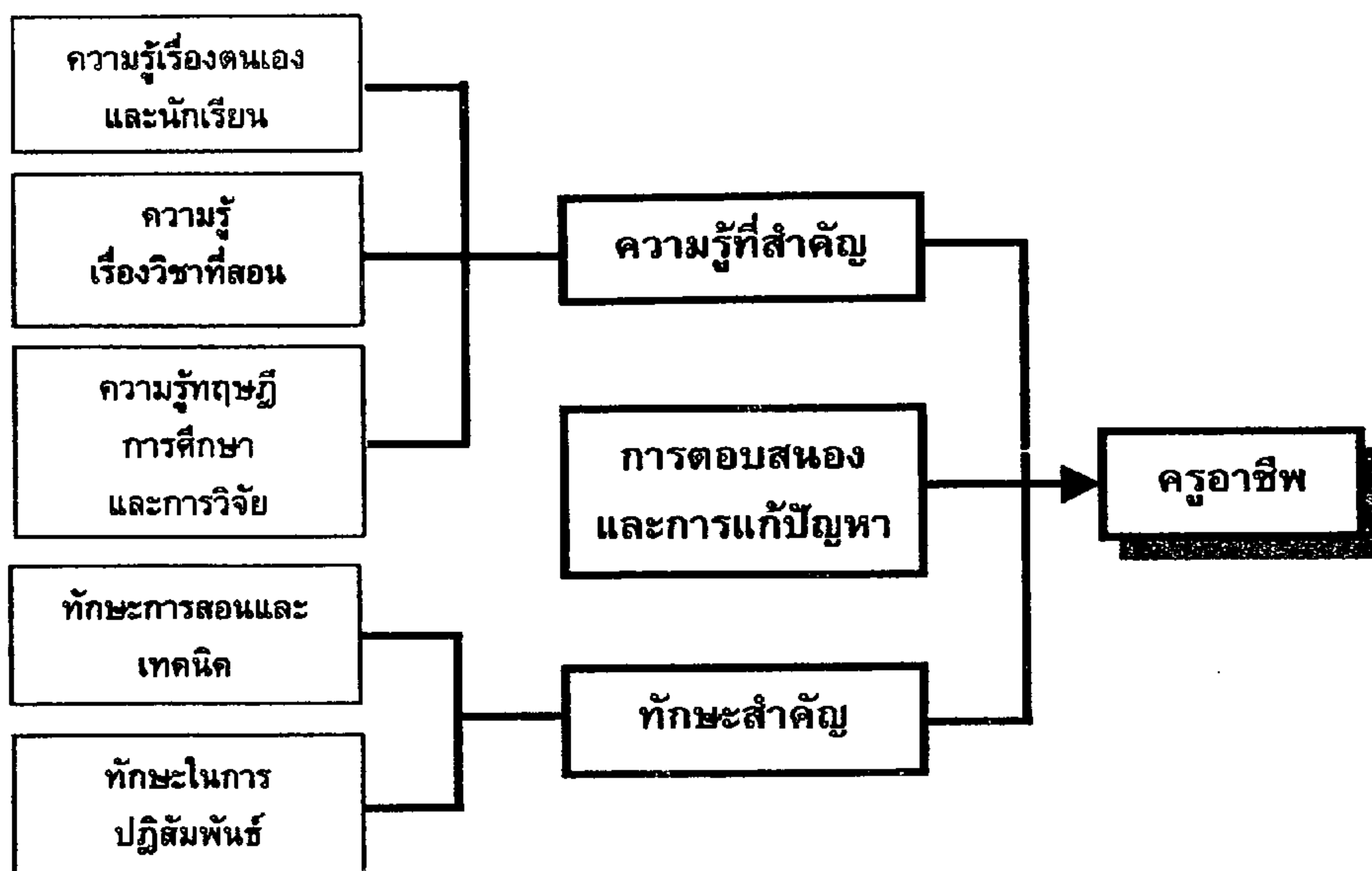
2. ด้านทักษะที่สำคัญประกอบด้วย

2.1 ทักษะในการสอน เทคนิคในการสอน

2.2 ทักษะในการปฏิสัมพันธ์

3. ด้านการตอบสนองและการแก้ปัญหา

ดังภาพประกอบ 6 ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 6 ความรู้และทักษะที่จำเป็นของครูอาชีพ
(Parkay & Stanford. 1992 : 20-21)

คณะกรรมการมาตรฐานการสอนของครูแห่งชาติ (The National Board for Professional Teaching Standards) ได้กำหนดเกณฑ์ทั่วไปของครู 5 ประการ ดังนี้ (Sadker & Sadker. 1997 : 512)

1. ครูต้องมีความเต็มใจ กับนักเรียนและการเรียนการสอน
2. ครูต้องรู้วิชาที่ตนเองสอนและต้องรู้วิธีสอนในวิชานั้น
3. ครูต้องมีความรับผิดชอบในการจัดการสอน การเฝ้าติดตามการพัฒนานักเรียน
4. ครูต้องคิดอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอน หรือปฏิบัติการอื่นๆ
5. ครูเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญมากในสังคมการเรียนรู้

ทิกเกิล (Tickle. 1994 : 106) ได้กล่าวถึงความรู้ที่ครูควรมี ดังนี้

1. ด้านตนเอง เช่น การจัดการด้านเวลา การควบคุมอารมณ์ ความคิด

รวมยอด ความเคารพตนเอง ทักษะคิดในการสอน

2. ด้านวิชาที่สอน
3. ด้านความคาดหวังจากโรงเรียน เช่น ความต้องการด้านหลักสูตร
4. ด้านส่วนตัวนักเรียน เช่น ความต้องการในการเรียน ความสำเร็จ

การควบคุมอารมณ์

5. ด้านยุทธศาสตร์การสอนเช่น การจัดการห้องเรียนเทคนิคในการสอน
6. อื่นๆ เช่น การจัดการกับเด็กที่ไม่สนใจ ความต้องการพิเศษอื่นๆ เป็นต้น

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความรู้ที่ครูควรมี เป็นดังต่อไปนี้

1. ความรู้ในหลักจิตวิทยาการศึกษา
2. ความรู้ในหลักสูตร
3. ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน
4. ความรู้เรื่องการแข่งขันผลการศึกษา
5. ความรู้ในการวิจัย

2.3.3 คุณลักษณะด้านการคิด

การคิดมีหลายวิธีและหลายแบบ ระดับการคิดของคนแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ การคิดจากจิตใต้สำนึก หรือการคิดอัตโนมัติ (Recall thinking) การคิดพื้นฐาน (Basic thinking) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical thinking) และการคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) การคิดเป็นสิ่งที่สามารถฝึกได้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2541) ในสังคมประชาธิปไตย การคิดอย่างมีวิจารณญาณเป็นการคิดที่มีความสำคัญมากเพราะเป็นวิธีคิดที่ต้องใช้ในการคิดถึงเรื่องต่างๆ ในชีวิตประจำวัน อย่างสมเหตุผล (Waller. 1998 : 1-2)

คลาร์ก (Clark. 1995 : 4-6) กล่าวว่า การคิดของครู มีความสำคัญมากในการสอน และเป็นพื้นฐานที่สำคัญมากของครู เพราะเกี่ยวข้องกับการวางแผน การตัดสินใจ และจะมีผลต่อพฤติกรรมอื่นๆ เพราะครูต้องเป็นนักสังเกต นักวิเคราะห์ สามารถจัดลำดับการปฏิบัติงานที่มีผลต่อเนื่องสัมพันธ์กันได้

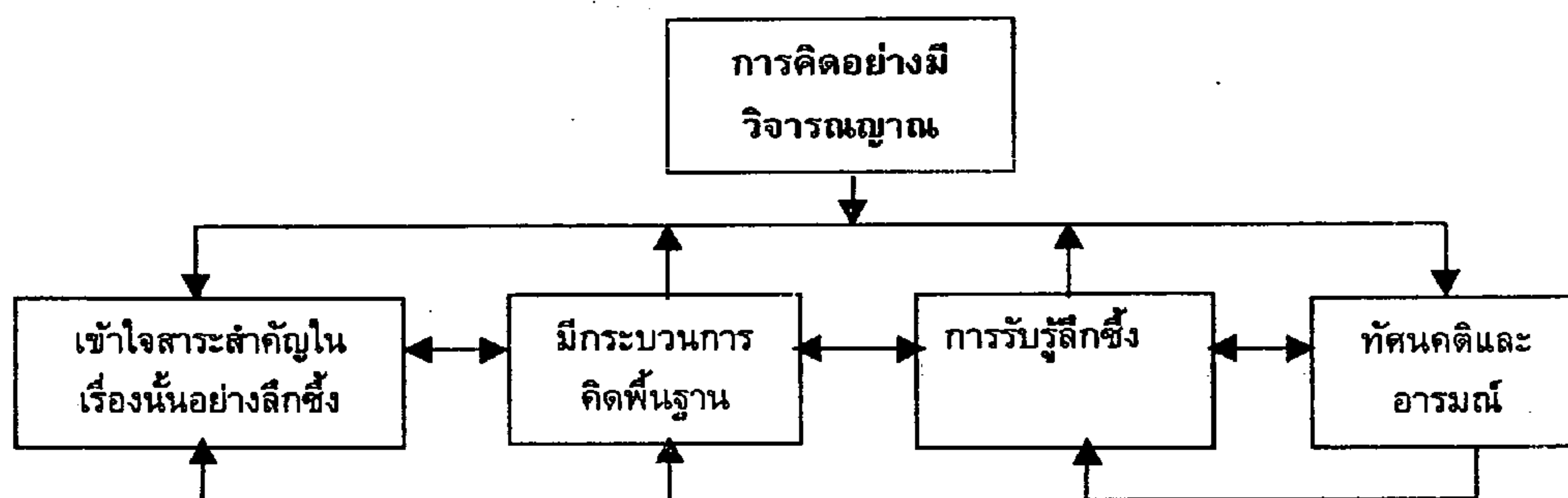
การคิดอย่างมีวิจารณญาณจะเกี่ยวข้องกับความสามารถในการตรวจปัญหา คำถาม หรือสถานการณ์ ที่จะรวมข้อมูลข่าวสารต่างๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้ได้คำตอบหรือสมมุติฐาน (Warnick & Inch. 1994 : 11)

ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นทักษะที่มีความจำเป็นมากสำหรับครู สาดเคอร์ และ สาดเคอร์ (Sadker & Sadker. 1997 : 523) ได้นำเสนอการคิด 5 มิติ ดังนี้

1. การรับรู้ในระดับลึก (Metacognition) เป็นการตระหนักในความคิดของตน ในภาระงานและการทำงาน
2. การคิดอย่างมีวิจารณญาณและคิดสร้างสรรค์ (Critical and Creative Thinking) เป็นความคิดเพื่อให้นักเรียนบรรลุผลในการเรียน ทำให้มีความชัดเจนในวิชาการ ส่วนการคิดสร้างสรรค์เป็นการคิดเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการจัดการเรียนการสอน
3. กระบวนการคิด (Thinking Processes) เป็นกระบวนการคิดที่จะสามารถรวบรวมเอาประสบการณ์ หลักวิชา การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การวิจัยเข้าด้วยกัน
4. ทักษะในการคิดประเด็นสำคัญ (Core Thinking Skill) เป็นทักษะที่สำคัญมากในการที่จะทำให้เกิดการคิดในมิติที่กว้างออกไป

5. การคิดเชื่อมโยงระหว่างเนื้อเรื่อง ความรู้ กับการคิด (The Relationship of Content – Area Knowledge to Thinking) เป็นการคิดเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับขอบเขตของเนื้อหาวิชา

การคิดอย่างมีวิจารณญาณเป็นความคิดรวบยอดที่สรุปได้จากความคิดหลายๆ คน มีการคิดหลายรอบ มักเป็นการคิดที่สมเหตุสมผลเพื่อประกอบการตัดสินใจได้อย่างน่าเชื่อถือ (Bensley. 1998 : 5) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ คือกระบวนการที่เกิดจากการประเมินสรุปจากข้อมูลที่มีความชัดเจน ซึ่งข้อสรุปนั้นอาจเกิดจากสิ่งจริงหรือกำหนดขึ้นเองจากการประมวลผลที่เกิดจากความเข้าใจจากทั้งจากสิ่งที่เป็นไปได้หรือเป็นไปได้ไม่ได้ และได้เสนอปัจจัยสำคัญในการคิดไว้ดังภาพประกอบ 7 ต่อไปนี้ (Eggen & Kuachak. 1996 : 50, 54)



ภาพประกอบ 7 สิ่งที่ทำให้เกิดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

(Eggen & Kuachak. 1996 : 54)

การคิดที่สำคัญของครูอย่างหนึ่งในการจัดการเรียน คือ “การคิดเชิงระบบ” (System thinking) เพราะสิ่งต่างๆ มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เช่น ความซับซ้อนของสาเหตุ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในระหว่างปัจจัยต่างๆ การแลกเปลี่ยนกันระหว่างเหตุกับผล (Salomon. 1992 : 42) การคิดเชิงระบบ หมายถึง การคิดอยู่เสมอว่าทุกสิ่งในจักรวาลนี้ มีความเป็นระบบ เป็นหน่วยงาน มีผลผลิต กระบวนการและสิ่งป้อน มีอนุระบบ อภิระบบ และผลผลิตจากหน่วยระบบหนึ่งจะเป็นสิ่งป้อนของอีกหน่วยระบบหนึ่ง เป็นเช่นนี้เรื่อยไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด (เจลิยว บุรีภักดี. 2541 : 70)

ครูอาชีพที่มีหน้าที่ในการพัฒนาคนเพื่อพัฒนาสังคม จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากครูนั้นนอกจากจะสนับสนุนในการเรียนแล้ว ยังต้องมีความสามารถกระตุ้นหรือสนับสนุนการคิดและทักษะการแก้ปัญหาแก่นักเรียนอีกด้วย (Scribner. 1999 : 240) แสดงว่าถ้าครูไม่มีวิธีคิดที่ถูกต้อง

อาจเกิดปัญหาในการเรียนการสอน และการดำเนินงานของตนเอง ความคิดที่เหมาะสมของครู อาชีพ คือ การมุ่งบริการแก่นักเรียน เพื่อให้งานโครงการนักเรียนสำเร็จหรือเพื่อการพบ ผู้ปกครองนักเรียนเมื่อนักเรียนเกิดปัญหา (Rebore. 1998 : 319)

ดังนั้น ครูอาชีพควรมีคุณลักษณะในด้านการคิดที่ดี กล่าวคือต้องสามารถคิดอย่าง มีวิจารณญาณและสามารถคิดสร้างสรรค์ได้

2.3.4 คุณลักษณะด้านค่านิยม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายคำว่า “ค่า” หมายถึง “คุณประโยชน์ในตัวของสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งคิดเป็นเงินไม่ได้หรือหมายถึงคุณประโยชน์ใน ตัวของสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งคิดเป็นเงินได้ เช่น ทองคำมีค่ามากกว่าก้อนหิน เป็นต้น” ส่วนคำว่า “นิยม” หมายถึง “การชมชอบ การยอมรับนับถือ ชื่นชมยินดี” (ราชบัณฑิตยสถาน. 2539 : 182 , 449)

ศาสตราจารย์ ดร. สาโรช บัวศรี ได้กำหนดความหมายของ ค่านิยม ไว้ว่า หมายถึง สภาพหรือการกระทำบางประการที่เราเชื่อหรือนิยามว่าควรยึดถือหรือยึดมั่นเพื่อจะได้บรรลุถึง วัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายของสังคมหรือตัวเราเอง (สุนทร โคตรบรรเทา. 2544 : 102) แสดงว่า สิ่งที่ถูกประเมินค่า หรือตัดสินค่าในใจเป็นที่เรียบร้อยแล้ว มักเรียกสิ่งนั้นว่า ค่านิยม แสดงว่าค่านี้นี้ เกี่ยวข้องกับ ราคา หรือ ค่า หรือ คุณค่า (Kimbrough & Nunnery. 1988 : 395) ดังนั้นคำว่า ค่านิยม อาจหมายถึง คุณประโยชน์ในตัวที่ทำให้เกิดการชมชอบ คุณประโยชน์ ในตัวที่ทำให้เกิดการยอมรับนับถือ หรือคุณประโยชน์ในตัวที่ทำให้เกิดการชื่นชมยินดี

นอกจากนั้นยังมิใช่ให้ความหมายของค่านิยมไว้หลายประการ เช่น ค่านิยม คือสิ่งที่ เป็นพื้นฐานของความเชื่อถือ (Peter & Waterman. 1984 : 281) เป็นพื้นฐานในการแสดงออก ของความนึกคิด ทฤษฎีการเรียนรู้ เป้าหมายในการทำงานรวมทั้ง ปทัสถาน (Norm) ค่านิยม จะเป็นสิ่งที่เป็นตัวแทนของแต่ละบุคคล ทีมงาน ผู้นำและนักเรียน นอกจากนั้น ค่านิยม จะเป็น พื้นฐานการทำให้เกิด นโยบาย (Dalin. 1993 : 8) ค่านิยม คือ สิ่งของแต่ละคนได้พิจารณา หรือเชื่อว่าสิ่งนั้นจะให้ผลประโยชน์ ความสุขแก่ตนมากหรือน้อย ค่านิยมจะเป็นสิ่งที่เกิดจากใจ และจะผลักดันให้เกิดความต้องการ เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน สถานการณ์ที่ต่างกัน (Huges, Ginnett & Curphy. 1993 : 167) สิ่งที่จะเป็นค่านิยมได้ต้องเกิดจากความมีสติรู้ตัว ค่านิยมจะ เป็นพื้นฐานของการเกิดความรู้ความคิดของความต้องการเกิดความรู้สึก ตระหนักในสิ่งต่างๆ ที่กระทำ (Hoy & Miskel. 1996 : 104-105) เป็นความเชื่อเป็นแนวความคิดของบุคคลที่จะ ยอมรับสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีเหตุผลหรือสภาพของพฤติกรรมการกระทำใดๆ ที่บุคคลหรือสังคม นิยมชมชอบและเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรแก่การประพฤติปฏิบัติ จึงยอมรับนับถือมาเป็น แนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอซึ่งอาจจะถาวรตลอดไป หรือชั่วระยะเวลาหนึ่งเพื่อให้บรรลุจุด

มุ่งหมายของตนเองหรือองค์การ (ยงยุทธ เกษสาคร. 2541 : 117) ราฟลิน (Williams. 1998 : 39 ; citing Ravlin. 1995 : 598) ได้ให้ความหมายของ ค่านิยม หมายถึง ชุดของความเชื่อถือที่สำคัญที่จะช่วยให้แต่ละคนปฏิบัติตัวได้อย่างเปิดเผยในสภาวะสถานการณ์ต่าง ๆ

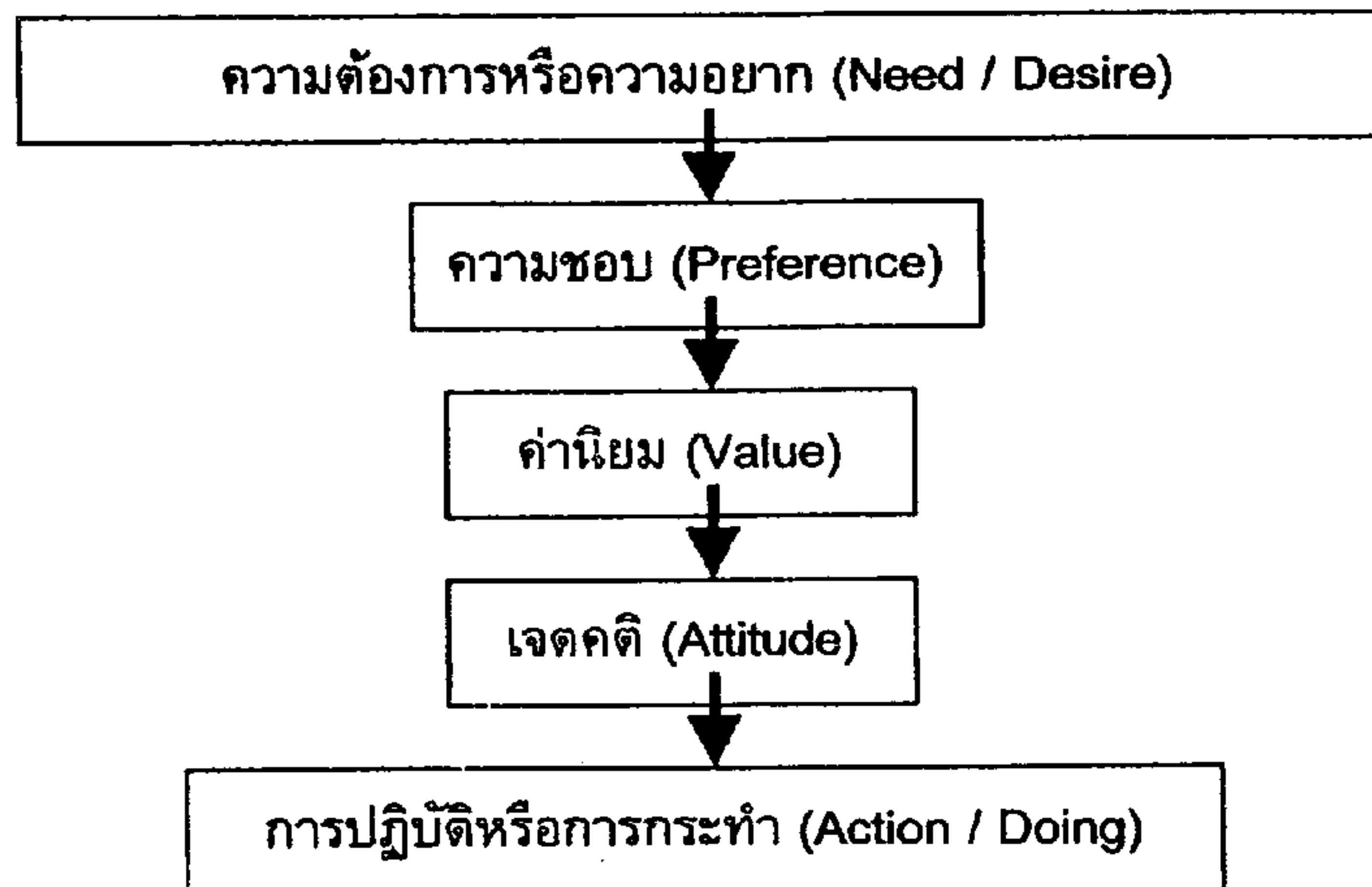
ในด้าน ค่านิยมขององค์การ ค่านิยม หมายถึง เป็นสิ่งปรารถนาที่เกิดขึ้นจากภายในใจของผู้ร่วมงาน (Hoy & Miskel. 1996 : 130) เป็นความคิดพื้นฐานและความเชื่อถือในการกำหนดความสำเร็จในลักษณะที่แน่นอนของผู้ร่วมงาน (Sherman & Bohlander. 1992 : 63) แสดงว่าเป็นสิ่งที่องค์การให้คุณค่า ซึ่งแต่ละส่วนของทีมงานอาจให้คุณค่าในสิ่งต่อไปนี้เช่น การตอบสนองซึ่งกันและกัน ความซื่อสัตย์สุจริต ความเปิดเผย การเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ความรัก ทีมงาน การพัฒนาอย่างฉันทมิตร การมีอิสระภาพและความยุติธรรมระหว่างกันและกัน

สรุปได้ว่าค่านิยม หมายถึง สิ่งที่เป็นพื้นฐานในการคิดและการกระทำของบุคคลที่มีสติที่เกิดจากการสรุปประเมินค่าแล้วจากมวลประสบการณ์ที่ผ่านมา ค่านิยมจะเป็นบรรทัดฐานในการคิด การยอมรับ การตัดสินใจ การกระทำในสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไปในสถานการณ์ที่ต่างกัน

องค์การที่ดีที่สุดเกิดจากการขับเคลื่อนด้วยค่านิยม (Value driven) (Georgiades & Macdonell. 1998 : 145) เพราะจะเป็นสิ่งที่ทำให้ทีมงานเกิดความทะเยอทะยาน เพิ่มขีดความสามารถ และซื่อสัตย์สุจริตขึ้นได้ (Huges, Ginnett & Curphy. 1993 : 167) แสดงว่าค่านิยมเป็นคุณสมบัติที่สำคัญขององค์การ ถ้าผู้นำทำให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ถึงระดับเกิดค่านิยมร่วมกันได้ จะถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงในระดับวัฒนธรรมองค์การจะทำให้้องค์การเกิดภาวะผู้นำได้ (Schein. 1992 : 1)

นอกจากนั้นถ้าบุคคลในองค์การมีค่านิยมส่วนตัวสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ จะทำให้แต่ละบุคคลมีความตระหนักในการสร้างสรรค์ภาระงาน ทำให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างคาดไม่ถึง (Williams. 1998 : 35) แสดงว่า ค่านิยม เป็นสิ่งที่พื้นฐานในการคิด และประเมินคุณค่าในสิ่งที่คิดทำให้ตัดสินใจได้ว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าเพียงพอที่จะแสดงออกเป็นพฤติกรรม ซึ่งจะมีความใกล้เคียงกับเจตคติมากแต่จะอยู่ในระดับที่เป็นพื้นฐานและลึกกว่าซึ่งค่านิยมยังเป็นสิ่งที่เพิ่มหรือพัฒนาหรือสร้างได้ (Berliner & Cafee. 1996 : 289)

ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี กล่าวถึงการเกิดค่านิยมว่าเริ่มต้นจากความจำเป็น (Need) หรือความต้องการ (Desire) กล่าวคือ เมื่อเกิดความจำเป็น (Need) แล้ว ในขั้นต่อไปจะทำให้เกิดความชอบ (Preference) หรือความสนใจติดตามมา ความชอบนี้จะกระตุ้นให้มีความนิยมหรือความเชื่อในคุณค่าของสิ่งนั้นๆ แล้วกลายเป็นค่านิยม (Value) ขึ้นมา ค่านิยมที่เกิดจนมั่นคงแล้ว (Fixed value) จะกระตุ้นให้เกิดภาวะที่รุ่มร้อนอยู่ในใจมุ่งมั่นที่จะดำเนินการเรียกว่า เจตคติ (Attitude) เมื่อมีทัศนคติเกิดขึ้นแล้วย่อมจะกระตุ้นให้ผู้นั้นลงมือกระทำการหรือปฏิบัติ (Action หรือ Doing) การกระทำนี้จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นได้ตามที่กล่าวกันทั่วไปว่า "Learning by Doing" ขั้นตอนการเกิดค่านิยม แสดงดังภาพประกอบ 8 ต่อไปนี้ (สุนทร โคตรบรรเทา. 2544 : 109)



ภาพประกอบ 8 ขั้นตอนการเกิดค่านิยมตามแนวคิดของ ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี
(สุนทร โคตรบรรเทา. 2544 : 109)

นอกจากนั้นศาสตราจารย์ ดร. สาโรช บัวศรี ได้จัดแบ่งค่านิยมออกเป็น 2 ประเภท โดยยึดถือเอาวิชาชีพ (Professional) เป็นหลักสำคัญ คือ (สุนทร โคตรบรรเทา. 2544 : 111)

1. ค่านิยมพื้นฐาน ประกอบด้วยค่านิยม ดังต่อไปนี้ คือ ศีลธรรม คุณธรรม
ธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรม และ กฎหมาย

2. ค่านิยมวิชาชีพ ประกอบด้วยค่านิยมดังต่อไปนี้ คือ อุดมการณ์ประจำวิชาชีพ
เช่นอุดมการณ์ของนักการศึกษา คือ บริการ วิจัย การนำในความคิดใหม่ วินัยประจำวิชาชีพ
ของตน มารยาทประจำวิชาชีพของตน และ พระราชบัญญัติประจำวิชาชีพของตน

ผู้ที่เป็นครู ควรมีค่านิยมต่ออาชีพในทางที่ดี มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู ไม่ดูถูก
เหยียดหยามในอาชีพครู โดยค่านิยมในอาชีพครูมี 2 ประเด็น คือ ค่านิยมภายใน คือ ค่านิยม
ในการประสบผลสำเร็จในอาชีพครูเป็นความภาคภูมิใจในอาชีพ เป็นค่านิยมที่ดีที่สุด
ส่วนค่านิยมภายนอก เช่น การยกย่องให้กำลังใจ การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน การมีรายได้สูง
เป็นค่านิยมที่เกิดจากการให้จากผู้อื่น (ทวีป อภิสิตธี. 2539 : 213)

โฮลเมส (Holmes. 1993 : 61) เชื่อว่า การที่เป็นครูอาชีพที่เหมาะสมคือ การที่มี
จิตใจ (Spirit) เป็นครูอาชีพ ดังนี้

1. สร้างสรรค์งานในกรอบความรู้ความคิดที่ตนเองเชี่ยวชาญนั้น
2. มีระดับการควบคุมตนเองสูงมากในระหว่างความเป็นมืออาชีพด้วยกัน
3. มีความสัมพันธ์ตัวต่อตัวระหว่างลูกค้า (One – to – one client relationships)

เกลตธอนและฟอกซ์ (Glatthorn & Fox. 1996 : 16-17) ได้กล่าวถึงค่านิยมของครูที่สำคัญมี 4 ประการคือ

1. การเรียนเป็นภาระงานหลัก
2. การมีบรรยากาศในการเรียนรู้ และความร่วมมือกันจะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
3. การสอนนั้นเป็นอาชีพที่สมควรได้รับการยกย่อง
4. ยึดคุณค่าในความสำเร็จในการทำงานและการรับรู้เรื่องผลิตผล

สรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านค่านิยมที่ดีของครูอาชีพ ควรเป็นดังนี้

1. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง
2. มุ่งมั่นในความสำเร็จของงาน
3. มุ่งมั่นพัฒนานักเรียนรายคน
4. มีความเป็นประชาธิปไตย
5. ยอมรับการตรวจสอบ
6. มีความภาคภูมิใจในความเป็นครู

2.3.5 คุณลักษณะด้านความสามารถ

คำว่า มีอาชีพ มักกล่าวถึงผู้ที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถเป็นกรณีพิเศษในการทำงาน มักเป็นผู้ที่มีความชำนาญการเฉพาะทาง มีความรู้ทางทฤษฎีในระดับสูง และมีวิธีการอันแยบยลในการประยุกต์นำความรู้มาปฏิบัติหน้าที่การงานในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม (Parkay & Stanford. 1992 : 410)

ความสามารถของในการปฏิบัติตนของ ครู ตามคำสอนในพุทธศาสนาโดยอ้างหลักธรรมตามแนวของพระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุต.โต) ที่กล่าวไว้ในหนังสือพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม ว่ากัลยาณมิตตธรรม 7 ซึ่งเป็นองค์คุณของกัลยาณมิตร เป็นคุณสมบัติของมิตรดี หรือมิตรแท้ คือท่านที่คบแล้วจะเป็นเหตุให้เกิดความดีงามและความเจริญ คือ (ยนต์ ชุ่มจิต. 2534 : 100 –101 ; อ้างอิงจาก ประยุทธ์ ปยุต.โต)

1. บีโย คือ นารัก ในฐานะเป็นที่สบายใจและสนิทสนม ชวนให้เข้าไปปรึกษาได้ตาม
2. ครู คือ นำเคารพ ในฐานะประพฤติอันควรแก่ฐานะ ให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจเป็นที่พึ่งได้ปลอดภัย
3. ภาวนีโย นำเจริญใจ หรือนำยกย่อง ในฐานะทรงคุณ คือ ความรู้ และภูมิปัญญา ควรเอาอย่าง
4. วัตตา คือ รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเวลาใดควรพูดอะไร อย่างไร คอยให้การแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี

5. วณักขโม อดทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษา คำถามคำเสนอแนะ วิพากษ์วิจารณ์ อดทน ฟังได้ไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว

6. คัมภีร์จะ กัง กัดดา แดลงเรื่องได้ลึกล้ำ สามารถอธิบายเรื่องที่ยากซับซ้อน ให้เข้าใจ และให้เรียนรู้เรื่องที่ลึกซึ้งขึ้นไป

7. โน จัญฐาเน นิโยชเย ไม่ชักนำในอฐานคือ ไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหลหรือชักจูงไปในทางที่เสื่อม

สาโรช บัวศรี กล่าวว่า คุณลักษณะของวิชาชีพครูที่ดี ควรมีความสามารถดังนี้ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2543 : 72-80)

1. เกี่ยวกับการสอน ครูต้องใช้ หลักจิตวิทยาแห่งการเรียนรู้ หลักการเจริญเติบโต และพัฒนาการของเด็ก วางแผนการสอนอย่างถี่ถ้วน ใช้วิธีสอนแบบต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม มีวิธีการวัดผลประเมินผลที่เหมาะสมเกิดประโยชน์ในการเรียนการสอน ปกครองชั้นและบริหาร ชั้นเรียนได้อย่างราบรื่น ตลอดจนปฏิบัติงานต่างๆ ของโรงเรียนได้ตามสมควร

2. เกี่ยวกับการอบรม การแนะแนว และการปกครองนักเรียน ครูต้องใช้หลักการ ที่ว่า ถ้าผู้เรียนมีคุณธรรมและศีลธรรมแล้ว จะสามารถปกครองตนเองได้ หลักการและวิธีการ แนะแนวและการอบรม จะใช้การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบิดามารดาและผู้ปกครองเพื่อ สนับสนุนการอบรม และใช้ผลของการวิจัยให้เป็นประโยชน์ในการอบรมและการแนะแนว

3. เกี่ยวกับการทำกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ครูต้องเข้าใจความสำคัญของ กิจกรรมในหลักสูตร หรือ กิจกรรมร่วมหลักสูตร อย่างเหมาะสม และส่งเสริมให้มีกิจกรรมเหล่านี้อย่างเต็มที่ และรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน

4. เกี่ยวกับการสร้างสัมพันธภาพอันดีและความร่วมมือกับชุมชน ครูต้องวางตน ให้เหมาะสมกับที่เป็นครูโดยยึดถือจรรยาบรรณของครู บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ชุมชน และช่วยเหลือปรับปรุงชุมชนตามความเหมาะสม

5. เกี่ยวกับการเป็นครูชั้นวิชาชีพ ครูต้องเพิ่มพูนความรู้ให้แก่อาชีพครูโดยการ เขียนการพูดและการค้นคว้าในด้านวิชาการ เป็นสมาชิกที่ดีของสมาคมวิชาการ ยึดถือขนบ ธรรมเนียมของครูอย่างเคร่งครัด ส่งเสริมตัวเองให้ก้าวหน้าในวิชาชีพศึกษาศาสตร์อยู่เสมอ แนะนำ ผู้ที่เข้ามาเป็นครูใหม่ และนักเรียนฝึกสอนในโรงเรียน

คริกแซงค์และเบนเนอร์ (Cruickshank & Bainer. 1999 : 307-321) กล่าวว่าครู ที่มีประสิทธิภาพ มีลักษณะในการปฏิบัติตน ดังนี้

1. มีความกระตือรือร้น
2. มีอารมณ์ขัน รู้สึกอบอุ่นเมื่อเข้าใกล้
3. เชื่อถือไว้วางใจได้
4. มีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าเพื่อความสำเร็จ
5. รู้จักสนับสนุนให้นักเรียนได้รับความพึงพอใจ

6. ทำงานเหมือนนักธุรกิจ
7. มีความยืดหยุ่น
8. เป็นผู้ที่มีความรู้ในสาขาที่สอน

พาร์เคและสแตนฟอร์ด (Parkay & Stanford. 1992 : 20-21) กล่าวว่า ในกระบวนการจัดการเรียนสอนนั้นครูควรมีความสามารถ ดังนี้

1. วิเคราะห์และเข้าใจในความสามารถของนักเรียน พื้นฐานทางวัฒนธรรม ความสำเร็จ และความต้องการ ของนักเรียน
 2. ออกแบบการสอนตามความต้องการของนักเรียน ให้มีความเหมาะสมทั้งในด้านเครื่องมือเครื่องใช้ เนื้อเรื่อง กิจกรรม รูปแบบการสอน และเป้าหมายในการสอน
 3. มีวิธีการเรียนการสอนที่อำนวยความสะดวก หรืออำนวยความสะดวก หรือบริการให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างดี
 4. จัดการชั้นเรียนเพื่อให้เกิดการสนับสนุนผลการเรียนการสอนได้
 5. จัดการนักเรียนให้มีความประพฤติ ให้การสร้างสรรค์ในบรรยากาศที่ดีในการเรียนการสอน
 6. จัดการสื่อสารในห้องเรียนให้เข้าใจเป็นวิชาการ เกิดความรู้สึกที่ดี
 7. ประเมินผลการเรียนเพื่อให้เกิดผลดีกับนักเรียน
 8. จัดลำดับ หรืออ้าง หรือเทียบเคียง สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้
- แมคอินเนอร์เน (McInerney. 1998 : 9-16) กล่าวถึงทักษะสำคัญในการสอน ที่มีประสิทธิผล มีดังนี้

1. สามารถนำเสนอความรู้ได้อย่างเหมาะสม
 2. มีทักษะในการจัดการที่เป็นประโยชน์และเหมาะสม
 3. มีความสามารถในการใช้คำถามกับนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
 4. สามารถจัดวัตถุประสงค์ในการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม
 5. มีการสอนเพื่อให้เกิดผลการเรียนอย่างแท้จริง
 - ✓ 6. มีการใช้ยุทธศาสตร์การจูงใจที่เหมาะสม
 7. มีการสังเกตและการประเมินการเรียนของนักเรียน
 8. มีวิธีการสื่อสารที่ดี เหมาะสม รู้สึกสนุกและอบอุ่น
- สิ่งจำเป็นในการสอนที่เป็นพื้นฐานในด้าน ทักษะ ทักษะ และ ยุทธศาสตร์ที่สำคัญของครู ที่สนับสนุนการเรียนของนักเรียน มีดังนี้ (Eggen & Kuachak. 1996 : 28-42)
1. มีการจัดการที่ดี
 2. จัดการสอนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการเรียนการสอน
 3. เน้น ในสิ่งสำคัญที่ได้เรียนรวมทั้งด้านความรู้สึกที่ดี
 4. ใช้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาในโอกาสต่อไปได้

5. มีการตรวจติดตาม พฤติกรรมนักเรียนทั้งหมด
 6. มีการสื่อสารที่ชัดเจน ทั้งในด้านความแม่นยำในการใช้คำ การเชื่อมโยงที่เหมาะสม ใช้สัญลักษณ์หลากหลายเหมาะสม และมั่นคงหนักแน่นเชื่อถือได้ นอกจากนี้ครูต้องมีความรู้ด้านภาษา เพื่อให้สื่อความได้ถูกต้องตรงกัน
 7. สามารถตั้งคำถามได้เหมาะสม
 8. สามารถสรุปบทวน
 9. คุณลักษณะโดยทั่วไปของครูซึ่งประกอบด้วย ความศรัทธา การทำตนให้เป็นแบบอย่าง อ่อนน้อมถ่อมตน และมีความตั้งใจเชิงบวก
- อาเรนด (Arends. 1997 : 5) กล่าวถึงความสามารถของครูที่มีประสิทธิผลเป็นดังนี้
1. มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลตามสภาพที่เป็นจริง
 2. ตัดสินใจสั่งการจากฐานของความรู้
 3. ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างได้ผล
 4. ใช้ผลย้อนกลับมาประยุกต์การปฏิบัติงาน
- ฮาร์กรีฟและกูตสัน (Green. 1998 : 203 ; citing Hargreave & Goodson. 1996 : 2) ได้เสนอหลัก 7 ประการในความสามารถของครูอาชีพยุคใหม่ คือ
1. มีความรอบคอบในการจัดโอกาสในการจัดการเรียนตามหลักสูตรและดูแลนักเรียนเป็นรายบุคคล
 2. มีความตั้งใจ และมีค่านิยมในการสอนและการประเมินสอดคล้องกับหลักสูตร
 3. เต็มใจในการทำงานอย่างมีส่วนร่วม สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ใช้ความชำนาญในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานในกลุ่ม ด้วยวัฒนธรรมอันผสมผสานระหว่างครูอาชีพด้วยกัน มากกว่าการถูกกระตุ้นหรือสั่งจากภายนอก
 4. เชื่อมั่นในความหลากหลาย ในความเป็นอิสระในการทำงาน มีความรู้สึกที่สามารถทำงานด้วยความมีอำนาจอย่างเปิดเผย และร่วมมือกับผู้อื่นในสังคมที่กว้างออกไปได้
 5. มีความเต็มใจในการเอาใจใส่ (Care) ไม่ใช่เพียงบริการ (Service) ความเป็นครูอาชีพต้องมีความรู้สึกในการยอมรับการยกย่อง (Sense acknowledgment) และมีความชัดเจนในทักษะ และทุกสิ่งทุกอย่างจะมุ่งเน้นที่ประสิทธิผลเป็นสำคัญ
 6. มีการค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตามมาตรฐานความชำนาญในกรอบงานของตนมากกว่าการกระทำตามความต้องการของผู้อื่น
 7. มีการสร้างสรรค์ และรู้จักงานในระดับสูง ชับซ้อน

การสอนที่ดี (Active teaching) จะเกิดจากครูที่มีความกระตือรือร้น (Active teacher) คือ ครูที่สามารถดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิด ในกระบวนการเรียนการสอน ครูควรดำเนินการดังนี้ (Eggen & Kuachak. 1996 : 8-9)

1. ชี้แจงเป้าหมายของการเรียนแก่นักเรียนได้ชัดเจน
2. เลือกยุทธศาสตร์ในการสอนที่มีประสิทธิผลต่อเป้าหมายในการเรียน
3. จัดตัวอย่างหรือตัวแทนเป็นสิ่งที่ให้นักเรียนได้รับความเข้าใจมากขึ้น
4. ทำให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนอย่างสนใจ
5. นำนักเรียนให้สามารถสร้างโครงสร้างทางความคิดที่ถูกต้องได้
6. เผื่อระวัง ดูแลนักเรียนเพื่อให้ทราบถึงการเรียนอย่างชัดเจน

สรุปได้ว่า ครูอาชีพควรมีความสามารถในการประพฤติปฏิบัติตน เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่นได้ และควรมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามภาระกิจได้ ดังนั้น ความสามารถของครูอาชีพ ควรประกอบด้วย

1. ความสามารถในการปฏิบัติตน ได้แก่ความสามารถในสิ่งต่อไปนี้
 - 1.1 การประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น
 - 1.2 การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง
2. ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ความสามารถในสิ่งต่อไปนี้
 - 2.1 การกำหนดแผนงาน
 - 2.2 การจัดการเรียนการสอนตามหลักวิชา
 - 2.3 การปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด
 - 2.4 สามารถใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาได้
 - 2.5 สามารถตรวจสอบงานเสมอ

2.3.6 คุณลักษณะด้านวิชาชีพ

ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี กล่าวถึงแนวคิดของอาชีพครูว่า วิชาครูหรืออาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ต้องมีการฝึกหัดเพื่อให้ครูมีคุณลักษณะที่ดี ในด้านเกี่ยวกับการเป็นครูชั้นวิชาชีพโดย ครูต้องเพิ่มพูนความรู้ให้แก่อาชีพครูโดยการเขียนการพูดและการค้นคว้าในด้านวิชาการ เป็นสมาชิกที่ดีของสมาคมวิชาการ ยึดถือขนบธรรมเนียมของครูอย่างเคร่งครัด ส่งเสริมตัวเองให้งอกงามในวิชาศึกษาศาสตร์อยู่เสมอ แนะนำผู้ที่เข้ามาเป็นครูใหม่และนักเรียนฝึกสอนในโรงเรียน

ความเป็นครู จะเกิดจากการตกลงใจที่จะพัฒนาการศึกษา เป็นสิ่งที่เกิดจากความรู้สึกในใจ ทุกคนควรมีใจในการสอน เพราะครูต้องเอาใจใส่นักเรียน รู้จักมาตรฐานการ ตัดสินของสังคม มีความรู้สึก (Sense) อย่างมากในธรรมชาติของการเรียน และตอบสนองเรื่องใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นได้เสมอ (Green. 1998 : 201-202) ซึ่งจรรยาบรรณครูอาชีพจะส่งผลถึง จริยธรรม

(และพฤติกรรมของครู (Oser. 1992.109)

และพฤติกรรมของครู (Oser. 1992 : 109) ซึ่งจะต้องมีการฝึกเพื่อให้เกิดค่านิยมครูอาชีพ และเป็นที่ทราบว่าจะฝึกยากกว่านักกฎหมายหรืออาชีพอื่น (Duke. 1992 : 259)

จรรยาบรรณที่สำคัญของครูอาชีพคือการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งเกิดจากความตระหนักในการสอนโดยจะเชื่อมโยงร่วมมือกับผู้อื่นเพื่อให้การเรียนสอนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น (Holmes. 1993 : 61) ครูอาชีพ จะมีความสนใจและพอใจในการมีส่วนร่วมในงานที่ตนเองมีความชำนาญ ซึ่งมักเป็นเรื่องวิจัยหรือการค้นคว้าเพิ่มเติม (Rebore. 1998 : 319)

บลิสส์, ไฟร์สโตน และริชาร์ด (Bliss, Firestone & Richards. 1991 : 144) กล่าวถึงผู้ที่มีลักษณะวิชาชีพ คือ

1. มีแนวคิดหลักในความรู้
2. มีการควบคุมในระดับที่สูงมากในการรับสมาชิกใหม่
3. มีการฝึกปฏิบัติในสาขานั้นเป็นเวลายาวนาน
4. มีเอกสิทธิ์ (Monopoly of service) ในการบริการ
5. มีจรรยาบรรณ
6. มั่นคงต่อผู้รับบริการ
7. สังคมให้ความนับถือ

เซเยอร์ (Sayer. 1996 : 18) กล่าวถึงลักษณะโดยทั่วไปวิชาชีพที่สำคัญ คือ

1. บริการสาธารณะในสิ่งที่สำคัญได้อย่างเหมาะสม
2. มีความสามารถในการวิจัยและสามารถค้นพบความรู้ด้วยตนเอง
3. เป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาและฝึกหัดในสาขานั้นที่ยาวนาน มีความรู้อย่างแท้จริง

และพัฒนาทักษะเสมอ

4. เป็นเจ้าของในความรู้ความสามารถ ที่เป็นความรู้ที่เกิดจากการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง

5. มีความรับผิดชอบสูงและสามารถทำให้งานสมบูรณ์ยิ่งขึ้นได้
6. มีความซื่อสัตย์ มีสติ สนใจบริการลูกค้า
7. เน้นผลการทำงาน ยิ่งกว่าการบรรยายด้วยข้อเขียนใดๆ
8. มีวินัยในตนเอง มีจรรยาบรรณสูง
9. ควบคุมอย่างเข้มงวด ทั้งการรับเข้า การฝึกหัด และการให้ใบประกอบวิชาชีพ

โฮลเมส (Holmes. 1993 : 61) เชื่อว่าการที่เป็นครูอาชีพที่เหมาะสมคือ การที่มีจิตใจ (Spirit) เป็นครูอาชีพ ดังนี้

1. สร้างสรรค์งานในกรอบความรู้ความคิดที่ตนเองเชี่ยวชาญนั้น
2. มีระดับการควบคุมตนเองสูงมากในระหว่างความเป็นมืออาชีพด้วยกัน
3. มีความสัมพันธ์ตัวต่อตัวระหว่างลูกค้า (One – to – one client relationships)

คุรุสภาได้กำหนดจรรยาบรรณครู เพื่อเป็นแนวปฏิบัติสำหรับครู ดังต่อไปนี้
(เลขาธิการคุรุสภา. 2542 : ปกหลัง)

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงาม ให้เกิดแก่ศิษย์ อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งกาย วาจา และจิตใจ
4. ครูต้องไม่ทำตนเป็นปฏิปักษ์ ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ สังคมของศิษย์
5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์ อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติและไม่ใช้ศิษย์ทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์แก่ตนโดยมิชอบ
6. ครูย่อมพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อยู่เสมอ
7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู
8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชน ในทางสร้างสรรค์
9. ครูพึงประพฤติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

ดังนั้นสรุปได้ว่าคุณลักษณะด้านวิชาชีพ ของครูควรเป็นดังนี้

- 1.1 การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าตามหลักวิชาเสมอ ได้แก่
 - 1.1.1 ค้นคว้าหาความรู้เสมอ
 - 1.1.2 พัฒนาองค์ความรู้เสมอ
 - 1.1.3 วิจัยพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนานักเรียน
- 1.2 การพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีมาตรฐานทัดเทียมกัน
- 1.3 การยึดถือขนบธรรมเนียม จรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด ได้แก่
 - 1.3.1 การศึกษาจรรยาบรรณ
 - 1.3.2 การปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
 - 1.3.3 การส่งเสริมเพื่อนร่วมงานด้านจรรยาบรรณ

2.4 สรุปคุณลักษณะครูอาชีพ และพฤติกรรมบ่งชี้คุณลักษณะครูอาชีพ

จากการศึกษาเอกสารทั้งในและต่างประเทศ สรุปได้ว่า คุณลักษณะครูอาชีพ เป็นดังนี้

1. คุณลักษณะด้านศักยภาพ ได้แก่

1.1 คุณลักษณะด้านความรู้ ประกอบด้วย

- 1.1.1 ความรู้ในหลักจิตวิทยาการศึกษา
- 1.1.2 ความรู้ในหลักสูตร
- 1.1.3 ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน
- 1.1.4 ความรู้ในวิธีการสอน
- 1.1.5 ความรู้การประเมินผลการศึกษา
- 1.1.6 ความรู้ในการวิจัย

1.2 มีคุณลักษณะในการคิด ประกอบด้วย

- 1.2.1 การคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ
- 1.2.2 การคิดสร้างสรรค์

1.3 มีคุณลักษณะด้านค่านิยม ประกอบด้วย

- 1.3.1 มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง
- 1.3.2 มุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จของงาน
- 1.3.3 การพัฒนานักเรียนรายคน
- 1.3.4 ความเป็นประชาธิปไตย
- 1.3.5 การยอมรับการตรวจสอบ
- 1.3.6 มีความภูมิใจในอาชีพครู

2. คุณลักษณะด้านความสามารถ ได้แก่

2.1 ความสามารถในการปฏิบัติตน ประกอบด้วยความสามารถในสิ่งต่อไปนี้

- 2.1.1 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น
- 2.1.2 ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง

2.2 ความสามารถในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยความสามารถในสิ่งต่อไปนี้

- 2.2.1 กำหนดแผนงานได้
- 2.2.2 จัดการเรียนการสอนตามหลักวิชา
- 2.2.3 ปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วมได้
- 2.2.4 ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด
- 2.2.5 ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาได้
- 2.2.6 ตรวจสอบการปฏิบัติงานเสมอ

3. คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่

3.1 การพัฒนาตนเองให้งอกงามตามหลักวิชาเสมอ ได้แก่

3.1.1 ค้นคว้าหาความรู้เสมอ

3.1.2 พัฒนาองค์ความรู้เสมอ

3.1.3 วิจัยพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนานักเรียน

3.2 การพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีมาตรฐานทัดเทียมกัน ได้แก่

3.2.1 นิเทศส่งเสริมพัฒนาเพื่อนร่วมงาน

3.3 ความเคร่งครัดในขนบธรรมเนียมจรรยาบรรณ

3.3.1 การศึกษาจรรยาบรรณ

3.3.2 การปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

3.3.3 การส่งเสริมเพื่อนร่วมงานด้านจรรยาบรรณ

พฤติกรรมบ่งชี้คุณลักษณะครูอาชีพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแนวคิดครูอาชีพของ ศาสตราจารย์ ดร. สาโรช บัวศรี เมื่อประมวลสังเคราะห์เข้าด้วยกันได้คุณลักษณะครูอาชีพ พฤติกรรมหลักของคุณลักษณะครูอาชีพ และพฤติกรรมบ่งชี้ ดังแสดงในตาราง 2 ต่อไปนี้

ตาราง 2 คุณลักษณะครูอาชีพ พฤติกรรมหลักและพฤติกรรมบ่งชี้ ของคุณลักษณะครูอาชีพ

คุณลักษณะครูอาชีพ	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
1. คุณลักษณะด้านศักยภาพ		
1.1 ด้านความรู้	1. รู้หลักจิตวิทยา	1.1 จัดการให้นักเรียนสนใจเรียนได้
	2. รู้หลักสูตร	2.1 มีความเข้าใจในจุดหมายโครงสร้างหลักสูตร
	3. รู้เนื้อหาวิชาที่สอน	3.1 อธิบายความคิดรวบยอดในสาระสำคัญของวิชาที่รับผิดชอบได้
	4. รู้วิธีการสอน	4.1 มีวิธีการสอนที่หลากหลายตามความสามารถและความสนใจของนักเรียน
	5. รู้เรื่องการประเมินผล	5.1 ประเมินผลได้ตามจุดประสงค์
	6. รู้เรื่องการวิจัย	6.1 อธิบายวิธีการวิจัยได้
1.2 ด้านการคิด	1. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ	1.1 คิดหาสาเหตุปัญหาได้ 1.2 คิดวิเคราะห์หลักสูตรได้ 1.3 คิดวิเคราะห์นักเรียนรายคนได้
	2. การคิดสร้างสรรค์	2.1 คิดหาวิธีการสอนแบบใหม่ 2.2 คิดจัดกลุ่มประเด็นสำคัญได้ 2.3 คิดผสมผสานได้
1.3 ด้านค่านิยม	1. มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง	1.1 ปรับปรุงตนเองเสมอ
	2. มุ่งมั่นให้งานสำเร็จ	2.1 ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่จนงานสำเร็จ
	3. พัฒนานักเรียนรายคน	3.1 รู้จักและเอาใจใส่นักเรียนรายคน
	4. เป็นประชาธิปไตย	4.1 รู้จักสิทธิหน้าที่ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น
	5. ยอมรับการตรวจสอบ	5.1 ยินดีให้ตรวจสอบการทำงาน
	6. ภูมิใจในอาชีพครู	6.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ

ตาราง 2 (ต่อ)

คุณลักษณะครูอาชีพ	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
2. คุณลักษณะด้านความสามารถ		
2.1 ความสามารถในการปฏิบัติตน	1. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น	1.1 เป็นผู้ที่ไม่พูดจาไพเราะ 1.2 แต่งกายเหมาะสมกับโอกาส 1.3 ประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น
	2. ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง	2.1 ติดตามความเคลื่อนไหวเสมอ 2.2 ยอมรับการเปลี่ยนแปลง 2.3 ปฏิบัติตามการเปลี่ยนแปลง
2.2 ความสามารถในการปฏิบัติงาน	1. กำหนดแผนงานได้	1.1 จัดทำแผนงานและแผนการสอนได้
	2. จัดการเรียนการสอนตามหลักวิชา	2.1 ทบทวนหลักวิชาครูและเนื้อหาวิชาที่สอนเสมอ
	3. ปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วมได้	3.1 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้
	4. ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน	4.1 ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด
	5. ใช้เทคโนโลยีได้	5.1 ใช้คอมพิวเตอร์และใช้อินเทอร์เน็ตได้
	6. ตรวจสอบการปฏิบัติงานเสมอ	6.1 ตรวจสอบการทำงานตนเองเสมอ

ตาราง 2 (ต่อ)

คุณลักษณะครูอาชีพ	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
3. คุณลักษณะด้านวิชาชีพ		
3.1 การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าตามหลักวิชา	1. ค้นคว้าหาความรู้เสมอ	1.1 ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง 1.2 สนใจเข้ารับการอบรมสัมมนา
	2. พัฒนาองค์ความรู้เสมอ	2.1 ปรับปรุงเนื้อหาที่สอนให้ทันสมัย 2.2 ปรับปรุงเนื้อหาที่สอนให้สอดคล้องกับท้องถิ่น
	3. วิจัยพัฒนา	3.1 วิจัยพัฒนาการเรียนการสอน 3.2 วิจัยพัฒนานักเรียน
3.2 การพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีมาตรฐานทัดเทียมกัน	1. นิเทศส่งเสริมพัฒนาเพื่อนร่วมงาน	1.1 แนะนำเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติตน 1.2 แนะนำเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานทั่วไป 1.3 แนะนำเรื่องการเรียนการสอน 1.4 แนะนำเรื่องการพัฒนาตนนักเรียน 1.5 ร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อนร่วมงาน 1.6 ร่วมส่งเสริมพัฒนาเพื่อนร่วมงาน
3.3 ความเคร่งครัดในขนบธรรมเนียมและจรรยาบรรณ	1. การศึกษาจรรยาบรรณ	1.1 ศึกษาจรรยาบรรณครู 1.2 วิเคราะห์จรรยาบรรณครู
	2. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณ	2.1 ปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู
	3. การส่งเสริมเพื่อนร่วมงานด้านจรรยาบรรณ	3.1 เผยแพร่จรรยาบรรณแก่เพื่อนร่วมงาน 3.3 ส่งเสริมเพื่อนครูให้ยึดถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณ 3.4 ดักเตือนเพื่อนครูที่ไม่ยึดถือจรรยาบรรณ

3. กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ

โรงเรียน ประกอบด้วยกระบวนการจัดการศึกษาหลายประการ เพื่อให้ผลการศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ชุมชน และประเทศชาติ กระบวนการจัดการศึกษาที่ถูกต้องเหมาะสม จะสามารถสร้างเสริมคุณลักษณะของครูให้มีคุณลักษณะครูอาชีพได้ กล่าวคือ การมีส่วนร่วมทั้งระหว่างครูด้วยกันและการมีส่วนร่วมกับชุมชน จะทำให้ครูพัฒนาตนเองเกิดคุณลักษณะที่ดีมากขึ้น (Benbasat & Lim. 2000 : 167 ; Borko, et al. 2000 : 301 ; Johnson & Logan. 2000 : 313-314) การเพิ่มอำนาจครู การให้ครูทำงานอย่างอิสระ จะทำให้ครูทำงานอย่างมีส่วนร่วมมากขึ้น ทำให้ครูเกิดการพัฒนาอย่างมืออาชีพได้ (Short & Greer. 1997 : 137) โดยต้องมีระบบประกันคุณภาพ เพื่อให้กระบวนการทำงานมีมาตรฐานมากขึ้น (อมรวิรัช นาคกรทรรพ. 2540 : 202-203 ; Goens & Clover. 1991 : 268 ; Stone & Sachs. 1995 : 49) นอกจากนั้น ในกระบวนการปฏิบัติงานของโรงเรียน ถ้าโรงเรียนได้พัฒนาครูหรือเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเอง จะทำให้ครูมีความสามารถมากขึ้นเกิดคุณลักษณะครูอาชีพได้ (Beerens. 2000 : 23-30 ; Duke. 1990 : 259 ; Green. 1998 : 201-202 ; Scribner. 1999 : 240) และการสนับสนุนครูให้มีความสะดวกในการปฏิบัติงานจะทำให้ครูมีคุณลักษณะครูอาชีพมากขึ้นได้ (Blase & Blase. 1997 : 63-66 ; Shermerhorn. 1996 : 72) ดังนั้นจึงได้ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี รวมทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กระบวนการจัดการศึกษาในโรงเรียน ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 การมีส่วนร่วม
- 3.2 การเพิ่มอำนาจครู
- 3.3 การประกันคุณภาพการศึกษา
- 3.4 การพัฒนาครู
- 3.5 การสนับสนุนการทำงานของครู
- 3.6 การใช้อำนาจของผู้บริหาร
- 3.7 สรุปกระบวนการพัฒนาครูอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1 การมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม (Participation) เริ่มมีมาตั้งแต่ประมาณ ปี 1948 เมื่อ เลสเตอร์ โคช และ จอห์น อาร์ พี เฟรนช์ (Lester Coch and John R. P. French) ได้ศึกษาผลของการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงาน พบว่า ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน นอกจากนั้นยังมีข้อมูลสนับสนุนอีกมากมายทั้งในด้านธุรกิจและด้านการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมจากผู้ร่วมงานจะทำให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น (Hoy & Miskel. 1996 : 289-290) การมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพที่สามารถทำให้เกิดการตัดสินใจร่วมกันในโรงเรียน (School-based decision making : SBDM) จะเป็นการรองรับการกระจายอำนาจที่เหมาะสม และทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพอย่างยิ่ง (Johnson & Logan. 2000 : 311) ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529) รัฐบาล นักวิชาการ และนักพัฒนาต่างให้ความสนใจเป็นพิเศษในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา โดยเน้นย้ำว่างานพัฒนาจะบรรลุเป้าหมายหรือไม่นั้น ต้องอาศัยหลักการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาชุมชน (อุ้นดา นพคุณ. 2528 : 101 - 110 ; สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2523 : 12) ตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจและ ร่วมในการปฏิบัติงาน (พัฒน์ สุจำนงค์ และคณะ. 2524 : 22)

โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่พัฒนาผู้เรียนโดยตรง ดังนั้น ชุมชน และโรงเรียนที่ประกอบด้วยครู พ่อแม่ ผู้ปกครอง นักเรียน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง ควรได้ร่วมมือกันวางแผนปรับปรุงโรงเรียน สร้างสรรค์ความเป็นเลิศให้เยาวชนของตนอย่างใกล้ชิด พร้อมทั้งรับผิดชอบคุณภาพการศึกษา (กมล สุดประเสริฐ. 2541 : 22)

เบียร์เรนส์ (Beerens. 2000 : 30) กล่าวว่า การที่จะให้โรงเรียนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องนั้น จะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของ

1. คณะกรรมการและผู้บริหารที่จะชี้นำวิสัยทัศน์ การวางแผนยุทธศาสตร์ในการประเมิน และภาระงานขององค์กร
 2. พ่อแม่ผู้ปกครองและชุมชน ในการที่จะช่วยแนะนำอย่างไม่เป็นทางการเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการอย่างแท้จริง
 3. รัฐและองค์กรของรัฐ เพื่อกำหนดมาตรฐาน สนับสนุน ประเมิน และให้ใบรับรองคุณค่าของการมีส่วนร่วมของชุมชน มี 3 ประการ คือ (Hirsch. 1990 : 185-186)
- ประการแรก ด้านบริบท (Context) การมีส่วนร่วมเป็นการนำคนในท้องถิ่นที่รู้จักสังคมและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของชุมชนอย่างแท้จริงให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ทำให้ตัดสินใจได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

ประการที่สอง ด้านการปฏิบัติ (Practical) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้คนในท้องถิ่นรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาและทำให้ประชาชนมีโอกาสใช้ความ

สามารถของตนในการทำงานร่วมกัน ทั้งในด้านความคิด การตัดสินใจและการกระทำ รวมทั้งมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของชุมชน และต้องการร่วมแก้ไขปัญหาของชุมชนมากกว่าการนำโครงการที่กำหนดจากภายนอกแล้วนำมาใช้ในชุมชน

ประการที่สาม ด้านจิตใจ (Moral) การมีส่วนร่วมทำให้ประชาชนเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีสิทธิในการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้อง และส่งผลต่อวิถีชีวิตของตนเอง

เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามีความสำคัญ จึงได้ศึกษาค้นคว้า หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยจะนำเสนอตามลำดับต่อไปนี้คือ

1. ความหมาย คำจำกัดความของการมีส่วนร่วม
2. รูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
3. สรุปการมีส่วนร่วมของครูและการมีส่วนร่วมกับชุมชน

ความหมาย คำจำกัดความของการมีส่วนร่วม

คำว่า การมีส่วนร่วม (Participation) โดยทั่วไปมักมีความหมายที่กว้างขวาง ความหมายในเชิงพัฒนาชนบท มักหมายถึงการมีส่วนร่วมของสมาชิกผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ในชุมชนหรือประชาชนได้เข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานการพัฒนาของภาครัฐ (อรพินท์ สพฤกษ์ชัย. 2538 : 3) แสดงว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนหรือการมีส่วนร่วมของชุมชนนั้น เป็นกระบวนการที่รัฐบาลทำการส่งเสริม ชักนำ สนับสนุน สร้างโอกาสให้ประชาชน ทั้งในรูปส่วนบุคคล กลุ่มชน ชุมชน สมาคม มูลนิธิและองค์กรอาสาสมัครรูปแบบต่างๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่องรวมกัน (ไพรัตน์ เตชะรินทร์. 2527 : 6) ซึ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับรูปธรรม ก็คือ “การที่ชาวบ้านได้ให้ แรงงาน เวลา วัสดุ ในการพัฒนาชุมชน” ส่วนความหมายระดับนามธรรมจะเป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการชี้แนะตนเอง มโนภาพแห่งตน ความอิสระในการกำหนดวิถีชีวิตแห่งตน และความรู้สึกผูกพันรับผิดชอบต่อส่วนรวม (อุ๋นตา นพคุณ. 2528 : 103 – 105)

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม คือการที่ให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้ที่ต้องการมีส่วนเกี่ยวข้อง เกิดความตระหนัก เข้ามาร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินตรวจสอบ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมปรับปรุงแก้ไข

รูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการพัฒนามี 5 ขั้นตอน คือ (อภินันท์ รพีพัฒน์. 2531 : 49-50 ; ประมาณ ดัชนีกุล. 2538 : 14 ; ปาฐกถา วลัยเสถียร และคณะ. 2543 : 143)

1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา
2. การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สาเหตุ ผล และที่มา ของปัญหา
3. การมีส่วนร่วมในการเลือกวิธีการและพิจารณาวางแผนแก้ปัญหา
4. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแผน
5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและปัจจัยที่ให้การ

ดำเนินการบรรลุเป้าหมาย

โคเฮน และ อัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff. 1977 : 7-26) กล่าวว่า มิติพื้นฐานที่สำคัญของการมีส่วนร่วมมี 3 มิติ คือ

มิติที่ 1 มีส่วนร่วมในเรื่องใด หรือประเภทใด ซึ่งได้นำเสนอไว้ทั้งสิ้น 4 ประเภท คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in decision making)
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Participation in implementation)
3. การมีส่วนร่วมในผลกำไร (Participation in benefit)
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Participation in evaluation)

มิติที่ 2 ใครเข้ามามีส่วนร่วม โดยจำแนกออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ คือ

1. ผู้ที่อยู่อาศัยในท้องถิ่น
2. ผู้นำท้องถิ่น
3. เจ้าหน้าที่ของรัฐ
4. คนต่างถิ่น

คนทั้ง 4 กลุ่ม มีคุณลักษณะที่ต้องพิจารณา คือ เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว การศึกษา การแบ่งกลุ่มในสังคมนั้น (เช่น กลุ่มชน เผ่า เชื้อชาติ ศาสนา ชั้น วรรณะ ภาษา แหล่งกำเนิด เป็นต้น) อาชีพ รายได้ ระยะเวลาที่อาศัยในท้องถิ่น ระยะทางที่พากับโรงเรียน สถานะภาพการถือครองที่ดิน สถานะภาพการได้รับการจ้างงาน

มิติที่ 3 การมีส่วนร่วมนั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร โดยนำเสนอใน 4 ประเด็น คือ

1. พื้นฐานจากการที่เข้ามามีส่วนร่วม โดยพิจารณาถึง
 - 1.1 แรงที่กระทำให้เกิดการมีส่วนร่วมนั้นเกิดจากเบื้องบน หรือเบื้องล่าง
 - 1.2 แรงเสริมในการมีส่วนร่วมมาจากที่ใด
2. รูปแบบของการมีส่วนร่วม โดยพิจารณาถึง
 - 2.1 รูปแบบองค์กร
 - 2.2 การมีส่วนร่วมโดยตรงหรือโดยอ้อม
3. ขอบเขตของการมีส่วนร่วม พิจารณาเกี่ยวกับ

3.1 ระยะเวลาที่เขามามีส่วนร่วม

3.2 ช่วงของกิจกรรม

4. ประสิทธิผลของการมีส่วนร่วม โดยพิจารณาเกี่ยวกับ

4.1 การให้อำนาจแก่ผู้ที่เขามามีส่วนร่วม

4.2 ปฏิสัมพันธ์ของคุณลักษณะต่างๆ ของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

โอเซอร์ (Oser. 1992 : 111) ได้เสนอแนวทางการมีส่วนร่วมครูอาชีพ คือ

1. ครูต้องสร้างสรรค์เรื่องการประชุมโดยให้ทุกคนได้รับความพอใจและมีความชัดเจนในการมีส่วนร่วม

2. การนำเสนอในหลักการ หรือหลักวิชา ต้องมีความชัดเจน ในการให้เหตุผล

3. เสนอคำตอบที่ชัดเจนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ฟังผู้อื่นโดยถือว่าเป็นเรื่องธรรมดาเพื่อหาคำตอบที่ดีที่สุด

4. ครูต้องมีความเชื่อมั่นในความชำนาญการของแต่ละคนที่เขามามีส่วนร่วม

5. ครูต้องมีความเชื่อว่าเมื่อมีการระดมสมองแล้วจะทำให้เกิดผลผลิตออกมาดี

ปัจจุบัน การมีส่วนร่วม จะต้องเป็นการมีส่วนร่วมชนิดที่ให้ประชาชนเขามามีส่วนร่วม ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบโครงการ เริ่มตั้งแต่ศึกษาปัญหา ความต้องการ ร่วมคิดและหาวิธีแก้ปัญหา ร่วมวางนโยบาย ร่วมตัดสินใจใช้ทรัพยากรที่จำกัด และร่วมควบคุมประเมินผล (ไพโรจน์ สุสัมฤทธิ์. 2531 : 25) โดยประชาชนต้องเป็นตัวตั้ง หรือเป็นเจ้าของโครงการ ส่วนบุคคลภายนอกนั้นเป็นฝ่ายสนับสนุน ชาวบ้านเป็นผู้วางแผนและดำเนินการตามรูปแบบและวิธีการที่ชาวบ้านคุ้นเคย รวมทั้งตัวบุคคลในการระดมความคิดในการแก้ปัญหาต้องมาจากชุมชนเป็นส่วนใหญ่ รวมทั้งเป็นผู้แก้ไขข้อผิดพลาดหรือความขัดแย้งอันอาจจะเกิดขึ้นตามวิธีการของตัวเอง (อกิน ระพีพัฒน์. 2527 : 320 ; กาญจนา แก้วเทพ. 2538 : 99) โดยควบคู่ไปกับความชื่นชอบและความรู้สึกเป็นเจ้าของ ของทั้งสองฝ่าย (วันรักษ์ มิ่งมณีนาดิน. 2531 : 11-14 ; Scheetz & Benson. 1997 : 2) ไม่ควรใช้การบังคับหรือก่อตั้งโดยรัฐ แต่ให้เกิดจากความตระหนักและตัดสินใจของชาวบ้านเอง รัฐเป็นเพียงผู้สนับสนุนและสร้างปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้เกิดการมีส่วนร่วม (ชินรัตน์ สมสืบ. 2539 : 49 ; นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. 2527 : 185) จะทำให้ประชาชนหรือชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในการ จัดการและควบคุม การใช้และกระจายทรัพยากร และปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในสังคม เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีพทางเศรษฐกิจและสังคมตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรีในฐานะสมาชิกสังคม (ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์. 2527 : 2 ; นรินทร์ แก้วมีศรี. 2528 : 25 ; เสน่ห์ จามริก. 2531 : 9)

เสน่ห์ จามริก (2537 : 31-32) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของท้องถิ่นหรือชุมชนไม่ใช่เพียงตัวแทนเข้าไปมีบทบาทร่วมในการกำหนดเนื้อหาสาระของหลักสูตรและการเรียนการสอนที่กำหนดจากส่วนกลางเท่านั้น ควรได้มีการนำองค์ความรู้ของท้องถิ่นนั้นๆ เข้าไปประกอบเป็นฐานในการกำหนดหลักสูตรและการเรียนการสอนด้วย ซึ่งการบริหารจัดการ

อย่างมีส่วนร่วมนั้นเพื่อให้ประชาชนที่ร่วมงานเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผู้บริหารควรมีความคิดพื้นฐานว่าความคิดของประชาชนที่มีส่วนร่วมด้วยนั้นดีกว่าการคิดแต่เพียงฝ่ายเดียว ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายเพราะจะทำให้เกิดการระดมทรัพยากรที่ดีกว่า (Beerens. 2000 : 22)

ในด้านกระบวนการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามาร่วมกันในการพัฒนานั้น เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ และ อมรวิรัช นาคทรพรพ (2539 : 123) ได้เสนอวิธีการที่จะทำให้ชุมชนเข้ามาจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาได้อย่างรวดเร็วและได้ผล คือ ต้องเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สร้างสภาวะความเป็นผู้นำ และความตระหนักในบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาไปพร้อมๆ กับการกระตุ้นบรรยากาศของการทำงานร่วมกับชุมชน และสนับสนุนการดำเนินงานโครงการนำร่องเพื่อกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษารูปแบบต่างๆ

วิจิต นันทสุวรรณ และจำนงค์ แรกพินิจ (2541 : 37-51) อธิบายถึงบทบาทของ ชุมชนและรูปแบบในการจัดการศึกษาในปัจจุบัน โดยแบ่งออกเป็น

1. บทบาทและรูปแบบในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง หรืออาจเรียกว่า การศึกษาในวิถีชุมชน เป็นการจัดการศึกษาที่เกิดจากศักยภาพของชุมชน เพื่อพัฒนาชุมชนเพื่อการแก้ปัญหา และลดข้อจำกัดภายในชุมชน การศึกษาที่ชุมชนจัดขึ้นนี้มุ่งให้เกิดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและตอบสนองความต้องการของสมาชิกหรือคนในบริบททางวัฒนธรรมสังคมเดียวกัน

2. บทบาทและรูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน มักเกิดจากกระแสการศึกษาจากรัฐ หรือจากภายนอกเป็นสำคัญภายใต้เหตุผลและความจำเป็นในแต่ละยุคแต่ละสมัย ซึ่งในช่วงที่ประเทศกำลังพัฒนา สถานศึกษาจึงมีบทบาทเป็นผู้นำในการสร้างกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษากับโรงเรียน ตั้งแต่ การร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์

3. บทบาทของชุมชนและรูปแบบการเชื่อมประสานการศึกษาระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งเป็นผลมาจากความพยายามของชุมชนในการที่จะเชื่อมโยงและประสานศักยภาพหรือจุดแข็งของชุมชนและโรงเรียนเข้าด้วยกัน ซึ่งจะเกิดได้เฉพาะชุมชนที่มีกระบวนการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง มีองค์กรชุมชนเพื่อจัดการทรัพยากรและเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ คือ

- 3.1 การเชื่อมประสานจากชุมชนเข้าสู่โรงเรียน

- 3.2 การเชื่อมประสานจากโรงเรียนสู่ชุมชน

อุทัย ดุลยเกษม และ อรศรี งามวิทยาพงษ์ (2540 : 84 - 92) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเงื่อนไขหรือปัจจัยที่จะทำให้โรงเรียนสามารถทำงานร่วมกับชุมชนได้ใน 2 เงื่อนไขหลัก คือ

1. เงื่อนไขที่จำเป็น (Essential conditions) ได้แก่

1.1 บุคลากรที่เกี่ยวข้องต้องมีทัศนคติที่เห็นคุณค่าและความสำคัญของการเรียนรู้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาความรู้และจิตสำนึกของตนเอง และการเรียนรู้ที่ดียิ่งหนึ่งนั้นเกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติ

1.2 บุคลากรต้องมีทัศนคติที่เคารพและเชื่อมั่นในศักยภาพในการพัฒนาตนเองโดยไม่ยึดติดในความรู้ ซึ่งการเห็นคุณค่าและมีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันจะเอื้อให้เกิดความร่วมมือกันมากขึ้น

1.3 ต้องมีความเชื่อว่า ความหลากหลายเป็นลักษณะที่แท้จริงของธรรมชาติ และมีประโยชน์ในเชิงการพัฒนา เพื่อเสริมความเชื่อในข้อ 1.1 และ 1.2 และยังเป็นการส่งเสริมให้บุคคลยอมรับความแตกต่างระหว่างกันและทำให้ความร่วมมือดำเนินไปโดยราบรื่น

2. เงื่อนไขที่พอเพียง (Sufficient conditions) ประกอบด้วย

2.1 การมีวิสัยทัศน์ในเรื่องการศึกษาของชุมชนร่วมกัน

2.2 การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากภาคีอื่น

2.3 โครงสร้างของระบบการจัดการศึกษาเป็นแนวราบ

2.4 นโยบายต้องปรับให้เกิดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนมากขึ้น

2.5 ชุมชนอยู่ในสภาพที่สามารถพัฒนาได้ เช่น มีความเข้มแข็งพอ มีทรัพยากร มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถพัฒนาได้เป็นต้น

และได้เสนอวิธีการดำเนินความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน ไว้ดังนี้

1. แสวงหาระบบหรือกลไกในการสร้างหรือพัฒนาบุคลากร ให้มีทัศนคติและวิสัยทัศน์ที่เอื้อต่อการเกิดความร่วมมือและการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการปรึกษาหารืออย่างจริงจังร่วมกัน ระหว่างผู้ที่มองเห็นประเด็นปัญหา มีทัศนคติหรือวิสัยทัศน์ร่วมกันอยู่แล้ว

2. ขยายจากข้อหนึ่งไปสู่การร่วมคิดวิเคราะห์ กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาวางแผนกิจกรรมเพื่อนำไปสู่การร่วมมือกันจัดกิจกรรมการพัฒนา เพื่อให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งและเกิดความคิดในการศึกษาของชุมชน

3. จัดกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการตามกิจกรรมที่กำหนดในข้อสอง โดยการสรุปประเมินผลการดำเนินการร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

4. แสวงหาแนวทางการขยายความคิด กิจกรรม การเรียนรู้ไปสู่ประชาชนในชุมชนและภาคีต่างๆ เพื่อขยายการมีส่วนร่วมให้ทั่วถึง และผลักดันให้เกิดโครงสร้างของกิจกรรมแนวราบอย่างต่อเนื่อง

5. สำรวจหารูปแบบ และ ระบบของความร่วมมือ และ ความสัมพันธ์กับภาคีอื่นๆ ภายนอกชุมชน ที่จะพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่น เพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นบูรณาการ

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2536 : 176-181) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่จะทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนสนับสนุนในการพัฒนา มีดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล ต้องมีความพร้อมทั้งด้านกายภาพ และจิตใจที่จะเข้าไปทำงานร่วมกับประชาชน โดยต้องมีทัศนคติและจิตสำนึกต่อประชาชนอย่างเหมาะสม
2. ปัจจัยด้านการบริหาร ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับระเบียบราชการ ที่ต้องมีความยืดหยุ่น เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเป็นอิสระไม่ผูกพันกับระเบียบราชการมากเกินไป
3. ปัจจัยด้านโครงสร้างชุมชน มีหลายองค์ประกอบเช่น
 - 3.1 ลักษณะความสัมพันธ์ของชุมชน กล่าวคือ ชุมชนที่มีความสัมพันธ์เป็นลักษณะปฐมภูมิ เช่นรู้จักกันแบบญาติพี่น้อง การมีส่วนร่วมจะดีกว่า เป็นต้น
 - 3.2 โครงสร้างประชากร ชุมชนที่มีประชากรวัยแรงงานมากการมีส่วนร่วมจะดีกว่า โครงสร้างชุมชนที่ประชาชนวัยแรงงานอพยพไปทำงานที่อื่น
 - 3.3 วัฒนธรรมชุมชนที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมเช่นการที่คนในชุมชนมีความเอื้ออาทรต่อกัน จะทำให้ชุมชนเกิดการมีส่วนร่วมมากกว่าชุมชนแบบต่างคนต่างอยู่
 - 3.4 ค่านิยมของชุมชนเช่น ค่านิยมการเบียดเบียนหรือผู้นำชุมชน จะเป็นแกนนำให้เกิดการมีส่วนร่วมได้ดีกว่า
 - 3.5 คุณภาพประชากรในชุมชน ถ้ามีคุณภาพดีเช่นรายได้ดี การศึกษาดี มีทัศนคติที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความตื่นตัวในการพึ่งตนเองจะทำให้มีส่วนร่วมได้มากกว่า
 - 3.6 โครงสร้างของอำนาจ กล่าวคือผู้นำ หรือกลุ่มอิทธิพลถ้าเห็นคุณประโยชน์ของการมีส่วนร่วมและดำเนินการเสนอจะเกิดผลดีก็ว่ามาก
 - 3.7 ลักษณะการตั้งถิ่นฐานของชุมชน ถ้าชุมชนตั้งถิ่นฐานเป็นกลุ่มจะมีโอกาสทำงานร่วมกันมากกว่าการอยู่กันอย่างกระจัดกระจาย
 - 3.8 ทรัพยากรและสภาพแวดล้อมของชุมชน ชุมชนใดอยู่ในแหล่งที่มีสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่ดี จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมได้มากกว่า

ศิริกาญจน์ โกสุม (2542 : 214, 225-226) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีขั้นตอนที่สำคัญ 8 ขั้นตอน คือ

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานก่อนร่วมดำเนินการ
2. การสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนในชุมชน
3. การสร้างเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วม
4. การสร้างกิจกรรม
5. การต่อรองเพื่อดำเนินการ
6. การร่วมกันดำเนินการ
7. การร่วมกันประเมินผลการดำเนินการ
8. การร่วมกันรับผลประโยชน์จากการดำเนินการ

และกล่าวถึงเงื่อนไขที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ

1. เงื่อนไขเกี่ยวกับชุมชน เช่น การรวมกลุ่มกันเองในชุมชน การมีสถาบันทางศาสนาเป็นศูนย์กลาง ผู้นำทางศาสนาให้การสนับสนุนและเห็นความสำคัญของการศึกษา ผู้นำชุมชนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

2. เงื่อนไขเกี่ยวกับคณะครู ประกอบด้วย การที่ครูเป็นคนในท้องถิ่น คณะครูให้ความสำคัญและไปร่วมงานที่เป็นกิจกรรมของชุมชนและของคนในสังคม

3. เงื่อนไขเกี่ยวกับโรงเรียน คือ โรงเรียนมีศักยภาพในการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน ความโปร่งใสในการบริหารด้านงบประมาณและการเงินของโรงเรียน การเปิดโอกาสให้บุคลากรในชุมชนและนอกชุมชนเข้ามารับบริการของโรงเรียน

4. เงื่อนไขเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียน เช่น คุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารโรงเรียน การเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี และเป็นคนที่มีความรู้พื้นฐานทางครอบครัวอยู่ในชุมชน

และได้นำเสนอว่าแบบแผนการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นเป็นแบบการมีส่วนร่วมแบบเหลื่อมล้ำ (Inequity participatory pattern) คือเป็นการมีส่วนร่วมที่ผู้เกี่ยวข้องถูกกำหนดบทบาท อำนาจ และทรัพยากรเอง และถูกกำหนดขอบเขตของการมีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการจัดการศึกษาเฉพาะในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และมีแบบแผนของการมีส่วนร่วม ของแต่ละบุคคลเหลื่อมล้ำไม่เท่าเทียมกัน 3 ประการ คือ

1. แบบแผนการมีส่วนร่วมแบบเริ่มต้น (Marginal participatory pattern) เป็นการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียน และประชาชนทั่วไป โดยการร่วมงาน หรือให้ความร่วมมือ หรือร่วมสนับสนุน โดยอาจร่วมแสดงความคิดเห็น หรือร่วมกิจกรรมบ้าง แต่ไม่มีการตัดสินใจ

2. แบบแผนการมีส่วนร่วมแบบบางส่วน (Partial participatory pattern) เป็นแบบที่มีส่วนร่วมมากขึ้นคือ กรรมการโรงเรียน ผู้นำชุมชน และ ผู้บริจาคเงินจำนวนมาก มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนในฐานะผู้ริเริ่มผู้ร่วมงาน ผู้สนับสนุนค่อนข้างมากและบ่อยครั้งในการแสดงความคิดเห็น หรือร่วมในการตัดสินใจเป็นบางครั้ง

3. แบบแผนการมีส่วนร่วมแบบเต็มที่ (Full participatory pattern) เป็นการมีส่วนร่วมของกลุ่มผู้นำหลักในชุมชน เช่น เจ้าอาวาส ผู้บริหารโรงเรียน ประธาน คณะกรรมการโรงเรียน ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีบทบาทในชุมชนที่จะชี้้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชุมชนได้ และเป็นแบบแผนของการมีส่วนร่วมค่อนข้างมาก และมีอำนาจในการตัดสินใจ โดยทั่วไปสำหรับกลุ่มบุคคลที่มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ จะมีส่วนร่วมกับการบริหารในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทุกขั้นตอน

โซเวลล์ (Sowell. 1996 : 24 – 25) ได้กล่าวถึงผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรร่วมกับ โรงเรียน ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐ กลุ่มอาชีพต่างๆ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ กลุ่มนักธุรกิจและอุตสาหกรรม และ กลุ่มผู้ปกครองนักเรียน

ทาวน์เซนด์ (Townsend. 1994 : 157) ได้ให้ระดับการเข้าร่วมสนับสนุนของชุมชนหรือบุคคลภายนอกที่เข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนจัดการศึกษากับโรงเรียนไว้ 3 ระดับ คือ

- ระดับที่ 1 บุคลากรในชุมชนตระหนักดีว่า การที่เข้ามาสนับสนุนในการจัดการศึกษากับทางโรงเรียน มีความสัมพันธ์ต่อผลผลิต (Output) ทางการศึกษาของโรงเรียน
- ระดับที่ 2 บุคคลในชุมชนเชื่อว่าชุมชนจะได้รับผลโดยตรงในการเข้ามาช่วยเหลือ
- ระดับที่ 3 เกิดจากได้รับการร้องขอให้เข้ามาสนับสนุนโรงเรียน

ดังนั้นในการวิจัยนี้จึงประเมินการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนี้

1. ประเมินการมีส่วนร่วมของครู บุคลากรในโรงเรียน ในการ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินตรวจสอบ ร่วมปรับปรุงแก้ไข และร่วมรับผิดชอบ ในการจัดการเรียนการสอนต่อไปนี้

- 1.1 การคิดร่วมกันในการกำหนดแผนการสอน
- 1.2 การตัดสินใจร่วมกันในการเลือกสรรสิ่งต่าง ๆ เพื่อการเรียนการสอน
- 1.3 การจัดการเรียนการสอนร่วมกัน
- 1.4 การร่วมกันนิเทศ ตรวจสอบการเรียนการสอน
- 1.5 การร่วมกันปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน

2. ประเมินการมีส่วนร่วมกับชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินตรวจสอบ และร่วมปรับปรุงแก้ไข ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน ในการพัฒนาโรงเรียน ต่อไปนี้

- 2.1 การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 2.2 การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียน
- 2.3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 2.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินตรวจสอบการพัฒนาโรงเรียน
- 2.5 การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

3.2 การเพิ่มอำนาจครู

ในการบริหารจัดการในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นนักบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพ เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลมีความสามารถเพียงพอในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพทันต่อความก้าวหน้าของโลก (दनัย เทียนพุม. 2543 : 49-50) จากงานวิจัยหลายชิ้นทำให้ทราบว่า การทำให้เกิดการทำงานร่วมกัน ปรัชญาหรือกันเสมอ การร่วมกันตัดสินใจ ปฏิบัติงาน หรือการปกครองบังคับบัญชาร่วมกัน เป็นการเพิ่มพลังอำนาจให้ซึ่งกันและกันอย่างมาก (Blase & Blase. 1997 : 1) ดังนั้น สิ่งที่สำคัญมากในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือการพัฒนาความไว้วางใจ และการเพิ่มพลังอำนาจให้แต่ละคนแสดงความสามารถในการพัฒนาสิ่งใหม่ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ท้าทายในการเกิดการพัฒนาอย่างที่ไม่ถึง (Atwater & Atwater. 1994 : 147) แสดงว่า การเพิ่มอำนาจแก่ผู้ร่วมงานเป็นแหล่งพลังที่ยิ่งใหญ่ เพราะจะสามารถนำองค์การให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมหัศจรรย์ (Kotter. 1996 : 114-115)

การเพิ่มอำนาจ (Empowerment) เดิมมักเป็นเรื่องที่สุภาพสตรีที่รณรงค์เรียกร้องสิทธิเพื่อให้มีสิทธิเท่าเทียมกันกับสุภาพบุรุษ ต้องการมีส่วนร่วมในระดับที่เหมาะสม ทั้งในด้านการบ้าน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรมและด้านการเมือง (Karl. 1995 : 2)

ดิรอกโค (Dirocco. 1999 : 82-84) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการปรับเปลี่ยนหลักสูตรการสอนเวลาเรียน โดยให้ครูร่วมกันคิดกำหนดเอง ร่วมกันจัดตารางที่มีความยืดหยุ่น พบว่าสามารถเพิ่มอำนาจให้ครูได้และทำให้การเรียนการสอนมีผลต่อนักเรียนดีขึ้น มีผลงานวิจัยจากหลายท่านยืนยันว่าการเพิ่มอำนาจ โดยให้ครูร่วมกันดำเนินการตั้งแต่ร่วมคิดในการวางแผนและร่วมลงมือทำงาน จะทำให้มีความผูกพันกับโรงเรียนมากกว่าการใช้วิธีการควบคุมโดยกฎ ระเบียบ คำสั่ง (Giles. 1998 : 407-414) เนื่องจากการเพิ่มอำนาจแก่ครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะครูอาชีพ จึงได้ศึกษา แนวคิดหลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ในการเพิ่มอำนาจ โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ความหมายของการเพิ่มอำนาจ
2. รูปแบบวิธีการเพิ่มอำนาจ

ความหมายของการเพิ่มอำนาจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2539 : 19 ; 89 ; 606 ; 946) ได้ให้ความหมายคำว่า “การ” หมายถึง งานหรือสิ่งที่ทำ หรือ เรื่อง ชุระ หน้าที่ “เพิ่ม” หมายถึง ทำให้มากขึ้นและคำว่า “อำนาจ” หมายถึง สิทธิ อิทธิพลที่จะบังคับให้ผู้น้อยยอมทำตามไม่ว่าจะด้วยสมัครใจหรือไม่ก็ตาม หรือความสามารถบันดาลให้เป็นไปตามประสงค์ หรือความสามารถหรือสิ่งที่สามารถทำหรือบันดาลให้เกิดสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ดังนั้น การเพิ่มอำนาจน่าจะหมายถึง สิ่งที่ทำให้มีสิทธิ หรือมีอิทธิพลหรือมีความสามารถมากขึ้น การเพิ่มอำนาจมีผู้ให้ความหมายไว้อย่างสอดคล้องกัน ดังนี้

การ์ดเนอร์และแชปแมน (Gardner & Chapman. 1993 : 61) กล่าวว่า การเพิ่มอำนาจ หมายถึงการถ่ายโอนอำนาจและการควบคุมไปยังผู้ร่วมงานในระดับต่ำลงไปเพื่อให้สามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้เต็มที่

ชอร์ตและเกรียร์ (Short & Grear. 1997 : 134) กล่าวว่า การเพิ่มอำนาจ เป็นกระบวนการที่โรงเรียนได้พัฒนาความสามารถของการมีส่วนร่วม ทำให้เกิดการเติบโตใหญ่ในตนเองและสามารถแก้ปัญหาของตนเองได้มีความเชื่อในอำนาจที่เพิ่มขึ้นแต่ละคนนั้นเป็นความเชื่อในความรู้และทักษะในการที่จะทำให้งานของตนดีขึ้น แสดงว่าการเพิ่มอำนาจกับการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วมนั้นมีความหมายเหมือนกัน

การเพิ่มอำนาจ คือ กระบวนการที่ผู้บริหารได้ใช้อำนาจร่วมกับผู้อื่น เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้สร้างสรรค์วิธีการของตนเอง สิ่งสำคัญของการเพิ่มอำนาจคือการตัดสินใจร่วมกัน การมอบหมายอำนาจแก่ทีมงาน และการจัดการโดยใช้สถานที่เป็นฐาน (Site – based management) (Hoy & Miskel. 1996 : 180) การเพิ่มอำนาจ ต้องอาศัยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ โดยมีการมอบหมายอำนาจ การใช้อำนาจร่วมกัน ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญกับตนเองมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น โดยการสนับสนุนกำลังใจในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดความกังวลใจ สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในงาน สิ่งสำคัญคือผู้บริหารต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถสูงขึ้น ให้โอกาสผู้ร่วมงานปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเอง ให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความรับผิดชอบงาน (Yammarino. 1994 : 45) การเพิ่มอำนาจ เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ที่มีส่วนได้เสียได้เข้ามาร่วมเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กันเพื่อพัฒนาความสำนึกตระหนัก เพื่อให้องค์กรเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการ (Karl. 1995 : 14)

คลัตเตอร์บัคและเคอร์เนกฮาน (Clutterbuck & Kernaghan. 1994 : 12–13) กล่าวถึงความหมายของการเพิ่มอำนาจไว้หลายประการ ดังนี้

1. หมายถึงการสนับสนุนและอนุญาตให้แต่ละคนได้มีโอกาสพัฒนางานของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
2. เป็นการใช้นำทางใหม่ เพื่อให้มีความเข้มข้นของอำนาจในแต่ละคนที่ทำงานมากขึ้น เช่น การใส่อำนาจลงไป การจัดความเหมาะสมในขั้นตอนของงาน เป็นต้น

3. เป็นการมอบหมายความรับผิดชอบในการตัดสินใจลงไปในระดับที่ต่ำมาก
4. เป็นการควบคุมการส่งผ่านอำนาจจากผู้จัดการสู่ผู้ร่วมงานในระยะยาวเพื่อองค์การ
5. เป็นการสร้างสรรค์โอกาสให้บุคคลสามารถใช้ความสามารถในระดับสูงสุด

สรุปได้ว่า การเพิ่มอำนาจคือ กระบวนการที่ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน โดยการให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในทุกขั้นตอน ทำให้รู้สึกว่ามันเองมีอำนาจ สามารถร่วมแก้ปัญหา สร้างสรรค์งาน พัฒนาดตนเอง และพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง

รูปแบบวิธีการเพิ่มอำนาจ

หลักการในการมอบหมายงาน และการเพิ่มอำนาจ คือ ต้องมอบหมายความรับผิดชอบและอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ เพราะผู้ที่ทำงานโดยตรงจะทราบข้อมูล หลักการดีกว่าผู้บริหารระดับบน ดังนั้นจึงต้องให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติ ในการตัดสินใจทำงานของตนเอง เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การ (Kroeck. 1994 : 181) และ ยามาริโน (Yammarino. 1994 : 46) กล่าวถึงวิธีการเพิ่มอำนาจนั้นสามารถกระทำได้โดย การให้แต่ละคนเขียนพรรณนางานของตนเอง จัดการในงานของทีมงานด้วยตนเอง การตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม และการมอบหมายงานที่สำคัญและท้าทาย และการใช้ เทคนิค Four I's จะสามารถทำให้เกิดการเพิ่มอำนาจแก่ผู้ร่วมงานได้

คอตเตอร์ (Kotter. 1996 : 101-115) กล่าวว่า การเพิ่มอำนาจเกิดจากกิจกรรมขององค์การอย่างหลากหลาย การเพิ่มอำนาจจะเกิดขึ้นไม่ได้ ถ้าองค์ประกอบที่เป็นตัวอุปสรรคยังไม่เปลี่ยนแปลง คือ โครงสร้างที่เป็นระบบเก่า ความไม่ต้องการเพิ่มเติมทักษะของผู้ร่วมงานเจ้านายทำให้เกิดความท้อใจทั้งในการทำงานและการเสนอวิสัยทัศน์ และระบบข้อมูลข่าวสารรวมทั้งบุคลิกภาพองค์การยากต่อการดำเนินการ ดังนั้นในการแก้ไขปัญหาคควรดำเนินการดังนี้

1. สื่อสารวิสัยทัศน์และชักนำเพื่อให้เกิดความรู้สึกด้านวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกันแก่ผู้ร่วมงาน ถ้าผู้ร่วมงานได้แสดงความรู้สึกร่วมกัน จะสามารถชักนำให้เกิดการปฏิบัติงานตามที่ต้องการง่ายขึ้น

2. ปรับโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับการเพิ่มอำนาจ
3. ดำเนินการให้การอบรม ฝึกหัด ให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอ
4. จัดการกับหัวหน้าให้มีภาวะผู้นำตามยุคใหม่
5. จัดการกับระบบข้อมูลข่าวสารและบุคลิกภาพองค์การ

สโตนและแซคส์ (Stone & Sachs. 1995 : 37-40) กล่าวว่า นักบริหารที่มีคุณค่าต้องมีความสามารถจัดการให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ามีพลังอำนาจในตัวมีความเป็นอิสระในการสร้างสรรค์งานในระดับสูงกว่าได้ ดังนั้นสิ่งที่จำเป็นที่ต้องเตรียมการคือการแนะนำผู้ร่วมงานให้เกิดภาวะ

ผู้นำร่วมกัน ให้ร่วมกันตัดสินใจและอธิบายให้เข้าใจถึงความจำเป็นต้องปรับวิธีการทำงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในองค์กร โดยให้ผู้นำคิดถามตนเองในคำถามต่อไปนี้

1. งานที่ได้รับผิดชอบคืออะไร ผู้ร่วมงาน ยอมรับการทำงานนั้นหรือไม่
2. ทักษะของผู้ร่วมงานเป็นอย่างไรเหมาะสมกับงานหรือไม่
3. ทำอย่างไรผู้ร่วมงาน จะมีเวลาเป็นของตนเองมากขึ้น

การเพิ่มอำนาจผู้ร่วมงานให้ประสบผลสำเร็จนั้นมีสิ่งจำเป็นหลายประการที่เกี่ยวข้อง เช่น ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของผู้ร่วมงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรทำดังนี้ (Stone & Sachs. 1995 : 37-40)

1. สร้างความเข้าใจในสิ่งที่รับผิดชอบใหม่ที่ไม่เคยทราบมาก่อนเช่นทักษะและภูมิหลังของผู้ร่วมงาน เพื่อสร้างคนที่ดีที่สุดในการจัดการ ทราบมากเป็นประโยชน์มาก
2. ฟังอย่างตั้งใจ การพูดต้องใช้จังหวะโอกาสที่เหมาะสม
3. สร้างสรรค์ตามสิ่งที่มุ่งหวัง ซึ่งควรสัมพันธ์กับงานต่าง ๆ ที่ทีมงาน เพื่อจุดประสงค์และเป้าหมาย ขององค์กรทั้งมวล แสดงว่าผู้ร่วมงานต้องมีความเข้าใจงานของตนเองอย่างยิ่ง
4. เน้นการพัฒนาตามจังหวะโอกาส
5. ฝึกหัดผู้ร่วมงานให้รู้จักการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

เซอร์เมอร์ฮอร์น (Shemmerhorn. 1996 : 230) กล่าวว่า การมอบอำนาจ (Delegation) สามารถทำให้เกิดการเพิ่มอำนาจได้ โดยให้กระทำเป็นสามขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 ผู้บริหารจัดการหน้าที่รับผิดชอบที่แน่นอน

ขั้นที่ 2 ผู้บริหารอนุญาตให้ใช้อำนาจตามหน้าที่รับผิดชอบ

ขั้นที่ 3 ผู้บริหารจัดสร้างระบบการตรวจสอบ (Accountability) และดำเนินการอย่างเป็นธรรม

เบลสและเบลส (Blase & Blase. 1997 : 2) เสนอแนวคิดในการเพิ่มอำนาจครู ดังนี้

1. ให้ครูเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการโรงเรียน
2. ให้ครูได้พัฒนาเงื่อนไขในการทำงานของตนเอง
3. มีสวัสดิการตอบแทนที่เหมาะสม
4. มีโครงสร้างในการบริหารที่เหมาะสม
5. มีการพัฒนาครูให้เข้าสู่ระดับมาตรฐานครูอาชีพเสมอ
6. เพิ่มความเป็นอิสระในการทำงานแก่ครูและสร้างสรรค์เพื่อให้เป็นครูอาชีพมากขึ้น

การเพิ่มอำนาจ นั้นนอกจากการมีส่วนร่วมของครูในการทำงานเพื่อองค์กรแล้ว ควรมีความหมายที่มากกว่านั้นคือ ต้องพัฒนาความรู้ความสามารถให้เข้าถึงระดับครูอาชีพด้วย (Blase & Blase. 1997 : 8) นอกจากนั้นยังได้เสนอว่าการเพิ่มอำนาจนั้นต้องการ

1. ความไว้วางใจและการยอมรับจากผู้บริหารโรงเรียน
2. การสนับสนุนในการพัฒนาที่ทีมงาน

3. การสนับสนุนการตัดสินใจของครูในทุกประเด็น

4. การให้เวลาอย่างพอเพียงในการที่ให้ครูได้ร่วมกันพัฒนาสิ่งต่าง ๆ

ชอร์ตและเกรียร์ (Short & Grear. 1997 : 12-14) กล่าวว่ากระบวนการเพิ่มอำนาจสามารถอธิบายได้ เป็น สองลักษณะ (Version) คือ

ลักษณะที่หนึ่ง การเพิ่มอำนาจเป็นกระบวนการที่กระทำกับผู้ร่วมงานเช่นครูอาจารย์ เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่ามีอำนาจ หรือมีอิสระในการทำงานมากขึ้นด้วยตนเอง

ลักษณะที่สอง การเพิ่มอำนาจเป็นวัฒนธรรมการตัดสินใจร่วมกันในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ การเพิ่มอำนาจต้องการให้ผู้บริหาร ครู ทุกส่วนของทีมงาน ผู้ปกครองที่มีวิสัยภาวะแล้วมาร่วมกันตัดสินใจเพื่อให้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับนักเรียนทุกคน

การเพิ่มอำนาจที่มีประสิทธิผล ผู้บริหาร ครู ทีมงาน ผู้ปกครองต้องมีวิสัยภาวะเพียงพอในการตัดสินใจ เพื่อให้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ดีสำหรับนักเรียน (Short & Grear. 1997 : 12-13) และได้เสนอมิติในการเพิ่มอำนาจแก่ครูอาชีพ 6 ด้าน คือ (Short & Grear. 1997 : 135-139)

1. การตัดสินใจ (Decision making) ต้องเป็นการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม

2. การให้เจริญเติบโตอย่างครูอาชีพ (Professional growth) ตลอดเวลา คือ การให้ครูได้พัฒนาตนเอง พัฒนาหลักวิชาอยู่เสมอ

3. สถานะ (Status) ของครูอาชีพ ต้องให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อน ๆ และสังคม

4. ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของตนเอง (Self-efficacy)

5. ความเป็นอิสระ (Autonomy) ในการทำงาน คือ ต้องมีความเชื่อว่าครูอาชีพสามารถควบคุมสถานการณ์ในกรอบงานที่รับผิดชอบได้เอง

6. ผลกระทบ (Impact) คือ ต้องคิดว่า ครูคือผู้ที่มีอิทธิพลต่อโรงเรียน

นอกจากนั้นได้เสนอวิธีการเพิ่มอำนาจที่ถาวรคือ (Short & Greer. 1997 : 140-145)

1. ให้ครูมีกรอบความคิดในความหมายของการเพิ่มอำนาจของตนเองที่ชัดเจนเข้าใจง่ายและมีแนววิธีการเพื่อให้ครูเข้าสู่การเพิ่มอำนาจได้อย่างเป็นขั้นตอน ชัดเจน

2. สร้างบรรยากาศเพื่อสนับสนุนครูให้ได้ทำตามที่ต้องการทำ และได้ทดลองในสิ่งที่ครูคิด ถึงแม้เป็นเรื่องที่เสี่ยง เช่น การตั้งเป้าหมายของทีมกันเอง การผลิตนวัตกรรมใหม่ หรือทำในสิ่งที่ท้าทาย และไม่มีโอกาสได้ทำมาก่อน

3. สร้างสรรค์ให้เกิดการตัดสินใจร่วมกัน

4. พัฒนาวิธีแก้ไขปัญหาในกลุ่มครู และเพิ่มทักษะการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งร่วมกัน

5. สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการสื่อสารอย่างเป็นกันเอง

6. ยินยอมลดการควบคุม

โดยมีขั้นตอนดำเนินงาน ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายในการเพิ่มอำนาจให้ชัดเจน
2. สื่อสารในคำจำกัดความ ความหมาย สิ่งที่จะเพิ่มอำนาจให้เข้าใจทั่วกัน
3. เตรียมการรับการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและระบบทั้งในระดับองค์การ

ระดับทีม และระดับบุคคล

4. ออกแบบระดับความเหมาะสมของแต่ละระดับเพื่อป้องกันการเกิดปัญหา
5. รักษากระบวนการควบคุมคุณภาพและการบริการอย่างเคร่งครัด
6. ใช้ภาษาธรรมดาที่เข้าใจง่าย
7. อนุญาตให้บุคคลทำผิดได้โดยไม่กล่าวโทษ
8. อย่าคาดหวังว่าจะเกิดเร็วได้ดังใจ
9. เตรียมการทำตามขั้นตอนเพื่อการเพิ่มอำนาจ

ในการบริหารยุคใหม่ ผู้บริหารจำเป็นต้องเปลี่ยนวิธีคิดในการบริหาร คือ ต้องพยายามจัดการให้เกิดการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วมในทุกฝ่าย ต้องจัดเวลาให้เกิดการคิด การกระทำอย่างมีส่วนร่วมที่เหมาะสม สนับสนุนวิธีการทุกประการให้เกิดการมีส่วนร่วม และอนุญาตให้ดำเนินการตามที่เขาตัดสินใจไว้ และให้โอกาสผู้ร่วมงานแก้ตัวในการทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นการชี้แนวทางหรือสนับสนุนด้านอื่นเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการเพิ่มอำนาจกับครูอย่างแท้จริง เพราะ การเพิ่มอำนาจเป็นกระบวนการสำคัญมากในการพัฒนาครูอาชีพ

ดังนั้นในการวิจัยนี้ จึงประเมินกระบวนการเพิ่มอำนาจครูในโรงเรียน ซึ่งปรับมาจากแนวคิดของ ชอร์ตและเกียร์ (Short & Greer. 1997 : 140-145) ดังนี้

1. การสื่อสารไม่เป็นทางการ
2. การให้ครูกำหนดเป้าหมายการทำงานด้วยตนเอง
3. การส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรม
4. การให้ครูทำงานโดยอิสระ
5. การส่งเสริมให้ครูตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง

3.3 การประกันคุณภาพการศึกษา

ในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพนั้น คือการที่สถาบันการศึกษามีอิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานมีความร่วมมือกับหน่วยงานอย่างหลากหลายเพื่อให้สถาบันการศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น ในการนี้สถาบันการศึกษาคควรแสดงให้เห็นประจักษ์แก่สังคมว่าได้ใช้อำนาจหน้าที่ และความเป็นอิสระในการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสมแก่ทรัพยากรที่ได้รับจากแหล่งต่างๆ และเป็นประโยชน์แก่สังคมตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นพื้นฐานของแนวคิดเรื่องความตรวจสอบได้ โดยควบคู่ไปพร้อมกับความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (อมรวิรัช นาคทรพ. 2540 : 202-203)

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการที่จะยกมาตรฐานของโรงเรียนที่ยังไม่เข้ามาตรฐานให้เข้ามาตรฐาน โดยมีความเชื่อว่า ถ้าการประกันคุณภาพมีการวางระบบอย่างถูกต้อง คุณภาพที่ดีจะตามมา แสดงว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นมาตรการที่มีความสำคัญ ที่จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นได้ว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ผู้จบการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด (กรมวิชาการ. 2540 : 3)

ครูอาชีพรักษามาตรฐานทั้งด้านการทำงาน ด้านการนำคนเข้าสู่ระบบ และการตรวจสอบกันเองในระดับที่ไว้วางใจได้ ซึ่งการตรวจสอบ (Accountability) จะคู่กับความโปร่งใสด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งในการทำงานของครูอาชีพ (Macpherson. 1996 : 3-8) โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมที่เป็นครูอาชีพจะมีความเป็นอิสระในการทำงานสูงจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีค่านิยมร่วมกันในการรักษามาตรฐานและยอมรับการตรวจสอบซึ่งกันและกันในการจัดการศึกษา (Schein. 1992 : 134) แนวดำเนินการที่สำคัญคือ การที่สถาบันการศึกษามีนโยบายด้านคุณภาพที่ชัดเจน มีอิสระในการดำเนินงานท่ามกลางการตรวจสอบคุณภาพได้ตลอดเวลา (อมรวิรัช นาคทรพ. 2540 : 203)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้มีสาระบัญญัติในเรื่องมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มีสาระสำคัญที่หมวด 6 คือ ให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ทั้งระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก โดยให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาทุกแห่งให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรมหาชน เพื่อตรวจสอบคุณภาพการศึกษาอย่างน้อย 5 ปี ต่อครั้ง โดยสถานศึกษาต้องให้ความร่วมมือในการรับการประเมินจากองค์กรมหาชนตามแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกทุกประการ (กรมสามัญศึกษา. 2542 : 22-24) ดังนั้นจึงได้ศึกษา แนวคิดในการประกันคุณภาพการศึกษา นำเสนอ ตามลำดับดังนี้

1. ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา
2. รูปแบบและวิธีการควบคุมคุณภาพและมาตรฐาน
3. การประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2539 : 19, 499, 189) ได้ให้ความหมายคำว่า “การ” หมายถึง งานหรือสิ่งที่ทำ หรือ เรื่อง กระ หน้าที่ “ประกัน” หมายถึง รับรองว่าจะรับผิดชอบในความเสียหายที่เกิดขึ้น รับรองว่าจะมีหรือไม่มีเหตุการณ์นั้นๆ “คุณภาพ” หมายถึง ลักษณะความดีลักษณะประจำบุคคลหรือสิ่งของ ดังนั้น “การประกันคุณภาพ” น่าจะมีความหมายว่า ภาระงานที่ทำเพื่อรับรองว่าจะมีหรือไม่มี ใน ลักษณะความดีหรือลักษณะประจำนั้น

ได้มีผู้ให้ความหมาย ของคำว่า คุณภาพ ไว้หลายประการ เช่น หมายถึง สอดคล้องกับ ข้อกำหนดหรือเหมาะสมกับการใช้งาน หรือ ตรงความต้องการของลูกค้าอย่างแท้จริง ปัจจุบัน ความหมาย คุณภาพ หมายถึง ความพึงพอใจของลูกค้า (กรมวิชาการ. 2540 : 20) นอกจากนี้ วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2541 : 2) ได้ให้ความหมายคำว่า คุณภาพที่มีความหมายต่างกันไปตามความรู้สึก หรือความต้องการของลูกค้าดังนี้

1. สินค้า หรือบริการที่มีความเป็นเลิศในทุกด้าน
2. สินค้า หรือบริการ ที่เป็นไปตามข้อกำหนด หรือมาตรฐาน
3. สินค้า หรือบริการที่เป็นไปตามความต้องการของลูกค้า
4. สินค้า หรือบริการที่สร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า
5. สินค้า หรือบริการที่ปราศจากการชำรุด หรือข้อบกพร่อง

นอกจากนี้ยังได้เสนอว่าคุณภาพในระดับสากลหมายถึง คุณสมบัติโดยรวมของ ผลิตภัณฑ์ หรือบริการ ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการสนองทั้งความต้องการที่ชัดเจนและความต้องการที่แฝงเร้น นั่นคือ ตรงตามมาตรฐาน (Fitness to standard) ตรงประโยชน์ใช้สอย (Fitness to use) ตรงตามความต้องการที่แฝงเร้น (Fitness to latent requirement) และเหมาะสมกับราคา (Fitness to cost) (วิฑูรย์ สิมะโชคดี. 2541 : 3) ดังนั้นคุณภาพการศึกษาตามแนวคิดสมัยใหม่ ควรเป็นสิ่งที่ลูกค้าและผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาพึงพอใจ หรือได้ตามที่ ต้องการและคาดหวัง

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2540 : 28) ให้ความหมายคำว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง ระบบที่สร้างความมั่นใจ (พึงพอใจ ประทับใจ) ต่อสังคม ผู้ปกครองว่า โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ผู้จบการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่วางไว้

ที่กล่าวมานั้นจะเห็นว่า เป็นการให้ความหมายในด้านผลผลิตเท่านั้น แท้จริงแล้ว คำว่า คุณภาพ จะเป็นผลจากระบบที่สร้างผลผลิตนั้น ดังนั้น คุณภาพจึงต้องพิจารณาทั้งระบบ ไม่ควรแยกส่วนใดส่วนหนึ่ง คือคุณภาพต้องดูทั้งส่วนคุณภาพผลผลิต คุณภาพกระบวนการ และคุณภาพส่วนสิ่งป้อน ซึ่งเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับความคิดของ เดมมิง (Deming) ในการจัดการคุณภาพทั้งองค์การ (Total Quality Management) (Holt. 1999 : 3)

ในด้านการศึกษา คุณภาพ หมายถึง การที่ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะต่างๆ ครบถ้วนตามที่พึงประสงค์ (กรมวิชาการ. 2540 : 20) เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า การศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้ตลอดชีวิต (กรมสามัญศึกษา. 2542 : 5) และให้คำจำกัดความของคำว่า การประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การประเมินผลและการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน โดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นหรือหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น และการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกหมายถึงการประเมินผลและ การติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง เพื่อเป็นการประกันคุณภาพและให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (กรมสามัญศึกษา. 2542 : 6)

แสดงว่า การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการประเมินและการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากบุคลากรภายในองค์กร และภายนอกองค์กรซึ่งเป็นองค์กรอิสระเพื่อให้เกิดการพัฒนาระบบคุณภาพและรับรองคุณภาพ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการประเมินระบบการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับการพัฒนาจนกระทั่งผู้ประเมิน นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน รัฐ มีความพึงพอใจ โดยมีระบบการรับรองมาตรฐานและระบบการพัฒนาเพื่อเข้าสู่ระดับมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน

รูปแบบและวิธีการควบคุมคุณภาพและมาตรฐาน

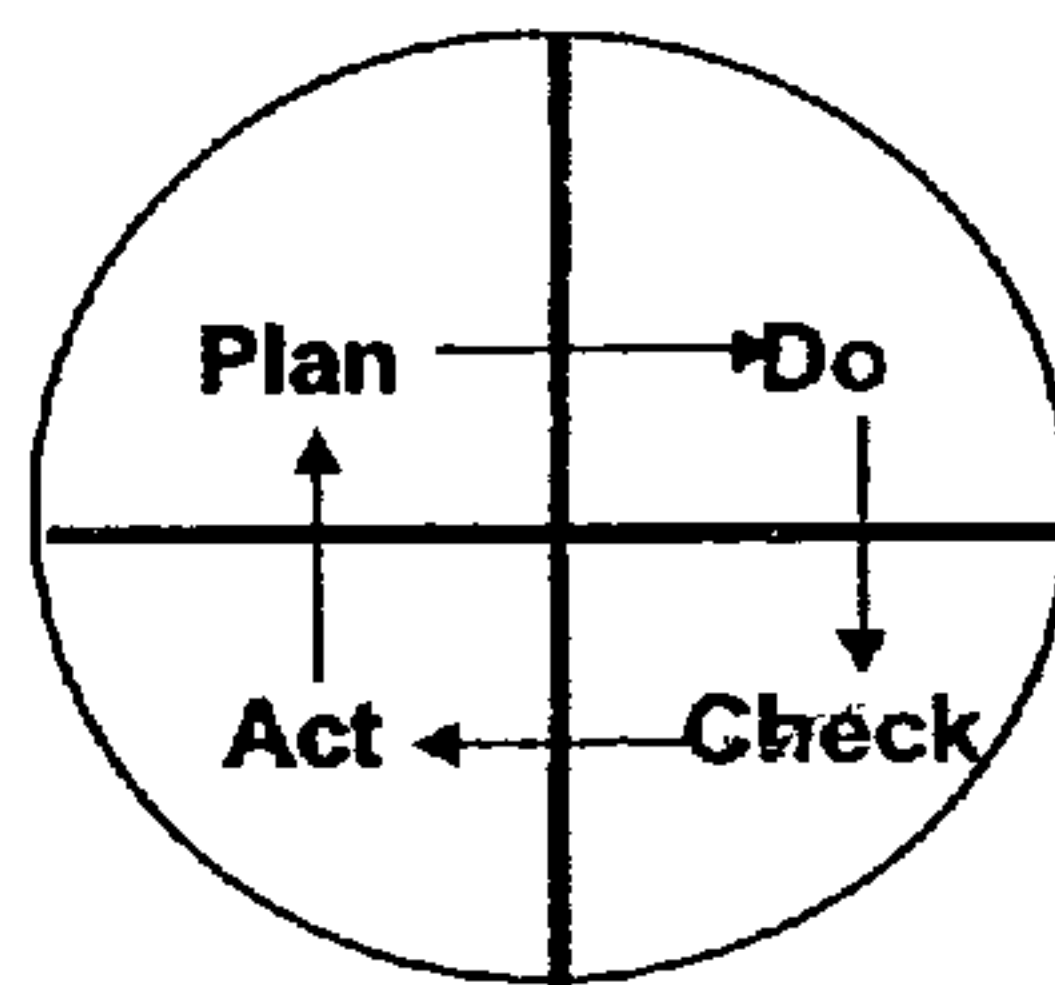
เนื่องจากกระแสการเคลื่อนไหวของเศรษฐกิจยุคใหม่นั้นต้องการให้สถานศึกษาผลิตบุคคลที่มีความรู้และมีคุณภาพในการทำงานมากขึ้น ซึ่งในขณะที่มีการกระจายอำนาจและเพิ่มความเป็นอิสระแก่ครูในการทำงานมากขึ้น การตรวจสอบ (Accountability) บนพื้นฐานความเหมาะสมจึงมีความจำเป็นมาก ซึ่งรูปแบบหรือวิธีการที่เหมาะสมในแต่ละสถานที่จะมีความแตกต่างกันออกไป (Alexander. 2000 : 427)

ในการพัฒนาคุณภาพในด้านการบริหารจัดการเพื่อคุณภาพของสินค้าและการบริการ โดยเน้นความ “พึงพอใจของลูกค้า” เป็นสำคัญนั้น เริ่มจากประเทศสหรัฐอเมริกาที่ประสบผลสำเร็จมากจากการควบคุมคุณภาพโดยวิธีทางสถิติ (Statistical quality control) จากนั้นได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นลำดับโดยเน้นการประเมินผลเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 106-108) ซึ่งมีวิธีการและ รูปแบบต่างๆ กัน ดังนี้

1. การควบคุมคุณภาพ (Quality Control) ประเทศญี่ปุ่นประสบความสำเร็จมากในการผลิตสินค้าคุณภาพสูงแต่ราคาไม่แพงเพื่อเป็นสินค้าส่งออก โดยได้รับพื้นฐานจากทฤษฎีการบริหารจาก เดมมิง (Dr. W.E. Deming) เทคนิคการบริหารนี้ คือ การควบคุมคุณภาพงาน หรือ QC (Quality Control) เป็นกระบวนการที่เน้นให้บุคลากรหรือกลุ่มบุคลากรมีจิตสำนึกและมีสมรรถภาพในการพัฒนาคุณภาพ เพื่อคุณภาพของสินค้า คุณภาพงาน และ คุณภาพชีวิตของตนเอง โดยเน้นการวิเคราะห์งานที่รับผิดชอบ เพื่อให้ทราบปัญหา หาสาเหตุของปัญหา หาวิธีแก้ไขปัญหา แล้วลงมือปฏิบัติตามวงจรคุณภาพ คือ การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การปรับปรุงแก้ไข (Plan Do Check Act) การทำงานตามวงจรนี้ให้ถือเป็นเรื่องปกติ (Hoy, Bayne – Jardine & Wood. 1999 : 51) คือ

1. เขียนแผนงาน (Plan) โดยให้มีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการทำงานที่ชัดเจน
2. ลงมือปฏิบัติตามแผน (Do) โดยบุคลากรมีความเข้าใจ ทำตามวิธีการในแผน ตรวจสอบมาตรฐานและบันทึกเก็บข้อมูลตลอดเวลา
3. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Check) เพื่อให้ทราบมาตรฐานของงานที่ออกมาว่ามีคุณภาพสอดคล้องกับเป้าหมายหรือไม่
4. ประเมินคุณภาพเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง (Act) โดยแก้ไขที่ต้นเหตุ ป้องกันปัญหาซ้ำซาก และปรับปรุงวิธีการทำงาน

ดังภาพประกอบ 9 วงจรของเดมมิง (Deming) ต่อไปนี้



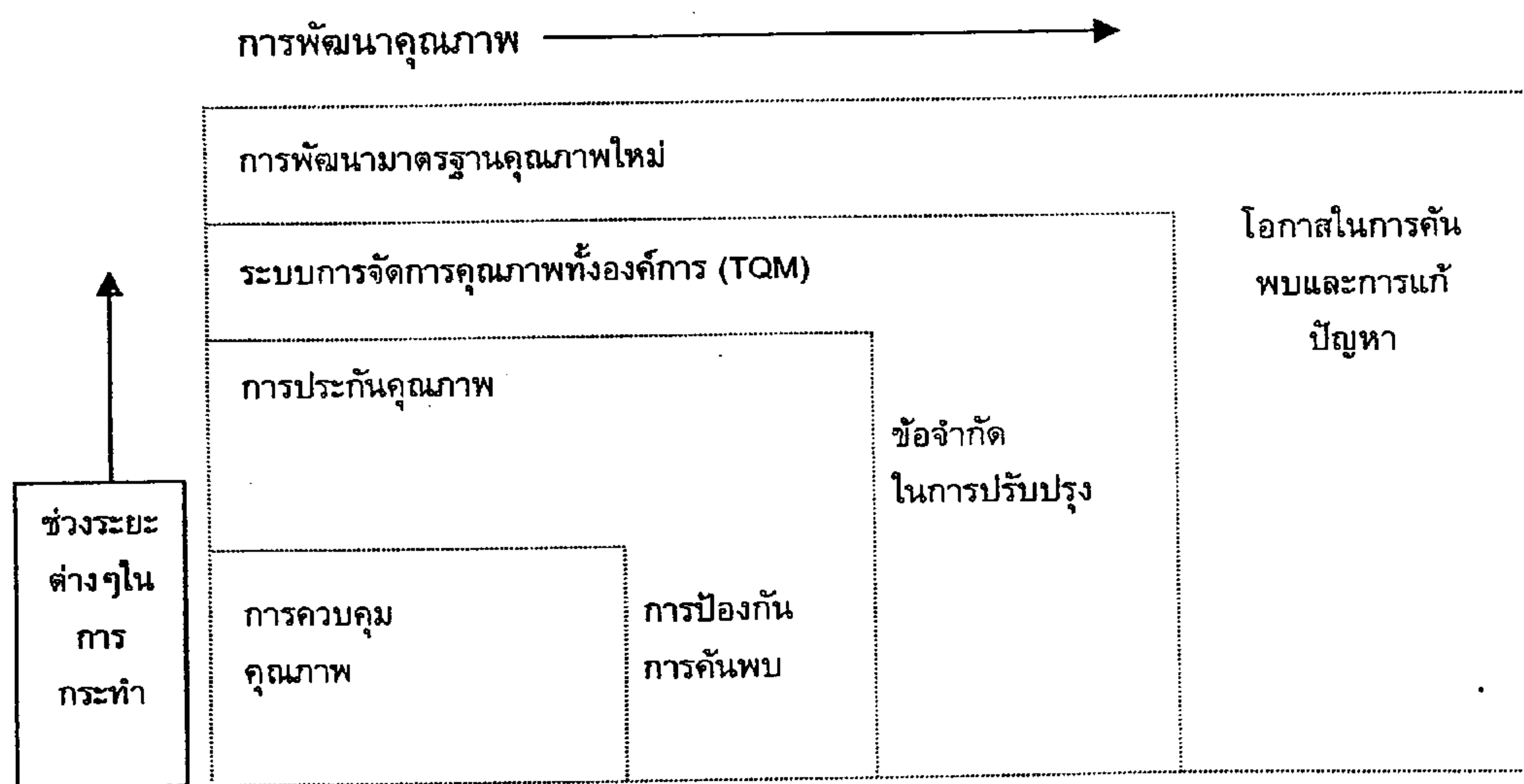
ภาพประกอบ 9 วงจรคุณภาพของเดมมิง
(Hoy, Bayne-Jardine & Wood. 1999 : 51)

ขณะทำงานวงจรนี้จะหมุนตลอดเวลาและการควบคุมจะเน้นการ ควบคุมภายในตนเอง หรือภายในกลุ่มงานของตนเองเป็นหลัก แสดงว่าความเอาใจใส่ของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญมาก

2. การบริหารคุณภาพทั้งองค์กร (Total Quality Management) เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพที่เน้นให้แต่ละทีมงานในองค์กร ให้กำหนดภาระงานให้ชัดเจน พัฒนาแผนงานเพื่อปรับปรุงคุณภาพ วิเคราะห์แผนเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร กำหนดโครงการที่แน่นอนเพื่อการทำงานที่สอดคล้องกันทั้งองค์กร ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีระบบการจัดการคุณภาพ (Quality management system) โดยอาจตั้งคณะกรรมการคุณภาพ (Quality councils) ขึ้นในองค์กร โดยปัจจัยสำคัญในการบริหารงานคุณภาพคือการติดต่อสื่อสารทั้งภายนอกและภายในองค์กร การควบคุมคุณภาพ การยึดถือแนวปฏิบัติ รวมทั้งการศึกษาและฝึกหัดเพื่อพัฒนางานอยู่เสมอ (Flood & Jackson. 1991 : 15)

ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษามีการนำ TQM ไปใช้ทั้งสามระดับคือ ระดับที่หนึ่ง คือระดับการบริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ระดับที่สอง คือระดับกระบวนการสอนนักเรียนในชั้นเรียน และระดับที่สาม คือ ระดับที่เข้าสู่ตัวครู และตัวนักเรียน

ฮอย, เบน-จาร์ดีน และ วูด (Hoy, Bayne-Jardine & Wood. 1999 : 34-35) กล่าวว่า การพัฒนาการควบคุมคุณภาพจะเป็นขั้นตอน ดังนี้ ระยะแรกการควบคุมคุณภาพจะทำให้ตรวจพบอุปสรรค ระยะต่อมาการประกันคุณภาพจะเป็นการป้องกันและติดตามโดยระบบการจัดการคุณภาพทั้งองค์กร เพื่อให้การปรับปรุงคุณภาพเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ดังภาพประกอบ 10 ต่อไปนี้



การพัฒนาคุณภาพและการรับรู้คุณภาพ

ภาพประกอบ 10 การพัฒนาคุณภาพและการรับรู้คุณภาพ

(Hoy, Bayne-Jardine & Wood. 1999 : 34)

3. **The Malcolm Baldrige National Quality Award (Baldrige Award)** เป็นสถาบันเกี่ยวกับมาตรฐานและเทคโนโลยีในการพัฒนาคุณภาพระดับชาติของสหรัฐอเมริกา ตั้งขึ้นเพื่อผลักดันให้มีคุณภาพในระดับที่สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ โดยมียุทธศาสตร์ในการดำเนินงานคือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 120–125)

1. สร้างเกณฑ์ (Criteria) ที่มีมาตรฐานสูงในระดับที่เป็นที่ยอมรับในส่วนรวมทั่วไป มีปัจจัย 7 ประการคือ ผู้นำ งานสารสนเทศ ยุทธศาสตร์และการวางแผนปฏิบัติงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการ ผลการดำเนินงานทางธุรกิจ และ ความพึงพอใจของลูกค้า

2. กำหนดวิธีการประเมินผลและการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน ตามปัจจัยที่กล่าวแล้ว

3. กำหนดหลักการในการติดต่อสื่อสารกันทั้งภายในหน่วยงานเอง ระหว่างหน่วยงานกับสถาบัน และระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ

4. **มาตรฐานระบบคุณภาพ ISO 9000 (ISO = The International Organization for Standardization)** เมื่อปี 1987 สถาบัน ISO ได้จัดตั้งขึ้นจากข้อตกลงระหว่าง 5 ประเทศชั้นนำอุตสาหกรรม เพื่อมาตรฐานการประกันคุณภาพ ภายใต้ชื่อว่า ISO 9000 Standards โดยได้ประกาศมาตรฐานคุณภาพใหม่ว่า “ในทุกขั้นตอนของการกระทำที่เป็นปกติของระบบคุณภาพจะมีความประณีตอย่างยิ่งและทุกประเทศได้บรรลุข้อตกลงอันสุดยอดนี้” (Rothery. 1993 : 19) เนื่องจากในตลาดโลกการค้าเสรีมีการแข่งขันทั้งในด้านคุณภาพและการบริการที่รุนแรงมากขึ้น ประกอบกับความคิดและความต้องการด้านคุณภาพของผู้บริโภคตามกระแสโลกกว้างขวางกว่าเดิม เช่น นอกจากมีคุณภาพเป็นที่ถูกใจของผู้บริโภคแล้วต้องไม่ทำให้เดือดร้อนต่อสังคม ไม่ทำลายธรรมชาติ ชุมชนพอใจ มีการบริการหลังขายที่ดี ปัจจุบันสถาบัน The International Organization for Standardization มีศูนย์ตั้งอยู่ที่เมืองเจนีวา ประเทศสวิสเซอร์แลนด์ เพื่อให้นโยบายคุณภาพขององค์การโดยเฉพาะจากผู้บริหารระดับสูงรวมทั้งการบริหารจัดการมีความชัดเจนมากขึ้น โดยมีหลักการคือ (บรรจง จันทมาศ. 2540 : 64)

1. กำหนดนโยบายคุณภาพขององค์การให้สอดคล้องกับนโยบายอื่น การบริหารงานต้องใช้มาตรฐานที่จำเป็นทุกด้าน และมั่นใจว่านโยบายคุณภาพเป็นที่เข้าใจโดยทั่วไปเมื่อมีการนำไปใช้

2. จัดโครงสร้างองค์การเกี่ยวกับระบบการบริหารงานคุณภาพให้ชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์การ

3. จัดหาทรัพยากรที่จำเป็นให้เพียงพอเหมาะสมต่อการนำนโยบายคุณภาพไปปฏิบัติทั้งในด้านทรัพยากรมนุษย์ เครื่องมือที่ใช้ในการออกแบบพัฒนา เครื่องมือที่ใช้ทดสอบ ตรวจสอบ การจัดการเครื่องมือและชุดคำสั่งคอมพิวเตอร์

4. ให้ทบทวนระบบคุณภาพในช่วงเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้มั่นใจว่าระบบคุณภาพนั้นยังมีประสิทธิภาพ จัดตัวแทนฝ่ายบริหารเพื่อให้ทราบว่าข้อกำหนดในมาตรฐานนั้นได้นำไปใช้และถือปฏิบัติเสมอ

โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติทั้งสิ้น 9 ขั้นตอน คือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 130)

1. การศึกษาและเตรียมการ
2. ทบทวนเปรียบเทียบระบบงานปัจจุบันกับ ISO 9000
3. วางรูปแบบระบบคุณภาพ
4. จัดทำระบบเอกสารและการควบคุมเอกสาร
5. เขียนคู่มือคุณภาพ ขั้นตอนการทำงาน วิธีการทำงาน และแบบบันทึกตาม

ข้อกำหนดระบบคุณภาพ

6. นำระบบคุณภาพที่เขียนไปปฏิบัติ
7. ติดตามประเมินผลระบบในหน่วยงาน
8. ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องพร้อมกับแก้ไขเอกสาร
9. ขอรับการตรวจประเมินและการรับรองระบบจากสำนักงานมาตรฐาน

การประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

ปัจจุบันหลายประเทศที่ปฏิรูปการศึกษาแล้วได้ใช้ระบบการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาโดยสร้างระบบตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกขึ้น เช่น

ประเทศนิวซีแลนด์ที่ปฏิรูปการศึกษาโดยยึดหลักการกระจายอำนาจทางการศึกษา คือ ลดบทบาทส่วนกลางลงและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาในการจัดการศึกษา โดยต้องมีส่วนร่วมกับประชาชนในท้องถิ่นและจะมีระบบการตรวจสอบถ่วงดุล โดยการประเมินผลภายในจะมีสองระดับคือ ระดับกระทรวงที่มีสำนักประเมินและตรวจสอบภายในกระทรวง (Internal Audit Division) สำนักนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (Implementation Group) และสำนักงานรับรองคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของประเทศนิวซีแลนด์ (New Zealand Qualifications Authority : NZQA) ส่วนระดับโรงเรียนจะเน้นที่คณะกรรมการบริหารโรงเรียน (Board of Trustees : BOT) นอกจากนี้ ยังมีหน่วยงานภายนอกในการตรวจสอบมาตรฐานการศึกษาคือ สำนักงานตรวจสอบคุณภาพการศึกษา (Education Review Office : ERO) (พิณสุตา สิริรังศรี. 2540 : 55-57 ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 145-147)

ประเทศออสเตรเลียได้จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพในการจัดการศึกษาทุกระดับ ตั้งแต่ระดับโรงเรียน ระดับอุดมศึกษาระดับกระทรวง และการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันโลแกนที่เรียกว่า TAFE (Logan Institute of TAFE) ที่ใช้แนวการประกันคุณภาพตามแนว TQM (กาญจนา คุณารักษ์ และ ประกอบ คุณารักษ์. 2540 : 154-170)

ประเทศอังกฤษมีระบบการประเมินทั้งภายในและภายนอกหลายระบบ ที่สำคัญคือ สำนักงานตรวจสอบบัญชีและงบประมาณแห่งชาติ (National Audit Office : NAO) และสำนักงานมาตรฐานการศึกษา (Office for Standards in Education : OFSTED) เพื่อตรวจเยี่ยมโรงเรียน หาจุดอ่อนและจุดแข็งของโรงเรียน และเสนอแนะแนวทางแก้ไขเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 175-176)

ส่วนในประเทศสหรัฐอเมริกามีกฎหมายหลักจากรัฐบาลกลางเพื่อการปฏิรูปการศึกษา ที่เน้นการกระจายอำนาจเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาคือ Goal 2000 : Educate America Act และได้จัดตั้งคณะที่ปรึกษาว่าด้วยเป้าหมายการศึกษาแห่งชาติ (National Education Goal Panel) และสภาปรับปรุงการศึกษาและพัฒนามาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ (National Standards and Improvement Council) ขึ้นเพื่อกำหนดแนวทางและการติดตามการศึกษาในส่วนกลาง ส่วนแต่ละมลรัฐจะมีกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายแตกต่างกันออกไป (กมล สดุดประเสริฐ และ สุนทร สุนันท์ชัย. 2540 : 34 ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 178-190)

โจเอนส์และโคลเวอร์ (Goens & Clover. 1991 : 268) กล่าวถึงการควบคุมมาตรฐานของโรงเรียนที่มีครูอาชีพ คือ

1. เขียนมาตรฐานของครูมืออาชีพไว้เป็นหลัก
2. การทำงานของครูต้องเป็นการจัดการด้วยตนเอง
3. การตัดสินใจต้องเน้นความต้องการของลูกค้าเป็นสำคัญ
4. การตรวจสอบนั้นต้องเน้นการพัฒนาร่วมกัน เน้นการเพิ่มคุณค่าซึ่งกันและกัน
5. เวลาต้องหลากหลาย ยืดหยุ่น
6. ควรมีโปรแกรมที่สอดคล้องกับทักษะของครู
7. ต้องรับการประเมินทุกคน

การตรวจสอบมาตรฐานอย่างเที่ยงตรงและทำอย่างค่อยเป็นค่อยไปจะทำให้ครูมีความคิดอย่างมีเหตุผลได้ (Stone & Sachs. 1995 : 49) นอกจากนั้น ในการตรวจสอบมาตรฐานอย่างเป็นประชาธิปไตย ควรมีหลักสำคัญ 4 ประการตามลำดับดังนี้ (Macpherson. 1996 : 11) ประการที่หนึ่ง ต้องคำนึงถึงศักยภาพของแต่ละบุคคล ประการที่สอง ความเป็นอิสระภาพ และประการที่สาม ความเสมอภาคในโอกาส ประการที่สี่คือ ความเจตนาดีต่อกันฉันท์พี่น้อง

ออร์ตรัน (Otrun. 1992 : 21) กล่าวว่า การตรวจสอบ (Accountability) ครูอาชีพ ในการจัดการศึกษาระดับสูง มี 3 ประการคือ

1. จากภายนอกคือจากหน่วยงานรัฐที่ตั้งขึ้น
2. จากภายในที่เกิดจากระบบการบริหาร
3. การที่มีค่านิยมที่ดีในการตรวจสอบมาตรฐานตนเองเสมอ

เซเยอร์ (Sayer. 1996 : 16) ได้กล่าวถึงหลัก 6 มิติในการตรวจสอบคือ

1. การควบคุมตรวจสอบจากส่วนกลาง
2. การตรวจสอบด้วยตัวเอง
3. การตรวจสอบจากผู้บริโภคร
4. จากลูกโซ่ของความรับผิดชอบ
5. การตรวจสอบจากกลุ่มมืออาชีพด้วยกันเอง และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย
6. วิธีการตรวจอย่างแรงและอย่างอ่อน

โฮลเมส (Holmes. 1993 : 110-112) ได้กล่าวถึงสิ่งสำคัญในการตรวจสอบครูอาชีพนั้น ต้องมีกรอบหรือเป้าหมายในการตรวจสอบที่แน่นอน การตรวจสอบอาจตรวจสอบในหลายระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคล กลุ่มคนหรือทั้งโรงเรียน และควรมีจุดมุ่งหมายในการตรวจสอบด้วย เพื่อให้ทราบว่าตรวจสอบอะไร ตรวจสอบใคร ตรวจสอบเมื่อไร และตรวจอย่างไร ถ้าเป็นกรณี การตรวจโรงเรียนหรือตรวจโครงการ ควรตรวจสอบสิ่งสำคัญคือ

1. ข้อมูลทางสถิติต่าง ๆ ของโรงเรียน
2. ข้อมูลด้านการเงิน
3. ข้อมูลภาพรวมในการพัฒนาในด้านหลักสูตรและการสอน
4. นโยบายกระบวนการการรายงานสู่ผู้ปกครอง
5. ข้อมูลอื่นๆ ที่ท้องถิ่นหรือรัฐต้องการเพื่อให้โรงเรียนอยู่ในมาตรฐาน (Inspect) และได้รับรองตามที่กำหนด

ในการประเมินคุณภาพการศึกษาของประเทศไทย เนื่องจากพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในโดยให้เป็น กระบวนการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง และให้มีหน่วยงานองค์กรมหาชนเพื่อตรวจสอบ คุณภาพจากภายนอก ดังนั้นในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษาจึงได้ให้ ทุกโรงเรียนดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ให้จัดทำรายงานสภาพการศึกษาของตนเอง (Self Study Report) และแต่ละจังหวัดต้องแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพระบบการ ศึกษา โดยได้จัดทำคู่มือการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาขึ้นจำนวน 12 มาตรฐาน ซึ่งครอบคลุมทั้งด้าน ผลผลิต กระบวนการ และสิ่งป้อน (กรมสามัญศึกษา. 2543 : 1-216)

โดยมีขั้นตอนและกระบวนการประเมินภายในโรงเรียน เป็น 3 ขั้นตอน แต่ละขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

1. ขั้นตอนก่อนการตรวจสอบ
 - 1.1 โรงเรียนส่งรายงานการประเมินคุณภาพของโรงเรียน
 - 1.2 คณะผู้ตรวจสอบประชุมแบ่งงาน
 - 1.3 คณะผู้ตรวจสอบเตรียมการเก็บข้อมูลการตรวจสอบตามที่ได้รับมอบหมาย
 - 1.4 คณะผู้ตรวจสอบ ประชุมทบทวนวิธีการเก็บข้อมูลเพื่อการตรวจสอบ

2. ขั้นตอนระหว่าง การตรวจสอบ
 - 2.1 คณะผู้ตรวจสอบ ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามตารางที่กำหนด
 - 2.2 คณะผู้ตรวจสอบ ประชุมประจำวัน สรุปรายงานผลการปฏิบัติและวางแผน
ในวันต่อไป

- 2.3 คณะผู้ตรวจสอบสรุปผลการตรวจสอบเบื้องต้นนำเสนอโรงเรียน
3. หลังการตรวจสอบ

- 3.1 คณะผู้ตรวจสอบทำรายงานฉบับสมบูรณ์
- 3.2 เสนอรายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัดและมอบให้โรงเรียน

นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 10) ได้เสนอแนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามแนวการบริหารที่เป็นกระบวนการที่บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาร่วมกันวางแผน ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวิธีการ ร่วมกันลงมือทำตามแผนในทุกขั้นตอน มีการบันทึกข้อมูลเพื่อร่วมกันตรวจสอบผลงาน และหาจุดเด่นและจุดที่ต้องปรับปรุงแล้วร่วมกันปรับปรุงแผนงานนั้น โดยมุ่งหวังให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยระบบการประกันคุณภาพ กับระบบการบริหารจะมีความสัมพันธ์กัน

และได้เสนอเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาเพื่อใช้ในการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกในรอบแรก ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งสิ้น 27 มาตรฐาน 91 ตัวบ่งชี้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ มาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียน มี 12 มาตรฐาน 38 ตัวบ่งชี้ มาตรฐานการศึกษาด้านกระบวนการ มี 6 มาตรฐาน 29 ตัวบ่งชี้ มาตรฐานด้านปัจจัย มี 9 มาตรฐาน 24 ตัวบ่งชี้ โดยใน 5 ปีแรก ได้คัดเลือกมา 14 มาตรฐาน 53 ตัวบ่งชี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 68-73)

และได้เสนอวิธีการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน โดยมีขั้นตอนต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 12-49)

1. การเตรียมการ
 - 1.1 เตรียมความพร้อมของบุคลากร
 - 1.1.1 สร้างความตระหนัก
 - 1.1.2 พัฒนาความรู้และทักษะ
 - 1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการที่รับผิดชอบ
2. การดำเนินการ
 - 2.1 วางแผนการปฏิบัติงาน (P)
 - 2.1.1 กำหนดเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษา
 - 2.1.2 จัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย
 - 2.1.3 กำหนดแนวทางการดำเนินงาน

- 2.1.4 กำหนดระยะเวลา
- 2.1.5 กำหนดงบประมาณ
- 2.1.6 กำหนดผู้รับผิดชอบ
- 2.2 ดำเนินการตามแผน (D)
 - 2.2.1 ส่งเสริมสนับสนุน
 - 2.2.2 จัดสิ่งอำนวยความสะดวกสนับสนุนทรัพยากร
 - 2.2.3 กำกับติดตาม
 - 2.2.4 ให้การนิเทศ
- 2.3 ตรวจสอบประเมินผล (C)
 - 2.3.1 วางกรอบการประเมิน
 - 2.3.2 จัดหาหรือจัดทำเครื่องมือ
 - 2.3.3 เก็บข้อมูล
 - 2.3.4 วิเคราะห์ข้อมูล
 - 2.3.5 แปลความหมาย
 - 2.3.6 ตรวจสอบ/ปรับปรุงคุณภาพการประเมิน
- 2.4 นำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน (A)
 - 2.4.1 ปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร
 - 2.4.2 วางแผนในระยะต่อไป
 - 2.4.3 จัดทำข้อมูลสารสนเทศ
- 3. การรายงาน
 - 3.1 จัดทำรายงานประเมินตนเองหรือรายงานประจำปี
 - 3.1.1 รวบรวมผลการดำเนินงานและผลการประเมิน
 - 3.1.2 วิเคราะห์ตามมาตรฐาน
 - 3.1.3 เขียนรายงาน

ดังนั้นในการศึกษาวิจัยนี้จึงต้องการประเมินกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7 เพื่อศึกษาว่าโรงเรียนได้ดำเนินการประกันคุณภาพภายในเสมือนเป็นการบริหารปกติหรือไม่อย่างไร โดยจะประเมินในประเด็นดังนี้

1. การสร้างความเข้าใจในการประกันคุณภาพการศึกษา
2. การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน
3. การกำหนดแนวทางขั้นตอนการประเมิน
4. การดำเนินการประเมิน
5. การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง

3.4 การพัฒนาครู

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2539 : 19, 591) ได้ให้ความหมายคำว่า “การ” หมายถึง งานหรือสิ่งที่ทำหรือ เรื่อง ฐานะ หน้าที่ “พัฒนา” หมายถึง ความเจริญ ดังนั้นการพัฒนาครู หมายถึง การทำให้ครูมีความเจริญขึ้น

ครู คือผู้ที่ต้องมีความรู้ความเข้าใจอย่างเต็มเปี่ยมในสิ่งที่ครูทำ ซึ่งเป็นผลจากการเรียน การฝึกหัดมาอย่างดี ดังนั้นในการพัฒนาคุณภาพครูคือการทำให้ครูมีความเข้าใจอย่างชัดเจน และมีความสามารถมากขึ้นในกระบวนการที่ครูเข้าไปเกี่ยวข้อง เพื่อให้ครูสามารถอำนวยความสะดวก (Facilitated) เรียนการสอนอย่างเหมาะสม (Calderhead & Shorrock. 1997 : 5)

ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในระบบการจัดการศึกษา เพราะจะเป็นส่วนสำคัญในการที่จะเปลี่ยนผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่ต้องการ (กรมวิชาการ. 2539 : 13) จะเห็นว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูอย่างมากมีสาระบัญญัติเพื่อการพัฒนาครู การควบคุมรักษามาตรฐานครู และด้านการจัดสวัสดิการครู รวมทั้งให้ตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาครู เพื่อให้ระบบการศึกษามีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพดังนี้ (กรมสามัญศึกษา. 2542 : 24-26)

1. ในกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้ มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คุณอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และ พัฒนาครู คุณอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

3. ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คุณอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คุณอาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คุณอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

4. ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกหรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา

5. ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

6. ต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยพัฒนาการผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษารวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย

การที่จะเป็นครูอาชีพได้นั้น ต้องมีการเรียนการฝึกฝนอย่างมืออาชีพ มีมาตรฐานของหลักสูตร มีการประเมินผล มีระยะเวลาและการกระทำที่เหมาะสม รู้เรื่องงานของครู รู้และเข้าใจเรื่องการเรียนรู้ร่วมกันในสังคมของโรงเรียนและมีความรู้ความสามารถด้านหลักสูตรที่เหมาะสม (Scribner. 1999 : 240) ความเป็นครูอาชีพจะเกิดจากการตกลงใจของครูที่จะพัฒนาการศึกษา เป็นสิ่งที่เกิดจากความรู้สึกในใจของครูในความใส่ใจในการสอน เพราะครูต้องเอาใจใส่นักเรียน รู้จักมาตรฐานการตัดสินของสังคม มีความรู้สึก (Sense) อย่างมากในธรรมชาติของการเรียนการสอนและสนใจปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นได้เสมอ (Green. 1998 : 201-202) จรรยาบรรณของความเป็นครูอาชีพ จะส่งผลถึงจริยธรรมและพฤติกรรมของครู (Oser. 1992 : 109) โดยจะมีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมพื้นฐานและความคิดรวบยอดที่เกิดมาจากการฝึกหัดเพื่อให้เกิดคุณลักษณะครูอาชีพที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งที่ฝึกยากกว่านักกฎหมาย (Duke. 1990 : 259)

สคริบนอร์ (Scribner. 1999 : 246) ได้เสนอสิ่งที่ครูอาชีพต้องพัฒนา คือ

1. ความรู้ในเนื้อหา
2. ทักษะความเป็นครู โดยเฉพาะทักษะด้านการสอนเพื่อเกิดผลต่อเด็กโดยตรง
3. การจัดการห้องเรียนที่ท้าทาย
4. การศึกษาช่องว่างในความรู้ของนักเรียน

บลิสส์ (Bliss. 1991 : 44-47) ได้เสนอยุทธศาสตร์ในการพัฒนาเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของครูอาชีพ ในโดยเสนอในด้านต่อไปนี้

1. ด้านหลักสูตร ทั้งด้านทักษะ และเนื้อเรื่อง
2. ด้านการสอน ทั้งทางตรงและทางอ้อม
3. ด้านการปกครองดูแลนักเรียน (Governance) และสถาบัน

ออร์ตรัน (Otrun. 1992 : 21) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาครูอาชีพ ในการจัดการศึกษาระดับสูง เรียกว่า CRASP ประกอบด้วย

1. เจตคติที่สำคัญ (Critical attitude)
2. การวิจัยเพื่อการสอน (Research into teaching)
3. การตรวจสอบ (Accountability)
4. การประเมินตนเอง (Self-evaluation)
5. การเป็นครูอาชีพ (Professionalism)

กลิคแมน (Glickman. 1998 : 354) ได้เสนอโปรแกรมการพัฒนาครูอาชีพในระดับ
บูรณาการ ประกอบด้วยเรื่องต่อไปนี้

1. ด้านทักษะการสอนทั่วไป ได้แก่
 - 1.1 การจัดการชั้นเรียน
 - 1.2 การออกแบบบทเรียน
 - 1.3 การประเมินผลการเรียนของนักเรียน
 - 1.4 การคาดหมายของครู
 - 1.5 ทักษะการตั้งคำถาม
 - 1.6 การจูงใจนักเรียน
2. รูปแบบการจัดการเรียนการสอน ได้แก่
 - 2.1 การใช้หลักความคิดรวบยอด
 - 2.2 การใช้รูปแบบการเปรียบเทียบ
 - 2.3 การเรียนรู้ร่วมกัน
 - 2.4 แผนที่ความคิดรวบยอด
3. การฝึกปฏิบัติและภาวะผู้นำ ได้แก่
 - 3.1 การฝึกปฏิบัติระหว่างเพื่อน
 - 3.2 ระบบการสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน
 - 3.3 ทักษะการประชุม
 - 3.4 การติดต่อสัมพันธ์ทางวิชาชีพ
 - 3.5 การรู้จักฝึกปฏิบัติอย่างพอเหมาะพอดี

เบียร์เรนส์ (Beerens. 2000 : 23-30) กล่าวถึงการจูงใจของครูอาชีพอย่างแท้จริงคือ
การให้ครูอาชีพได้พัฒนาตนเอง พัฒนาทีมงาน พัฒนางานได้อย่างอิสระ เนื่องจากสิ่งที่
นำสรรเสริญของครูอาชีพมีสามลักษณะคือ การมีแนวปฏิบัติในแนวทางที่น่ายกย่อง การปฏิบัติ
ตามแนวค่านิยมของสังคมและการมีจรรยาบรรณในการเอาใจใส่การทำงาน นอกจากนั้น
การพัฒนาครูอาชีพ เปรียบเสมือนการเรียนของผู้ใหญ่ ที่มีหลัก 4 ประการ คือ

1. ในกระบวนการพัฒนา ควรให้อิสระแต่ละคนในการดำเนินการเอง
2. ครูมีภูมิหลัง และมีความเชี่ยวชาญอยู่ในตัว จะสามารถประยุกต์ให้เกิดการพัฒนา
ตนเองได้ง่าย
3. การที่จะถึงเป้าหมายการเรียนหรือไม่นั้นควรให้แต่ละคนพิจารณาประเมินเอง
4. ครูจะยินยอมผู้ที่มีความสามารถมากในการให้ความรู้ โดยต้องเชื่อมโยงกับแนวทาง
วิถีชีวิตของครูอาชีพเหล่านั้นด้วย

และกล่าวว่า ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดในการที่จะทำให้ครูเข้าสู่ครูอาชีพ คือการให้โอกาสครูได้พัฒนาตนเองอย่างเป็นธรรมชาติ ทั้งในด้าน

1. การจัดโครงสร้างองค์การที่เป็นแบบครูอาชีพ
2. มีการสื่อสารแบบเพื่อนร่วมงาน
3. การให้โอกาสเข้าอบรมสัมมนา
4. การให้โอกาสในการพัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ ทักษะ เทคโนโลยี และมีการประเมินเพื่อให้ทราบการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
5. ส่งเสริมการทำวิจัย และติดตามผลอย่างใกล้ชิด
6. จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตามความต้องการของครูและบุคลากร
7. การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาครู เช่น ห้องพัก เอกสารค้นคว้า บรรยากาศการมีส่วนร่วม

8. ให้ความสำคัญในการตอบแทนรางวัล และลงโทษ

9. จัดเงินสวัสดิการเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม

เบลสและเบลส (Blase & Blase. 1997 : 60-62) ได้กล่าวถึงการพัฒนาครูอาชีพเพื่อให้ความเชี่ยวชาญด้านการอำนวยการสอนมากขึ้น และเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างจริงจัง ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาครูดังนี้

1. ผู้บริหารคือผู้นำทาง และอำนวยการเพื่อการพัฒนาบุคลากร และควรเชื่อว่าครูสามารถร่วมกันคิดและกำหนดเป้าหมายโรงเรียนได้
2. ต้องเชื่อว่าทุกคนสามารถปรับปรุงตนเองได้
3. การเปลี่ยนแปลงต้องมากจากความคิดที่ว่าบางสิ่งต้องแก้ไข เพื่อให้ให้นักเรียนมีความรู้ เจตคติ ทักษะ ที่ดีขึ้นโดยผู้บริหารต้องยึดมั่นในการสนับสนุนครู เพื่อพัฒนาครู
4. ควรคิดว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ท้าทาย
5. ควรคิดว่า ครูสามารถสอนซึ่งกันและกันเองได้
6. ควรคิดว่า การพัฒนาทีมงานสามารถทำได้หลายวิธี
7. นักการศึกษาควรเป็นนักวิจัยปฏิบัติการ

เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในระบบการบริหารโรงเรียน ดังนั้น การวิจัยนี้จึงต้องการประเมินเพื่อให้ทราบว่าโรงเรียนว่ามีกระบวนการพัฒนาครูบุคลากรของโรงเรียน หรือไม่อย่างไร ในประเด็นต่อไปนี้

1. การกระตุ้นครูให้พัฒนาตนเอง
2. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร
3. การสนับสนุนเงินหรือทรัพยากรเพื่อการพัฒนาครู
4. การกระตุ้น ส่งเสริม การทำวิจัย
5. การตรวจสอบติดตามคุณภาพบุคลากร

3.5 การสนับสนุนการทำงานของครู

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2539 : 794)

ได้ให้ความหมายคำว่า “สนับสนุน” หมายถึง ส่งเสริม ช่วยเหลือ อุปการะ

การสนับสนุนการทำงานและสวัสดิการครู เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการที่จะทำให้มีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลกับผู้เรียน ดังนั้นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงมีสาระบัญญัติที่ต้องการให้มีการสนับสนุนการทำงานของครูในด้านปัจจัยต่างๆ หลายประการ ทั้งในด้านขวัญกำลังใจ ทรัพยากรทางการศึกษาและสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา (กรมสามัญศึกษา. 2542 : 8-30) เพื่อให้สถานศึกษามีครู และสิ่งที่จะสนับสนุนครูให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. รัฐต้องส่งเสริมและดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ หอสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูล และแหล่งเรียนรู้อื่นๆ อย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ

2. ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวเนื่องสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

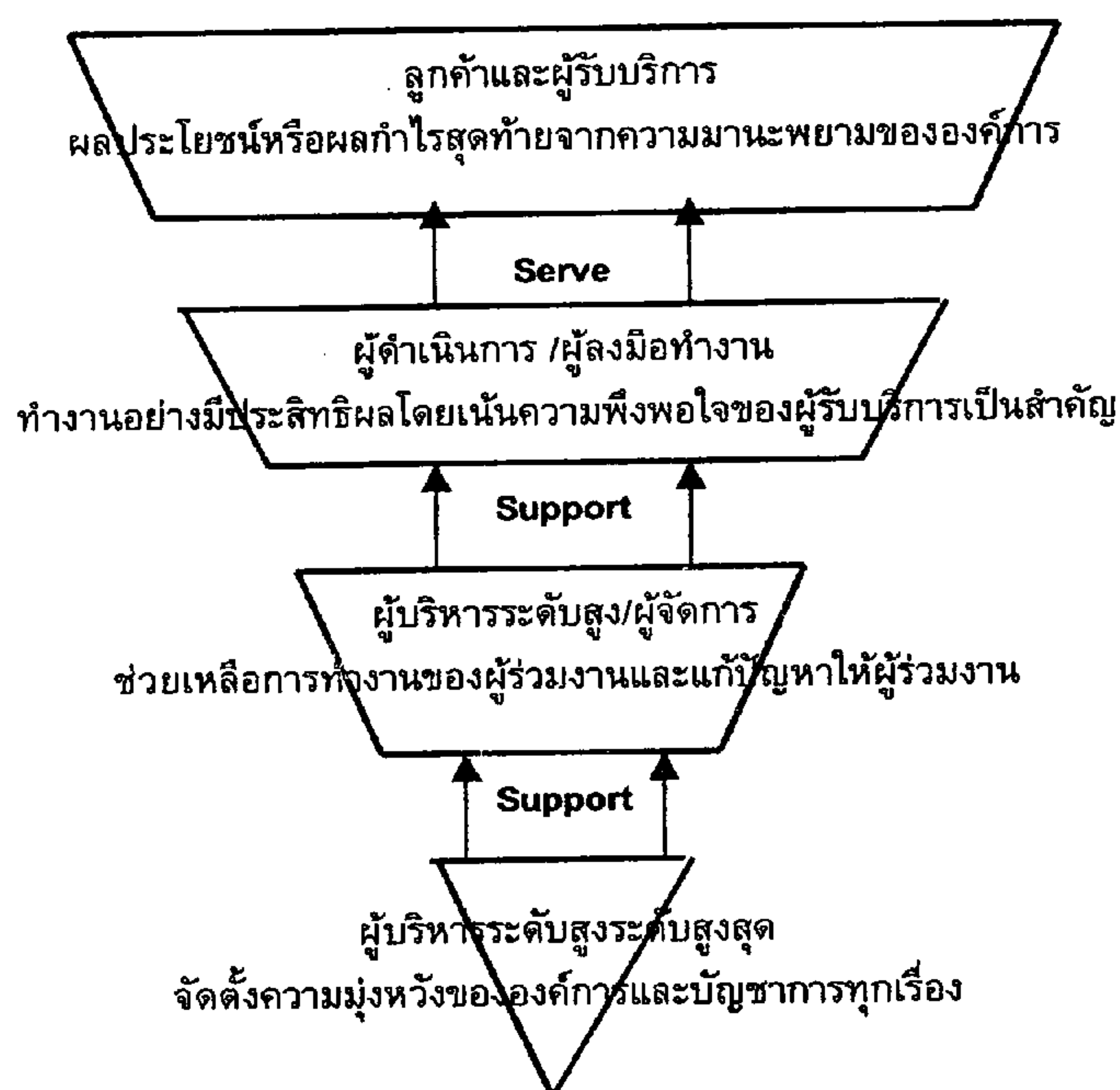
3. ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ และทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศมาใช้จัดการศึกษา

4. ให้มีการจัดสรร ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการผลิต การพัฒนา คัดเลือกความดี สื่อตัวนำ และการสื่อสารในรูปแบบอื่น เพื่อการศึกษา รวมทั้งแบบเรียน ตำราหนังสือวิชาการ สิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น รวมทั้งให้พัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้ ให้มีคุณภาพทั้งการผลิต การใช้ การรักษา ให้มีประสิทธิภาพ รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัย พัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งให้มีการระดมทุน เพื่อจัดตั้งกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษา

ในการพัฒนาการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องการบรรยากาศการจัดการศึกษาโดยครูอาชีพ ที่ผู้นำได้มีการเพิ่มอำนาจให้ครู และผู้ที่เป็นหุ้นส่วนทางการศึกษาเช่น ผู้ปกครอง ชุมชน ได้ระดมความคิด ทรัพยากรและร่วมมือกันสนับสนุนสร้างสรรค์การจัดการศึกษาให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Harvey, et al. 1999 : 163)

แฮร์ริส (Harris. 1989 : 15) กล่าวว่า การให้มีค่าใช้จ่ายในการประกอบอาชีพอย่างพอเพียงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่มิใช่เป็นปัจจัยสำคัญที่สุด

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Shermerhorn. 1996 : 72) ได้เสนอรูปแบบการบริหารจัดการในยุคใหม่ที่เน้นการสนับสนุน มีรูปแบบตามภาพประกอบ 11 ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 11 การบริหารจัดการที่เน้นการสนับสนุนการทำงานของผู้ร่วมงาน
(Shermerhorn. 1996 : 72)

การสนับสนุนด้านทรัพยากรจะเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ครูอาชีพได้ ทรัพยากรจะเป็นสิ่งที่สามารถจูงใจให้ครูตั้งใจทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้สิ่งใหม่หรือเทคโนโลยีใหม่ จะเป็นการจูงใจครูให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างสูง เบนบาแซทและลิ้ม (Benbasat & Lim. 2000 : 167) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการสนับสนุนกลุ่มครูด้านเทคโนโลยีข่าวสารและเครื่องมือในการรับเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร พบว่าทำให้ครูมีขวัญ กำลังใจในการทำงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

- การสนับสนุนด้านกำลังใจเป็นรายบุคคลจัดว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ครูอาชีพได้ โดยการให้บรรยากาศที่เป็นกันเอง และทีมงานที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและชุมชนร่วมกันมีการปรึกษาหารือ การทำงานจะทำให้ครูมีการพัฒนาตนเองขึ้นอย่างเห็นได้ชัด (Borko, et al. 2000 : 301)

ทิกเคิล (Tickle. 1994 : 180) ได้เสนอแนวทางการสนับสนุนโปรแกรมในโรงเรียน ดังนี้

1. การจัดหาและจัดทำข้อมูลข่าวสาร ของโรงเรียน เช่น คู่มือโรงเรียน อุปกรณ์วัสดุ โรงเรียน ข้อแนะนำหลักสูตร ตารางสอน ปฏิทินปฏิบัติงาน หน้าที่ของครู เป็นต้น
 2. การสนับสนุนการพัฒนาทีมงานโดยการประชุมคือการเข้าใจในบทบาท การรับผิดชอบต่อหน้าที่ของทีมงาน การสร้างสายสัมพันธ์ความสามัคคีของหมู่คณะ
 3. การจัดเตรียมจัดหาทรัพยากร
 4. การชักนำเพื่อให้เกิดความหวังในการพัฒนาตนเอง ทีมงาน
 5. การเชื่อมโยงกับท้องถิ่น ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ร่วมกัน
 6. การสร้างความตระหนักว่าโรงเรียนเป็นชุมชน
 7. การสร้างความเชื่อว่าโรงเรียนเป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้
 8. การดูแลในคุณภาพการสอน เช่น วัตถุประสงค์ในการสอน การดำเนินการ ผลที่ได้จากการสอน การวางแผนการสอน การจัดการชั้นเรียน การปฏิบัติตามทักษะ และการประเมิน
- เบรดสัน (Blase & Blase. 1997 : 63–66 ; citing Bredeson. 1989) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารในการสนับสนุนครูในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ครูทำงานอย่างครูอาชีพสามารถกระทำได้นี้

1. จัดเวลา โอกาส และเงินในการทำให้ความคิดของครูเป็นจริงได้
 2. จัดการปรับความคิดของครูและวางแผนเพื่อให้เกิดค่านิยมที่ถูกต้อง
 3. อนุญาตให้ครูดำเนินการตามความคิดที่เกิดขึ้นได้ โดยยอมให้กระทำผิด
 4. ดำเนินการกระตุ้นและดลใจ
 5. รู้จักใช้ให้เกิดประโยชน์ที่สุด
 6. เปิดใจ เป็นมิตร และสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม
- โดยมียุทธศาสตร์ในการสนับสนุน ดังนี้ คือ

1. การพัฒนาครูอาชีพ
2. จัดข้อมูลข่าวสารและวรรณกรรมเอกสารให้เพียงพอ
3. เสริมการสนับสนุน
4. ให้เกิดประโยชน์ได้จริง

ดังนั้นในการวิจัยนี้จึงสนใจประเมินกระบวนการสนับสนุนการทำงานของครู ดังนี้

1. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร
2. การสนับสนุนด้านทรัพยากรและการเงิน
3. การอำนวยความสะดวกให้เกิดการคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
4. การสนับสนุนด้านเทคโนโลยี
5. การสนับสนุนด้านอาคารสถานที่ในการปฏิบัติงาน

3.6 การใช้อำนาจของผู้บริหาร

ในองค์การทางสังคมทุกองค์การนั้นจำเป็นต้องมีการควบคุมเพื่อให้เกิดมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ จะเห็นว่าปัญหาในการควบคุมนั้นเป็นสิ่งสำคัญมากในองค์การ (Hoy & Miskel. 1996 : 171) อำนาจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสังคมและวิถีชีวิตขององค์การที่ขาดไม่ได้ เพราะพลวัตของอำนาจเป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การ (บัณฑิต แทนพิทักษ์. 2540 : 70) ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำและอำนาจ จึงจะสามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าไม่มีอำนาจหรือไม่สามารถใช้อำนาจได้ก็ไม่สามารถนำได้ (Hersey & Blanchard. 1988 : 221) จากการศึกษาของบัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540 : บทคัดย่อ) พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความศรัทธาของครู และความพึงพอใจในงานของครู ซึ่งในการเป็นผู้บริหารที่ดีและมีคุณภาพ และจากการศึกษาวิจัยของจอห์นสันและชอร์ต (Johnson & Short. 1998 : 147-160) พบว่า อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ สามารถทำให้ครูเกิดความขัดแย้งน้อยลง และเกิดการเพิ่มพลังอำนาจแก่ครูได้ แสดงว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารอย่างเหมาะสมตามภาระหน้าที่ จะมีผลต่อคุณลักษณะครูอาชีพของครู

ดังนั้นจึงได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี ในการใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยจะนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. ความหมายของอำนาจ
2. ความสำคัญของอำนาจ
3. ชนิดของอำนาจ
4. ทฤษฎีฐานอำนาจของเฟรนช์และราเวน
5. วิธีการใช้อำนาจของผู้บริหาร

ความหมายของอำนาจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2539 : 946) ให้ความหมาย คำว่า “อำนาจ” หมายถึง อิทธิพลที่จะบังคับให้ผู้อื่นต้องยอมทำตามไม่ว่าจะด้วยความสมัครใจหรือไม่ก็ตาม หรือ ความที่สามารถบังคับให้เป็นไปตามความประสงค์ หรือ ความสามารถหรือสิ่งที่สามารถทำหรือบังคับให้เกิดสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ “อำนาจ” (Power) เป็นคำที่มาจากภาษาละติน จากคำว่า “Potere” ซึ่งหมายถึง มีความสามารถเหนือปรากฏการณ์หรือเหนือผู้อื่น (บัณฑิต แทนพิทักษ์. 2540 : 70 ; อ้างอิงจาก นวล กัลยาธรรม. 2530 : 31) นอกจากนั้นก็มีผู้ให้คำจำกัดความของคำว่าอำนาจไว้หลายประการ ดังนี้

บัณฑิต แท่นพิทักษ์ (2540 : 72) ได้ให้ความหมายของอำนาจไว้ว่า เป็นความสามารถของบุคคลที่เป็นเจ้าของอำนาจเพื่อที่จะนำไปสู่ผลให้ออกมาตามที่ต้องการ และ นำเสนอว่า เมื่อมีการให้คำนิยาม คำว่าอำนาจ จึงเป็นไปในลักษณะที่ว่า การที่บุคคลสามารถมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ทำให้การนิยามความหมายของอำนาจ แตกต่างไปตามแนวคิด ที่แบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

1. แนวคิดของกลุ่มที่มองว่าอำนาจเป็นการบังคับ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์และเป้าหมายของผู้มีอำนาจ เป็นแนวคิดเรื่องอำนาจในระยะแรก
2. แนวคิดของกลุ่มที่มองว่าอำนาจเป็นการแลกเปลี่ยน เป็นกลุ่มที่มองอำนาจตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ซึ่งอธิบายไว้ว่า พฤติกรรมทางสังคมเป็นการแลกเปลี่ยนอย่างหนึ่ง อำนาจเกิดขึ้นเพราะความต้องการทรัพยากร กล่าวคือผู้มีทรัพยากรจะมีอำนาจมากกว่าผู้ที่ต้องการทรัพยากร
3. แนวคิดของกลุ่มที่มองว่าอำนาจเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลในสังคม เป็นกลุ่มที่มีแนวคิดคล้ายกลุ่มแรกแต่ไม่ได้มุ่งเน้นการบังคับ ซึ่งจัดว่าเป็นแนวคิดนิยามส่วนใหญ่ซึ่งมักเน้นความสามารถ ศักยภาพของผู้มีอำนาจให้ผู้อื่นทำอะไรตามที่ต้องการ

กอร์ตันและสโนเดน (Gorton & Snowden. 1993 : 55) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถหรือศักยภาพที่ทำให้เกิดผลตามที่ออกแบบไว้และไม่เกิดผลอย่างอื่น

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel. 1996 : 171) ได้ให้ความหมายคำว่าอำนาจ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นทำตามที่ต้องการได้

คลัทเทอร์เบอร์ก และ เคอร์เนกฮาน (Clutterburk & Kernaghan. 1994 : 13-14) กล่าวว่า อำนาจไม่ใช่คำที่มีความหมายเป็นไปในทางที่ไม่ดี แต่เป็นสิ่งที่สำคัญมากในการที่ทำให้เกิดงานและเป็นไปตามรูปแบบและเป้าหมายที่ต้องการ และได้ให้ความหมายของคำว่าอำนาจไว้ว่า เป็นความสามารถที่ทำให้เกิดสิ่งที่ต้องการได้ ทำให้บุคคลทำสิ่งที่ต้องการได้

ออทท์ (Ott. 1996 : 379) กล่าวว่า อำนาจ คือความสามารถที่แท้จริงที่มีอิทธิพลกับการคิด ความรู้สึก และ การกระทำของผู้อื่น ซึ่งเป็นศักยภาพที่ทำให้ผู้อื่นทำตาม

เมคคานิค (Mechanic. 1996 : 405) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึงพลังที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรม และสิ่งนั้นจะไม่เกิดถ้าไม่ใช่พลังนั้น และกล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดอำนาจของแต่ละบุคคลคือ ความเชี่ยวชาญ ความสนใจและ ความมานะพยายาม การทำให้เกิดการดึงดูดใจ ความพอดีกับสถานที่กับตำแหน่งหน้าที่ ความร่วมมือร่วมใจกัน และกฎระเบียบ (Mechanic. 1996 : 408-412) แสดงว่า อำนาจ เป็นสิ่งปกติที่เป็นความสามารถที่ทำให้เกิดการกระทำตามที่ต้องการ (Salancik & Pfeffer. 1996 : 413)

สรุปได้ว่าอำนาจ หมายถึงอิทธิพลหรือความสามารถที่กระทำให้ผู้อื่น เกิดการคิด เกิดความรู้สึก เกิดการกระทำ ตามความประสงค์ของผู้ที่มีอิทธิพลนั้นไม่ว่าจะด้วยความสมัครใจหรือไม่ก็ตาม

ความสำคัญของอำนาจ

เมื่อกล่าวถึงคำว่า อำนาจ มักมีความรู้สึกเป็นไปในทางที่ไม่ดี แต่แท้จริงแล้ว อำนาจ เป็นสิ่งธรรมชาติที่เกิดขึ้นอยู่เสมอที่ผู้อื่นรับได้และเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนในสังคม (Cartwright. 1996 : 387) แสดงว่า อำนาจ เป็นสิ่งที่สำคัญมากที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนให้องค์การบรรลุหรือไม่บรรลุสิ่งที่ต้องการ (Ott. 1996 : 329) นอกจากนั้นยังเป็นสิ่งที่ควบคุมองค์การได้โดยตรง (Hoy & Miskel. 1996 : 171)

เนื่องจากผู้นำต้องมีบทบาทที่สำคัญในการใช้อำนาจเพื่อให้ผู้ร่วมงานมองไปข้างหน้า เกิดวิสัยทัศน์และภาพภาระงานในอนาคตร่วมกันเพื่อการจัดวางระบบให้เหมาะสมและเพิ่มพลังอำนาจแก่ผู้ร่วมงาน (Covey. 1996 : 152-153) ผู้บริหารจำเป็นต้องมีอำนาจเพราะอำนาจเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้มีอิทธิพลเหนือคนอื่นเพื่อให้งานเสร็จสมบูรณ์ จุดเริ่มต้นของอำนาจของผู้บริหารจะมาจากตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้ผู้บริหารสามารถควบคุมสมาชิกขององค์การให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้ (Hoy & Miskel. 1996 : 171 ; Ott. 1996 : 329) นอกจากนั้นผู้บริหารต้องมีอำนาจส่วนบุคคลเพื่อให้การใช้อำนาจหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารในฐานะผู้นำที่มีตำแหน่งในองค์การต้องมีความรับผิดชอบในบทบาทของตน การได้รับอำนาจหน้าที่และการใช้อำนาจของผู้บริหารก็เพื่อที่จะจัดการเพื่อให้เกิดอิทธิพลกับพฤติกรรมของคนอื่นและสิ่งสำคัญที่สุดในการใช้อำนาจคือการสร้างความศรัทธาเพื่อให้เกิดการยอมรับของผู้ร่วมงาน จึงจะใช้อำนาจได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Hersey & Blanchard. 1988 : 221)

พลวัตของอำนาจเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้และเป็นสิ่งที่ต้องการ เพราะอำนาจจะมีผลต่อเจตคติและความรู้สึกของคน (Kotter. 1996 : 425) ปัจจุบันการยอมรับตามจากรูปแบบต่างๆ จากอำนาจมีความแตกต่างกันออกไป ส่วนมากจะเน้นให้เกิดการเพิ่มพลังอำนาจกับผู้ร่วมงาน ดังนั้นอำนาจในความหมายใหม่คือภาพลักษณ์ของความสามารถที่จะพยากรณ์ลำดับกิจกรรมของคนในสถานการณ์อันซับซ้อนไปพร้อมๆ กับความสามารถในการรักษาความรู้สึกและพฤติกรรมของคน (Gorton & Snowden. 1993 : 55) นอกจากนั้นรูปแบบของการเกิดภาวะผู้นำแบบต่างๆ จะเกิดจากรูปแบบของอำนาจของผู้หนึ่งที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันหรือไม่อย่างไร เพราะอำนาจเป็นสิ่งที่มียุทธิพลกับพฤติกรรมในการตอบสนองจากการกระตุ้นการจูงใจ (Allix. 2000 : 9) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาในโรงเรียน การจัดสรรเครือข่ายอำนาจให้เกิดขึ้นอย่างเหมาะสมตั้งแต่ในระดับชั้นเรียน ระดับโรงเรียน หรือแม้แต่ในระดับพื้นที่ นับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก (Grace. 1995 : 7) ดังนั้นอำนาจจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมากในองค์การที่จะทำให้้องค์การเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้

ชนิดของอำนาจ

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีผู้จัดแบ่งชนิดของอำนาจไว้หลายแบบ ดังนี้
 ออท (Ott. 1996 : 379) กล่าวว่า อำนาจ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลเหนือความเชื่อ อารมณ์ และพฤติกรรม และได้จัดแบ่งอำนาจออกเป็น 2 ประเภท ตามแนวคิดของซูย (Ott. 1996 : 379 ; citing Sui. 1979 : 31) คือ

1. อำนาจศักยภาพ (Potential power) ซึ่งหมายถึงสิ่งที่มีความสามารถในการกระทำสิ่งนั้น
2. อำนาจพลวัต (Kinetic power) ซึ่งหมายถึง กิจกรรมหรือพฤติกรรมของผู้ที่ยอมตามในอำนาจ

คลัทเทอร์เบอร์ค และ เคอร์เนกฮาน (Clutterburk & Kernaghan. 1994 : 14) ได้จัดอำนาจ ออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. อำนาจเกิดจากรางวัล (The power to reward)
2. อำนาจจากการลงโทษ (The power to punish)
3. อำนาจที่เกิดจากหน้าที่ (Authority)
4. อำนาจเกิดจากความเชี่ยวชาญ (Expertize)
5. อำนาจอ้างอิง (Reference power)

พาร์สัน (Gorton & Snowden. 1993 : 55 ; citing Parsons) ได้จำแนกอำนาจและอิทธิพล เพื่อการเปลี่ยนแปลง ออกเป็น 4 ชนิด คือ

1. จากความเชื่อ (Persuasion)
2. จากการชักชวนจูงใจ (Inducement)
3. จากกิจกรรมในความให้การร่วมมือร่วมใจ (Activation of commitment)
4. จากการกีดขวางยับยั้ง (Deterrence)

เอทซิโอนิ (Hoy & Miskel. 1996 : 180-183 ; citing Etzioni. 1975) ได้จัดแบ่งชนิดของอำนาจออกเป็น 3 ชนิด คือ

1. อำนาจบังคับ (Coercive power) เป็นอำนาจที่ผู้มีอิทธิพลนั้นเน้นการลงโทษถ้าผู้ถูกใช้อำนาจไม่ปฏิบัติตาม เป็นอำนาจที่ผู้ร่วมงานคับข้องใจมากที่สุด
2. อำนาจรางวัล (Remunerative power) เป็นอำนาจที่ผู้มีอิทธิพลเน้นการให้ผลประโยชน์เมื่อเป็นไปตามที่ต้องการ เป็นอำนาจที่เกิดจากที่ผู้ร่วมงานคิดคำนวณผลประโยชน์ที่ได้รับแล้วจึงยินยอมตาม
3. อำนาจตามปกติ (Normative power) เป็นอำนาจที่เกิดจากผู้ใต้อำนาจเกิดความเชื่อถือในผู้มีอำนาจจากภาพรวมที่ปรากฏ ซึ่งเป็นอำนาจที่ผู้ร่วมงานยินยอมพร้อมใจ ร่วมมือมากที่สุด

มินซ์เบิร์ก (Hoy & Miskel. 1996 : 183-186 ; citing Mintzberg. 1983) ได้จำแนก ระบบของอำนาจภายในที่เป็นพื้นฐานในการควบคุมวิถีการดำเนินขององค์กร ออกเป็น 4 ระบบ คือ

1. ระบบอำนาจหน้าที่ (The system of authority) เป็นระบบที่ทราบโดยทั่วไปใน องค์กรในอำนาจหน้าที่ของแต่ละบุคคลตามที่กำหนดขึ้น
2. ระบบการนึกคิด (The system of ideology) เป็นระบบที่อยู่ภายในใจของบุคคล ที่เป็นข้อตกลงอย่างไม่เป็นทางการขององค์กร
3. ระบบของความเชี่ยวชาญ (The system of expertise) ซึ่งเกิดจากการรับรู้กันเอง ในองค์กรในระดับความเชื่อถือในความเชี่ยวชาญ
4. ระบบการเมือง (The system of politics) เป็นระบบเครือข่ายอำนาจ ของแต่ละคน ในองค์กร

เฟรนช์และราเวน (French & Raven. 1996 : 395-403) ได้ตั้งทฤษฎีฐานอำนาจทาง สังคมขึ้นเมื่อปี 1959 โดยได้จัดแบ่งฐานอำนาจทางสังคมไว้ 5 ประการ คือ

1. อำนาจรางวัล (Reward power)
2. อำนาจบังคับ (Coercive power)
3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power)
4. อำนาจอ้างอิง (Reference power)
5. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power)

นอกจากนั้น เฮอร์สีย์ และ เนทเมเยอร์ (Gorton & Snowden. 1993 : 56 ; citing Hersey & Natemeyer) ได้เพิ่มเติมฐานอำนาจจากแนวคิดของ เฟรนช์และราเวน (French & Raven. 1959) อีก 2 ชนิด เป็น 7 ชนิด อำนาจที่เพิ่มขึ้นมา คือ อำนาจการเชื่อมโยง (Connection power) ซึ่งเป็นอำนาจที่เกิดจากการรับรู้ในอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลทั้งนอกและในองค์กร และ อำนาจด้านข้อมูลข่าวสาร (Information power) ซึ่งมีพื้นฐาน จากการที่ผู้นำเป็นผู้ที่รับรู้หรือเป็นเจ้าของข้อมูลข่าวสาร อำนาจข้อมูลข่าวสารเป็นอำนาจ ที่สำคัญมาก เพราะเป็นสิ่งที่เป็พื้นฐานในการคิดและตัดสินใจ

เวเบอร์ (Hoy & Miskel. 1996 : 172-173 ; citing Weber. 1947) ได้กล่าวถึงการใช้อำนาจหน้าที่ (Authority) ที่เกิดจากอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) 6 ประเภท คือ

1. อำนาจพรสวรรค์ (Charismatic authority)
2. อำนาจตามจารีตประเพณี (Traditional authority)
3. อำนาจตามกฎหมาย (Legal authority)
4. อำนาจอย่างเป็นทางการ (Formal authority)
5. อำนาจตามหน้าที่ (Functional authority)
6. อำนาจอย่างไม่เป็นทางการ (Informal authority)

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel. 1996 : 186) ได้สรุปเปรียบเทียบแหล่งของอำนาจและอำนาจหน้าที่ ดังตาราง 3 ต่อไปนี้

ตาราง 3 เปรียบเทียบแหล่งอำนาจและอำนาจหน้าที่

	Peabody	Blue and Scott	Weber	Etzioni	Frence and Raven	Mintzberg
อำนาจตามกฎหมาย อย่างเป็นทางการ	อำนาจหน้าที่ เป็นทางการ	อำนาจหน้าที่ ที่เป็นทางการ	อำนาจหน้าที่ ตามระบบ ราชการ	อำนาจรางวัล	อำนาจรางวัล และอำนาจ ตามกฎหมาย	ระบบอำนาจ
อำนาจตามกฎหมาย ไม่เป็นทางการ	อำนาจหน้าที่ ไม่เป็นทางการ	อำนาจหน้าที่ ที่ไม่เป็น ทางการ	อำนาจพร สวรรค์และ อำนาจตาม จารีต	อำนาจปกติ	อำนาจอ้างอิง และอำนาจ เชี่ยวชาญ	ระบบการนึก คิดและระบบ ความเชี่ยวชาญ
อำนาจไม่ ตามกฎหมาย เป็นทางการ				อำนาจบังคับ	อำนาจบังคับ	
อำนาจไม่ ตามกฎหมาย ไม่เป็นทางการ						ระบบอำนาจ (การเมือง)

(Hoy & Miskel. 1996 : 186)

ทฤษฎีฐานอำนาจของเฟรนช์และราเวน (Frence & Raven)

เฟรนช์และราเวน (Frence & Raven. 1996 : 395-404) ได้นิยามความหมายคำว่า อำนาจ หมายถึง อิทธิพล ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางจิตวิทยา ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านพฤติกรรม ความคิดเห็น เจตคติ เป้าหมาย ความต้องการ ค่านิยม และรูปลักษณ์ทางจิตวิทยาทั้งหมดของบุคคล

ทฤษฎีอิทธิพลทางสังคมและอำนาจนั้นมีพื้นฐานทางความคิดที่ว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อบุคคล เกิดจากพลังทางสังคม (Social agent) ซึ่งพลังนั้นอาจเป็นบุคคล กลุ่มบุคคล บทบาท ทัศนคติ (Norm) ซึ่งระบบที่มีอิทธิพลต่อบุคคล เป็นผลที่เกิดจากพลังจากการกระทำของระบบที่มีอิทธิพลนั้น พลังนั้นอาจมิใช่เกิดจากตัวผู้ที่มีอำนาจเท่านั้น แต่เป็นพลังรวมทั้งหมดที่เรียกว่าเป็นพลังทางสังคม ทำให้ผู้อยู่ใต้อำนาจเกิดการเปลี่ยนแปลงทางจิตวิทยา ยอมกระทำ

ตามสิ่งที่มีความอำนาจต้องการ และความสัมพันธ์ของสิ่งที่มีอำนาจกับผู้อยู่ใต้อำนาจทำให้เกิดฐานอำนาจ (The bases of power) 5 ประการ (Frence & Raven. 1996 : 395-404 ; Hoy & Miskel. 1996 : 176-177 ; Johnson & Short. 1998 : 147-159)

การใช้อำนาจของผู้บริหารตามทฤษฎีฐานอำนาจทางสังคมของเฟรนช์และราเวน (Frence & Raven. 1959) มีดังต่อไปนี้

1. อำนาจรางวัล (Reward power)

อำนาจรางวัล เป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานด้วยการให้รางวัลเพื่อให้เป็นไปตามความประสงค์ของผู้บริหาร (Hoy & Miskel. 1996 : 176) แสดงว่าเป็นอำนาจที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารในการให้รางวัล แล้วเกิดอิทธิพลกับผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับแล้วทำตามที่ผู้บริหารต้องการ พื้นฐานเกิดจากการที่ผู้ร่วมงานรับรู้ว่าคุณบริหารสามารถให้รางวัลแก่ตนได้ ดังนั้นระดับของอำนาจจะขึ้นอยู่กับคุณค่าและปริมาณรางวัลที่ผู้ร่วมงานจะได้รับ เป็นอำนาจที่ผู้บริหารจะเพิ่มความรู้สึกในทางบวก และลดความรู้สึกด้านลบของผู้ร่วมงานลง โดยผู้มีอำนาจต้องมีการจัดการกับรางวัลนั้นอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ทั้งด้านคุณค่า ปริมาณ และโอกาส ตัวอย่างเช่น ผู้จัดการในโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มค่าแรงคนงานโดยการนับจำนวนชิ้นที่แต่ละคนผลิตได้ (Frence & Raven. 1996 : 398) หรือผู้บริหารจะให้ความดีความชอบกับครูที่สามารถสร้างนวัตกรรมได้ (Hoy & Miskel. 1996 : 176) เป็นต้น

อัตราการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของอำนาจรางวัลจะมีความสัมพันธ์กับผู้บริหารมีความสามารถในการให้รางวัลแก่ผู้ร่วมงานได้ทั่วถึงเป็นธรรมหรือไม่ เป็นการให้รางวัลล่อใจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จะเห็นว่าอำนาจรางวัลเป็นอำนาจที่เน้นด้านวัตถุมาก กล่าวคือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามอำนาจนั้นต้องการนั้นเกิดจากรางวัลที่ได้รับ ไม่ใช่ผลที่เกิดจากจิตใจภายในของผู้ร่วมงาน

จะเห็นว่าอำนาจรางวัลมีเงื่อนไขดังนี้ (Gorton & Snowden. 1993 : 55)

1. จุดแข็งของอำนาจรางวัลเกิดจากการที่ผู้บริหารจะเพิ่มและจัดการเรื่องรางวัลอย่างเหมาะสม
2. จุดแข็งของอำนาจรางวัลจะเกี่ยวข้องกับรางวัลมิได้เกี่ยวกับที่ผู้ร่วมงานมีความหวังหรือต้องการให้งานสำเร็จ
3. ความพยายามจะไม่ประสบผลสำเร็จถ้าลดรางวัลลง

2. อำนาจบังคับ (Coercive power)

อำนาจบังคับ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยการลงโทษผู้ที่ไม่กระทำตามที่ผู้บริหารต้องการ (Hoy & Miskel. 1996 : 177) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ร่วมงานคิดว่าผู้บริหารสามารถลงโทษผู้ร่วมงานที่อยู่ใต้อำนาจได้ เป็นอำนาจที่เกิดจากวิธีการตรงกันข้ามกับอำนาจรางวัล เป็นอำนาจที่เกิดจากการตกลงกันล่วงหน้าในการที่จะถูกลงโทษจากผู้มีอำนาจในการกระทำหรือไม่กระทำตามที่ผู้มีอำนาจต้องการ แสดงว่าผู้ที่อยู่ใต้อำนาจจะทำงานเพราะเกรงกลัวถูกลงโทษ

อำนาจรางวัลกับอำนาจบังคับ มักเป็นอำนาจที่ผู้มีอำนาจใช้คู่กัน ถ้าผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจสามารถใช้อำนาจทั้งสองประการในองค์การอย่างเหมาะสม จะทำให้ผู้ใต้อำนาจเกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้สึกจากภายในกลายเป็นยอมตามเพราะอำนาจอ้างอิง (Reference power) ได้ (Frence & Raven. 1996 : 398-399)

อำนาจบังคับมีเงื่อนไขดังนี้ (Gorton & Snowden. 1993 : 55)

1. จุดแข็งของการใช้อำนาจบังคับของผู้บริหารจะเพิ่มขึ้น เมื่อการจัดการในการลงโทษผู้ร่วมงานที่ไม่กระทำตามที่ผู้บริหารต้องการ มีความเหมาะสม
2. จุดแข็งของการใช้อำนาจบังคับคือการกระทำตามความจริง และเป็นธรรม
3. ถัดจากความเข้มแข็งและความเป็นธรรมในการลงโทษลงจะทำให้เกิดความไม่ประสพผลสำเร็จในการใช้อำนาจนี้

3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power)

อำนาจตามกฎหมาย เป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานเพราะตำแหน่งที่กำหนด (Hoy & Miskel. 1996 : 177) เป็นอำนาจที่เกิดจากสังคมได้กำหนดบทบาท พฤติกรรม ตามตำแหน่งหน้าที่เรียบร้อยแล้ว อำนาจนี้เป็นอำนาจที่มีพื้นฐานมาจากค่านิยมภายในของผู้ที่อยู่ใต้อำนาจรับรู้ว่าผู้บริหาร มีอำนาจตามกฎหมาย หรือมีอำนาจโดยนัย ทำให้เกิดอำนาจหน้าที่ (Authority) ขึ้น อำนาจตามกฎหมายนั้นอาจรวมถึงอำนาจตามกฎหมายโดยอ้อมก็ได้ เช่น การถูกกำหนดให้เป็นผู้มีอำนาจจากผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่า หรือการถูกกำหนดให้เป็นผู้มีอำนาจจากคนส่วนใหญ่ เป็นต้น

ฐานอำนาจตามกฎหมายเกิดจากความรู้สึกพื้นฐานของคนทั่วไปที่ยอมรับอยู่แล้ว และโดยทั่วไป ผู้ที่มีอำนาจมักมีคุณลักษณะที่เฉพาะเจาะจง ที่กลุ่มคนยอมรับ และยินยอมอยู่ใต้อำนาจ โดยระดับอัตราของอำนาจมักถูกกำหนดเรียบร้อยแล้ว แต่อย่างไรก็ตามอำนาจตามกฎหมายจะเกี่ยวข้องกับค่านิยมของผู้ตามเป็นหลัก (Frence & Raven. 1996 : 398-399)

4. อำนาจอ้างอิง (Reference power)

อำนาจอ้างอิงเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานจากการที่ผู้ร่วมงานเกิดการเชื่อมโยงในความคิดแล้วศรัทธา เชื่อถือ ยอมรับ (Hoy & Miskel. 1996 : 177) เป็นอำนาจที่เกิดจากการยอมรับของผู้ที่อยู่ใต้อำนาจจากการที่ผู้ใต้อำนาจได้ยินกิตติศัพท์ ชื่อเสียง หรืออาจได้รับการพิสูจน์โดยตรงมาก่อนแล้วเกิดความเชื่อถือ เกิดความชอบ ซึ่งผู้ที่อยู่ใต้อำนาจแต่ละบุคคลจะมีความชอบ ชื่นชม เชื่อ ผู้ที่มีอำนาจซึ่งเป็นแหล่งเดียวกันนั้นในประเด็นที่แตกต่างกันออกไป

ฐานอำนาจอ้างอิงเกิดจากความรู้สึกของผู้ที่อยู่ใต้อำนาจที่ชอบ ยอมรับ หรือชื่นชมจากการที่ได้พิสูจน์โดยตรงหรือโดยอ้อมมาก่อนแล้ว ระดับความเข้มของอำนาจที่จะเกิดในความรู้สึกของแต่ละคนจะเกิดจากประเด็นที่ฝังลึกในใจในด้านที่ตนเองชอบหรือชื่นชมซึ่งแต่ละบุคคลจะชอบ ชื่นชมในประเด็นที่ต่างกัน ผู้ที่มีอำนาจควรทราบว่าสิ่งที่ผู้ใต้อำนาจชื่นชมนั้นเป็นสิ่งใด เพื่อรักษาระดับหรือเพิ่มระดับอำนาจได้ อำนาจอ้างอิงนั้นอาจเปลี่ยนมาจากอำนาจรางวัล อำนาจบังคับ หรือ อำนาจความเชี่ยวชาญ ได้ (Frence & Raven. 1996 : 398-399)

อำนาจอ้างอิงมีเงื่อนไข ดังนี้ (Gorton & Snowden. 1993 : 55)

1. การที่ผู้ร่วมงานสัมผัสกับผู้บริหารโดยตรงจะทำให้มีความชื่นชอบมากขึ้น
2. จุดแข็งจะอยู่ที่ความเข้าใจตามความเป็นจริงในตัวผู้บริหาร จะทำให้มีความ ชื่นชมมากขึ้น

5. อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert power)

อำนาจเชี่ยวชาญ เกิดจากความสามารถเป็นพิเศษอย่างจำเพาะเจาะจงของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกและพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน (Hoy & Miskel. 1996 : 177) เป็นอำนาจที่ผู้ร่วมงานยอมรับในความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาที่เฉพาะของผู้บริหารและระดับการยอมรับในอำนาจจะมีความสัมพันธ์กับระดับโครงสร้างทางความคิดของผู้ร่วมงานในการรับรู้ในความเชี่ยวชาญของผู้บริหาร การยอมรับจะมากขึ้นถ้าผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญจริงและสามารถใช้ความรู้ความสามารถจนเป็นที่ประจักษ์ชัดกับผู้ร่วมงาน และการยอมรับจะลดลงถ้าผู้ร่วมงาน รับรู้ว่าคุณบริหารไม่ได้เชี่ยวชาญจริง (Frence & Raven. 1996 : 398-399)

อำนาจเชี่ยวชาญ มีเงื่อนไขดังนี้ (Gorton & Snowden. 1993 : 55)

1. จุดแข็งของอำนาจเชี่ยวชาญเกิดจากความรู้และทักษะที่แท้จริงของผู้บริหาร
2. ระดับอำนาจจะมากขึ้นโดยผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถนั้นให้เกิดความพึงพอใจกับผู้ร่วมงาน

วิธีการใช้อำนาจของผู้บริหาร

ในการบริหารการศึกษาโดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนต้องมีอำนาจและใช้อำนาจอย่างเหมาะสมเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของครูเป็นไปด้วยความเต็มใจ มีความศรัทธา เชื่อใจ ไว้วางใจกัน และมีความพึงพอใจในงาน เกิดความสำเร็จที่ดีกับนักเรียน ครู โรงเรียนและชุมชน (บัณฑิต แท่นพิทักษ์. 2540 : 70)

ยูล์ค (Hoy & Miskel. 1996 : 178-180 ; citing Yukl. 1981) ได้เสนอแนวทางสำหรับนักบริหารในการสร้างและใช้อำนาจทั้ง 5 ประการตามชนิดอำนาจตามแนวคิดของเฟรนช์และราเวน (Frence & Raven. 1959) กับความผูกพัน (Commitment) การยินยอม (Simple compliance) และการต่อต้าน (Resistance) ดังตาราง 4 ต่อไปนี้

ตาราง 4 การตอบสนองต่อการใช้อำนาจต่างๆ

ความเป็นไปได้ในการตอบสนองต่ออำนาจ			
ชนิดของอำนาจ	ความผูกพัน	การยินยอม	การต่อต้าน
อำนาจอ้างอิง	XXX	XX	X
อำนาจเชี่ยวชาญ	XXX	XX	X
อำนาจตามกฎหมาย	XX	XXX	X
อำนาจรางวัล	XX	XXX	X
อำนาจบังคับ	X	XX	XXX

X คือ ระดับการตอบสนองต่ออำนาจ

(Hoy & Miskel. 1996 : 178-180 ; citing Yukl. 1981)

จากตารางจะเห็นว่า อำนาจอ้างอิง จะตอบสนองในด้านความผูกพันมากที่สุด มีการยินยอมในระดับปานกลาง และมีการต่อต้านในระดับต่ำ เนื่องจากเป็นอำนาจที่เกิดจากความเชื่อถือต่อผู้บริหาร การพัฒนาความเชื่อนั้นเกิดจากกระบวนการเปลี่ยนแปลงในสังคมที่ผู้บริหารได้แสดงให้เห็นในการพัฒนาความเชื่อถือกับผู้เกี่ยวข้องโดยตรง และเป็นอำนาจที่ดีที่สุด ซึ่งการตอบสนองจะสอดคล้องกับอำนาจความเชี่ยวชาญ แต่อาจยังไม่เพียงพอที่จะยืนยันในการยอมรับได้อย่างสมบูรณ์ เพราะความสำเร็จของการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญนั้นเกิดจากการที่ผู้ตามได้เกิดความรู้ในความเชี่ยวชาญโดยตรง ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงความรู้ความเชี่ยวชาญให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรให้มากที่สุด ส่วนอำนาจตามกฎหมายและอำนาจรางวัลจะมีการยอมรับในระดับสูง มีการผูกพันในระดับปานกลาง มีการต่อต้านใน

ระดับต่ำ ส่วนอำนาจบังคับจะมีการต่อต้านในระดับสูง การยอมตามในระดับปานกลาง และมีการผูกพันในระดับต่ำ

เนื่องจากในโรงเรียนมีบุคลากรหลายประเภท และมีหลายสถานการณ์ในการดำเนินกิจกรรมในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ผู้บริหารต้องสามารถใช้อำนาจทั้ง 5 ด้าน อย่างเหมาะสม เช่น ใช้อำนาจความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาที่สำคัญ ใช้อำนาจการให้รางวัลเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้ตามและสนับสนุนอำนาจอ้างอิงของผู้นำ ใช้อำนาจตามกฎหมายในการตัดสินใจและช่วยอำนวยความสะดวกในการพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้ตาม ใช้อำนาจบังคับเพื่อค้ำจุนอำนาจตามกฎหมายและอำนาจความเชี่ยวชาญ เมื่อผู้นำต้องการให้เกิดการยินยอมในกฎระเบียบที่จำเป็น อำนาจบังคับจำเป็นต่อการจัดการในสิ่งที่ขัดขวางการปฏิบัติงาน หรือทำลายสมาชิกอื่นที่เป็นเหตุให้ผู้นำเกิดความอ่อนแอ (บันทึก แทนพิทักษ์. 2540 ; อ้างอิงจาก Yukl. 1994 : 215)

ดังนั้นในการวิจัยนี้จึงสนใจประเมินความเหมาะสมในการใช้อำนาจของผู้บริหาร ตามทฤษฎีของเฟรนช์และราเวน (Frence & Raven. 1959) ในการที่ทำให้ครูปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ โดยประเมินดังนี้

1. ความเหมาะสมในการใช้อำนาจการลงโทษ
2. ความเหมาะสมในการใช้อำนาจรางวัล
3. ความเหมาะสมในการใช้อำนาจกฎหมาย
4. ความเหมาะสมในการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ
5. ความเหมาะสมในการใช้อำนาจอ้างอิง

3.7 สรุปกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี พบว่ากระบวนการสร้างเสริมพัฒนาครูในสถานศึกษาที่ทำให้เกิดคุณลักษณะครูอาชีพ มีดังนี้ คือ การมีส่วนร่วมของครู การมีส่วนร่วมกับชุมชน การเพิ่มอำนาจครู การประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาครู การสนับสนุนการทำงานของครู และการใช้อำนาจของผู้บริหาร ในการวิจัยนี้ จะประเมินในแต่ละด้าน ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของครู ได้แก่
 - 1.1 การคิดร่วมกันในการกำหนดแผนการสอน
 - 1.2 การตัดสินใจร่วมกันในการเลือกสรรสิ่งต่างๆ เพื่อการเรียนการสอน
 - 1.3 การจัดการเรียนการสอนร่วมกัน
 - 1.4 การร่วมกันนิเทศ ตรวจสอบการเรียนการสอน
 - 1.5 การร่วมกันปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน
2. การมีส่วนร่วมกับชุมชน ได้แก่
 - 2.1 การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้
 - 2.2 การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียน
 - 2.3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้
 - 2.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินตรวจสอบการพัฒนาโรงเรียน
 - 2.5 การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการพัฒนาแหล่งเรียนรู้
3. การเพิ่มอำนาจครู ได้แก่
 - 3.1 การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ
 - 3.2 การให้ครูกำหนดเป้าหมายการทำงานด้วยตนเอง
 - 3.3 การส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรม
 - 3.4 การให้ครูทำงานโดยอิสระ
 - 3.5 การส่งเสริมให้ครูตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง
4. การประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่
 - 4.1 การสร้างความเข้าใจในการประกันคุณภาพการศึกษา
 - 4.2 การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน
 - 4.3 การกำหนดแนวทาง ขั้นตอนการประเมิน
 - 4.4 การดำเนินการประเมิน
 - 4.5 การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง

5. การพัฒนาครู ได้แก่
 - 5.1 การกระตุ้นครูให้พัฒนาตนเอง
 - 5.2 การวางแผนการพัฒนาบุคลากร
 - 5.3 การสนับสนุนเงินหรือทรัพยากรเพื่อการพัฒนาครู
 - 5.4 การกระตุ้น ส่งเสริม การทำวิจัย
 - 5.5 การตรวจสอบติดตามคุณภาพบุคลากร
6. การสนับสนุนการทำงานของครู ได้แก่
 - 6.1 การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร ✓
 - 6.2 การสนับสนุนด้านทรัพยากรและการเงิน ✓
 - 6.3 การอำนวยความสะดวกให้เกิดการคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
 - 6.4 การสนับสนุนด้านเทคโนโลยี
 - 6.5 สถานที่ในการปฏิบัติงาน
7. การใช้อำนาจของผู้บริหาร ในการวิจัยนี้ จะประเมินความเหมาะสมในการใช้อำนาจของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน 5 ประการ ได้แก่
 - 7.1 ความเหมาะสมในการใช้อำนาจการลงโทษ
 - 7.2 ความเหมาะสมในการใช้อำนาจรางวัล
 - 7.3 ความเหมาะสมในการใช้อำนาจกฎหมาย
 - 7.4 ความเหมาะสมในการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ
 - 7.5 ความเหมาะสมในการใช้อำนาจอ้างอิง

4. คุณสมบัติเบื้องต้นของครู

ปัจจัยด้านคุณสมบัติเบื้องต้นของครูเป็นสิ่งสำคัญส่วนหนึ่ง ที่จะทำให้ครูมีคุณลักษณะ ครูอาชีพได้ ดังนั้นจึงได้ศึกษา แนวคิด หลักการ ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง ที่สำคัญในส่วนที่เกี่ยวกับ คุณสมบัติเบื้องต้นของครู โดยจะนำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

4.1 ความฉลาดทางอารมณ์ (E.Q.)

4.2 บุคลิกภาพ (Personality)

4.3 สรุปคุณสมบัติเบื้องต้นของครู

4.1 ความฉลาดทางอารมณ์ (E.Q.)

เนื่องจากสิ่งสำคัญประการหนึ่งของบุคคลที่เป็นครูคือความสามารถทางสมอง จรูญ มลิินทร์ (2537 : 59 - 61) จึงได้กล่าวถึงความต้องการ “คนเก่ง” มาเรียนครู ซึ่งสมัยก่อน คนเก่งมักมาเรียนครูเนื่องจากเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีมีมาตรฐานด้านการครองชีพและการเงินที่เพียงพอเหมาะสมในการดำเนินชีวิต แต่ปัจจุบันมีอาชีพอื่นจำนวนมากที่มีรายได้มากกว่าทำให้คนเก่งไม่มาเรียนครู นอกจากนั้นปัจจุบันหลายประเทศในทุกส่วนของโลกได้รับทราบถึงคุณค่าของการศึกษาของประชาชน เพื่อสังคมและเศรษฐกิจที่ดี และได้ทำการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนมาตรฐานการสอนการเรียนอย่างมาก (Day. 2000 : 101)

ไอคิว (I.Q.) หรือ Intelligence Quotient หมายถึง ความฉลาดทางเชาวน์ปัญญา การคิด การใช้เหตุผล การคำนวณ การเชื่อมโยง ซึ่งเป็นศักยภาพทางสมองที่ติดตัวมาแต่กำเนิด สามารถวัดออกมาเป็นค่าสัดส่วนตัวเลขได้ (กรมสุขภาพจิต. 2543 : 5)

อีคิว (E.Q.) มาจากคำว่า Emotional Quotient หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถทางอารมณ์ ที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข (กรมสุขภาพจิต. 2543 : 1)

พระราชวรมนี (ประยูร ธรรมจิตโต) (2542 : 7) ได้ให้ความหมายคำว่า อีคิว (E.Q.) คือ การใช้ปัญญากำกับการแสดงอารมณ์ที่ออกมาให้มีเหตุผล โดยถือว่าอารมณ์หรือความรู้สึกนั้นเป็นพลังให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งถ้าพลังขาดปัญญากำกับจะเป็นพลังดาบอด ปัญญาจึงเป็นตัวกำกับชีวิตให้แสดงออกเป็นไปในทางที่ถูกต้อง

มนัส บุญประกอบ (2542 : 54-55) กล่าวว่า หลักการเชิงทฤษฎี อีคิว (E.Q.) เป็นผลมาจากแนวคิดและการศึกษาของผู้รู้ที่ถนัดสืบเนื่องกันคือ โฮเวอร์ด การ์ดเนอร์ (Howard Gardner) ปีเตอร์ สโลวีย์ (Peter Slovey) จอห์น เมเยอร์ (John Mayer) และ แดเนียล โกลแมน (Daniel Goleman) ซึ่งการ์ดเนอร์ (Gardner) ได้แบ่งสติปัญญาของมนุษย์ออกเป็นสองส่วน คือ สติปัญญาภายในตัวบุคคลกับสติปัญญาระหว่างบุคคล ต่อมา สโลวีย์กับเมเยอร์

(Slovey & Mayer) ได้ใช้ความรู้ทางสมองศึกษาทำให้เข้าใจถึงพฤติกรรมมนุษย์มากขึ้น ส่วน โกลแมน (Goleman) เป็นผู้ที่ทำให้เรื่องอีคิวเป็นที่สนใจอย่างแพร่หลาย

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2542 : 15) ได้รวบรวมความหมายคำว่า Emotional Quotient = E.Q. ว่า หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ โดยให้เหตุผลว่า เนื่องจากความฉลาด หมายถึง มีปัญญาไหวพริบดี และคำว่าอารมณ์ หมายถึง ความคิด ความรู้สึกที่เปลี่ยนแปลงอยู่เรื่อยๆ หรือหมายถึงนิสัยใจคอ (ราชบัณฑิตยสถาน. 2539 : 249, 902) ดังนั้นความฉลาดทางอารมณ์ จะเปรียบเสมือนความสามารถของบุคคลในการรับรู้ และแสดงอารมณ์ออกมา สามารถที่จะ แยกแยะผสมประสานความคิดกับอารมณ์ มีความเข้าใจและสามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างมี ปัญญาและไหวพริบ ตลอดจนสามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ทุกสถานการณ์

อัจฉรา สุขารมณ์ (2542 : 1) กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์ มีความหมายที่เป็น ทักษะเฉพาะตัวที่ทำให้คนเราประสบความสำเร็จทั้งในด้านการเรียน การงาน ครอบครัว และ ชีวิตส่วนตัว เพราะคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ คือคนที่มีความสามารถเข้าใจความรู้สึกของ ตนเองและผู้อื่น รู้จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง รู้จักควบคุมและจัดการการแสดงออกทางอารมณ์ รู้จักใช้ชีวิตอย่างเหมาะสม สามารถตรวจสอบอารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นได้

ไอคิวกับความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กัน เพราะแต่ละบุคคลต่างมีความคิด มีเชาวน์ปัญญา และอารมณ์แตกต่างกัน บางคนเป็นคนฉลาดและมีอารมณ์ละเอียดอ่อน บางครั้งก็กลับยากจะเข้าใจ บางคนแม้ว่าเฉลียวฉลาดแต่ก็หงุดหงิดอารมณ์ไม่ดีและวุ่นวายใจ ตลอดเวลา ในขณะที่บางคน มีอารมณ์สงบเยือกเย็นมั่นคง มีความเป็นตัวของตัวเอง มีสมาธิ ซึ่งอารมณ์หรือความรู้สึกต่างๆ จะส่งผลต่อความคิดและการกระทำของบุคคล (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2542 : 15-16)

ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ มีลักษณะดังนี้ (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2542 :16)

1. รู้จักและเข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น (Self – awareness) รู้จุดเด่นจุดด้อย ของตนเองสามารถควบคุมจัดการและแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีสติรู้ตัว ว่าขณะนี้กำลัง ทำอะไร รู้สึกอย่างไร ตลอดจนสามารถรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม

2. มีพลังใจ มีแรงบันดาลใจที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายในชีวิต (Self – motivation) สามารถอดทนอดกลั้นต่อสภาพต่างๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนสามารถเผชิญกับสภาพ แวดล้อมที่ก่อให้เกิดความเครียดได้อย่างเหมาะสม (Stress tolerance)

3. มีความยืดหยุ่น (Flexibility) ไม่ยึดมั่นถือมั่น จนทำให้ปรับตัวไม่ได้

4. มีความสามารถในการควบคุมตนเอง (Impulse control)

5. มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (To have empathy for others)

6. มีสัมพันธภาพที่บ่งบอกถึงความไว้วางใจผู้อื่น (Trusting relationships) มีความ จริงใจและซื่อสัตย์

7. มีความคิดริเริ่ม (Initiative) สร้างสรรค์ (Creative)

8. มองโลกในแง่ดี (Optimism)

ครู เป็นบุคคลที่สำคัญในโรงเรียนที่จำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับสูง เนื่องจากการสอนของครูเป็นสิ่งที่ต้องใช้ความตระหนัก ความตั้งใจ ความอดทน ที่ต้องเกิดและเกี่ยวข้องกับจิตใจของครูอย่างมาก (Day. 2000 : 113) และยังมีความเชื่อว่า สมอจะแฉ่มใสเมื่ออารมณ์ปกติ ถ้าอารมณ์ไม่ปกติ ใจก็ว จะลดลงไปมาก (มนัส บุญประกอบ. 2542 : 56)

ดังนั้นครูจึงมีความจำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ เพราะครูมีหน้าที่พัฒนาความฉลาดทางอารมณ์แก่นักเรียน ครูต้องมีความคงเส้นคงวาในการพัฒนา ไม่ใช่อารมณ์ในการตัดสินใจแก้ปัญหาและการทำงาน ครูต้องคิดเสมอว่าทุกอย่างจะคู่กับอารมณ์ มีการให้รางวัลลงโทษด้วยความยุติธรรม (อัจฉรา สุขารมณ. 2542 : 1-2)

กรมสุขภาพจิต (2543 : 2-3) ได้พัฒนาแนวคิดเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ว่า ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 3 ประการ และประเด็นแยกย่อย ดังนี้

1. ความดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และความต้องการของตนเอง

1.1.1 รู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง

1.1.2 ควบคุมอารมณ์และความต้องการได้

1.1.3 แสดงออกอย่างเหมาะสม

1.2 ความสามารถในการเห็นใจผู้อื่น

1.2.1 ใส่ใจผู้อื่น

1.2.2 เข้าใจและยอมรับผู้อื่น

1.2.3 แสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม

1.3 ความสามารถในการรับผิดชอบ

1.3.1 รู้จักการให้ รู้จักการรับ

1.3.2 รู้จักรับผิดชอบ รู้จักให้อภัย

1.3.3 เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

2. ความเก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ดังนี้

2.1 ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง

2.1.1 รู้ศักยภาพของตนเอง

2.1.2 สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้

2.1.3 มีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย

2.2 ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

2.2.1 รับรู้และเข้าใจปัญหา

2.2.2 มีขั้นตอนในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม

2.2.3 มีความยืดหยุ่น

2.3 ความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น

2.3.1 รู้จักสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

2.3.2 กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม

2.3.3 แสดงความเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

3. ความสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข มีความภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิต และมีความสุขสงบทางใจ ดังนี้

3.1 มีความภูมิใจในตนเอง

3.1.1 เห็นคุณค่าในตนเอง

3.1.2 เชื่อมั่นในตนเอง

3.2 ความพึงพอใจในชีวิต

3.2.1 รู้จักมองโลกในแง่ดี

3.2.2 มีอารมณ์ขัน

3.2.3 พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่

3.3 ความสงบทางใจ

3.3.1 มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข

3.3.2 รู้จักผ่อนคลาย

3.3.3 มีความสงบทางจิตใจ

ในการวัดความฉลาดทางอารมณ์ กรมสุขภาพจิต (2543 : 6) ได้พัฒนาแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ โดยประเมินจากความสามารถด้านหลัก 3 ด้านคือ ดี เก่ง สุข ซึ่งแยกเป็นประเด็นย่อยได้ 9 ประเด็น คือ การควบคุมตนเอง การเห็นใจผู้อื่น ความรับผิดชอบ การมีแรงจูงใจ การตัดสินใจแก้ปัญหา สัมพันธภาพกับผู้อื่น ความภูมิใจในตนเอง ความพอใจในชีวิต ความสุขสงบทางใจ

ดังนั้น ในการวิจัยนี้ จึงมีความสนใจประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของครู ตามแบบวัดของกรมสุขภาพจิตทั้ง 9 ประการตามที่กล่าวแล้ว

4.2 บุคลิกภาพ (Personality)

องค์ประกอบสำคัญส่วนหนึ่งของความเป็นมนุษย์คือ บุคลิกภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนควรสร้างความเข้าใจ ตระหนัก ปรับปรุง พัฒนา เพื่อให้เป็นทรัพยากรที่มีค่า เป็นที่ปรารถนาของสังคม (สิริชัย ประทีปฉาย. 2533 : 1) ภาพลักษณ์ (Image) หรือสิ่งต่างๆ ที่แสดงออกให้คนอื่นเห็น ตั้งแต่หน้าตา ทรงผม กริยาท่าทางการพูด รวมทั้งการแต่งกายล้วนมีผลกระทบต่อนตนเองและการทำงาน (สปีลแลน. 2542 : 13) แสดงว่า บุคลิกภาพ คือลักษณะจำเพาะตัวของคนทำให้เกิดเอกลักษณ์ของบุคคลนั้น บุคลิกภาพสามารถเรียนรู้และแก้ไขได้และจะทำให้สามารถพัฒนาตนเองได้ เพราะบุคลิกลักษณะที่ดีเป็นผลมาจากปัจจัยภายในตัวของคนผู้นั้น เช่น อารมณ์ ความรู้สึก การศึกษา และยังเป็นผลมาจากปัจจัยภายนอกเช่น เหตุการณ์ต่างๆ สิ่งแวดล้อมหรือค่านิยมทางสังคม บุคลิกภาพจึงเป็นผลรวมจากประสบการณ์ที่สะสมมา ทำให้การแสดงออกทางกาย สีหน้า ท่าทาง วาจา กริยามารยาท ระดับการศึกษา ฐานะทางสังคม และการฝึกจากครอบครัวเดิม ถ้าบุคคลมีบุคลิกภาพที่ดี เช่น สง่างาม ใจเย็น เอื้อเฟื้อ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้มแข็ง อ่อนโยน จะทำให้เกิดความมั่นใจในตัวเองและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและมีความสุข (จรรยาพร ธรณินทร์. 2539 : 16-17) หรืออาจกล่าวได้ว่า บุคลิกภาพอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับนั้น (จตุพล ชมภูนิช. 2540 : 19)

เนื่องจาก บุคลิกภาพเป็นคุณสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญประการหนึ่ง จึงได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินบุคลิกภาพที่สำคัญต่อการเกิดคุณลักษณะครูอาชีพ โดยจะนำเสนอเป็นลำดับดังนี้

1. ความหมายและขอบข่ายของบุคลิกภาพ
2. ทฤษฎีบุคลิกภาพ
3. ทฤษฎีประสิทธิภาพในตน (Self-efficacy Theory)
4. ประสิทธิภาพในตนของครู

ความหมายและขอบข่ายของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ (Personality) เป็นคำที่มาจากรากศัพท์ภาษาละติน คือคำว่า Persona แปลว่า หน้ากาก (Mask) ที่ตัวละครกรีกและโรมันในสมัยก่อนสวมใส่ เพื่อแสดงบุคลิกลักษณะที่แตกต่างกันให้ผู้ดูสามารถมองเห็นได้ในระยะไกล (นิภา นิธยาน. 2530 : 23 ; Hurlock. 1974 : 6) สำหรับความหมายที่นักจิตวิทยาได้กำหนดนั้น เดิมทีมักให้ความหมายว่า เป็นลักษณะนิสัย (Traits) ที่รวมกันเป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งย៉ำให้เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคลที่พิจารณาได้จากรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกหรือตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม (เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ. 2520 : 3) ปัจจุบันบุคลิกภาพจะครอบคลุมถึงสภาวะทุกอย่างที่ประกอบกันขึ้นเป็นตัวบุคคล จึงหมายความว่ารวมถึงคุณสมบัติหรือคุณลักษณะทางจิตใจที่มีอิทธิพลต่อการกระทำของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ รวมทั้งการพัฒนารูปแบบและบทบาทของคุณลักษณะต่างๆ เหล่านั้น และหมายความว่ารวมถึงกระบวนการที่แต่ละคนเป็นอยู่อย่างสม่ำเสมอในชีวิตประจำวันด้วย (นิภา นิธยาน. 2530 : 23-24) แสดงว่าบุคลิกภาพหมายถึง ลักษณะส่วนรวมของพฤติกรรมของบุคคลในทุกๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านชีวิตส่วนตัว ด้านกิจกรรมหรือในด้านสังคมทั่วไปที่มีอิทธิพลต่อผู้พบเห็น (สิริชัย ประทีปฉาย. 2533 : 2 ; สติต วงศ์สวรรค์. 2540 : 1 ; จุฬา บุรีภักดี. 2533 : 11) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2539 : 481) ได้ให้ความหมาย “บุคลิกภาพ” หมายถึง สภาพนิสัยจำเพาะคน

มิสเชล (Mischel. 1993 : 5) กล่าวว่า บุคลิกภาพ มีความหมายหลากหลายตามประเด็นที่แต่ละคนสนใจ มักเป็นความหมายที่ครอบคลุมหลายด้าน ซึ่งความหมายที่นิยมมากของบุคลิกภาพคือ ทักษะที่มีประสิทธิผลทางสังคม นั่นคือสามารถสร้างความรู้สึกที่ดีกับผู้อื่นได้

เพอร์วิน (Pervin. 1989 : 3-6) กล่าวว่า บุคลิกภาพ มีความหมายที่ครอบคลุมทั้งหมดที่เป็นตัวมนุษย์และความแตกต่างระหว่างบุคคลรวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในส่วนที่แสดงเป็นพฤติกรรมหรือมิได้แสดงพฤติกรรมออกมา แต่บุคลิกภาพจะถูกตัดสินโดยผู้อื่น

เฮิร์ลอคค์ (Hurlock. 1974 : 7) กล่าวว่า บุคลิกภาพ เป็นสิ่งที่มีความสลับซับซ้อนทางโครงสร้างเป็นสิ่งที่มิได้มีอิทธิพลทั้งสิ่งที่มองเห็นหรือไม่เห็น ซึ่งเกิดจากการกระทำของอวัยวะที่ไม่อยู่นิ่งของแต่ละบุคคล รวมทั้งระบบทางจิตใจของแต่ละบุคคลที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมทั้งมวลของแต่ละบุคคลที่ปรากฏออกมา

ลักษณะโดยทั่วไปของบุคลิกภาพมีดังนี้ (สิริชัย ประทีปฉาย. 2533 : 2 ; สติต วงศ์สวรรค์. 2540 : 4)

1. บุคคลแต่ละคนจะมีลักษณะและพฤติกรรมที่เกิดจากพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และการเรียนรู้ผสมกันเป็นภาพรวมที่ทำให้เกิดบุคลิกภาพ
2. บุคลิกภาพเป็นลักษณะส่วนรวมของบุคคลมิใช่พฤติกรรมหรือลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง

3. บุคลิกภาพของบุคคลจะเป็นอย่างไรขึ้นกับการมองเห็นหรือการรับรู้ของผู้อื่น
4. บุคลิกภาพ เกิดจากการที่บุคคลใช้ความสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับคนอื่น โดยมีขอบข่ายดังนี้ (สิริชัย ประทีปฉาย. 2533 : 2 ; สถิต วงศ์สวรรค์. 2540 : 5)

1. ลักษณะทางกาย
2. ลักษณะทางจิตใจ เช่น สติปัญญา จินตนาการ ความถนัด เจตคติ ความสนใจ
3. อุปนิสัย (Character) คือลักษณะผลรวมของนิสัยหลายๆ อย่างที่แสดงออก เช่นความมีศีลธรรม จรรยา มารยาท ความซื่อสัตย์ เป็นต้น
4. อารมณ์ ได้แก่ความรู้สึกแห่งจิตที่ก่อให้เกิดอาการต่างๆ เช่น ตื่นเต้น โกรธ
5. กำลังใจ คือความสามารถที่จะควบคุมหรือบังคับกิริยาอาการต่างๆ ที่กระทำไปโดยเจตนา เช่นกระฉับกระเฉงว่องไว หรือเฉื่อยชา เป็นต้น

6. การสมาคม คือกิริยาท่าที อาการที่แสดงออกต่อผู้อื่น
 7. ความรู้ความสามารถ อำนาจ ฐานะ
- สถิต วงศ์สวรรค์ (2540 : 1) กล่าวว่า บุคลิกภาพบุคคลแสดงออกเป็น 3 แนว คือ

1. แสดงโดยทางรูปร่างหน้าตา
2. บุคลิกภาพแสดงออกโดยจิตใจ สติปัญญา ลักษณะของอารมณ์ และความรู้สึก
3. แสดงทางด้านการสังคม เจตคติ อุปนิสัยใจคอ ความนิยมชมชอบ ระเบียบ

แบบแผนประเพณี

นอกจากนั้นได้เสนอวิธีการวัดบุคลิกภาพออกเป็น 8 คุณลักษณะดังนี้
(สถิต วงศ์สวรรค์. 2540 : 125)

1. คุณลักษณะทางกาย ได้แก่ รูปร่างหน้าตา พละนาถัย เป็นต้น
2. คุณลักษณะทางอารมณ์ เช่น ความสดชื่นร่าเริง เป็นต้น
3. คุณลักษณะทางสติปัญญา เช่น ความจำ ความสามารถในการแก้ปัญหา
4. คุณลักษณะทางความสนใจและค่านิยมเช่น สิ่งศรัทธาเลื่อมใส เป็นต้น
5. คุณลักษณะทางด้านเจตคติ คือ ความรู้สึกต่อเรื่องหนึ่งเรื่องใด
6. คุณลักษณะด้านแรงจูงใจ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ เป็นต้น
7. คุณลักษณะทางสังคม เช่น ความเป็นสุภาพบุรุษ มนุษย์สัมพันธ์คุณธรรม จรรยา

มารยาท

8. คุณลักษณะทางสุขภาพจิต

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพคือสิ่งที่มนุษย์แต่ละคนเป็นไปในทุกสิ่งทุกด้านทั้งร่างกาย จิตใจ และองค์ประกอบอื่นๆ ทั้งส่วนที่ตนเองทราบ และไม่ทราบ ทั้งรู้ตัวและไม่รู้ตัว แต่บุคลิกภาพมักถูกตัดสินหรือรับรู้โดยผู้อื่น ซึ่งแต่ละคนจะไม่เหมือนกัน และเป็นสิ่งที่พัฒนาได้

ทฤษฎีบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพเป็นการอธิบายเกี่ยวกับมนุษย์ในทุกด้าน ทั้งในด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล ความแตกต่างระหว่างบุคคล การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การเปลี่ยนแปลงของบุคคลทั้งภายในและภายนอก (Mischel. 1993 : 5 ; Hurlock. 1974 : 2 ; Pervin. 1989 : 5-6) การศึกษาด้านจิตวิทยาด้านบุคลิกภาพมีพื้นฐานในสามด้าน คือ (Hjelle. 1992 : 13)

1. ศาสตร์ด้านบุคลิกภาพจะศึกษาเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ศาสตร์ด้านบุคลิกภาพพยายามอธิบายถึงสิ่งต่างทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้มีสุขภาพที่ดีขึ้น

3. จิตวิทยาด้านบุคลิกภาพจะเน้นการศึกษามนุษย์ทั้งหมด

มิสเชล (Mischel. 1993 : 12-14) กล่าวว่า การศึกษาบุคลิกภาพมีหลายแนวทางดังนี้

1. แนวทางการศึกษาทางจิตวิทยา (Psychodynamic Approaches) เป็นการศึกษาด้านจิตใจเป็นหลัก เน้นการศึกษาจิตใต้สำนึกที่ทำให้เกิดพฤติกรรมในมนุษย์ทั้งหมดจะเป็นการศึกษาด้วยกระบวนการวิทยาศาสตร์ที่เน้นพฤติกรรมทั้งหมดของคนที่เน้นแรงขับจากภายใน มักเป็นการศึกษาพฤติกรรมที่เกิดจากแรงขับ จากความรู้สึก ความขัดแย้ง และปัญหา (Hjelle. 1992 : 13)

2. แนวทางการศึกษาด้านลักษณะและชีววิทยา (Trait and Biological Approaches) เป็นการศึกษาคุณลักษณะตามสภาพที่เห็นเช่น ความน่ารัก การอ้าวงลิทธี ความอ่อนน้อม ถ่อมตน ความมีสติ

3. แนวทางการศึกษาสิ่งที่ปรากฏชัดแจ้ง (Phenomenological Approaches) เป็นการศึกษาที่เน้นการรับรู้ของบุคคล ทั้งในด้านประสบการณ์ ความรู้สึก ความตระหนัก เพื่อให้เกิดการพัฒนาเต็มเต็มยิ่งขึ้น

4. แนวทางการศึกษาด้านพฤติกรรม (Behavioral Approaches) เป็นการศึกษาพฤติกรรมทั่วไปของบุคคลที่สามารถแปลและอธิบายได้ทั้งหมด โดยจะศึกษาในทุกด้านที่สามารถทำได้

5. แนวทางการรับรู้และสังคม (Cognitive Social Approach) เป็นความเชื่อว่าคนเราพัฒนามาจากการรับรู้และการสังเกตจากสังคม

และยังได้สรุป ทฤษฎีด้านการรับรู้และสังคม (Cognitive Social Approaches) ดังนี้ (Mischel. 1993 : 561)

1. มีหน่วยพื้นฐานด้านบุคลิกภาพ เพื่อให้ทราบตัวแปรด้านการรับรู้ และสังคมของคน (เช่น ความคิดรวบยอด และการอธิบายรูปแบบ) การคาดหมาย ค่านิยมและเป้าหมายชีวิต ระบบการควบคุมตนเอง และความสามารถทางสังคม

2. การแปลความด้านพฤติกรรม เป็นรูปแบบที่ชัดเจน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่าง ถ้ากับดังนั้น (If...and then..)

3. ข้อมูล ได้จากการรายงานของแต่ละคน แบบสอบถามแบบ Rating scale และ พฤติกรรมที่สอดคล้องกับสถานการณ์ และข้อมูลที่ปรากฏ

4. การสังเกตนั้นทำเพื่อหาข้อสรุปด้านตัวแปรของการรับรู้และสังคมที่ได้รับ และ ประเมินเพื่อพยากรณ์พฤติกรรมและสิ่งที่ปรากฏ

5. จุดเน้นในการวิจัย หรือค้นคว้าเพื่อพัฒนาทฤษฎี และเพื่อให้ทราบแนวทางการ พัฒนาบุคลิกภาพ หรือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ แนวทางการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพ โดยการ เปลี่ยนตัวแปรที่แต่ละคนรับรู้ หรือโดยการปรับโครงสร้างเพื่อให้เป็นตัวแปรใหม่ของบุคคล

6. บทบาทด้านสถานการณ์ เพื่อใช้ในการแนะนำ หรือเป็นข้อมูลด้านตัวแปรเพื่อ ให้เกิดการรับรู้และสังคมได้ดีขึ้น

จะเห็นว่า ทฤษฎีด้านการรับรู้และสังคม (Cognitive social approaches) นั้นต้องการ ทราบบุคลิกภาพเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองเป็นหลัก เช่นการรับรู้ตนเอง การควบคุมตนเอง (Hjelle. 1992 : 92-93) และทฤษฎีที่น่าสนใจคือ ทฤษฎีประสิทธิภาพในตน (Self-efficacy)

ทฤษฎีประสิทธิภาพในตน (Self-efficacy Theory)

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 148-156) ได้กล่าวถึงความเชื่อของบุคคล เกี่ยวกับสมรรถภาพตนเองหรือทฤษฎีประสิทธิภาพในตน (Belief about capabilities : Self-efficacy theory) ไว้ว่า ประสิทธิภาพในตน (Self-efficacy) คือการตัดสินใจเกี่ยวกับ สมรรถภาพของตนเองในการจัดการเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Hoy & Miskel. 2001 : 148 ; citing Bandura. 1986, 1991, 1997) สิ่งนี้เป็นสิ่งที่มีในแต่ละคน เพื่อใช้ในการตัดสินใจทำงานหรือกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นความเชื่อมั่นที่เกิดจากการประเมิน สมรรถภาพของตนว่าตนเองสามารถทำได้หรือไม่ ดังนั้นผู้ที่มีทักษะเหมือนกันแต่มีความ เชื่อมั่นในประสิทธิภาพของตนต่างกันอาจปฏิบัติงานได้ต่างกัน เพราะแต่ละคนจะมีวิธีคิด การจัดลำดับ การเชื่อมโยงทักษะของตนกับบริบทต่างๆ ในรูปแบบที่ต่างกัน (Hoy & Miskel. 2001 : 148 ; citing Gist & Mitchell. 1992) นอกจากนั้น ยังเป็นทฤษฎีที่สามารถใช้ในการ จูงใจผู้ร่วมงานได้ โดยให้บุคคลตั้งเป้าหมายตามความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้ที่เชื่อว่ามี ประสิทธิภาพในตนมากกว่า จะมีความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองสูงกว่าผู้ที่มีประสิทธิภาพต่ำ กว่า โดยผู้ที่มีประสิทธิภาพสูงจะเลือกงานและสถานการณ์ที่มีความยุ่งยากกว่า จะเอาใจใส่และ ยึดมั่นในการะการทำงาน และสามารถให้กำลังใจตนเองเพื่อให้เกิดความสำเร็จของงานได้ แต่ ผู้ที่มีความเชื่อในประสิทธิภาพตนเองต่ำจะมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงงานและเลือกงานหรือ สถานการณ์ที่เหมาะสมกับตนเอง (Hjelle. 1992 : 93-95 ; Hoy & Miskel. 2001 : 148 ; citing Stipek. 1993)

การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ตามแนวทฤษฎีนี้ จะสามารถพัฒนาจากการให้ผู้ร่วมงานเกิดประสบการณ์ ใน 4 ประการดังนี้

1. จากผู้บริหาร (Mastering Experience) ผู้บริหารเป็นผู้ที่สำคัญมากในการที่จะทำให้งานสำเร็จหรือล้มเหลว เพราะการอำนวยความสะดวกของผู้บริหารเป็นสิ่งที่มียุทธูปผลมากต่อความรู้สึกของผู้ร่วมงานที่จะให้เกิดความรู้สึกในความเชื่อมั่นในสมรรถภาพของแต่ละคน
2. ประสบการณ์ในการเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานนั้น (Modeling and Vicarious Experience) เพราะถ้าเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ จะทำให้เกิดความพยายามมากขึ้น
3. จากการเจรจา พุดคุย ชักชวน (Verbal Persuasion) เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ
4. สภาวะทางสรีรวิทยาของแต่ละคน (Physiological State) เป็นความพร้อมทางกาย เพราะจะเกี่ยวโยงกับความกลัว ความเมื่อยล้า ความกังวล ความกลัวใจ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากในการตัดสินใจในประสิทธิภาพของตนเอง ดังนั้นการพัฒนาจึงควรลดความเครียดและความกดดันลง

จะเห็นว่าการคิดเรื่องสมรรถภาพของตนเองจะเกิดจากสิ่งที่กล่าวแล้วทั้ง 4 ประการผสมผสานกัน ซึ่งแต่ละคนจะมีความมากน้อยในแต่ละข้อแตกต่างกันออกไปและเป็นพลวัต ดังนั้นการจูงใจให้เกิดความเชื่อมั่นกับผู้ร่วมงานนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องวิเคราะห์ทั้ง 4 ด้านเพื่อให้เกิดการจูงใจ ให้แต่ละคนเกิดความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของตนสูงสุดอยู่เสมอ และควรยืดหยุ่นให้เกิดความเหมาะสม เพราะแต่ละบุคคลมีความเชื่อ 4 ประการดังนี้

1. บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในสมรรถภาพของตนเองมากกว่าจะสามารถสร้างสรรคงานให้เกิดความสำเร็จและยืนหยัดต่อต้านอุปสรรคของงานได้ดีกว่า
2. บุคคลจะหลีกเลี่ยงภาระงานหรือสถานะการณ์ที่เกินความสามารถของตนเอง
3. แต่ละบุคคลจะหางานที่มีความเหมาะสมกับตนเอง
4. บุคคลจะสามารถพัฒนาสมรรถภาพของตนได้จากประสบการณ์จากผู้บริหาร การเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน การเจรจาชักชวน และสมรรถภาพทางกาย

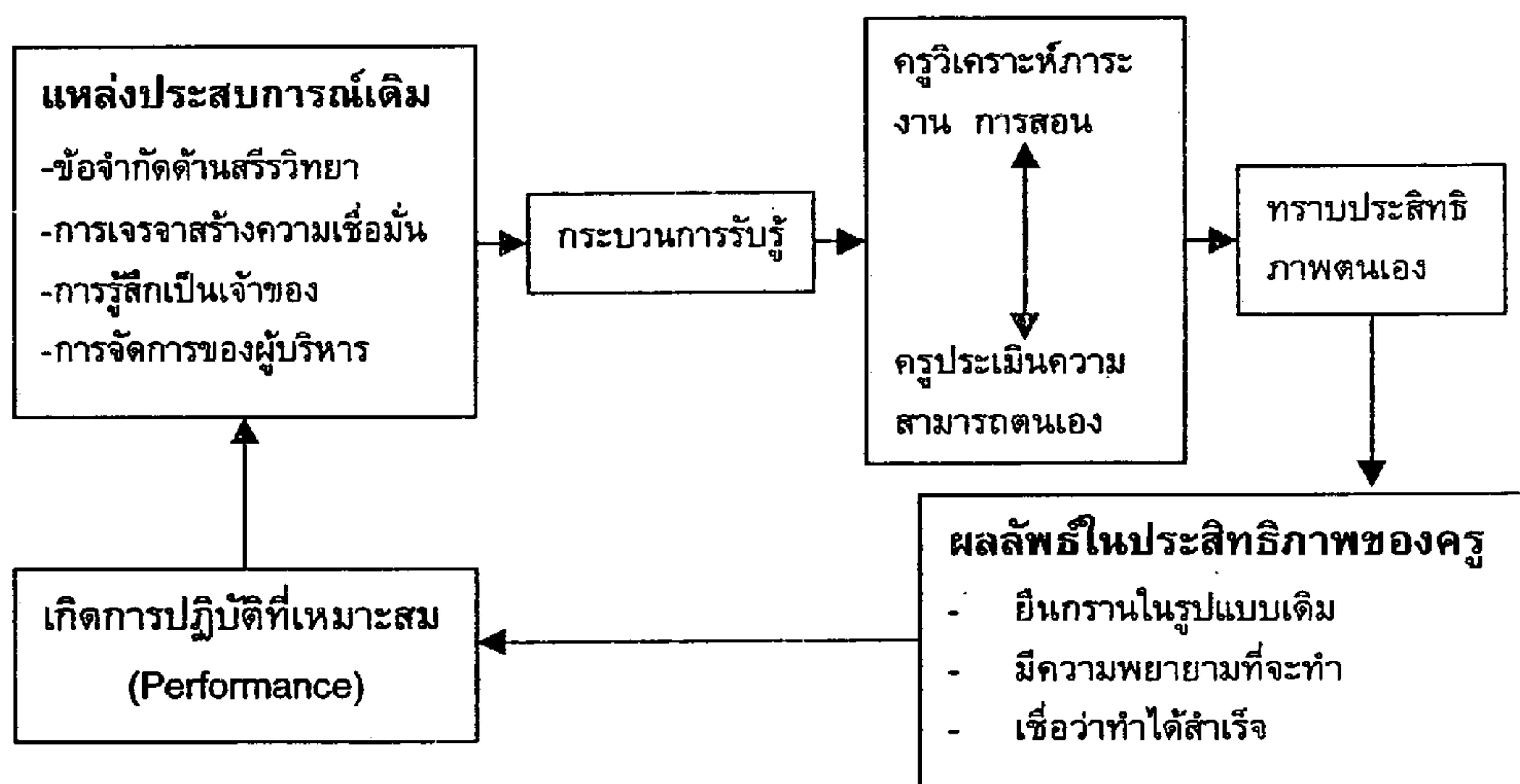
ประสิทธิภาพในตนของครู

ในด้านประสิทธิภาพของครู (Teacher efficacy) ฮอยและมิลเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 150-151) กล่าวว่า มีทฤษฎีสำคัญ 2 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีการควบคุมโดยตำแหน่งหน้าที่ (J.B. Rotter's Locus of Control Theory) เป็นทฤษฎีตามแนวความคิดของ รอทเตอร์ (Rotter. 1966) ที่เน้นประสิทธิภาพในการสอนของครูเป็นสำคัญ โดยพิจารณาในประสิทธิผลในการเสริมแรงกับนักเรียนเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการสอน

2. ทฤษฎีการรับรู้ทางสังคม (Albert Bandura's Social Cognitive Theory) เป็นทฤษฎีตามแนวความคิดของบันดูรา (Bandura. 1977) ที่เชื่อว่าประสิทธิภาพของครู เป็นประสิทธิภาพในตนเองของคน เช่นกัน กล่าวคือเป็นกระบวนการรับรู้ตามกรอบความคิดของตนเอง ในความเชื่อมั่นความสามารถของตนเองในการกระทำให้สิ่งหนึ่งที่จะเกิดขึ้นข้างหน้า เป็นความเชื่อมั่นในความคิดในการพยายามทำสิ่งที่ยากขึ้น การเผชิญหน้าในสิ่งที่ยากขึ้น การยอมรับความล้มเหลว หรือความเครียดที่จะเกิดจากการเพิ่มความสามารถหรือประสบการณ์ที่จะเกิดขึ้น (Hoy & Miskel. 2001 : 151 ; citing Bandura. 1997)

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 152) ได้สรุปรูปแบบการเกิดประสิทธิภาพในตนเองของครู เพื่อให้เกิดพฤติกรรมปฏิบัติงานของครู ดังภาพประกอบ 12 ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 12 รูปแบบการเกิดประสิทธิภาพในตนเองของครู
(Hoy & Miskel. 2001 : 152)

จากภาพประกอบจะเห็นว่า ครูจะรับรู้ และประมวลจากประสบการณ์ 4 ประการ แล้ววิเคราะห์เปรียบเทียบกับภาระงานและการสอนกับความสามารถของตน แล้วได้ข้อสรุปภายในตนเองขึ้น ทำให้เกิดความคิดขึ้น 3 ประการ คือ การต่อต้านเพื่อคงสภาพ การคิดพยายามที่จะทำ และเชื่อว่าทำได้สำเร็จ แล้วทำให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานตามมาภายหลัง

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในตนเองของครูเกิดจากความเชื่อมั่นของครูในความสามารถของตนเองในการที่จะจัดการสิ่งใดสิ่งหนึ่งในสถานการณ์ที่มีข้อจำกัดว่าสามารถทำให้ประสบความสำเร็จได้หรือไม่ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะทราบว่า บุคคลในองค์กรการมีประสิทธิภาพใน

ตนมากหรือน้อยอย่างไร เพื่อให้สามารถพัฒนาบุคลิกภาพของผู้ร่วมงานเข้าสู่มืออาชีพได้ (Mischel. 1993 : 428)

ลักษณะคำถามเพื่อให้ทราบระดับประสิทธิภาพในตนของครู คือ การถามว่ามีความยากอย่างไรในการกระทำสิ่งนั้น หรือเชื่อมั่นว่าสามารถทำได้หรือไม่ ต้องการความรู้และทักษะเพิ่มเติมหรือไม่ การตอบรับในเชิงบวกแสดงว่าเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในตนสูง การตอบรับในแง่ลบแสดงว่ามีประสิทธิภาพในตนต่ำ

ดังนั้นในการวิจัยนี้จึงสนใจประเมินคุณสมบัติเบื้องต้นของครูด้านบุคลิกภาพตามทฤษฎีประสิทธิภาพในตน (Self-efficacy) ตามแบบการประเมินของ บันดูรา (Tschanneu – Moran, Hoy & Hoy. 1999 : 202-248 ; citing Bundura. 1997) และแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 151-153) ในความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของตนเองของครูในการพัฒนาตนเอง 2 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองในการพัฒนาคุณสมบัติส่วนตัว ในด้าน
 - 1.1 ความประพฤติเป็นแบบอย่างต่อผู้อื่น
 - 1.2 การสื่อสาร พูดคุย ท่วงทีวาจา
 - 1.3 การพัฒนานักเรียนรายคน
 - 1.4 การทำงานร่วมกับผู้อื่น
 - 1.5 การยอมรับการตรวจสอบ
2. ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองในการพัฒนาการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ
 - 2.1 การคิดสร้างสรรค์ ✓
 - 2.2 การวิจัย
 - 2.3 การพัฒนาหลักสูตร
 - 2.4 การจัดการชั้นเรียน
 - 2.5 เทคโนโลยี

4.3 สรุปคุณสมบัติเบื้องต้นของครู

จากการศึกษาเอกสาร พบว่า คุณสมบัติเบื้องต้นของครู ที่จะทำให้ครูเกิดคุณลักษณะครูอาชีพที่สำคัญคือ ความฉลาดทางอารมณ์ของครู และ บุคลิกภาพของครู ในการวิจัยนี้จึงต้องการประเมิน คุณสมบัติเบื้องต้นของครู เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูอาชีพต่อไป ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของครู เนื่องจาก ครู เป็นบุคคลสำคัญที่จำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับที่สูง เนื่องจากการสอนของครูจำเป็นต้องใช้ความตระหนัก ความตั้งใจ ความอดทน ที่เกิดจากจิตใจที่แท้จริง (Day. 2000 : 113) ดังนั้นจึงสนใจประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของครู ตามแนวทางของกรมสุขภาพจิต ในประเด็นดังนี้ การควบคุมตนเอง การเห็นใจผู้อื่น ความรับผิดชอบ การมีแรงจูงใจ การตัดสินใจแก้ปัญหา สัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ความภูมิใจในตนเอง ความพอใจในชีวิต และ ความสุขสงบทางใจ

2. บุคลิกภาพของครู เนื่องจาก ทฤษฎีประสิทธิภาพในตน เกิดจากความเชื่อที่ว่า บุคคลที่มีความเชื่อในตนเองว่าเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพสูง จะมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพสูงขึ้นได้ (Mischel. 1993 : 428) จึงต้องการที่จะทราบว่าครูเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพในตนมากหรือน้อยอย่างไร เพื่อให้สามารถพัฒนาบุคลิกภาพให้มีคุณลักษณะครูอาชีพได้ ดังนั้นในการวิจัยนี้จึงสนใจประเมินคุณสมบัติเบื้องต้นของครูด้านบุคลิกภาพ ตามทฤษฎีประสิทธิภาพในตน ตามแบบการประเมินของบันดูรา (Tschanneu – Moran, Hoy & Hoy. 1999 : 202-248 ; citing Bundura. 1997) และแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 151-153) ในความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของตนเองของครู ในการพัฒนาตนเอง 2 ประการ ดังนี้ คือ

1. ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองในการพัฒนาคุณสมบัติส่วนตัว ในด้าน
 - 1.1 ความประพฤติเป็นแบบอย่างต่อผู้อื่น
 - 1.2 การสื่อสาร พูดคุย ท่วงท่าวาจา
 - 1.3 การพัฒนานักเรียนรายคน
 - 1.4 การทำงานร่วมกับผู้อื่น
 - 1.5 การยอมรับการตรวจสอบ
2. ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองในการพัฒนาการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ
 - 2.1 การคิดสร้างสรรค์
 - 2.2 การวิจัย
 - 2.3 การพัฒนาหลักสูตร
 - 2.4 การจัดการชั้นเรียน
 - 2.5 การใช้เทคโนโลยี

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยนี้ ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในด้านการประเมิน คุณลักษณะครูอาชีพ กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ และคุณสมบัติเบื้องต้นครูอาชีพ โดยจะนำเสนอตามลำดับดังนี้

5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านคุณลักษณะครูอาชีพ

5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านคุณสมบัติเบื้องต้นของครู

5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน

ในการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินนั้นพบว่า ได้มีรูปแบบและวิธีการศึกษาที่หลากหลายตามวัตถุประสงค์ในการประเมิน ดังนี้

บุญส่ง นิลแก้ว (2530 : 241-244) ได้ประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมุ่งประเมินองค์ประกอบของหลักสูตร 4 ประการ คือ ความต้องการของหน่วยงานทางการศึกษา องค์ประกอบเบื้องต้นของหลักสูตร สภาพการใช้หลักสูตร และ ผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตร พบว่า

1. หลักสูตรปริญญาโทสาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา มีความจำเป็นต่อหน่วยงานทางการศึกษาอย่างมาก
2. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานทางการศึกษาเท่าที่ควร
3. วัตถุประสงค์รายกระบวนการวิชาต่าง ๆ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทั่วไปของหลักสูตรส่วนมากเป็นด้านพุทธิพิสัย
4. โครงสร้างหลักสูตรมีความสอดคล้องกับโครงสร้างที่เป็นเกณฑ์ แต่การจัดเนื้อหาวิชายังไม่สอดคล้องเท่าที่ควร
5. นักศึกษามีคุณสมบัติเหมาะสมกับการเรียนตามหลักสูตร
6. อาจารย์มีคุณสมบัติทางด้านตำแหน่งทางวิชาการสูงกว่าเกณฑ์ แต่วุฒิการศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอในระยะแรก แต่ปัจจุบันเพียงพอ
7. ดำรงด้านการวัดผลประเมินผล ทั้งภาษาไทยและต่างประเทศไม่เพียงพอ
8. วารสารด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษาไม่เพียงพอ
9. การจัดกิจกรรมเน้นความรู้ความสามารถ ไม่ปลูกฝังเจตคติและคุณธรรมในการวัดผลประเมินผล
10. กิจกรรมการวัดผลประเมินผลในแต่ละกระบวนการวิชาใช้วิธีวัดหลายครั้ง อิงเกณฑ์มากกว่าอิงกลุ่ม

11. การบริหารหลักสูตรได้ให้ความสะดวกแก่ภาคศึกษาค่อนข้างมาก
 12. นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับที่น่าพอใจ แต่นักศึกษายังรู้สึกว่าคุณครูมีความรู้ไม่เพียงพอ
 13. มหาวิทยาลัยสามารถปฏิบัติงานด้านการวัดและประเมินผลและงานทั่วไปในระดับที่น่าพอใจของผู้บังคับบัญชา
 14. ผลข้างเคียง (Side-effect) ของหลักสูตรเป็นไปในทางที่ดีมากกว่าไม่ดี
- นราทิพย์ พุ่มทรัพย์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ประเมินโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ผ่านการอบรมที่มีต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตใน 4 ด้าน คือ ด้านปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ตามแนวรูปแบบการประเมินโครงการแบบจำลองซิป และเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู พบว่า ข้าราชการครูที่ผ่านการอบรม มีความคิดเห็นว่าโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานครมีความเหมาะสมในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับความเหมาะสม ดังนี้

1. ด้านกระบวนการจัดการอบรม มีความเหมาะสมเป็นลำดับที่หนึ่ง ในเรื่องการประชุมงานของผู้รับผิดชอบโครงการ การใช้สื่อประกอบการบรรยายและกระบวนการจัดการ
2. ด้านผลผลิต มีความเหมาะสมลำดับสอง ประกอบด้วยการนำไปพัฒนาตนเองและพัฒนางานในความรับผิดชอบ
3. ด้านปัจจัยแวดล้อมมีความเหมาะสมในลำดับสาม ประกอบด้วยความเหมาะสมด้านหลักการและเหตุผลและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตนเอง
4. ด้านปัจจัยเบื้องต้น มีความเหมาะสมเป็นลำดับที่สี่ ประกอบด้วยเรื่องวิทยากร อาคารสถานที่ หลักสูตร วัสดุอุปกรณ์ ระยะเวลา และงบประมาณ

กัลย์ชีรา อ้นขวัญเมือง (2538 : บทคัดย่อ) ได้ประเมินโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการโปรแกรมวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ในด้านความเหมาะสมของโครงการ ความพร้อมของปัจจัยในการดำเนินงานโครงการ กระบวนการจัดการเรียนสอน และประสิทธิภาพของผู้สำเร็จการศึกษา ผลการประเมิน พบว่า องค์ประกอบของความเหมาะสมของโครงการในส่วนของคุณลักษณะโครงการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้างเนื้อหาหลักสูตร โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก องค์ประกอบความพร้อมในด้านปัจจัยการดำเนินโครงการ ในส่วนของคุณพร้อมและความพอเพียงของอาคารสถานที่ ความพร้อมของสื่อการเรียนและห้องปฏิบัติการ ความพร้อมในด้านการให้บริการในการจัดการเรียนการสอน พื้นความรู้ความสามารถของนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบกระบวนการจัดการเรียนการสอน ในส่วนของคุณสอนของอาจารย์และความชัดเจนในการวัดผลประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และองค์ประกอบด้านประสิทธิภาพของผู้สำเร็จการศึกษาในส่วน

ผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการ และความสามารถด้านทักษะวิชาชีพและความเหมาะสมด้านจริยธรรม คุณธรรมและบุคลิกภาพโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก

เฟน (Fain. 1996 : Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบผลการประเมินของครูโดยตนเองกับการเปรียบเทียบที่ได้จากนักประเมิน (A Comparison of Alabama teachers' self-assessment with evaluators' assessment results (Teacher assessment) เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้จากการประเมินสมรรถภาพของครูโดยตนเอง กับการรวบรวมจากนักประเมินในการทดสอบภาคสนามจากโปรแกรมการประเมินครูอาชีพใน อลาบามา (The Alabama Professional Evaluation Program) ในด้าน การเตรียมการสอน การดำเนินการสอน การประเมินนักเรียน การจัดการชั้นเรียน การจัดบรรยากาศที่ดีใน การเรียน การสื่อสาร การพัฒนาครูอาชีพและภาวะผู้นำ 8 พฤติกรรมที่เหมาะสมของครูอาชีพ พบว่าจากการประเมินตนเองของครูและจากนักประเมินมีความสัมพันธ์กันในทุกด้าน

ชี (Chi. 2000 : Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง เกณฑ์ที่เป็นประโยชน์ในการประเมินการดำเนินการของครูประจำการในโรงเรียนมัธยมศึกษา (Criteria utilized to evaluate senior high school teacher performance) โดยใช้ 26 หัวข้อในการประเมินที่พัฒนาโดย Danvers Public School โดยผู้เชี่ยวชาญคือ Richard P. Santensanio ที่เป็นแบบวัดแบบ Likert scale 5 ระดับ เกี่ยวกับหลักสูตร การสร้างความตระหนักและความเข้าใจในความหลากหลายของคน พบว่า ตัวแปรที่เกี่ยวกับเพศ อายุ จำนวนครูในโรงเรียน และจำนวนครูที่ถูกประเมิน มีผลต่อเกณฑ์ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา และแสดงให้เห็นว่า อายุ และระดับการศึกษาของครูใหญ่ จำนวนครูในโรงเรียน ชนิดของโรงเรียน หน้าที่ของโรงเรียนมีผลต่อการประเมินครู มีเพียงระดับการศึกษาของครูใหญ่เท่านั้นที่ไม่แตกต่างกัน และพบว่า สถานที่เรียนในระดับสูงสุดของผู้บริหาร ประสบการณ์การบริหารงานบุคคล และชนิดของ โรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านคุณลักษณะครูอาชีพ

ฮาร์กรีฟส์ (Hargreaves. 2000 : 151-182) ได้สรุปความเป็นครูอาชีพ โดยแบ่งออกได้เป็น 4 ยุค คือ

1. The Pre-Professional Age เป็นครูที่ยังรอการจัดการ การพัฒนายังลองผิดลองถูก ต้องการผู้สั่งการให้คำแนะนำ ครูที่ดีคือครูที่มีใจในการทำงานแต่ขาดเทคนิควิธี ความรู้ความมั่นใจ
2. The Age of the Autonomous Professional เป็นระยะที่มีความเป็นอิสระในการทำงาน จะมีความสามารถที่สูงกว่าระยะแรก มักทำงานคนเดียว ทุกคนจะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างหนัก ด้วยความเป็นอิสระ แต่จะขาดการตรวจสอบติดตามอย่างจริงจังจะทำให้เกิดการไม่เตรียมการสอน เกิดปัญหาในการจัดการ

3. The Age of Collegial Professional เป็นระยะที่เกิดวัฒนธรรมครูอาชีพร่วมกัน ครูมีความรับผิดชอบสูงมาก มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงอย่างรวดเร็ว มีการสร้างสรรค์ บรรยากาศและค่านิยมร่วมกัน มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความต้องการในการพัฒนาสูงมาก และสร้างสรรค์วัฒนธรรมเรียนรู้เชื่อมโยงกันเป็นลำดับอย่างดีในโรงเรียน

4. The Fourth Age Post-Professional or Postmodern เป็นครูอาชีพที่พัฒนาสูงสุด มีระดับมาตรฐานและควบคุมตนเองสูงมาก คล้ายกับคณาจารย์ในระดับอุดมศึกษา

บุคเคอร์ฟีล (Buckerfield. 1997 : abstract) ได้ศึกษาความรู้ของครูอาชีพด้านการ ศึกษาผู้ใหญ่ พบว่าประวัติของครูกับประสบการณ์ด้านการศึกษามีความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกให้ครูรู้จักมีส่วนร่วมในสภาวะแวดล้อมต่างกัน นอกจากนั้นจำเป็นต้องปรับองค์ การเพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นมืออาชีพของครู เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ในสถานการณ์ที่เหมาะสม

โคมี (Chomye. 1997 : 2756) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สถานที่ ธรรมเนียม และ อิทธิ พลของค่านิยมในการตัดสินใจของครูอาชีพ เป็นกรณีศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่าค่า นิยม ที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจมากที่สุดคือ ค่านิยมตามความต้องการพื้นฐานของแต่ละ คน นอกจากนั้นความรู้สึกด้านการแบ่งชั้นของผู้บริหารมีผลกับการตัดสินใจของทีมงานด้วย ค่านิยมของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญมากต่ออิทธิพลในการจูงใจ ค่านิยมที่เป็นพื้นฐานนั้นผู้บริหาร จำเป็นต้องเข้าใจเพื่อให้เกิดการพัฒนางานอย่างรวดเร็ว

ควิก (Quicke. 2000 : 299-315) ได้เสนอวัฒนธรรมองค์การของครูอาชีพ กับ การเรียนรู้ในสังคมร่วมกันเพื่อประเมินความคิดของความเป็นครูอาชีพในบริบทในขณะนั้น เพื่อแนะนำให้เกิดองค์การเรียนรู้ในสถาบันที่ครูอาชีพทำงานอยู่ พบว่าการสร้างแนวความคิด ใหม่ของครูอาชีพ ต้องเน้นความเป็นประชาธิปไตยร่วมกันบนพื้นฐานของการสื่อสารอย่าง สมเหตุผลในบริบทที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างจากระบบราชการ (Bureaucratic) ให้หลวมมากขึ้นในชั้นของอำนาจ การสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ ความเป็น กันเอง ระหว่างครูอาชีพด้วยกัน ความไวเนื้อเชื่อใจกันในการทำงาน ความเป็นอิสระ ในการทำงานที่มีการตรวจสอบอย่างเป็นธรรม และความรับผิดชอบ ครูอาชีพจะทำงานกับ ผู้นำที่มีใจ จริงใจให้ความเป็นอิสระ และสามารถให้การสนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองได้ ในทุกด้าน รวมทั้งสังคม

ความเป็นครูอาชีพมีความมุ่งหมายที่เหมือนกัน คือ ความมีสติรู้ตัว ในความต้องการ เพื่อสร้างสรรค์วัฒนธรรมร่วมกัน โดยเน้นความรู้ของแต่ละคน ความตระหนักในการพัฒนา ท่ามกลางข้อจำกัด โดยสิ่งสำคัญที่สุดของครูอาชีพคือ การวิเคราะห์ตนเองเสมอ เพื่อให้ สามารถทำงานในสังคมวิชาชีพได้

ครูอาชีพจะแสวงหาความก้าวหน้าเสมอ ทั้งในด้านตนเอง วิชาการ เพื่อน ผู้ปกครอง ชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเชี่ยวชาญในความรู้ความสามารถที่ตนทำงานอยู่ต้องพัฒนาให้ทันเหตุการณ์เสมอ ต้องรู้ว่ากระบวนการเรียนของแต่ละคนเป็นเรื่องที่ไม่แน่นอน

ครูอาชีพไม่ชอบอำนาจ แต่ชอบบรรยากาศแบบเป็นกันเองและยอมรับซึ่งกันและกัน ในความรู้ความสามารถ การส่งเสริมบรรยากาศในการร่วมมือกันเป็นสิ่งจำเป็นมาก การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ การสนับสนุนการทำงานและด้านส่วนตัวเพื่อให้มีศักดิ์ศรี

คอร์เนล (Cornell. 1999 : 89-96) ได้ศึกษาวิจัยในกระบวนการทัศน์ของครูในยุคหน้า โดยศึกษากับครูสอนวิชาอาชีพ เพื่อให้ทราบว่าครูอาชีพจะต้องเปลี่ยนแปลงอย่างไร เนื่องจากครูต้องมีความตระหนักในการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ และเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงเร็วมาก แต่ครูและนักเรียนตอบสนองต่อเทคโนโลยีช้ามาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พบว่า ครูอาชีพควรมีความสามารถด้านเทคโนโลยี และสามารถใช้และสอนนักเรียนได้

5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2540 : 276) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร พบว่ามี ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนออกเป็น 11 กลุ่มคือ กลุ่มกรรมการศึกษาหรือกรรมการโรงเรียน กลุ่มกรรมการที่ปรึกษาประจำโรงเรียน กลุ่มผู้ปกครองนักเรียน กลุ่มศิษย์เก่าของโรงเรียน กลุ่มผู้นำท้องถิ่นและนักการเมืองท้องถิ่น กลุ่มโรงงานและผู้ประกอบการในชุมชน ประชาชนทั่วไปในชุมชน หน่วยราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พระสงฆ์ หน่วยงานเอกชน และบุคคลจากชุมชนภายนอก

บัณฑิต แท่นพิทักษ์. (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูและสามารถทำนายความพึงพอใจในงานของครูได้

ธีรวิทย์ เอกะกุล (2541 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเพื่อศึกษาพฤติกรรมองค์การที่เอื้อต่อความเป็นครูเก่ง ครูดี : กรณีศึกษาข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ พบว่า ครูตามโครงการ มีค่าเฉลี่ยความเป็นครูเก่ง ครูดี ในระดับดี ตัวแปรพฤติกรรมองค์การด้านแบบผู้นำที่มุ่งสัมพันธ์ มีอิทธิพลโดยตรงต่อลักษณะความเป็นครูเก่งครูดีของข้าราชการครู ส่วนอีก 3 ตัวแปรคือ พฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนและชุมชน เทคโนโลยีในโรงเรียนและลักษณะของโรงเรียนไม่มีอิทธิพลต่อความเป็นครูเก่ง ครูดี และพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนและชุมชนเทคโนโลยีในโรงเรียนและลักษณะของโรงเรียนต่างมีอิทธิพลต่อกัน

สมยศ กริลพ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ฐานอำนาจบริหารของผู้อำนวยการกองกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในฝ่ายบริหารโทรคมนาคมทางเสียง : การสื่อสารแห่งประเทศไทย พบว่าผู้บังคับบัญชาส่วนมากใช้อำนาจการบังคับเพื่อให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ และพบว่าการใช้อำนาจอ้างอิงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

อิศรัฎฐ์ รินโรสง (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องฐานอำนาจ และกลวิธีการใช้อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสถานการณ์ไม่เอื้ออำนวยที่มีต่อความผูกพัน การยอมรับ และการต่อต้านของผู้ใต้บังคับบัญชาพบว่า ฐานอำนาจที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความผูกพันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านบวก คือฐานอำนาจส่วนบุคคล ฐานอำนาจโดยตำแหน่ง และการใช้อิทธิพลแบบนุ่มนวล

✓วอร์เตอร์เฮาส์ (Waterhouse. 1996 : 27-41) ได้ศึกษาวิจัยถึงสิ่งสนับสนุนที่ทำให้เกิดแรงจูงใจกับครูอาชีพ พบว่า ในการพัฒนาครูอาชีพนั้นต้องทำไปพร้อมกับการเพิ่มอำนาจการให้มิอิสระในการทำงานเป็นการจูงใจ และการสร้างขวัญกำลังใจ ในด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน หรือเงินสวัสดิการอื่นๆ ที่จะทำให้ครูมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และพบว่า แรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของครูคือการที่นักเรียนประสบความสำเร็จและความสำเร็จของงานที่ทำ แต่ถ้าวาระดับเงินเดือน และการสนับสนุนในด้านต่างๆ เกี่ยวกับความปลอดภัยและสวัสดิการยังไม่ดีเพียงพอจะทำให้ไม่สามารถพัฒนาครูเข้าสู่ครูอาชีพได้ เพราะจะเกี่ยวข้องกับความเต็มใจในการพัฒนาตนเอง และการคงอยู่ในอาชีพครู และพบว่าครูไม่ต้องการมีระดับเงินเดือนแบบคิดระบบเดียว ให้มีความยุติธรรมในการให้รางวัล หรือความดีความชอบและการจัดพิจารณาเงินเดือน หรือสิ่งตอบแทนอื่นๆ ควรคิดในหลายมิติ

ชานน์ (Shann. 1998 : 67-73) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการสร้างความพึงพอใจของครูอาชีพ ในโรงเรียนในเขตเมืองพบว่า การสนับสนุนครูในเรื่องเงินเดือนมิใช่เป็นประเด็นสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูอาชีพ สิ่งสำคัญคือการที่ให้โอกาสครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสิ่งสำคัญในโรงเรียน โดยให้มีส่วนร่วมทั้งกับผู้บริหาร ผู้ปกครองชุมชนและเพื่อนครูด้วยกัน การสนับสนุนด้านทรัพยากรอย่างพอเพียงจะทำให้เกิดการเพิ่มอำนาจแก่ครูอย่างมากและทำให้เกิดความพึงพอใจกับครูอาชีพอย่างสูงอีกด้วย

จอห์นสันและชอร์ต (Johnson & Short. 1998 : 147-159) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องอำนาจผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน การเพิ่มอำนาจครู การยอมรับของครู และความขัดแย้ง โดยใช้ฐานอำนาจตามทฤษฎีของเฟรนช์และราเวน (Frence & Raven) โดยใช้เครื่องมือวัดเรื่องฐานอำนาจของราฮิม (Rahim Reader Power Inventory) พบว่า อำนาจความเชี่ยวชาญมีผลต่อการเพิ่มอำนาจและเกิดความขัดแย้งสูงมาก ส่วนอำนาจตามกฎหมายจะเกี่ยวข้องกับการยอมรับ และการเพิ่มอำนาจครู ส่วนอำนาจรางวัลทำให้ครูยอมรับเท่านั้น ส่วนอำนาจอ้างอิงมีผลน้อยมากในทุกด้าน และอำนาจบังคับจะมีผลด้านลบต่อการเพิ่มอำนาจ

ทาทาร์ (Tatar. 1998 : 101-105) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง โดยศึกษากับครูและผู้ปกครอง พบว่า ว่าการที่โรงเรียนได้ทำการเพิ่มอำนาจให้ครูกับผู้ปกครอง โดยการให้ครูและผู้ปกครองได้เข้ามาร่วมกันคิดในเรื่องการจัดการเรียนการสอนและผลที่ต้องการกับนักเรียน จะเป็นการทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงานและมีความคิด ในการรับใช้บริการสังคมมากขึ้น นอกจากนั้นพบว่า การที่พ่อแม่ ผู้ปกครองนักเรียนได้เข้ามาในโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการดูแลนักเรียนซึ่งเป็นบุตรหลานของตนมากขึ้นรวมทั้งได้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันเสมอ จะทำให้ครูเกิดความมั่นใจในการทำงาน พ่อแม่ก็จะมีคามพึงพอใจ ทำให้เกิดการร่วมมือร่วมใจในการพัฒนานักเรียนได้ดีขึ้น และพบว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาจะได้ผลที่ดีกว่าโรงเรียนประถมศึกษา เนื่องจากโครงสร้างองค์การและวัฒนธรรมโรงเรียนเอื้อต่อการร่วมมือกับผู้ปกครองมากกว่า

สคริปเนอร์ (Scribner. 1999 : 239-265) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาครูอาชีพ โดยอิทธิพลของบริบทของงานเพื่อการเรียนรู้ของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบแรงจูงใจ ที่ครูต้องการเพื่อให้เป็นครูอาชีพ ประสพการณ์ของครูที่จะพัฒนาตนเองเป็นครูอาชีพและอิทธิพลของบริบทของงานมีผลต่อการพัฒนาสู่ครูอาชีพพบว่า สิ่งจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ของครู คือแรงจูงใจภายใน 4 ประการได้แก่ ความต้องการความรู้ด้านเนื้อหา ทักษะในการเรียนการสอน การจัดการชั้นเรียน และ ช่องว่างระหว่างความรู้ของนักเรียน และ แรงจูงใจภายนอก 2 ประการ คือ รางวัลกับสิทธิบัตร นอกจากนั้น การเรียนรู้เพิ่มเติมของครูประจำการเกิดจาก การร่วมมือร่วมใจของครู ในการพัฒนาการจัดการชั้นเรียน และการร่วมกันพัฒนาการสอนหรือทักษะการเป็นครูร่วมกัน สิ่งที่ครูต้องการสนับสนุนคือการได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย อย่างเพียงพอและการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาครูอาชีพ เพื่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน

บอร์โคและคณะ (Borko, et al. 2000 : 273-304) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Exploring and Supporting Teacher Change : Two-Third Grade Teachers' Experiences in a Mathematics and Literacy Staff Development Project โดยใช้รูปแบบ 3 ประการคือการฝึกหัดการเรียนการสอน และการประเมิน โดยใช้รูปแบบที่เน้นเป้าหมายที่นักเรียน และการปรับบทบาทของครูให้เน้นการอำนวยความสะดวกแทนการควบคุมนักเรียน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงคือ ปัจจัยด้านสถานการณ์ ปัจจัยด้านบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ ส่วนการพัฒนาครูอาชีพโดยปริยาย คือ การสนับสนุนด้านบุคคล การสนับสนุนด้านทรัพยากร และการสนับสนุนด้านเวลา

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านคุณสมบัติเบื้องต้นของครู

สมิท (Smith. 2001 : Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์และการปรับตัวตามแนวทางศาสนาในการพยากรณ์ในการตัดสินใจทำแท้ง โดยศึกษากับสตรีที่วางแผน ตั้งครรภ์กับสตรีที่ไม่วางแผนในการตั้งครรภ์ โดยใช้แบบวัด Boron Emotional Quotient และ Religious Orientation Scale-Revised พบว่า กลุ่มที่มีการวางแผนเพื่อการตั้งครรภ์ไว้ก่อนมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่มาก

เลียเมส (Liames. 2000 : Abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ 3 แบบกับการทำให้เกิดความรู้ทางจริยาโดยที่ใช้ปริกษาของโรงเรียน โดยผู้วิจัย ได้พัฒนา Ethics Quiz 98 (EQ98) พบว่า ค่าเฉลี่ยกลุ่มที่ทำกิจกรรมร่วมกัน มีค่า EQ สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน และค่า EQ ของกลุ่มที่อยู่ในองค์กรที่มีโครงสร้างแบบมืออาชีพจะมีค่าสูงกว่ากลุ่มที่อยู่ในโครงสร้างแบบทั่วไป

มาเลค (Malek. 2000 : Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับรูปแบบการจัดปัญหาความขัดแย้งร่วมกัน โดยใช้เครื่องมือ Emotional Quotient Inventory (EQ-i) และ Thomus – Kilmann Management of Differences Exercises (MODE) เพื่อวัดการจัดการความขัดแย้ง โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 120 คนที่ประกอบธุรกิจส่วนตัวในลอสแอนเจลิส โอเรนจ์ และซานดิเอโก แคลิฟอร์เนีย พบว่า ค่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการจัดปัญหาความขัดแย้งตามรูปแบบที่กำหนด

โมกาวิโร (Mogavero. 2000 : Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้ด้านความฉลาดทางอารมณ์ของที่ปรึกษากับความสามารถในการปรึกษา โดยศึกษาการรับรู้จากลูกค้าที่รับการปรึกษาด้านการพัฒนาองค์กร พบว่า ประสิทธิภาพในการให้คำปรึกษา มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์อย่างมาก ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะมีทักษะในการพัฒนาองค์กร และก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจน แสดงว่าผู้ที่ทำหน้าที่ในการเป็นที่ปรึกษา ต้องมีความฉลาดทางอารมณ์

✓ รอสส์ (Ross. 2000 : Abstract) ได้ประเมินความต้องการในการพัฒนาครูอาชีพของครูใหญ่ในโรงเรียนระดับกลาง ในการเรียนรู้ทางสังคมและการเรียนรู้ทางอารมณ์ในโรงเรียน เพราะทักษะทางอารมณ์เป็นสิ่งสำคัญมาก โดยมีเป้าหมายในการวิจัยเพื่อให้ทราบระดับความต้องการในการพัฒนาความคิดด้านสังคมและอารมณ์ พบว่า ครูใหญ่ส่วนมากให้ความสำคัญกับการพัฒนาทางสังคมและอารมณ์ เช่นการพัฒนาร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและ การตัดสินใจร่วมกัน นอกจากนั้นครูใหญ่ยังต้องการเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอน เพื่อให้สามารถพัฒนาบรรยากาศทางสังคมและอารมณ์ในโรงเรียนอีกด้วย

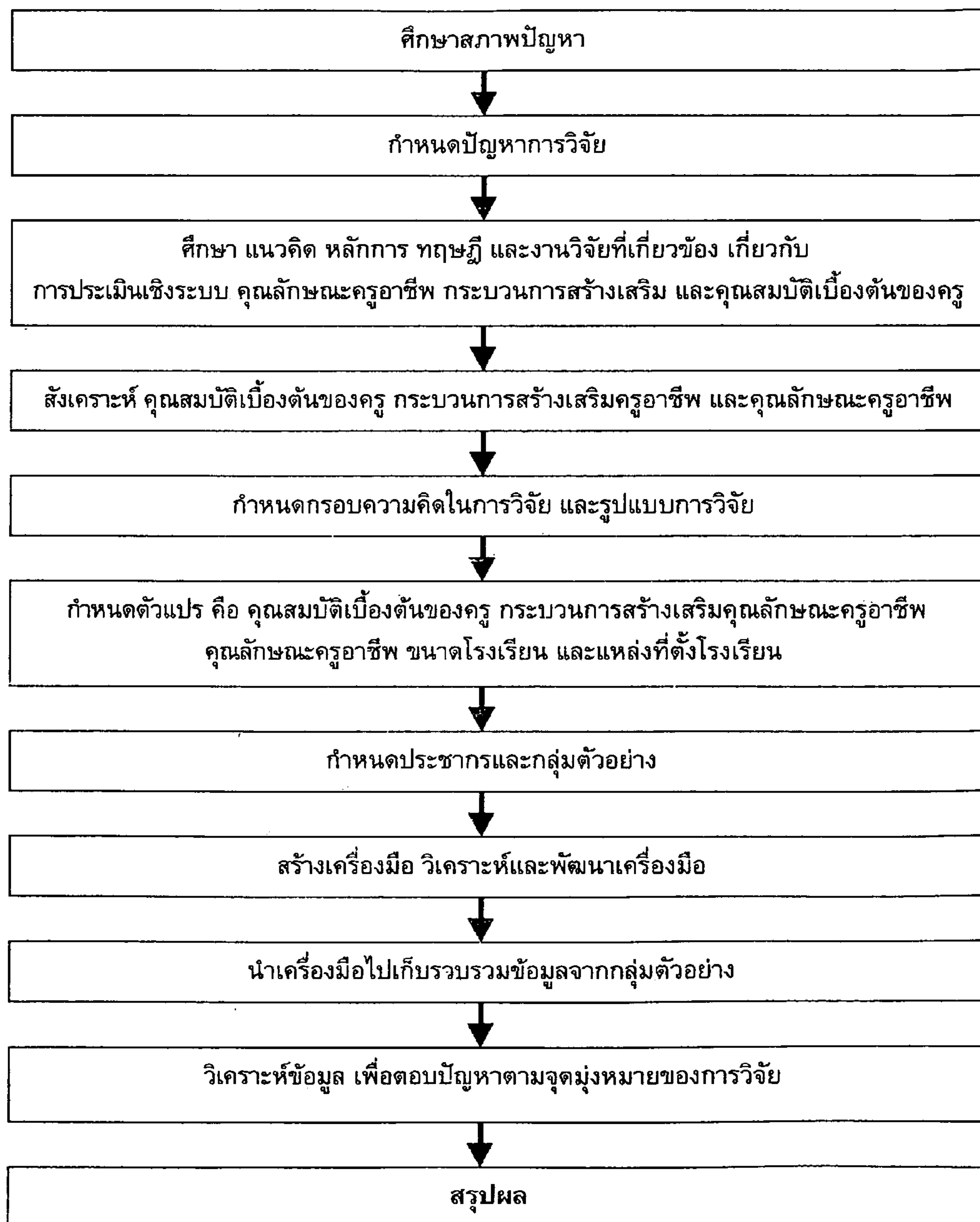
บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยนี้มุ่งประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7 โดยการประเมินเชิงระบบ โดยประเมินทั้ง สิ่งป้อน (Input) คือคุณสมบัติเบื้องต้นของครู ซึ่งได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์และบุคลิกภาพของครู กระบวนการ (Process) คือกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ ซึ่งได้แก่ การมีส่วนร่วมของครู การมีส่วนร่วมกับชุมชน การเพิ่มอำนาจครู การประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาครู การสนับสนุนการทำงานของครู และการใช้อำนาจของผู้บริหาร และผลผลิต (Product) คือคุณลักษณะครูอาชีพ ซึ่งได้แก่คุณลักษณะด้านศักยภาพคุณลักษณะด้านความสามารถ และคุณลักษณะด้านวิชาชีพ โดยมีจุดมุ่งหมายในการวิจัยคือ

1. เพื่อประเมิน คุณสมบัติเบื้องต้นของครู กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพและ คุณลักษณะครูอาชีพ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 ทั้งที่มีขนาดต่างกันและแหล่งที่ตั้งต่างกัน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณสมบัติเบื้องต้นของครูและกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ กับ คุณลักษณะครูอาชีพ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 ที่มีขนาดต่างกันและแหล่งที่ตั้งต่างกัน
3. เพื่อศึกษาคุณสมบัติเบื้องต้นของครูในการอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 ที่มีขนาดต่างกันและแหล่งที่ตั้งต่างกัน
4. เพื่อศึกษากระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนในการอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มจากที่อธิบายได้โดยคุณสมบัติเบื้องต้นของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 ที่มีขนาดต่างกันและแหล่งที่ตั้งต่างกัน

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัญหา กำหนดปัญหาการวิจัย และศึกษาแนวคิดหลักการ ทฤษฎี จากเอกสารทั้งในและต่างประเทศในเรื่อง การประเมิน การประเมินเชิงระบบ คุณลักษณะครูอาชีพ กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ และคุณสมบัติเบื้องต้นของครู แล้วสังเคราะห์เป็นกรอบความคิดหลักของคุณลักษณะครูอาชีพ กำหนดรูปแบบการวิจัย และกำหนดตัวแปรของคุณสมบัติเบื้องต้นของครู กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ คุณลักษณะครูอาชีพของครู ขนาดโรงเรียน และ แหล่งที่ตั้งโรงเรียน แล้วสร้างแบบประเมินเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบจุดมุ่งหมายของการวิจัยที่กล่าวไว้ข้างต้น ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยโดยสรุปแสดงไว้ในภาพประกอบ 13 ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 13 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยโดยสรุป

ประชากร

ประชากรในการวิจัยนี้ ได้แก่ครูและผู้บริหารทุกคนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษาทุกโรงเรียนในเขตการศึกษา 7 ดังแสดงในตาราง 5 และตาราง 6 ต่อไปนี้

ตาราง 5 ประชากรครูในโรงเรียนขนาดต่างๆ ในเขตการศึกษา 7

จังหวัด	จำนวนโรงเรียนและจำนวนครู						รวม โรงเรียน	รวมครู
	ขนาด เล็ก	จำนวน ครู	ขนาด กลาง	จำนวน ครู	ขนาด ใหญ่	จำนวน ครู		
กำแพงเพชร	7	81	24	852	1	138	32	1,071
ตาก	11	154	7	197	3	299	21	650
นครสวรรค์	15	204	16	755	7	785	38	1,744
พิจิตร	16	238	12	401	3	351	31	990
พิษณุโลก	22	402	13	455	7	920	42	1,777
เพชรบูรณ์	10	132	24	814	6	620	40	1,566
สุโขทัย	13	232	7	236	7	620	27	1,088
อุตรดิตถ์	4	76	12	477	3	390	19	943
รวม	98	1,519	115	4,187	37	4,123	250	9,829

ตาราง 6 ประชากรผู้บริหารในโรงเรียนขนาดต่างๆ ในเขตการศึกษา 7

จังหวัด	จำนวนโรงเรียนและจำนวนครู						รวม โรงเรียน	รวม ผู้บริหาร
	ขนาด เล็ก	จำนวนผู้ บริหาร	ขนาด กลาง	จำนวนผู้ บริหาร	ขนาด ใหญ่	จำนวนผู้ บริหาร		
กำแพงเพชร	7	12	24	92	1	5	32	109
ตาก	11	18	7	24	3	15	21	57
นครสวรรค์	15	27	16	83	7	35	38	145
พิจิตร	16	26	12	48	3	15	31	89
พิษณุโลก	22	32	13	50	7	35	42	117
เพชรบูรณ์	10	12	24	92	6	30	40	134
สุโขทัย	13	14	7	27	7	35	27	76
อุตรดิตถ์	4	6	12	47	3	15	19	68
รวม	98	147	115	463	37	185	250	795

กลุ่มตัวอย่าง

1. เลือกกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนที่ศึกษา โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยในแต่ละจังหวัดสุ่มเลือกโรงเรียนจากแหล่งที่ตั้งในเขตอำเภอเมืองทุกขนาดคือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ขนาดละ 1 โรงเรียน และแหล่งที่ตั้งนอกเขตอำเภอเมืองทุกขนาดคือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ขนาดละ 1 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 48 โรงเรียน
2. เลือกกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูในแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากข้อ 1 โดยการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 39-41 ; อ้างอิงจาก Krejcie & Morgan)
3. เลือกผู้บริหารโดยการสุ่มแบบเจาะจงโดยใช้ผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารทั้งหมดในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากข้อ 1

โรงเรียน จำนวนครูและจำนวนผู้บริหาร ในแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย แสดงไว้ดัง ตาราง 7 ต่อไปนี้

ตาราง 7 แสดงจำนวนครูและผู้บริหารในกลุ่มตัวอย่างตามขนาดและแหล่งที่ตั้งของโรงเรียน

จังหวัด	ขนาด โรง เรียน	โรงเรียนในเขตอำเภอเมือง			โรงเรียนนอกเขตอำเภอเมือง		
		ชื่อโรงเรียน	ครู	ผู้บริหาร	ชื่อโรงเรียน	ครู	ผู้บริหาร
นครสวรรค์	ใหญ่	นครสวรรค์	136	5	ลาดยาววิทยาคม	56	5
	กลาง	พระบางวิทยา	36	3	ตากฟ้าวิชาประสิทธิ์	40	4
	เล็ก	บึงบอระเพ็ดวิทยา	10	2	วังเมืองชนประสิทธิ์วิทยา	14	1
พิจิตร	ใหญ่	พิจิตรพิทยาคม	92	5	ตะพานหิน	92	5
	กลาง	สระหลวงพิทยาคม	36	4	เขารายทับคล้อพิทยา	52	5
	เล็ก	เมธีพิทยา	14	1	พิบูลธรรมเวทวิทยา	12	1
เพชรบูรณ์	ใหญ่	เพชรพิทยาคม	97	5	หนองไผ่	66	5
	กลาง	สวนกุหลาบวิทยาลัย	36	4	นาเฉลียงพิทยาคม	36	4
	เล็ก	พัชรพิทยาคม	14	2	ท่าดั่งพิทยาคม	9	1
สุโขทัย	ใหญ่	อุดมดรุณี	76	5	สวรรคค่อนันต์วิทยา	97	5
	กลาง	บ้านสวนวิทยาคม	24	3	บ้านไร่พิทยาคม	28	4
	เล็ก	ยางซ้ายพิทยาคม	19	1	วังทองวิทยา	9	1
อุตรดิตถ์	ใหญ่	อุตรดิตถ์ดรุณี	108	5	พิชัย	76	5
	กลาง	อุตรดิตถ์วิทยา	48	4	ลับแลศรีวิทยา	32	4
	เล็ก	แสนตอวิทยา	19	2	บ้านโคกพิทยา	19	1
พิษณุโลก	ใหญ่	เฉลิมขวัญสตรี	127	5	นครไทย	52	5
	กลาง	บ้านกร่างวิทยาคม	36	4	บางระกำวิทยศึกษาศาสตร์	36	4
	เล็ก	วังน้ำคู้ศึกษา	36	2	นาบัววิทยา	24	2
กำแพงเพชร	ใหญ่	กำแพงเพชรพิทยาคม	97	5	บางมูลนาคภูมิวิทยาคม	80	5
	กลาง	วชิรปราการฯ	63	4	คลองลานวิทยา	32	4
	เล็ก	หนองกอพิทยาคม	10	1	วังไทรวิทยาคม	19	2
ตาก	ใหญ่	ผดุงปัญญา	80	5	สรรพวิทยาคม	76	5
	กลาง	วังประจวบวิทยาคม	28	3	บ้านตากวิทยาการ	36	4
	เล็ก	ถนนมหาราชบุรีราษฎร์	19	1	ทุ่งฟ้าวิทยาคม	13	3
รวม			1,261	81	รวม	1,006	85

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) (Adams & Schvaneveldt. 1991 : 160) จำนวน 2 ฉบับ ดังแสดงในตาราง 8 ต่อไปนี้

ตาราง 8 สรุปจำนวนฉบับ ชนิดและลักษณะของเครื่องมือ ในการวิจัย

ฉบับที่	ผู้ตอบ	ชนิดเครื่องมือ
1	ครู	ประกอบด้วย 5 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะของโรงเรียน ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดคุณสมบัติเบื้องต้นของครูด้าน E.Q. ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดคุณสมบัติเบื้องต้นด้านบุคลิกภาพครู ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดคุณลักษณะครูอาชีพ
2	ผู้บริหาร	ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะของโรงเรียน ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดคุณลักษณะครูอาชีพ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามแต่ละฉบับมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

ฉบับที่ 1 เป็นเครื่องมือเพื่อใช้สอบถามครู แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะของโรงเรียน ซึ่งได้แก่ขนาดและแหล่งที่ตั้ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของครู ใช้แบบสอบถามของกรมสุขภาพจิต สอบถาม 9 ประเด็นคือ การควบคุมตนเอง การเห็นใจผู้อื่น ความรับผิดชอบ การมีแรงจูงใจ การตัดสินใจแก้ปัญหา สัมพันธภาพกับผู้อื่น ความภูมิใจในตนเอง ความพอใจในชีวิต และ ความสุขสงบทางใจ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดคุณสมบัติเบื้องต้นด้านบุคลิกภาพครู ตามทฤษฎีประสิทธิภาพในตนโดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. นำผลจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสรุปเป็นประเด็นต่างๆ ในคุณสมบัติเบื้องต้นของครู ตามแนวทางคุณลักษณะครูอาชีพ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปรับแก้ไขให้เหมาะสม

2. นำประเด็นต่าง ๆ มากำหนดเป็นพฤติกรรมบ่งชี้ แล้วสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้ตรรกะบ่งชี้เป็นระดับความเชื่อมั่น 5 ระดับ โดยจะสอบถามระดับความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณสมบัติส่วนตัว และความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพในการพัฒนาการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ เป็นแบบสอบถามระดับการปฏิบัติ ในกระบวนการดำเนินการในโรงเรียน มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. นำผลจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ในกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียน เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาปรับแก้ให้เหมาะสม

2. นำประเด็นต่าง ๆ มากำหนดเป็นพฤติกรรมบ่งชี้ แล้วสร้างเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้ตรรกะบ่งชี้เป็นระดับความคิดเห็นในการดำเนินการในโรงเรียน 5 ระดับ มีทั้งสิ้น 7 ตอน คือ

2.1 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียน เพื่อวัดความคิดเห็นในกระบวนการที่ครูได้เข้ามาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินตรวจสอบ และร่วมปรับปรุงแก้ไข ในด้านการเรียนการสอน

2.2 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมกับชุมชน เพื่อวัดระดับความคิดเห็นในกระบวนการที่ชุมชน ได้เข้ามาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินตรวจสอบ และร่วมปรับปรุงแก้ไข ในการพัฒนาโรงเรียน

2.3 แบบสอบถามการเพิ่มอำนาจครู เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของกระบวนการในโรงเรียนที่ทำให้ครูมีพลัง รู้สึกว่ามีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดชอร์ตและเกรียร์ (Short & Greer. 1997 : 140-145) ดังนี้ คือ การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ การให้ครูกำหนดเป้าหมายการทำงานด้วยตนเอง การส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรม การให้ครูทำงานโดยอิสระ และการส่งเสริมให้ครูตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2.4 แบบสอบถามการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อวัดระดับความคิดเห็นในกระบวนการตรวจสอบและประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนที่เป็นกระบวนการบริหารจัดการตามปกติในโรงเรียน โดยดัดแปลงจากแนวทางของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 12-49) ดังนี้คือ การสร้างความเข้าใจในการประกันคุณภาพการศึกษา การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน การกำหนดแนวทางขั้นตอนการประเมิน การดำเนินการประเมิน และการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง

2.5 แบบสอบถามการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เพื่อวัดระดับความคิดเห็น ในกระบวนการสนับสนุนครูให้ได้รับการพัฒนา ดังนี้ คือ การกระตุ้นครูให้พัฒนาตนเอง การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนเงินหรือทรัพยากรเพื่อการพัฒนาครู การกระตุ้นส่งเสริม การทำวิจัย และการตรวจสอบติดตามคุณภาพบุคลากร

2.6 แบบสอบถามการสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู เป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นในกระบวนการที่โรงเรียนได้สนับสนุนให้ครูทำงาน ดังนี้คือ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนด้านทรัพยากรและการเงิน การอำนวยความสะดวกให้เกิดการคล่องตัวในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีและ การสนับสนุนด้านอาคารสถานที่ในการปฏิบัติงาน

2.7 แบบสอบถามวัดการใช้อำนาจของผู้บริหาร เป็นแบบสอบถามเพื่อสอบถามระดับความคิดเห็นครูในความเหมาะสมในการใช้อำนาจของผู้บริหาร ตามทฤษฎีฐานอำนาจทางสังคม 5 ประการ ดังนี้คือ ความเหมาะสมในการลงโทษ ความเหมาะสมในการให้รางวัล ความเหมาะสมในการใช้กฎระเบียบตามกฎหมาย ความเหมาะสมในการใช้ความเชี่ยวชาญ และ ความเหมาะสมในการสร้างความเชื่อมั่นเคารพนับถือ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดคุณลักษณะครูอาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสร้างขึ้นโดยวิธีการดังนี้

1. นำผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณลักษณะครูอาชีพมาสรุปเป็นประเด็นคุณลักษณะครูอาชีพแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปรับแก้ให้เหมาะสม
2. นำประเด็นคุณลักษณะครูอาชีพนำกำหนดเป็นพฤติกรรมบ่งชี้ แล้วสร้างเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อวัดความคิดเห็นด้านคุณลักษณะของครู 3 ด้าน คือ

2.1 คุณลักษณะด้านศักยภาพ ได้แก่

- 2.1.1 คุณลักษณะด้านความรู้
- 2.1.2 คุณลักษณะด้านการคิด
- 2.1.3 คุณลักษณะด้านค่านิยม

2.2 คุณลักษณะด้านความสามารถ ได้แก่

- 2.2.1 ความสามารถในการปฏิบัติตน
- 2.2.2 ความสามารถในการปฏิบัติงาน

2.3 คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่

- 2.3.1 การพัฒนาตนเองให้งอกงามตามหลักวิชา
- 2.3.2 การพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีมาตรฐานทัดเทียมกัน
- 2.3.3 ความเคร่งครัดในขนบธรรมเนียมจรรยาบรรณ

ฉบับที่ 2 เป็นเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะของโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ขนาดและแหล่งที่ตั้ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียน สำหรับสอบถามผู้บริหาร โดยมีขั้นตอนในการสร้างและสาระประเด็นทั้งหมด เหมือนกับแบบสอบถาม ฉบับที่ 1 ตอนที่ 4

ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณลักษณะครูอาชีพ ของครูในโรงเรียน เป็นแบบสอบถามสร้างขึ้นเพื่อสอบถามผู้บริหารโรงเรียน โดยวิธีการสร้างและประเด็นต่างๆ เหมือนกับแบบสอบถาม ฉบับที่ 1 ตอนที่ 5

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ความเที่ยงตรง (Validity) หลังจากสร้างเครื่องมือโดยการกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามตามทฤษฎีที่ใช้ในการสร้างกรอบความคิดของการวิจัยแล้ว นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านโครงสร้างและภาษาตามที่นิยามและกำหนดโครงสร้างของแต่ละตัวแปรตามที่กล่าวแล้ว และให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงให้มีความถูกต้องเหมาะสมก่อนเก็บข้อมูล

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) หาค่าความเชื่อมั่น โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองกับครูจำนวน 30 คน และผู้บริหารจำนวน 30 คน ในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างแล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ของครอนบาค (วิเชียร เกตุสิงห์, 2530 : 119-120 ; อ้างอิงจาก Cronbach, 1951) และปรับปรุงข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนโดยการปรับข้อคำถามใหม่ แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับแก้แล้วไปเก็บข้อมูลจริง และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละฉบับและแต่ละตอนตามที่ได้แสดงไว้ในตาราง 9 ต่อไปนี้

ตาราง 9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)	
	แบบสอบถามครู (ฉบับที่ 1)	แบบสอบถามผู้บริหาร (ฉบับที่ 2)
ความฉลาดทางอารมณ์	.8302	ไม่มีแบบสอบถาม
บุคลิกภาพครู	.8519	ไม่มีแบบสอบถาม
กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ	.9525	.9421
คุณลักษณะครูอาชีพ	.9627	.9523

จากตาราง สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จากการทดลองใช้ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .8302 กับ .9627 ถือได้ว่าแบบสอบถามทุกฉบับที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีความเชื่อมั่นในระดับสูง

ขั้นตอนในการวิจัย

1. ศึกษาสภาพปัญหาของระบบการศึกษาและปัญหาที่เกี่ยวกับครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา และศึกษาเอกสารในเรื่องเกี่ยวกับการประเมิน การประเมินเชิงระบบ มืออาชีพ ครูดี ครูอาชีพ ความฉลาดทางอารมณ์ บุคลิกภาพ การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม การเพิ่มอำนาจ การประกันคุณภาพ การพัฒนาครู การสนับสนุนการทำงานของครูและ การใช้อำนาจของผู้บริหาร

2. กำหนดตัวแปร โดยศึกษา แนวคิด หลักการ ทฤษฎี จากเอกสารทั้งในและต่างประเทศ ดังนี้

2.1 ลักษณะของโรงเรียน ได้แก่ ขนาดและแหล่งที่ตั้งของโรงเรียน โดยกำหนดขนาดโรงเรียนเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และกำหนดแหล่งที่ตั้งของโรงเรียนเป็นโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง และโรงเรียนนอกเขตอำเภอเมือง

2.2 คุณสมบัติเบื้องต้นของครู ได้แก่ คุณสมบัติด้านความฉลาดทางอารมณ์ และด้านบุคลิกภาพ

2.3 กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียน ได้แก่ การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียน การมีส่วนร่วมกับชุมชน การเพิ่มอำนาจ การประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาครู การสนับสนุนการทำงานของครู และการใช้อำนาจของผู้บริหาร

2.4 คุณลักษณะครูอาชีพ ได้แก่ คุณลักษณะด้านศักยภาพ ในด้านความรู้ การคิด ค่านิยม คุณลักษณะด้านความสามารถในด้าน ความสามารถในการปฏิบัติตนและความสามารถในการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะด้านวิชาชีพในด้าน การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าตามหลักวิชา การพัฒนาเพื่อนร่วมงานและ ความเคร่งครัดในขนบธรรมเนียมจรรยาบรรณ

3. สร้างเครื่องมือโดยวิธีการนำเอาเนื้อหาที่ปรับแก้แล้วมากำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ แล้วสร้างข้อคำถาม ให้เหมาะสม

4. หาความเที่ยงตรง และปรับปรุงข้อคำถาม โดยอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน

5. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้ ครูและผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ครู 30 คน และ ผู้บริหาร 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ของ ครอนบาค (วิเชียร เกตุสิงห์. 2530 : 119-120 ; อ้างอิงจาก Cronbach. 1951)

6. ปรับปรุงแบบสอบถาม โดยปรับปรุงข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนกัน (ข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กับข้อคำถามอื่นสูง)

7. นำไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 7 ที่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ที่มีแหล่งที่ตั้งในเขต อำเภอเมือง และนอกเขตอำเภอเมือง จำนวนทั้งสิ้น 48 โรงเรียน

8. เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้จดหมายจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือจาก กรมสามัญศึกษา สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 7 และ ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และให้ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

9. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อหา ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าความแปรปรวน (Variance) ค่าสถิติการทดสอบแบบที (t-test) กลุ่มตัวอย่างเดียวคำนวณค่า Z (Z-test) ค่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ (Correlation matrix) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ต้องการศึกษาเพื่อหาค่าร้อยละที่คุณสมบัติเบื้องต้นสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เฉพาะส่วน (Semi partial correlation) เพื่อหาค่าร้อยละที่กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพ เมื่อควบคุมความแตกต่างที่เกิดจากคุณสมบัติเบื้องต้นของครู

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครู เพื่อให้ทราบ ลักษณะของโรงเรียน คุณสมบัติเบื้องต้นของครู กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียน และคุณลักษณะครูอาชีพ โดยผู้วิจัยได้จัดส่ง และแนะนำการเลือกกลุ่มตัวอย่างและการตอบแบบสอบถามกับฝ่ายวิชาการของแต่ละโรงเรียนด้วยตนเอง โดยขอความอนุเคราะห์ให้ฝ่ายวิชาการดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร เพื่อให้ทราบ ลักษณะของโรงเรียน กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียน และคุณลักษณะครูอาชีพ โดยผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามกับฝ่ายวิชาการด้วยตนเอง โดยขอความอนุเคราะห์ให้ฝ่ายวิชาการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามกับผู้บริหารทุกคนในโรงเรียน

การจัดกระทำข้อมูล

หลังจากผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว ได้จัดกระทำข้อมูลอย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด จากการตรวจสอบพบว่า จากการแจกกลุ่มตัวอย่างครูทั้งสิ้นจำนวน 2,267 ชุด ได้รับคืนจำนวน 1,598 ชุด คิดเป็นร้อยละ 70.49 และแบบสอบถามของผู้บริหาร จำนวนทั้งสิ้น 166 ชุด ได้รับคืนจำนวน 149 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.75

2. ตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทุกฉบับ เพื่อให้ทราบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ผลการตรวจสอบพบว่าแบบสอบถามที่ได้รับคืนทุกฉบับมีความถูกต้องครบถ้วน

3. ตรวจสอบการตอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนทุกฉบับ เพื่อให้ทราบความครบถ้วนในการตอบข้อคำถามแต่ละข้อ ว่าแต่ละฉบับตอบคำถามในแบบสอบถามครบถ้วนทุกข้อหรือไม่ ผลการตรวจสอบพบว่าแบบสอบถามที่ได้รับคืนตอบคำถามครบถ้วนทุกฉบับ

4. กำหนดค่าคะแนนรายชื่อจากแบบสอบถามทุกฉบับ ดังนี้

4.1 กำหนดค่าคะแนนลักษณะโรงเรียนที่เป็นมาตรฐานนามบัญญัติ ดังนี้

4.1.1 ค่าลักษณะโรงเรียนเมื่อจำแนกตามขนาด เป็นดังนี้

โรงเรียนขนาดใหญ่	มีค่าเป็น	1
โรงเรียนขนาดกลาง	มีค่าเป็น	2
โรงเรียนขนาดเล็ก	มีค่าเป็น	3

4.1.2 ค่าลักษณะโรงเรียนตามแหล่งที่ตั้ง เป็นดังนี้

โรงเรียนในเมือง	มีค่าเป็น	1
โรงเรียนนอกเมือง	มีค่าเป็น	2

4.2 กำหนดค่าคะแนนตามรายการคำถามทุกข้อทุกฉบับที่เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนนแต่ละข้อ เป็นดังนี้

มากที่สุด	กำหนดค่าคะแนนเป็น	5
มาก	กำหนดค่าคะแนนเป็น	4
ปานกลาง	กำหนดค่าคะแนนเป็น	3
น้อย	กำหนดค่าคะแนนเป็น	2
น้อยที่สุด	กำหนดค่าคะแนนเป็น	1

5. นำค่าคะแนนรายชื่อจากแบบสอบถามแต่ละฉบับไปวิเคราะห์ โดยแยกวิเคราะห์ระหว่างกลุ่มตัวอย่างครูและผู้บริหาร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows

6. นำผลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ และแปลความหมายข้อมูล

การวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อให้ทราบค่า และแปลความหมาย ดังนี้

1. หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าความแปรปรวน (Variance) และ ค่าเมตริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ในคุณสมบัติเบื้องต้นของครู กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ และคุณลักษณะครูอาชีพ จากข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มครูและจากกลุ่มผู้บริหาร
2. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย เพื่อให้ทราบความแตกต่างจากค่าที่ต้องการทดสอบ โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบแบบที (t-test) กลุ่มตัวอย่างเดียวหรือเรียกว่าค่า Z (Z-test) เปรียบเทียบกับเกณฑ์ปานกลาง ($\mu = 3$)
3. หาค่าเมตริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงเส้น (linear correlation matrix) ระหว่างตัวแปรใน คุณสมบัติเบื้องต้นของครูและกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพกับตัวแปรในคุณลักษณะครูอาชีพ
4. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในคุณสมบัติเบื้องต้นของครูกับตัวแปรในคุณลักษณะครูอาชีพ ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันและแหล่งที่ตั้งต่างกัน เพื่อให้ทราบคุณสมบัติเบื้องต้นของครูในการอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพ โดยรายงานค่าร้อยละของความแปรปรวนที่ตัวแปรต่างๆ ในคุณสมบัติเบื้องต้นสามารถอธิบายตัวแปรต่างๆ ในคุณลักษณะครูอาชีพ
5. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เฉพาะส่วน (Semi partial correlation) ซึ่งได้แก่ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ กับ ตัวแปรในคุณลักษณะครูอาชีพ เมื่อควบคุมคุณสมบัติเบื้องต้นของครู ในโรงเรียนที่มีขนาดและแหล่งที่ตั้งต่างกัน เพื่อให้ทราบว่ากระบวนการต่างๆ ในโรงเรียนสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพให้แก่ครูเพิ่มเติมจากคุณลักษณะครูอาชีพที่เกิดจากคุณสมบัติเบื้องต้นของครู โดยรายงานค่าร้อยละของความแปรปรวนที่ตัวแปรต่างๆ ในกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนสามารถอธิบายตัวแปรต่างๆ ในคุณลักษณะครูอาชีพที่เพิ่มขึ้น (R^2 -change) จากที่อธิบายได้ด้วยคุณสมบัติเบื้องต้นของครู

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 แหล่งข้อมูลและจำนวนข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เพื่อแสดง จำนวนแบบสอบถามที่ได้แจกและได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างครู และผู้บริหารแต่ละโรงเรียน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ค่าสถิติพื้นฐานของทุกตัวแปรในคุณสมบัติเบื้องต้นของครู กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพและคุณลักษณะครูอาชีพและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ปานกลาง เพื่อแสดง ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ปานกลางของตัวแปรต่างๆ ใน คุณสมบัติเบื้องต้นของครู กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพและคุณลักษณะครูอาชีพ โดยแยกตามขนาดและแหล่งที่ตั้งของโรงเรียน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของทุกตัวแปรในโรงเรียนทุกขนาด และทุกแหล่งที่ตั้ง เพื่อแสดง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ใน คุณสมบัติเบื้องต้นของครู กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพและคุณลักษณะครูอาชีพตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร ในโรงเรียนทุกขนาดและทุกแหล่งที่ตั้ง

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าร้อยละที่คุณสมบัติเบื้องต้นของครูสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพ เพื่อแสดง ค่าร้อยละของความแปรปรวนที่ตัวแปรต่างๆ ในคุณสมบัติเบื้องต้นของครูสามารถอธิบายตัวแปรต่างๆ ในคุณลักษณะครูอาชีพ ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันและแหล่งที่ตั้งต่างกัน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าร้อยละที่กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเมื่อไม่คำนึงถึงความแตกต่างของคุณสมบัติเบื้องต้นของครู เพื่อแสดง ค่าร้อยละของความแปรปรวนที่ตัวแปรต่างๆ ในกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพสามารถอธิบายตัวแปรต่างๆ ในคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นจากคุณสมบัติเบื้องต้นของครู ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันและแหล่งที่ตั้งต่างกัน

ตอนที่ 1 แหล่งข้อมูลและจำนวนข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้แจกและเก็บแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างครูและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7 จำนวน 48 โรงเรียน โดยแจกกับกลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 2,267 ชุด ได้รับคืนจำนวน 1,598 ชุด คิดเป็นร้อยละ 70.49 และแจกกับผู้บริหารจำนวน 166 ชุด ได้รับคืน 149 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.75 รายละเอียดได้แสดงไว้ในตาราง 10 ต่อไปนี้

ตาราง 10 แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ได้แจกและรับคืนจากกลุ่มตัวอย่างครูและผู้บริหาร

จังหวัด	โรงเรียน	กลุ่มตัวอย่างครู			กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร		
		แจก	รับคืน	ร้อยละ	แจก	รับคืน	ร้อยละ
นครสวรรค์	นครสวรรค์	136	88	64.71	5	4	80.00
	พระบางวิทยา	36	28	77.78	3	3	100.00
	บึงบอระเพ็ดวิทยา	10	10	100.00	2	2	100.00
	ลาดยาววิทยาคม	56	29	51.79	5	4	80.00
	ตากฟ้าวิชาประสิทธิ์	40	28	70.00	4	4	100.00
	วังเมืองชนประสิทธิ์วิทยาคม	14	14	100.00	1	1	100.00
พิจิตร	พิจิตรพิทยาคม	92	70	76.09	5	4	80.00
	สระหลวงพิทยาคม	36	25	69.44	4	3	75.00
	เมธีพิทยา	14	10	72.43	1	1	100.00
	ตะพานหิน	92	48	52.17	5	4	80.00
	เขาทราชทัณฑ์พิทยาคม	52	32	61.54	5	4	80.00
	พิบูลธรรมเวทวิทยา	12	10	83.33	1	1	100.00
เพชรบูรณ์	เพชรพิทยาคม	97	76	78.35	5	4	80.00
	สวนกุหลาบวิทยาลัย พช.	36	20	55.56	4	3	75.00
	พัชรพิทยาคม	14	14	100.00	2	2	100.00
	หนองไผ่	66	40	60.61	5	4	80.00
	นาเฉลียงพิทยาคม	36	25	69.44	4	4	100.00
	ท่าดั่งวิทยาคม	9	6	66.67	1	1	100.00
สุโขทัย	อุดมสมบูรณ์	76	51	67.11	5	5	100.00
	บ้านสวนวิทยาคม	24	20	83.33	3	3	100.00
	ยางซ้ายวิทยาคม	19	18	94.74	1	1	100.00

ตาราง 10 (ต่อ)

จังหวัด	โรงเรียน	กลุ่มตัวอย่างครู			กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร		
		แจก	รับคืน	ร้อยละ	แจก	รับคืน	ร้อยละ
สุโขทัย (ต่อ)	สวรรค์อนันต์วิทยา	97	55	56.70	5	4	80.00
	บ้านไร่พิทยาคม	28	23	82.14	4	4	100.00
	วังทองวิทยาคม	9	9	100.00	1	1	100.00
อุดรดิตถ์	อุดรดิตถ์จตุรณี	108	76	70.37	5	5	100.00
	อุดรดิตถ์วิทยา	48	26	54.17	4	4	100.00
	แสนตอวิทยา	19	19	100.00	2	1	50.00
	พิชัย	76	20	26.32	5	4	80.00
	ลับแลศรีวิทยา	32	32	100.00	4	4	100.00
	บ้านโคกพิทยา	19	12	63.16	1	1	100.00
พิษณุโลก	เฉลิมขวัญสตรี	127	97	76.38	5	5	100.00
	บ้านกร่างวิทยาคม	36	35	97.22	4	3	75.00
	วังน้ำคู้ศึกษา	36	26	72.22	2	2	100.00
	นครไทย	52	42	80.77	5	4	80.00
	บางระกำวิทยาศึกษา	36	20	55.56	4	4	100.00
	นาบัววิทยา	24	21	87.50	2	1	50.00
กำแพงเพชร	กำแพงเพชรพิทยาคม	97	56	57.73	5	5	100.00
	วชิรปราการวิทยาคม	63	45	71.43	4	4	100.00
	หนองกอพิทยาคม	10	10	100.00	1	1	100.00
	บางบุญนาคนามิวิทยาคม	80	65	81.25	5	4	80.00
	คลองลานวิทยา	32	22	68.75	4	4	100.00
	วังไทรวิทยาคม	19	19	100.00	2	1	50.00
ตาก	ผดุงปัญญา	80	66	82.50	5	5	100.00
	วังประจวบวิทยาคม	28	17	60.71	3	3	100.00
	ถนอมราษฎร์บำรุง	19	18	94.74	1	1	100.00
	สรรพวิทยาคม	76	63	82.89	5	5	100.00
	บ้านตากประชาวิทยาการ	36	30	83.33	4	4	100.00
	ทุ่งฟ้าวิทยาคม	13	12	92.31	3	3	100.00
รวม		2,267	1,598	70.49	166	149	89.75

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ค่าสถิติพื้นฐานของทุกตัวแปรใน คุณสมบัติเบื้องต้นของครู กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพและคุณลักษณะครูอาชีพ และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ปานกลาง

ค่าสถิติพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) และค่าสถิติ Z การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ปานกลาง ($\mu = 3$) (โดยค่าเฉลี่ยที่เป็นไปได้มีค่าระหว่าง 1-5) ของตัวแปรทุกตัวในคุณสมบัติเบื้องต้นของครู กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ และคุณลักษณะครูอาชีพ ในโรงเรียนที่มีขนาดและแหล่งที่ตั้งต่างกัน ดังแสดงไว้ในตาราง 11, 12, 13, และ 14 ดังต่อไปนี้

ตาราง 11 แสดงค่าสถิติพื้นฐานและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ปานกลาง ($\mu = 3$)
ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน (ความคิดเห็นของครู)

ตัวแปร	ขนาดเล็ก (N=228)			ขนาดกลาง (N=428)			ขนาดใหญ่ (N=942)		
	$\bar{x}$	S	Z	$\bar{x}$	S	Z	$\bar{x}$	S	Z
คุณสมบัติเบื้องต้นของครู									
ความฉลาดทางอารมณ์	3.75	.25	11.73*	3.74	.16	18.09*	3.69	.28	9.55*
บุคลิกภาพครู	4.23	.25	19.61*	4.21	.28	16.94*	4.27	.24	20.61*
กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ									
การมีส่วนร่วมของครู	2.87	.28	-1.88	2.83	.25	-2.75*	2.97	.25	-.46
การมีส่วนร่วมกับชุมชน	3.04	.48	.36	2.85	.39	-1.49	2.94	.20	- 1.25
การเพิ่มอำนาจครู	4.82	.34	9.38*	3.74	.21	13.58*	3.55	.30	7.29*
การประกันคุณภาพ	3.75	.33	8.78*	3.85	.23	14.28*	3.64	.34	7.49*
การพัฒนาครู	3.46	.38	4.72*	3.34	.24	5.67*	3.46	.31	5.89*
การสนับสนุนครู	3.22	.39	2.26*	3.19	.28	2.67*	3.10	.25	1.60
การใช้อำนาจผู้บริหาร	3.47	.49	3.77*	3.04	.72	1.90	3.24	.34	2.84*
กระบวนการโดยรวม	3.38	.30	4.87*	3.06	.19	6.14*	3.27	.22	4.89*
คุณลักษณะครูอาชีพ									
ด้านศักยภาพ	3.78	.21	14.11*	3.61	.43	5.62*	3.69	.34	8.09*
ด้านความสามารถ	3.88	.29	11.94*	3.78	.38	8.10*	3.69	.33	8.34*
ด้านวิชาชีพ	3.33	.26	4.55*	3.27	.32	3.32*	3.27	.20	5.39*
คุณลักษณะฯ โดยรวม	3.65	.23	11.34*	3.55	.34	6.51*	3.55	.27	7.90*

* P < .05

ตาราง 12 แสดงค่าสถิติพื้นฐานและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ปานกลาง ($\mu = 3$)
 ในโรงเรียนที่มีแหล่งที่ตั้งต่างกัน (ความคิดเห็นของครู)

ตัวแปร	ในเมือง (N=921)			นอกเมือง (N=677)			ครูทั้งหมด(N=1598)		
	$\bar{X}$	S	Z	$\bar{X}$	S	Z	$\bar{X}$	S	Z
คุณสมบัติเบื้องต้นของครู									
ความฉลาดทางอารมณ์	3.73	.21	17.01*	3.72	.26	13.19*	3.73	.23	21.51*
บุคลิกภาพครู	4.23	.18	32.42*	4.23	.28	21.30*	4.23	.23	35.94*
กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ									
การมีส่วนร่วมของครู	2.99	.28	-.10	2.77	.19	-5.67*	2.88	.26	-3.06*
การมีส่วนร่วมกับชุมชน	3.03	.43	.36	2.85	.29	-2.75*	2.94	.37	-1.17
การเพิ่มอำนาจครู	3.75	.27	13.27*	3.65	.33	9.46*	3.70	.31	15.70*
การประกันคุณภาพ	3.85	.24	17.27*	3.66	.36	8.99*	3.75	.31	16.47*
การพัฒนาครู	3.55	.28	9.42*	3.30	.31	4.77*	3.43	.32	9.20*
การสนับสนุนครู	3.25	.30	3.98*	3.11	.31	1.62	3.18	.31	3.86*
การใช้อำนาจผู้บริหาร	3.41	.58	3.44*	3.28	.48	2.79*	3.34	.53	4.44*
กระบวนการโดยรวม	3.40	.23	8.51*	3.23	.23	4.88*	3.32	.24	8.95*
คุณลักษณะครูอาชีพ									
ด้านศักยภาพ	3.79	.24	15.74*	3.62	.43	7.08*	3.71	.35	13.70*
ด้านความสามารถ	3.86	.25	16.39*	3.74	.44	8.30*	3.80	.36	15.40*
ด้านวิชาชีพ	3.39	.21	8.83*	3.21	.33	3.12*	3.30	.28	7.11*
คุณลักษณะฯ โดยรวม	3.68	.20	16.34*	3.53	.37	6.93*	3.60	.30	13.62*

* $P < .05$

จากตาราง 11 และ 12 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยของทุกตัวแปรในคุณสมบัติเบื้องต้น ทั้งในด้านความฉลาดทางอารมณ์และบุคลิกภาพของครู ($3.69 < \bar{x} < 4.27$) และค่าเฉลี่ยของทุกตัวแปรในคุณลักษณะครูอาชีพ ($3.27 < \bar{x} < 3.88$) ทั้งในด้านศักยภาพ ความสามารถ และด้านวิชาชีพ ในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่ม กล่าวคือในกลุ่มโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ กลุ่มโรงเรียนในเมืองและโรงเรียนนอกเมือง มีค่าสูงกว่าเกณฑ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ส่วนตัวแปรในกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ ตามความคิดเห็นของครูทั้งหมด (ตาราง 12) พบว่า ในด้านการมีส่วนร่วมของครู มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 2.88$) ต่ำกว่าเกณฑ์ปานกลาง การมีส่วนร่วมกับชุมชน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 2.94$) ในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนในด้านการเพิ่มอำนาจครู การประกันคุณภาพ การพัฒนาครู การสนับสนุนครู และการใช้อำนาจของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย ($3.18 < \bar{x} < 3.75$) สูงกว่าเกณฑ์ปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน (ตาราง 11) แสดงให้เห็นว่า ทั้งในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยของกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ ในด้านการมีส่วนร่วมของครูและด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชนในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนในโรงเรียนขนาดกลาง การมีส่วนร่วมของครูมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 2.83$) ต่ำกว่าเกณฑ์ปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพในด้าน การเพิ่มอำนาจ การประกันคุณภาพ การพัฒนาครู การสนับสนุนครู และการใช้อำนาจของผู้บริหาร ทั้งในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ย ($3.10 < \bar{x} < 4.82$) สูงกว่าเกณฑ์ปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น การสนับสนุนครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{x} = 3.10$) และ โรงเรียนนอกเมือง ($\bar{x} = 3.11$) และการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{x} = 3.04$) ที่มีค่าเฉลี่ยในเกณฑ์ปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามแหล่งที่ตั้งโรงเรียน (ตาราง 12) แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนในเขตอำเภอเมืองมีค่าเฉลี่ยของกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพด้านการมีส่วนร่วมของครู ($\bar{x} = 2.99$) และด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน ($\bar{x} = 3.03$) อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนโรงเรียนนอกเขตอำเภอเมืองมีค่าเฉลี่ยด้านการมีส่วนร่วมของครู ($\bar{x} = 3.03$) และด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน ($\bar{x} = 3.03$) ต่ำกว่าเกณฑ์ปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกระบวนการด้านการเพิ่มอำนาจครู การประกันคุณภาพ การพัฒนาครู การสนับสนุนครู และการใช้อำนาจของผู้บริหาร ทั้งโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองและโรงเรียนนอกเขตอำเภอเมือง มีค่าเฉลี่ย ($3.18 < \bar{x} < 3.85$) สูงกว่าเกณฑ์ปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการสนับสนุนครูในโรงเรียนนอกเขตอำเภอเมือง ($\bar{x} = 3.11$) ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ตาราง 13 แสดงค่าสถิติพื้นฐานและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ปานกลาง ($\mu = 3$)
 ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน (ความคิดเห็นของผู้บริหาร)

ตัวแปร	ขนาดเล็ก (N= 21)			ขนาดกลาง (N=58)			ขนาดใหญ่ (N=70)		
	$\bar{X}$	S	Z	$\bar{X}$	S	Z	$\bar{X}$	S	Z
กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ									
การมีส่วนร่วมของครู	3.39	.71	2.53*	3.25	.68	2.81*	3.41	.71	4.84*
การมีส่วนร่วมกับชุมชน	3.24	1.05	1.04	3.18	.79	1.74	3.30	.69	3.62*
การเพิ่มอำนาจครู	4.15	.66	7.97*	3.96	.74	9.94*	3.99	.52	15.79*
การประกันคุณภาพ	4.37	.52	12.03*	4.22	.52	17.74*	4.24	.53	19.52*
การพัฒนาครู	3.95	.60	7.32*	4.04	.58	13.62*	3.95	.56	14.14*
การสนับสนุนครู	3.68	.55	5.60*	3.86	.60	10.83*	3.90	.57	13.06*
การใช้อำนาจผู้บริหาร	4.02	.74	6.29*	4.05	.66	12.13*	4.17	.64	15.06*
กระบวนการโดยรวม	3.83	.45	8.45*	3.80	.47	12.91*	3.85	.43	16.29*
คุณลักษณะครูอาชีพ									
ด้านศักยภาพ	3.84	.56	6.83*	3.75	.51	11.04*	3.66	.50	11.09*
ด้านความสามารถ	4.12	.49	10.51*	3.96	.50	14.54*	3.88	.43	16.92*
ด้านวิชาชีพ	3.77	.54	6.46*	3.57	.62	7.06*	3.53	.55	8.02*
คุณลักษณะฯ โดยรวม	3.91	.38	10.92*	3.76	.49	11.71*	3.69	.45	12.77*

* $P < .05$

ตาราง 14 แสดงค่าสถิติพื้นฐานและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ปานกลาง ($\mu = 3$) ในโรงเรียนที่มีแหล่งที่ตั้งต่างกัน (ความคิดเห็นของผู้บริหาร)

ตัวแปร	ในเมือง (N= 74)			นอกเมือง (N=75)			บริหารรวม (N=149)		
	$\bar{X}$	S	Z	$\bar{X}$	S	Z	$\bar{X}$	S	Z
กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ									
การมีส่วนร่วมของครู	3.40	.65	5.37*	3.29	.75	3.37*	3.35	.70	6.05*
การมีส่วนร่วมกับชุมชน	3.26	.84	2.69*	3.23	.73	2.69*	3.24	.78	3.81*
การเพิ่มอำนาจครู	3.98	.62	13.75*	4.02	.65	13.49*	4.00	.63	19.30*
การประกันคุณภาพ	4.23	.50	20.96*	4.28	.55	20.07*	4.25	.53	29.02*
การพัฒนาครู	3.97	.60	13.95*	4.00	.55	15.77*	3.99	.57	21.01*
การสนับสนุนครู	3.85	.59	12.29*	3.85	.58	12.78*	3.85	.58	17.79*
การใช้อำนาจผู้บริหาร	3.99	.71	12.10*	4.21	.61	17.19*	4.10	.67	20.21*
กระบวนการโดยรวม	3.81	.48	14.54*	3.84	.42	17.37*	3.83	.45	22.45*
คุณลักษณะครูอาชีพ									
ด้านศักยภาพ	3.69	.51	11.71*	3.75	.53	12.39*	3.72	.52	17.07*
ด้านความสามารถ	3.86	.48	15.64*	4.02	.46	19.25*	3.94	.47	24.37*
ด้านวิชาชีพ	3.57	.56	8.68*	3.56	.61	7.99*	3.63	.91	8.49*
คุณลักษณะฯ โดยรวม	3.71	.45	13.60*	3.78	.48	13.98*	3.77	.48	19.45*

* $P < .05$

จากตาราง 13 และ 14 แสดงให้เห็นว่า จากความคิดเห็นของผู้บริหาร ทุกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั้งกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ กลุ่มโรงเรียนในเมืองและนอกเมือง มีค่าเฉลี่ยของตัวแปรในกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ ทั้งในด้าน การมีส่วนร่วมของครู การมีส่วนร่วมกับชุมชน การเพิ่มอำนาจ การประกันคุณภาพ การพัฒนาครู การสนับสนุนครู และการใช้อำนาจของผู้บริหาร สูงกว่าเกณฑ์ปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นการมีส่วนร่วมกับชุมชน ในโรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{x} = 3.24$) และขนาดกลาง ($\bar{x} = 3.18$) ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ในด้านคุณลักษณะครูอาชีพในทุกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ โรงเรียนในเมืองและโรงเรียนนอกเมือง พบว่า ทุกตัวแปรในคุณลักษณะครูอาชีพทั้งในด้านศักยภาพ ด้านความสามารถ และด้านวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อเปรียบเทียบจากความคิดเห็นของครู (ตาราง 11 และ 12) กับความคิดเห็นของผู้บริหาร (ตาราง 13 และ 14) พบว่าทั้งครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่าโรงเรียนมีกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ ในด้านการเพิ่มอำนาจ การประกันคุณภาพ การพัฒนาครู การสนับสนุนครู และการใช้อำนาจของผู้บริหาร สูงกว่าเกณฑ์ปานกลาง แต่ในด้านการมีส่วนร่วมของครู ตามความคิดเห็นของครู (ตาราง 11 และ 12) พบว่าในกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดใหญ่ และโรงเรียนในเมืองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนนอกเมือง และจากกลุ่มตัวอย่างครูทั้งหมด มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ปานกลาง แต่จากความคิดเห็นของผู้บริหาร (ตาราง 13 และ 14) พบว่าการมีส่วนร่วมของครู มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ปานกลางในโรงเรียนทุกขนาดและทุกแหล่งที่ตั้ง

ในด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน ตามความคิดเห็นของครู (ตาราง 11 และ 12) พบว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ในกลุ่มโรงเรียนทุกขนาดและกลุ่มโรงเรียนในเมืองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนกลุ่มโรงเรียนนอกเมืองมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ปานกลาง ส่วนจากความคิดเห็นของผู้บริหาร (ตาราง 13 และ 14) พบว่า ในกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางอย่าง ส่วนในกลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนในเมือง และโรงเรียนนอกเมืองและจากผู้บริหารทั้งหมด มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของทุกตัวแปร ในโรงเรียน
ทุกขนาดและทุกแหล่งที่ตั้ง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทุกตัวใน คุณสมบัติเบื้องต้นของครู กระบวนการ
สร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ และคุณลักษณะครูอาชีพ ในกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง
และขนาดใหญ่ และกลุ่มโรงเรียนที่ตั้งนอกเขตอำเภอเมืองและในเขตอำเภอเมือง ตามความคิด
เห็นของครูและผู้บริหาร ได้แสดงในตาราง 15 ถึงตาราง 24 ดังต่อไปนี้

ตาราง 15 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ในคุณสมบัติเบื้องต้นของครู กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ และคุณลักษณะครูอาชีพ
(ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก)

ตัวแปร	I1	I2	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	O1	O2	O3
คุณสมบัติเบื้องต้น (I)												
ความฉลาดทางอารมณ์ (I1)	1.000	.041	-.055	-.380	-.359	-.438	-.353	-.300	-.292	-.391	-.097	.059
บุคลิกภาพ (I2)	1.000	1.000	.137	.189	-.083	.240	.078	-.119	-.017	.199	.361	.483
กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ (P)												
การมีส่วนร่วมของครู (P1)	1.000		1.000	.409	.469	.383	.223	.347	.274	.050	.269	.556*
การมีส่วนร่วมกับชุมชน (P2)			1.000	1.000	.806**	.654**	.738**	.716**	.448	-.052	.077	.304
การเพิ่มอำนาจ (P3)				1.000	1.000	.502*	.699**	.876**	.653**	-.055	.170	.274
การประกันคุณภาพ (P4)						1.000	.601*	.361	.574*	.165	.438	.327
การพัฒนาครู (P5)							1.000	.619*	.347	.090	.345	.456
การสนับสนุนครู (P6)								1.000	.651**	.037	.131	.328
การใช้อำนาจผู้บริหาร (P7)									1.000	-.095	.087	-.026
คุณลักษณะครูอาชีพ (O)												
ด้านศักยภาพครู (O1)										1.000	.764**	.512*
ด้านความสามารถ (O2)											1.000	.700**
ด้านวิชาชีพ (O3)												1.000

* $P < 0.05$. ** $P < 0.01$, (N = 228)

ตาราง 16 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ใน กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ
(ความคิดเห็นของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก)

ตัวแปร	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	O1	O2	O3
กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ (P)										
การมีส่วนร่วมของครู (P1)	1.000	.493*	.497*	-.244	.250	.043	.042	.586**	.377	.317
การมีส่วนร่วมกับชุมชน (P2)		1.000	.504*	.137	.361	.133	.071	.529*	.448*	.321
การเพิ่มอำนาจ (P3)			1.000	.383	.535*	.087	.347	.807**	.672**	.439*
การประกันคุณภาพ (P4)				1.000	.554**	.402	.537*	.076	.464*	.507*
การพัฒนาครู (P5)					1.000	.509*	.526*	.418	.570**	.635**
การสนับสนุนครู (P6)						1.000	.707**	.077	.307	.507*
การใช้อำนาจผู้บริหาร (P7)							1.000	.239	.563**	.558**
คุณลักษณะครูอาชีพ (O)										
ด้านศักยภาพครู (O1)								1.000	.741**	.534*
ด้านความสามารถ (O2)									1.000	.825**
ด้านวิชาชีพ (O3)										1.000

* $P < 0.05$. ** $P < 0.01$. (N = 21)

ในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของครู (ตาราง 15) พบว่า คุณสมบัติเบื้องต้นของครูทั้งด้านความฉลาดทางอารมณ์ และด้านบุคลิกภาพไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพในทุกๆ ด้าน และกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพเกือบทุกกระบวนการไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพในทุกด้าน ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วมของครูที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพด้านวิชาชีพ ($r = .556$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนจากความคิดเห็นของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก (ตาราง 16) พบว่า กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพทุกกระบวนการมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพอย่างน้อยหนึ่งด้านโดยเฉพาะการเพิ่มอำนาจครู ที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพในทุกๆ ด้าน จะเห็นได้ว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารค่อนข้างแตกต่างจากความคิดเห็นของครูเป็นอย่างมาก

ตาราง 17 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ในคุณสมบัติป้องกันของครู กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ และคุณลักษณะครูอาชีพ (ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขนาดกลาง)

ตัวแปร	II	I2	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	O1	O2	O3
คุณสมบัติป้องกัน (I)												
ความฉลาดทางอารมณ์ (II)	1.000	.346	-.003	.240	-.134	-.122	-.059	-.062	.015	-.159	.141	-.099
บุคลิกภาพ (I2)		1.000	.386	.270	.082	.494	.269	-.150	-.405	.054	.168	.207
กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ (P)												
การมีส่วนร่วมของครู (P1)			1.000	.732**	-.250	.137	.211	.023	-.207	-.230	.027	.373
การมีส่วนร่วมกับชุมชน (P2)				1.000	.004	.155	.296	.142	.163	.078	.047	.512*
การเพิ่มอำนาจ (P3)					1.000	.767**	.375	.445	.328	.064	-.030	-.043
การประกันคุณภาพ (P4)						1.000	.450	.500*	.206	.088	.071	.164
การพัฒนาครู (P5)							1.000	.305	-.179	.169	.430	.418
การสนับสนุนครู (P6)								1.000	.587*	-.193	-.309	-.016
การใช้อำนาจผู้บริหาร (P7)									1.000	.166	-.205	.099
คุณลักษณะครูอาชีพ (O)												
ด้านศักยภาพครู (O1)										1.000	.676**	.678**
ด้านความสามารถ (O2)											1.000	.764**
ด้านวิชาชีพ (O3)												1.000

* $P < 0.05$. ** $P < 0.01$. (N = 428)

ตาราง 18 สมบัติสหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ใน กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ และคุณลักษณะครูอาชีพ
(ความคิดเห็นของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลาง)

ตัวแปร	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	O1	O2	O3
กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ (P)										
การมีส่วนร่วมของครู (P1)	1.000	.543**	.388**	.445**	.520**	.577**	.427**	.552**	.482**	.664**
การมีส่วนร่วมกับชุมชน (P2)		1.000	.189	.420**	.327**	.402**	.270**	.556**	.398**	.592**
การเพิ่มอำนาจ (P3)			1.000	.251	.354**	.470**	.109	.305*	.421**	.395**
การประกันคุณภาพ (P4)				1.000	.603**	.619**	.606**	.571**	.479**	.409**
การพัฒนาครู (P5)					1.000	.815**	.484**	.655**	.633**	.545**
การสนับสนุนครู (P6)						1.000	.551**	.648**	.566**	.617**
การใช้อำนาจผู้บริหาร (P7)							1.000	.423**	.239	.327*
คุณลักษณะครูอาชีพ (O)										
ด้านศักยภาพครู (O1)								1.000	.766**	.687**
ด้านความสามารถ (O2)									1.000	.754**
ด้านวิชาชีพ (O3)										1.000

* $P < 0.05$. ** $P < 0.01$. (N = 58)

ในโรงเรียนขนาดกลาง ตามความคิดเห็นของครู (ตาราง 17) พบว่าค่อนข้างคล้ายกับความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก กล่าวคือ คุณสมบัติเบื้องต้นของครูทั้งด้านความฉลาดทางอารมณ์และด้านบุคลิกภาพไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพ และกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพเกือบทุกกระบวนการไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพในทุกด้าน ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชนที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพด้านวิชาชีพ ($r = .512$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากความคิดเห็นของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลาง (ตาราง 18) พบว่า กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพทุกกระบวนการมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นการใช้อำนาจของผู้บริหารกับคุณลักษณะครูอาชีพด้านความสามารถ ($r = .239$) ที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน จะเห็นได้ว่าในโรงเรียนขนาดกลางผู้บริหารมีความคิดเห็นค่อนข้างตรงข้ามกับความคิดเห็นของครู

ตาราง 19 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ในคุณสมบัติป้องกันของครู กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ และคุณลักษณะครูอาชีพ
(ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่)

ตัวแปร	I1	I2	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	O1	O2	O3
คุณสมบัติป้องกัน (I)												
ความฉลาดทางอารมณ์ (I1)	1.000	-.009	.354	.444	.035	-.010	.394	.267	-.001	-.206	-.196	-.047
บุคลิกภาพ (I2)		1.000	.290	.207	.355	.272	.326	.351	.652**	.341	.283	.330
กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ (P)												
การมีส่วนร่วมของครู (P1)			1.000	.307	.701**	.766**	.815**	.803**	.460	.506*	.469	.733**
การมีส่วนร่วมกับชุมชน (P2)				1.000	.031	-.036	.474	.205	.110	-.308	-.292	.031
การเพิ่มอำนาจ (P3)					1.000	.846**	.625**	.740**	.573*	.836**	.874**	.890**
การประกันคุณภาพ (P4)						1.000	.779**	.626**	.333	.831**	.825**	.900**
การพัฒนาครู (P5)							1.000	.700**	.215	.428	.413	.742**
การสนับสนุนครู (P6)								1.000	.598*	.538*	.483	.686**
การใช้อำนาจผู้บริหาร (P7)									1.000	.446	.388	.299
คุณลักษณะครูอาชีพ (O)												
ด้านศักยภาพครู (O1)										1.000	.956**	.797**
ด้านความสามารถ (O2)											1.000	.823**
ด้านวิชาชีพ (O3)												1.000

* $P < 0.05$. ** $P < 0.01$, (N = 942)

ตาราง 20 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ใน กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ และคุณลักษณะครูอาชีพ
(ความคิดเห็นของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่)

ตัวแปร	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	O1	O2	O3
กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ (P)										
การมีส่วนร่วมของครู (P1)	1.000	.498**	.390**	.385**	.378**	.345**	.184	.583**	.384**	.507**
การมีส่วนร่วมกับชุมชน (P2)		1.000	.417**	.360**	.316**	.517**	.339**	.474**	.459**	.474**
การเพิ่มอำนาจ (P3)			1.000	.396**	.459**	.480**	.399**	.479**	.479**	.315**
การประกันคุณภาพ (P4)				1.000	.592**	.609**	.547**	.381**	.364**	.349**
การพัฒนาครู (P5)					1.000	.701**	.544**	.437**	.488**	.302**
การสนับสนุนครู (P6)						1.000	.543**	.413**	.441**	.325**
การใช้อำนาจผู้บริหาร (P7)							1.000	.475**	.553**	.407**
คุณลักษณะครูอาชีพ (O)										
ด้านศักยภาพครู (O1)								1.000	.775**	.802**
ด้านความสามารถ (O2)									1.000	.661**
ด้านวิชาชีพ (O3)										1.000

* $P < 0.05$. ** $P < 0.01$. (N = 70)

ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ตามความคิดเห็นของครู (ตาราง 19) พบว่า คุณสมบัติเบื้องต้นของครูทั้งด้านความฉลาดทางอารมณ์และด้านบุคลิกภาพไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพในทุกๆด้านเช่นเดียวกันกับความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางแต่ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นว่า กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพเกือบทุกกระบวนการมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพอย่างน้อยหนึ่งด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นการมีส่วนร่วมของครู และ การใช้อำนาจของผู้บริหาร ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพในทุกด้าน ส่วนจากความคิดเห็นของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ (ตาราง 20) พบว่า กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพทุกด้านมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 21 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ใน คุณสมบัติป้องกันตัวเบื้องต้นของครู กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ และคุณลักษณะครูอาชีพ (ความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเมือง)

ตัวแปร	II	I2	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	O1	O2	O3
คุณสมบัติป้องกันตัว (I)												
ความฉลาดทางอารมณ์ (II)	1.000	.307	.162	-.197	-.326	.439*	-.028	-.176	-.276	.181	-.137	.183
บุคลิกภาพ (I2)		1.000	.451*	.354	-.061	-.012	.220	-.230	.488*	.364	.316	.468*
กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ (P)												
การมีส่วนร่วมของครู (P1)			1.000	.383	.194	.523**	.329	.027	-.069	.157	.203	.589**
การมีส่วนร่วมกับชุมชน (P2)				1.000	.604**	.575**	.512*	.400	.171	.112	.186	.422*
การเพิ่มอำนาจ (P3)					1.000	.540**	.721**	.735**	.367	.167	.426*	.307
การประกันคุณภาพ (P4)						1.000	.554**	.369	.337	.193	.372	.408*
การพัฒนาครู (P5)							1.000	.460*	-.007	.291	.506*	.326
การสนับสนุนครู (P6)								1.000	.561**	.257	.171	.298
การใช้อำนาจผู้บริหาร (P7)									1.000	.262	.103	.178
คุณลักษณะครูอาชีพ (O)												
ด้านศักยภาพครู (O1)										1.000	.686**	.524**
ด้านความสามารถ (O2)											1.000	.577**
ด้านวิชาชีพ (O3)												1.000
												160

* P < 0.05. ** P < 0.01. (N = 921)

ตาราง 22 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ใน กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ และคุณลักษณะครูอาชีพ
(ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนในเมือง)

ตัวแปร	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	O1	O2	O3
กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ (P)										
การมีส่วนร่วมของครู (P1)	1.000	.687**	.589**	.433**	.448**	.520**	.328**	.641**	.586**	.612**
การมีส่วนร่วมกับชุมชน (P2)		1.000	.452**	.369**	.323**	.356**	.214	.465**	.415**	.497**
การเพิ่มอำนาจ (P3)			1.000	.541**	.659**	.527**	.383**	.605**	.663**	.525**
การประกันคุณภาพ (P4)				1.000	.559**	.505**	.570**	.462**	.518**	.347**
การพัฒนาครู (P5)					1.000	.715**	.579**	.581**	.647**	.412**
การสนับสนุนครู (P6)						1.000	.662**	.480**	.547**	.441**
การใช้อำนาจผู้บริหาร (P7)							1.000	.448**	.484**	.374**
คุณลักษณะครูอาชีพ (O)										
ด้านศักยภาพครู (O1)								1.000	.799**	.758**
ด้านความสามารถ (O2)									1.000	.700**
ด้านวิชาชีพ (O3)										1.000

* P < 0.05. **P < 0.01. (N = 74)

ในโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง ตามความคิดเห็นของครู (ตาราง 21) พบว่าคุณสมบัติเบื้องต้นของครูทั้งด้านความฉลาดทางอารมณ์และด้านบุคลิกภาพไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพเกือบทุกด้าน ยกเว้น คุณสมบัติเบื้องต้นด้านบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพด้านวิชาชีพ ($r = .468$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ซึ่งมีความสอดคล้องกับความคิดเห็นของครูในโรงเรียนทุกขนาด ส่วนกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพเกือบทุกด้านมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพเพียงหนึ่งด้าน ยกเว้น การสนับสนุนครูและการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพในทุกด้าน ซึ่งเป็นความคิดเห็นที่ค่อนข้างสอดคล้องกับความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง แต่ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง (ตาราง 22) พบว่ากระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพทุกกระบวนการมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นค่อนข้างตรงข้ามกับครู

ตาราง 23 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวแปรต่างๆ ใน คุณสมบัติป้องกันของครู กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ และคุณลักษณะครูอาชีพ
(ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนนอกเมือง)

ตัวแปร	II	I2	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	O1	O2	O3
คุณสมบัติป้องกัน (I)												
ความฉลาดทางอารมณ์ (II)	1.000	-.011	-.013	.167	.029	-.040	.093	.048	.111	-.168	-.123	-.172
บุคลิกภาพ (I2)		1.000	.298	.200	.163	.442*	.310	.131	.213	.156	.246	.343
กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ (P)												
การมีส่วนร่วมของครู (P1)			1.000	.496*	.272	.059	.262	.574**	.178	-.202	.049	.256
การมีส่วนร่วมกับชุมชน (P2)				1.000	.153	-.065	.543**	.461*	.410*	-.240	-.241	.172
การเพิ่มอำนาจ (P3)					1.000	.745**	.390	.723**	.602**	.299	.340	.259
การประกันคุณภาพ (P4)						1.000	.455*	.475*	.339	.273	.433*	.261
การพัฒนาครู (P5)							1.000	.535**	.163	.034	.179	.444**
การสนับสนุนครู (P6)								1.000	.618**	-.130	-.025	.122
การใช้อำนาจผู้บริหาร (P7)									1.000	.095	-.051	-.039
คุณลักษณะครูอาชีพ (O)												
ด้านศักยภาพครู (O1)										1.000	.773**	.651**
ด้านความสามารถ (O2)											1.000	.806**
ด้านวิชาชีพ (O3)												1.000

* $P < 0.05$. ** $P < 0.01$, (N = 677)

ตาราง 24 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ใน กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ และคุณลักษณะครูอาชีพ
(ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนนอกเมือง)

ตัวแปร	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	O1	O2	O3
กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ (P)										
การมีส่วนร่วมของครู (P1)	1.000	.356**	.258*	.269*	.366**	.293*	.232*	.511**	.302**	.495**
การมีส่วนร่วมกับชุมชน (P2)		1.000	.192	.316**	.318**	.443**	.337**	.554**	.439**	.477**
การเพิ่มอำนาจ (P3)			1.000	.150	.162	.280*	.108	.306**	.314**	.249*
การประกันคุณภาพ (P4)				1.000	.628**	.631**	.563**	.367**	.348**	.439**
การพัฒนาครู (P5)					1.000	.721**	.428**	.460**	.459**	.497**
การสนับสนุนครู (P6)						1.000	.480**	.402**	.350**	.466**
การใช้อำนาจผู้บริหาร (P7)							1.000	.342**	.273*	.420**
คุณลักษณะครูอาชีพ (O)										
ด้านศักยภาพครู (O1)								1.000	.742**	.687**
ด้านความสามารถ (O2)									1.000	.788**
ด้านวิชาชีพ (O3)										1.000

* P < 0.05. ** < 0.01. (N = 75)

ในโรงเรียนนอกเขตอำเภอเมือง ตามความคิดเห็นของครู (ตาราง 23) พบว่า ค่อนข้างคล้ายกับความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก กล่าวคือ คุณสมบัติเบื้องต้นของครูทั้งด้านความฉลาดทางอารมณ์และด้านบุคลิกภาพไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพ และกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพเกือบทุกกระบวนการไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพในทุกด้าน ยกเว้นด้านการพัฒนาครูที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพด้านวิชาชีพ ($r = .444$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหาร (ตาราง 24) พบว่า กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพทุกกระบวนการมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะเห็นได้ว่าในโรงเรียนนอกเขตอำเภอเมือง ผู้บริหารมีความคิดเห็นค่อนข้างตรงข้ามกับความคิดเห็นของครู

เมื่อพิจารณาโดยรวม แสดงให้เห็นว่า คุณสมบัติเบื้องต้นของครูส่วนใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพในทุกด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณสมบัติเบื้องต้นด้านความฉลาดทางอารมณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพในทุกๆ ด้าน ส่วนคุณสมบัติเบื้องต้นด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพด้านวิชาชีพเฉพาะโรงเรียนในเมืองเท่านั้น ด้านกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ ครูมีความคิดเห็นว่า ในโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองจะมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพ แต่ไม่ครบถ้วนทุกด้าน ส่วนในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และโรงเรียนนอกเขตอำเภอเมือง ครูมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่ากระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพ ส่วนผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ากระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพทุกด้านมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพในทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ คำร้อยละที่คุณสมบัติเบื้องต้นของครูสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพ ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันและแหล่งที่ตั้งต่างกัน

คำร้อยละของความแปรปรวนที่ตัวแปรต่างๆ ในคุณสมบัติเบื้องต้นของครูสามารถอธิบายตัวแปรต่างๆ ในคุณลักษณะครูอาชีพ ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันและแหล่งที่ตั้งต่างกัน ได้แสดงในตาราง 25 ต่อไปนี้

ตาราง 25 คำร้อยละที่ตัวแปรในคุณสมบัติเบื้องต้นของครูสามารถอธิบายตัวแปรในคุณลักษณะครูอาชีพ ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันและแหล่งที่ตั้งต่างกัน (ความคิดเห็นของครู)

คุณสมบัติเบื้องต้น	ร้อยละของความแปรปรวนของคุณลักษณะครูอาชีพ		
	ศักยภาพ	ความสามารถ	ด้านวิชาชีพ
โรงเรียนขนาดเล็ก (N=228)			
ความฉลาดทางอารมณ์	15.30*	0.90	0.30
บุคลิกภาพ	4.00	13.00*	23.30*
โรงเรียนขนาดกลาง (N=428)			
ความฉลาดทางอารมณ์	2.50	2.00	1.00
บุคลิกภาพ	0.30	2.80	4.30
โรงเรียนขนาดใหญ่ (N=942)			
ความฉลาดทางอารมณ์	4.20	3.80	0.20
บุคลิกภาพ	11.70*	8.00	10.90
โรงเรียนนอกเมือง (N=677)			
ความฉลาดทางอารมณ์	2.80	1.50	3.00
บุคลิกภาพ	2.40	6.10	11.70*
โรงเรียนในเมือง (N=921)			
ความฉลาดทางอารมณ์	3.30	1.90	3.30
บุคลิกภาพ	13.20*	10.00	21.90*
ทุกกลุ่มตัวอย่าง (N=1598)			
ความฉลาดทางอารมณ์	0.10	1.30	0.00
บุคลิกภาพ	3.30	5.90	10.50*

* $p < 0.05$

จากตาราง 25 คำร้อยละที่ตัวแปรในคุณสมบัติเบื้องต้นของครูสามารถอธิบายตัวแปรในคุณลักษณะครูอาชีพตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันและแหล่งที่ตั้งต่างกัน พบว่า คุณสมบัติเบื้องต้นด้านความฉลาดทางอารมณ์ ไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพในทุกด้านทั้งในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ รวมทั้งโรงเรียนนอกเขตอำเภอเมืองและในเขตอำเภอเมือง มีเพียงในโรงเรียนขนาดเล็กเท่านั้นที่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพด้านศักยภาพของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ (15.30%) ส่วนคุณสมบัติเบื้องต้นในด้านบุคลิกภาพ พบว่า ไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพในทุกด้านในโรงเรียนขนาดกลาง แต่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพด้านศักยภาพได้ในโรงเรียนขนาดใหญ่ (11.70%) และโรงเรียนในเมือง (13.20%) สามารถอธิบายความสามารถของครูได้ในโรงเรียนขนาดเล็ก (13.00%) และสามารถอธิบายด้านวิชาชีพครูได้ทั้งในโรงเรียนขนาดเล็ก (23.30%) โรงเรียนในเมือง (21.30%) และโรงเรียนนอกเมือง (11.70%) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และในโรงเรียนโดยรวมทุกโรงเรียนจะเห็นว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ไม่สามารถอธิบายตัวแปรใดๆ ในคุณลักษณะครูอาชีพได้ แต่ด้านบุคลิกภาพสามารถอธิบายด้านวิชาชีพของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (10.50%)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าร้อยละที่กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเมื่อไม่คำนึงถึงความแตกต่างของคุณสมบัติเบื้องต้นของครู ค่าร้อยละของความแปรปรวนที่ตัวแปรต่างๆ ในกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพสามารถอธิบายตัวแปรต่างๆ ในคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นจากที่อธิบายได้ด้วยคุณสมบัติเบื้องต้นของครู ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันและแหล่งที่ตั้งต่างกัน ได้แสดงในตาราง 26, 27, 28, 29, 30, และ 31 ตามลำดับต่อไปนี้

ตาราง 26 ค่าร้อยละที่ตัวแปรต่างๆ ในกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพสามารถอธิบายตัวแปรต่างๆ ในคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้น (ความคิดเห็นของครูทั้งหมด)

กระบวนการสร้างเสริมฯ	ค่าร้อยละของความแปรปรวนของคุณลักษณะครูอาชีพที่อธิบายได้เพิ่มขึ้น		
	ศักยภาพ	ความสามารถ	ด้านวิชาชีพ
การมีส่วนร่วมของครู	0.20	1.96	18.75*
การมีส่วนร่วมกับชุมชน	0.13	0.13	8.07*
การเพิ่มอำนาจ	7.18	12.89*	8.24*
การประกันคุณภาพ	7.73	14.90*	10.18*
การพัฒนาครู	4.00	9.67*	18.40*
การสนับสนุนครู	0.79	1.06	7.62
การใช้อำนาจของผู้บริหาร	3.69	0.23	1.46
กระบวนการสร้างเสริมฯ โดยรวม	19.10*	30.60*	27.80*

* $P < 0.05$ (N = 1,598)

ตาราง 27 ค่าร้อยละที่ตัวแปรต่างๆ ในกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพสามารถ
อธิบายตัวแปรต่างๆ ในคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้น (ความคิดเห็นของผู้บริหารทั้งหมด)

กระบวนการสร้างเสริมฯ	ค่าร้อยละของความแปรปรวนของคุณลักษณะครูอาชีพที่อธิบายได้เพิ่มขึ้น		
	ศักยภาพ	ความสามารถ	ด้านวิชาชีพ
การมีส่วนร่วมของครู	30.47*	17.14*	30.36*
การมีส่วนร่วมกับชุมชน	24.40*	17.39*	23.33*
การเพิ่มอำนาจ	19.80*	23.43*	14.59*
การประกันคุณภาพ	16.48*	18.58*	15.60*
การพัฒนาครู	27.04*	30.69*	20.52*
การสนับสนุนครู	19.27*	19.80*	20.43*
การใช้อำนาจของผู้บริหาร	15.29*	16.56*	15.68*
กระบวนการสร้างเสริมฯ โดยรวม	48.50*	44.60*	43.80*

* $P < 0.05$ (N = 149)

จากตาราง 26 และ 27 แสดงให้เห็นว่า ทั้งครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพโดยรวมสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้ทุกด้าน ถ้าแยกพิจารณากระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพรายด้านจากความคิดเห็นของครู (ตาราง 26) พบว่า กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพเกือบทุกด้านสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพด้านวิชาชีพและด้านความสามารถเพิ่มขึ้นได้ กล่าวคือ กระบวนการเพิ่มอำนาจ (12.89%) การประกันคุณภาพ (14.90%) และการพัฒนาครู (9.67%) สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพด้านความสามารถเพิ่มขึ้นได้อย่างมีนัยสำคัญ และกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพส่วนมากสามารถอธิบายคุณลักษณะด้านวิชาชีพเพิ่มขึ้นได้ ยกเว้น การสนับสนุนครู (7.62%) และการใช้อำนาจของผู้บริหาร (1.46%) ที่ไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้อย่างมีนัยสำคัญ แต่กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพทุกด้านไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะด้านศักยภาพเพิ่มขึ้นได้

จากความคิดเห็นของผู้บริหาร (ตาราง 27) พบว่า กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพทุกด้านสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารมีความสอดคล้องกันบางส่วน

ตาราง 28 ค่าร้อยละที่ตัวแปรต่างๆ ในกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพสามารถอธิบายตัวแปรต่างๆ ในคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน (ความถี่เห็นของครู)

กระบวนการสร้างเสริมฯ	ร้อยละของความแปรปรวนของคุณลักษณะครูอาชีพที่อธิบายได้เพิ่มขึ้น									
	โรงเรียนขนาดเล็ก (N=228)			โรงเรียนขนาดกลาง (N=428)			โรงเรียนขนาดใหญ่ (N=942)			
	ศักยภาพ	ความสามารถ	วิชาชีพ	ศักยภาพ	ความสามารถ	วิชาชีพ	ศักยภาพ	ความสามารถ	วิชาชีพ	วิชาชีพ
การมีส่วนร่วมของครู	0.22	4.67	24.80*	9.36	0.58	8.58	29.16*	26.42*	54.02*	
การมีส่วนร่วมกับชุมชน	0.44	0.15	6.40	0.96	0.13	26.01	10.96	9.24	0.04	
การเพิ่มอำนาจ	1.12	2.92	12.39	0.07	0.67	0.86	59.75*	69.89*	68.89*	
การประกันคุณภาพ	11.29	12.25	7.08	0.00	0.92	0.00	58.68*	60.22*	70.73*	
การพัฒนาครู	5.15	8.88	21.53	1.69	13.62	12.25	21.44	21.44	57.61*	
การสนับสนุนครู	3.35	2.22	17.56	3.61	8.35	0.02	27.77*	23.62	42.12*	
การใช้อำนาจของผู้บริหาร	0.04	0.40	0.00	5.95	1.28	5.62	8.76	7.29	1.23	
กระบวนการสร้างเสริมฯ โดยรวม	45.80*	62.80*	72.50*	62.90*	49.30*	52.70*	76.10*	82.70*	86.40*	

* $P < 0.05$

ตาราง 29 ค่าร้อยละที่ตัวแปรต่างๆ ในกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพสามารถอธิบายตัวแปรต่างๆ ในคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน (ความคิดเห็นของผู้บริหาร)

กระบวนการสร้างเสริมฯ	ร้อยละของความแปรปรวนของคุณลักษณะครูอาชีพที่อธิบายได้เพิ่มขึ้น									
	โรงเรียนขนาดเล็ก (N=21)			โรงเรียนขนาดกลาง (N=58)			โรงเรียนขนาดใหญ่ (N=70)			
	ศักยภาพ	ความสามารถ	วิชาชีพ	ศักยภาพ	ความสามารถ	วิชาชีพ	ศักยภาพ	ความสามารถ	วิชาชีพ	วิชาชีพ
การมีส่วนร่วมของครู	8.64	3.53	3.46	32.83*	25.60*	49.00*	33.41*	14.98*	25.10*	
การมีส่วนร่วมกับชุมชน	6.40	5.66	1.64	34.34*	18.23*	40.58*	21.72*	19.62*	22.18*	
การเพิ่มอำนาจ	27.25*	34.93*	18.92*	8.18	14.36*	13.03*	22.46*	22.56*	9.67	
การประกันคุณภาพ	2.53	28.30*	32.26*	34.22*	25.40*	16.81*	13.84*	13.25*	11.49	
การพัฒนาครู	11.56*	24.01*	30.25*	41.86*	34.22*	26.83*	18.40*	22.28*	8.82	
การสนับสนุนครู	2.40	7.90	17.90*	41.47*	30.47*	36.24*	16.56*	19.01*	10.24	
การใช้อำนาจของผู้บริหาร	2.50	22.75*	21.25*	22.00*	1.00	18.82*	23.62*	30.96*	17.56*	
กระบวนการสร้างเสริมฯโดยรวม	30.30*	47.10*	47.70*	57.50*	44.40*	60.40*	50.90*	45.40*	39.20*	

* $P < 0.05$

จากตาราง 28 และ 29 แสดงให้เห็นว่า ในโรงเรียนทุกขนาด ทั้งครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพโดยรวมสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้อย่างมีนัยสำคัญทุกด้านทั้งในด้านศักยภาพ ด้านความสามารถ และด้านวิชาชีพ

ในโรงเรียนขนาดเล็ก ครูมีความคิดเห็นว่า (ตาราง 28) กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพแต่ละด้านไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพแต่ละด้านเพิ่มขึ้นได้ ยกเว้นการมีส่วนร่วมของครูที่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพด้านวิชาชีพเพิ่มขึ้นได้ (24.80%) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนจากความคิดเห็นของผู้บริหาร (ตาราง 29) พบว่า กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพส่วนมากสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพได้อย่างน้อยหนึ่งด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มอำนาจและการพัฒนาครูที่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้ทั้งสามด้าน แต่การมีส่วนร่วมของครูและการมีส่วนร่วมกับชุมชนไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้ แสดงให้เห็นว่าครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันเป็นส่วนมาก

ในโรงเรียนขนาดกลาง ครูมีความคิดเห็นว่า (ตาราง 28) กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพแต่ละด้านไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพทุกด้านเพิ่มขึ้นได้ แต่ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า (ตาราง 29) กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพทุกด้านสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้อย่างมีนัยสำคัญอย่างน้อยสองด้าน ซึ่งเป็นความคิดเห็นที่ค่อนข้างตรงข้ามกับความคิดเห็นของครู

ในโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่า ครูมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง (ตาราง 28) กล่าวคือ กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพส่วนมากสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพแต่ละด้านเพิ่มขึ้นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการเพิ่มอำนาจและการประกันคุณภาพที่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพให้เพิ่มขึ้นได้ทั้งสามด้านอย่างมีนัยสำคัญ แต่การมีส่วนร่วมกับชุมชนและการใช้อำนาจของผู้บริหารไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพให้เพิ่มขึ้นได้ และผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า (ตาราง 29) กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพทุกกระบวนการ สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าในโรงเรียนขนาดใหญ่ครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเป็นส่วนมาก

แสดงให้เห็นว่า ในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง ครูมีความคิดเห็นว่า กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพแต่ละด้านไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้ ซึ่งเป็นความคิดเห็นที่ค่อนข้างตรงข้ามกับผู้บริหารที่มีความคิดเห็นว่า กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพแต่ละด้านสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้ แต่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันเป็นส่วนมากกว่า กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพแต่ละด้านสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้

ตาราง 30 ค่าร้อยละที่ตัวแปรต่างๆ ในกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพสามารถ
อธิบายตัวแปรต่างๆ ในคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นในโรงเรียนที่มีแหล่งที่ตั้งต่างกัน
(ความคิดเห็นของครู)

กระบวนการสร้างเสริมฯ	ค่าร้อยละของความแปรปรวนของคุณลักษณะครูอาชีพที่อธิบายได้เพิ่มขึ้น					
	นอกเขตอำเภอเมือง (N=677)			ในเขตอำเภอเมือง (N=921)		
	ศักยภาพ	ความสามารถ	วิชาชีพ	ศักยภาพ	ความสามารถ	วิชาชีพ
การมีส่วนร่วมของครู	0.01	0.55	17.81*	6.86	0.07	2.56
การมีส่วนร่วมกับชุมชน	0.00	0.00	9.42	6.35	7.84	1.88
การเพิ่มอำนาจ	5.06	15.05	13.62*	8.01	9.49	4.45
การประกันคุณภาพ	6.76	8.70	23.62*	4.88	12.74	1.35
การพัฒนาครู	6.20	15.37	6.40	0.00	1.46	14.06*
การสนับสนุนครู	12.96	5.02	17.98*	2.07	0.27	0.76
การใช้อำนาจของผู้บริหาร	27.14*	6.81	22.85*	0.69	0.86	0.92
กระบวนการฯ โดยรวม	50.20*	43.70*	39.40*	40.20*	41.60*	30.30*

* $P < 0.05$

ตาราง 31 ค่าร้อยละที่ตัวแปรต่างๆ ในกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพสามารถ
อธิบายตัวแปรต่างๆ ในคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้น ในโรงเรียนที่มีแหล่งที่ตั้งต่างกัน
(ความคิดเห็นของผู้บริหาร)

กระบวนการสร้างเสริมฯ	ค่าร้อยละของความแปรปรวนของคุณลักษณะครูอาชีพที่อธิบายได้เพิ่มขึ้น					
	นอกเขตอำเภอเมือง (N=75)			ในเขตอำเภอเมือง (N=74)		
	ศักยภาพ	ความสามารถ	วิชาชีพ	ศักยภาพ	ความสามารถ	วิชาชีพ
การมีส่วนร่วมของครู	23.33*	8.47	24.11*	38.44*	32.71*	36.00*
การมีส่วนร่วมกับชุมชน	26.73*	19.18*	22.18*	17.22*	13.83*	19.36*
การเพิ่มอำนาจ	6.71	9.18	5.62	34.81*	42.38*	24.21*
การประกันคุณภาพ	13.47*	12.18*	19.27*	21.07*	27.04*	12.53*
การพัฒนาครู	20.25*	20.70*	24.50*	32.04*	40.20*	15.60*
การสนับสนุนครู	16.48*	12.25*	22.00*	20.61*	27.78*	17.47*
การใช้อำนาจผู้บริหาร	9.24*	6.76	17.31*	19.09*	22.85*	13.76*
กระบวนการฯ โดยรวม	44.00*	36.90*	45.70*	52.10*	55.10*	40.80*

* $P < 0.05$

จากตาราง 30 และ 31 พบว่า ทั้งครูและผู้บริหารมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพโดยรวมสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพได้เพิ่มขึ้นทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโรงเรียนนอกอำเภอเมืองและโรงเรียนในอำเภอเมือง เมื่อพิจารณาโดยแยกกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพรายด้านพบว่า

โรงเรียนนอกเขตอำเภอเมือง จากความเห็นของครู (ตาราง 30) พบว่า กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพแต่ละด้านสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพด้านวิชาชีพเพิ่มขึ้นได้อย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นการมีส่วนร่วมกับชุมชน (9.42%) และการพัฒนาครู (6.40%) ที่ไม่สามารถอธิบายเพิ่มขึ้นได้ แต่กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพแต่ละด้านไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพด้านศักยภาพและด้านความสามารถเพิ่มขึ้นได้ ยกเว้นการใช้อำนาจของผู้บริหารที่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพด้านศักยภาพ (27.14%) เพิ่มขึ้นได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า (ตาราง 31) กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพเกือบทุกด้านสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน การประกันคุณภาพ การพัฒนาครู และการสนับสนุนครู ที่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้ทุกด้าน ส่วนการเพิ่มอำนาจไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้ แสดงให้เห็นว่าทั้งครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่ากระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพสามารถอธิบายคุณลักษณะด้านวิชาชีพเพิ่มขึ้นได้ ส่วนคุณลักษณะครูอาชีพด้านศักยภาพและด้านความสามารถนั้น ครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นค่อนข้างตรงข้ามกัน

โรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จากความเห็นของครู (ตาราง 30) พบว่า กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพแต่ละด้านไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้อย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นการพัฒนาครู (14.06%) ที่สามารถอธิบายคุณลักษณะด้านวิชาชีพเพิ่มขึ้นได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า (ตาราง 31) กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพทุกด้านสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพทุกด้านเพิ่มขึ้นได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นค่อนข้างตรงข้ามกัน

แสดงให้เห็นว่า ทั้งครูและผู้บริหารโรงเรียนนอกเขตอำเภอเมืองมีความเห็นค่อนข้างสอดคล้องกันว่ากระบวนการสร้างเสริมครูอาชีพสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้ แต่โรงเรียนในเขตอำเภอเมือง ครูมีความเห็นว่ากระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพแต่ละด้านไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้ ซึ่งเป็นความคิดเห็นที่ค่อนข้างตรงกันข้ามกับผู้บริหารที่มีความคิดเห็นว่ากระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนทุกด้านสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพทุกด้านเพิ่มขึ้นได้

อย่างไรก็ตาม ทั้งครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นที่ตรงกันว่า กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพโดยรวมสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพทุกด้านให้เพิ่มขึ้นได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในโรงเรียนทุกขนาดและทุกแหล่งที่ตั้ง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายในการวิจัย

ในการวิจัยนี้มุ่งประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7 โดยการประเมินเชิงระบบ โดยประเมินทั้ง สิ่งป้อน (Input) คือคุณสมบัติเบื้องต้นของครู ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ และบุคลิกภาพ กระบวนการ (Process) คือกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนได้แก่การมีส่วนร่วมของครู การมีส่วนร่วมกับชุมชน การเพิ่มอำนาจ การประกันคุณภาพ การพัฒนาครู การสนับสนุนครู และการใช้อำนาจของผู้บริหาร และผลผลิต (Product) คือคุณลักษณะครูอาชีพ ได้แก่ด้านศักยภาพ ด้านความสามารถ และด้านวิชาชีพ โดยมีจุดมุ่งหมายหลักที่ต้องการศึกษาว่าโรงเรียนมีกระบวนการสร้างเสริมความเป็นครูอาชีพได้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะไว้ดังนี้

1. เพื่อประเมิน คุณสมบัติเบื้องต้นของครู กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพและ คุณลักษณะครูอาชีพ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 ทั้งที่มีขนาดต่างกัน และแหล่งที่ตั้งต่างกัน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณสมบัติเบื้องต้นของครูและกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ กับ คุณลักษณะครูอาชีพ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 ที่มีขนาดต่างกันและแหล่งที่ตั้งต่างกัน
3. เพื่อศึกษาคุณสมบัติเบื้องต้นของครูในการอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 ที่มีขนาดต่างกันและแหล่งที่ตั้งต่างกัน
4. เพื่อศึกษากระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนในการอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มจากที่อธิบายได้โดยคุณสมบัติเบื้องต้นของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 ที่มีขนาดต่างกันและแหล่งที่ตั้งต่างกัน

ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัญหา กำหนดปัญหาการวิจัย และศึกษา แนวคิด หลักการ ทฤษฎีในเรื่อง การประเมิน คุณลักษณะครูอาชีพ กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ และคุณสมบัติเบื้องต้นของครู แล้วสังเคราะห์เป็นกรอบความคิดหลักของคุณลักษณะครูอาชีพ กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ และคุณสมบัติเบื้องต้นของครู กำหนดรูปแบบการวิจัย และกำหนดกลุ่มตัวแปร คือ คุณสมบัติเบื้องต้นของครู กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ และคุณลักษณะครูอาชีพ โดยแบ่งศึกษาตามขนาดโรงเรียนและแหล่งที่ตั้งโรงเรียน เพื่อศึกษาความสามารถของคุณสมบัติเบื้องต้นของครูในการอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพ และกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนกับการเกิดคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นจากคุณสมบัติเบื้องต้นของครู ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน และ แหล่งที่ตั้งต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยนี้ได้ทำการศึกษากับครูและผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 ทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ในเขตอำเภอเมือง และนอกเขตอำเภอเมืองรวมทั้งสิ้น 48 โรงเรียน โดยสุ่มตัวอย่างครูในแต่ละโรงเรียนแบบสุ่มอย่างง่าย โดยใช้จำนวนตามตารางเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างครูทั้งสิ้น 2,267 คน และใช้ผู้บริหารทุกคนในโรงเรียนจำนวนทั้งสิ้น 166 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามครู โดยมีทั้งสิ้น 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะของโรงเรียนตามขนาดและแหล่งที่ตั้ง ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความฉลาดทางอารมณ์ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพ ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามวัดกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ และตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามวัดคุณลักษณะครูอาชีพ ส่วนฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อถามผู้บริหาร มีทั้งสิ้น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะของโรงเรียนตามขนาดและแหล่งที่ตั้ง ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพและ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดคุณลักษณะครูอาชีพของครูในโรงเรียน และทำการหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยการแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาทั้ง 3 ท่านและผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และหาความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ซึ่งผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละตอนพบว่า มีค่า α อยู่ระหว่าง .8302 กับ .9627 นับได้ว่าเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง

ผู้วิจัยได้จัดส่ง ขี้แจงการตอบแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยจัดส่งให้ครู ทั้งสิ้น 2,267 ชุด ได้รับคืนมา 1,598 ชุด คิดเป็นร้อยละ 70.49 และแจกผู้บริหารจำนวนทั้งสิ้น 166 ชุด ได้รับคืนมาทั้งสิ้น 149 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.75 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรม SPSS for Windows version 10.7 ช่วยในการคำนวณ วิเคราะห์ ค่าสถิติต่างๆ เช่น ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่กำหนด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของทุกตัวแปร และค่าความสามารถในการอธิบายในความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัวเมื่อควบคุมตัวแปรบางตัว (Statistical control)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการทดสอบสมมุติฐานการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ของตัวแปรต่างๆ ในคุณสมบัติเบื้องต้นของครู กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ และคุณลักษณะครูอาชีพกับเกณฑ์ปานกลาง ผลการทดสอบจำแนกตามขนาดโรงเรียนและแหล่งที่ตั้งของโรงเรียนสรุปได้ดังตาราง 32 ต่อไปนี้

ตาราง 32 ผลสรุปความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากเกณฑ์ปานกลางของทุกตัวแปรโดยจำแนกตามขนาดและที่ตั้งของโรงเรียน

ตัวแปร	ขนาดโรงเรียน						แหล่งที่ตั้ง				รวม	
	เล็ก		กลาง		ใหญ่		นอกเมือง		ในเมือง			
	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร
คุณสมบัติเบื้องต้นของครู												
ความฉลาดทางอารมณ์	√	-	√	-	√	-	√	-	√	-	√	-
บุคลิกภาพครู	√	-	√	-	√	-	√	-	√	-	√	-
กระบวนการสร้างเสริมครูอาชีพ												
การมีส่วนร่วมของครู	x	√	(√)	√	x	√	x	(√)	√	√	(√)	√
การมีส่วนร่วมกับชุมชน	x	x	x	x	x	√	x	(√)	√	√	x	√
การเพิ่มอำนาจ	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
การประกันคุณภาพ	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
การพัฒนาครู	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
การสนับสนุนครู	√	√	√	√	x	√	√	√	√	√	√	√
การใช้อำนาจของผู้บริหาร	√	√	x	√	√	√	√	√	√	√	√	√
กระบวนการโดยรวม	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
คุณลักษณะครูอาชีพ												
ด้านศักยภาพ	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
ด้านความสามารถ	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
ด้านวิชาชีพ	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
คุณลักษณะโดยรวม	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√

หมายเหตุ √ หมายถึง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(√) หมายถึง มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

x หมายถึง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตการศึกษา 7 มีความเห็นว่าตนเองมีความฉลาดทางอารมณ์และบุคลิกภาพ อยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ปานกลางในทุกกลุ่มโรงเรียน ทั้งครูและผู้บริหารเห็นตรงกันว่า ครูมีคุณลักษณะครูอาชีพในทุกด้านสูงกว่าเกณฑ์ปานกลางในทุกกลุ่มโรงเรียน ส่วนในกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ ครูมีความเห็นว่าการมีส่วนร่วมของครูและการมีส่วนร่วมกับชุมชน ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ปานกลางหรือต่ำกว่าเกณฑ์ปานกลาง ส่วนผู้บริหารมีความเห็นว่าการมีส่วนร่วมของครูและการมีส่วนร่วมกับชุมชนอยู่ในเกณฑ์ปานกลางและสูงกว่าเกณฑ์ปานกลาง ส่วนในด้านอื่นๆ ได้แก่ การเพิ่มอำนาจ การประกันคุณภาพ การพัฒนาครู การสนับสนุนครู และการใช้อำนาจของผู้บริหาร ทั้งครูและผู้บริหารเห็นตรงกันว่าอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ปานกลาง

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณสมบัติเบื้องต้นของครูและกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ กับ คุณลักษณะครูอาชีพ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 ที่มีขนาดต่างกันและแหล่งที่ตั้งต่างกัน สรุปได้ดังตาราง 33 ต่อไปนี้

ตาราง 33 ความสัมพันธ์ของ คุณสมบัติเบื้องต้น กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ กับคุณลักษณะครูอาชีพตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารในโรงเรียนที่มีขนาดและแหล่งที่ตั้งต่างกัน

คุณลักษณะครูอาชีพ	คุณสมบัติเบื้องต้น						กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ											
	E.Q		บุคลิกภาพ		รวมของครู		ร่วมชุมชน		เพิ่มอำนาจ		ประกัน		พัฒนาครู		สนับสนุน		อำนาจ	
	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร
โรงเรียนขนาดเล็ก																		
ด้านศักยภาพ	X	-	X	-	X	✓	X	✓	X	✓	X	X	X	X	X	X	X	X
ความสามารถ	X	-	X	-	X	X	X	✓	X	✓	X	✓	X	✓	X	X	X	✓
ด้านวิชาชีพ	X	-	X	-	✓	X	X	X	X	✓	X	✓	X	✓	X	✓	X	✓
โรงเรียนขนาดกลาง																		
ด้านศักยภาพ	X	-	X	-	X	✓	X	✓	X	✓	X	✓	X	✓	X	✓	X	✓
ความสามารถ	X	-	X	-	X	✓	X	✓	X	✓	X	✓	X	✓	X	✓	X	✓
ด้านวิชาชีพ	X	-	X	-	X	✓	✓	✓	X	✓	X	✓	X	✓	X	✓	X	✓
โรงเรียนขนาดใหญ่																		
ด้านศักยภาพ	X	-	X	-	✓	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓	X	✓	✓	✓	X	✓
ความสามารถ	X	-	X	-	X	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓	X	✓	X	✓	X	✓
ด้านวิชาชีพ	X	-	X	-	✓	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	X	✓
โรงเรียนนอกเมือง																		
ด้านศักยภาพ	X	-	X	-	X	✓	X	✓	X	✓	X	✓	X	✓	X	✓	X	✓
ความสามารถ	X	-	X	-	X	✓	X	✓	X	✓	✓	✓	X	✓	X	✓	X	✓
ด้านวิชาชีพ	X	-	X	-	X	✓	X	✓	X	✓	X	✓	✓	✓	X	✓	X	✓
โรงเรียนในเมือง																		
ด้านศักยภาพ	X	-	X	-	X	✓	X	✓	X	✓	X	✓	X	✓	X	✓	X	✓
ความสามารถ	X	-	X	-	X	✓	X	✓	✓	✓	X	✓	✓	✓	X	✓	X	✓
ด้านวิชาชีพ	X	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	X	✓	✓	✓	X	✓	X	✓	X	✓

✓ สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ

X ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

- ไม่มีข้อมูล

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า คุณสมบัติเบื้องต้นของครูในทุกด้านทั้งในด้านความฉลาดทางอารมณ์และด้านบุคลิกภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพทุกด้านในโรงเรียนทุกขนาดและทุกแหล่งที่ตั้ง ส่วนกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ ตามความคิดเห็นของครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและ โรงเรียนนอกเมือง ส่วนใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพ ส่วนครูในโรงเรียนขนาดใหญ่และครูในโรงเรียนในเมืองมีความคิดเห็นว่ากระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพ ส่วนผู้บริหารในโรงเรียนทุกขนาดและทุกแหล่งที่ตั้งมีความคิดเห็นว่า กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพในทุกด้าน คือทั้งในด้านศักยภาพ ด้านความสามารถ และด้านวิชาชีพ

3. ผลการศึกษาคุณสมบัติเบื้องต้นของครูในการอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพใน
โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 ที่มีขนาดต่างกันและแหล่งที่ตั้งต่างกัน

คำร้อยละที่คุณสมบัติเบื้องต้นของครูสามารถอธิบายตัวแปรต่างๆในคุณลักษณะ
ครูอาชีพ ได้ผลการทดสอบจำแนกตามขนาดโรงเรียนและแหล่งที่ตั้งโรงเรียนสรุปได้ดังตาราง
34 ต่อไปนี้

ตาราง 34 สรุปคำร้อยละที่คุณสมบัติเบื้องต้นของครู สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพ

คุณสมบัติเบื้องต้น	ระดับการอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพ		
	ด้านศักยภาพ	ด้านความสามารถ	ด้านวิชาชีพ
โรงเรียนขนาดเล็ก			
ความฉลาดทางอารมณ์	√	X	X
บุคลิกภาพ	X	X	√
โรงเรียนขนาดกลาง			
ความฉลาดทางอารมณ์	X	X	X
บุคลิกภาพ	X	X	X
โรงเรียนขนาดใหญ่			
ความฉลาดทางอารมณ์	X	X	X
บุคลิกภาพ	√	X	X
โรงเรียนนอกเมือง			
ความฉลาดทางอารมณ์	X	X	X
บุคลิกภาพ	X	X	√
โรงเรียนในเมือง			
ความฉลาดทางอารมณ์	X	X	X
บุคลิกภาพ	√	X	√
กลุ่มตัวอย่างโดยรวม			
ความฉลาดทางอารมณ์	X	X	X
บุคลิกภาพ	X	X	√

√ หมายถึง คำร้อยละของความแปรปรวนที่สามารถอธิบายได้อย่างมีนัยสำคัญ

X หมายถึง คำร้อยละของความแปรปรวนไม่สามารถอธิบายได้

จากการศึกษาสรุปได้ว่า คุณสมบัติเบื้องต้นด้านความฉลาดทางอารมณ์ ไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพได้ในทุกด้านทั้งในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ รวมทั้งโรงเรียนนอกเขตอำเภอเมืองและในเขตอำเภอเมือง มีเพียงในโรงเรียนขนาดเล็กเท่านั้นที่พบว่าความฉลาดทางอารมณ์สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพด้านศักยภาพได้ ส่วนคุณสมบัติเบื้องต้นในด้านบุคลิกภาพ พบว่า ไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพในทุกด้านในโรงเรียนขนาดกลาง แต่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพด้านศักยภาพได้ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนในเมือง และสามารถอธิบายคุณลักษณะด้านวิชาชีพครูได้ทั้งในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนในเมือง และโรงเรียนนอกเมือง และในโรงเรียนโดยรวมทุกโรงเรียนจะเห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์ไม่สามารถอธิบายตัวแปรใด ๆ ในคุณลักษณะครูอาชีพได้แต่คุณสมบัติเบื้องต้นด้านบุคลิกภาพสามารถอธิบายด้านวิชาชีพของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แสดงว่า คุณสมบัติเบื้องต้นด้านความฉลาดทางอารมณ์เกือบไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพได้ ส่วนด้านบุคลิกภาพนั้นสามารถอธิบายได้มากกว่าโดยสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพด้านศักยภาพและวิชาชีพได้ และเมื่อรวมทุกโรงเรียนเข้าด้วยกันพบว่าคุณสมบัติเบื้องต้นทุกด้านไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพด้านความสามารถของครูได้

4. ผลการศึกษากระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนในการอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มจากที่อธิบายได้โดยคุณสมบัติเบื้องต้นของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 ที่มีขนาดต่างกันและแหล่งที่ตั้งต่างกันผลการวิจัยสรุปได้ ดังตาราง 35 ต่อไปนี้

ตาราง 35 สรุปกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของ
คุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนที่มีขนาดและแหล่งที่ตั้งต่างกัน

คุณลักษณะครู อาชีพ	กระบวนการสร้างเสริมที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณลักษณะครูอาชีพ															
	ร่วมของครู		ร่วมชุมชน		เพิ่มอำนาจ		ประกัน		พัฒนา		สนับสนุน		อำนาจ		รวม	
	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร
โรงเรียนขนาดเล็ก																
ด้านศักยภาพ	x	x	x	x	x	√	x	x	x	√	x	x	x	x	√	√
ความสามารถ	x	x	x	x	x	√	x	√	x	√	x	x	x	√	√	√
ด้านวิชาชีพ	√	x	x	x	x	√	x	√	x	√	x	√	x	√	√	√
โรงเรียนขนาดกลาง																
ด้านศักยภาพ	x	√	x	√	x	x	x	√	x	√	x	√	x	√	√	√
ความสามารถ	x	√	x	√	x	√	x	√	x	√	x	√	x	x	√	√
ด้านวิชาชีพ	x	√	x	√	x	√	x	√	x	√	x	√	x	√	√	√
โรงเรียนขนาดใหญ่																
ด้านศักยภาพ	√	√	x	√	√	√	√	√	x	√	√	√	x	√	√	√
ความสามารถ	√	√	x	√	√	√	√	√	x	√	x	√	x	√	√	√
ด้านวิชาชีพ	√	√	x	√	√	x	√	x	√	x	√	x	x	√	√	√
โรงเรียนนอกเมือง																
ด้านศักยภาพ	x	√	x	√	x	x	x	√	x	√	x	√	√	√	√	√
ความสามารถ	x	x	x	√	x	x	x	√	x	√	x	√	x	x	√	√
ด้านวิชาชีพ	√	√	x	√	√	x	√	√	x	√	√	√	√	√	√	√
โรงเรียนในเมือง																
ด้านศักยภาพ	x	√	x	√	x	√	x	√	x	√	x	√	x	√	√	√
ความสามารถ	x	√	x	√	x	√	x	√	x	√	x	√	x	√	√	√
ด้านวิชาชีพ	x	√	x	√	x	√	x	√	√	√	x	√	x	√	√	√
ทุกกลุ่มตัวอย่าง																
ด้านศักยภาพ	x	√	x	√	x	√	x	√	x	√	x	√	x	√	√	√
ความสามารถ	x	√	x	√	√	√	√	√	√	√	x	√	x	√	√	√
ด้านวิชาชีพ	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	x	√	x	√	√	√

หมายเหตุ √ หมายถึง อธิบายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

x หมายถึง ไม่สามารถอธิบายได้

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง โรงเรียนในเขตอำเภอเมือง และโรงเรียนนอกเขตอำเภอเมือง ครูมีความคิดเห็นว่า กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพแต่ละด้านส่วนมากไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพแต่ละด้านเพิ่มขึ้นได้ ส่วนผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพส่วนมากสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้ แสดงให้เห็นว่าครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นค่อนข้างตรงข้ามกันเป็นส่วนมาก

ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่า ครูมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลางกล่าวคือ กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพส่วนมากสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพแต่ละด้านเพิ่มขึ้นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการเพิ่มอำนาจและการประกันคุณภาพ แต่การมีส่วนร่วมกับชุมชนและการใช้อำนาจของผู้บริหารไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพให้เพิ่มขึ้นได้ และผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ากระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพทุกกระบวนการ สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้ทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าในโรงเรียนขนาดใหญ่ครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

อย่างไรก็ตาม ทั้งครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นที่ตรงกันว่า กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพโดยรวมสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพทุกด้านให้เพิ่มขึ้นได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในโรงเรียนทุกขนาดและทุกแหล่งที่ตั้ง

สรุปผลตามสมมุติฐานของการวิจัย สรุปได้ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 ครูมีคุณสมบัติเบื้องต้นและคุณลักษณะครูอาชีพ ในเกณฑ์ปานกลาง และโรงเรียนมีกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพในเกณฑ์ปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า ครู มีความคิดเห็นว่าตนเองมีความฉลาดทางอารมณ์และบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ปานกลางในโรงเรียนทุกขนาดและทุกแหล่งที่ตั้ง ทั้งครูและผู้บริหารเห็นตรงกันว่า ครูมีคุณลักษณะครูอาชีพในทุกตัวแปรสูงกว่าเกณฑ์ปานกลางในโรงเรียนทุกขนาดและทุกแหล่งที่ตั้ง ส่วนในกระบวนการสร้างเสริมครูอาชีพ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพดีกว่าเกณฑ์ปานกลางในโรงเรียนทุกขนาดและทุกแหล่งที่ตั้ง ยกเว้นการมีส่วนร่วมกับชุมชนในโรงเรียนขนาดกลาง ซึ่งครูมีความคิดเห็นว่า การมีส่วนร่วมของครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดใหญ่ และโรงเรียนนอกเมือง และจากกลุ่มตัวอย่างครูทั้งหมด มีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ปานกลาง และการมีส่วนร่วมกับชุมชนส่วนมากมีค่าในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนคุณลักษณะครูอาชีพทุกด้านและทุกกลุ่มตัวอย่างมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ปานกลาง ดังนั้นผลการวิจัยจึงไม่มีความสอดคล้องกับสมมุติฐานเป็นส่วนใหญ่

สมมุติฐานที่ 2 คุณสมบัติเบื้องต้นของครูและกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพของครูอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อจำแนกโรงเรียนตามขนาดและแหล่งที่ตั้ง

ผลการวิจัย ตามความคิดเห็นของครู พบว่า คุณสมบัติเบื้องต้นของครู ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนทุกขนาดและทุกแหล่งที่ตั้ง และ กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพ ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง โรงเรียนนอกเมือง และโรงเรียนในเมือง ส่วนในโรงเรียนขนาดใหญ่พบว่ากระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตามความคิดเห็นของผู้บริหารพบว่า กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในโรงเรียนทุกขนาดและทุกแหล่งที่ตั้ง แสดงให้เห็นว่าผลการวิจัยตามความคิดเห็นของครูและของผู้บริหารค่อนข้างตรงข้ามกัน กล่าวคือความเห็นของครูนั้นมีความสอดคล้องกับสมมุติฐานบางส่วนเท่านั้น ส่วนจากความคิดเห็นของผู้บริหารมีความสอดคล้องเป็นไปตามสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 3 คุณสมบัติเบื้องต้นของครูสามารถอธิบายคำร้อยละของความแปรปรวนของคุณลักษณะครูอาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งโดยรวมและเมื่อจำแนกโรงเรียนตามขนาดและแหล่งที่ตั้ง

ผลการวิจัย พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างโดยรวม ตัวแปรต่าง ๆ ในคุณสมบัติเบื้องต้นของครูส่วนใหญ่ไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพได้ ยกเว้นคุณสมบัติเบื้องต้นด้านบุคลิกภาพที่สามารถอธิบายคุณลักษณะด้านวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในโรงเรียนขนาดเล็ก คุณสมบัติเบื้องต้นด้านความฉลาดทางอารมณ์สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพด้านศักยภาพได้ และคุณสมบัติเบื้องต้นด้านบุคลิกภาพสามารถอธิบายคุณลักษณะด้านวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่คุณสมบัติเบื้องต้นทุกด้านไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพด้านความสามารถได้ ส่วนในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่าคุณสมบัติเบื้องต้นไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อจำแนกโรงเรียนตามแหล่งที่ตั้งพบว่า คุณสมบัติเบื้องต้นของครูส่วนมากไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพได้ ยกเว้นคุณสมบัติเบื้องต้นด้านบุคลิกภาพของโรงเรียนในเมืองที่สามารถอธิบายคุณลักษณะด้านศักยภาพได้ และคุณสมบัติเบื้องต้นด้านบุคลิกภาพของครูทั้งโรงเรียนนอกเมืองและโรงเรียนในเมืองสามารถอธิบายคุณลักษณะด้านวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับสมมุติฐานบางส่วนเท่านั้น

สมมุติฐานที่ 4 กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ สามารถอธิบายคำร้อยละของความแปรปรวนของคุณลักษณะครูอาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อควบคุมความแตกต่างที่เกิดจากคุณสมบัติเบื้องต้นของครู ทั้งโดยรวมและเมื่อจำแนกโรงเรียนตามขนาดและแหล่งที่ตั้ง

ผลการวิจัยพบว่า ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง โรงเรียนในเขตอำเภอเมืองและโรงเรียนนอกเขตอำเภอเมือง ครูมีความคิดเห็นว่า กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ แต่ละด้านส่วนมากไม่สามารถอธิบายคำร้อยละของความแปรปรวนของคุณลักษณะครูอาชีพ แต่ละด้านเพิ่มขึ้นได้ ส่วนผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ ส่วนมากสามารถอธิบายคำร้อยละของความแปรปรวนของคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้ ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นค่อนข้างตรงข้ามกันเป็นส่วนมาก กล่าวคือครูมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน ส่วนผู้บริหารมีความคิดเห็นที่สอดคล้องเป็นไปตามสมมุติฐาน

ส่วนในโรงเรียนขนาดใหญ่ ตามความคิดเห็นของครู พบว่า กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพส่วนมากสามารถอธิบายคำร้อยละของความแปรปรวนของคุณลักษณะครูอาชีพแต่ละด้านเพิ่มขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับผู้บริหารที่มีความคิดเห็นว่า กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพทุกกระบวนการสามารถอธิบายคำร้อยละของความแปรปรวนของคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าในโรงเรียนขนาดใหญ่ครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นสอดคล้องกันและเป็นไปตามสมมุติฐาน

ทั้งครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นที่ตรงกันว่า กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพโดยรวมสามารถอธิบายคำร้อยละของความแปรปรวนของคุณลักษณะครูอาชีพทุกด้านให้เพิ่มขึ้นได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในโรงเรียนทุกขนาดและทุกแหล่งที่ตั้ง ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามสมมุติฐาน

แสดงให้เห็นว่าตามความคิดเห็นของครูส่วนมากไม่สอดคล้องเป็นไปตามสมมุติฐาน มีแต่ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่เท่านั้นที่มีความคิดเห็นว่ากระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพสามารถอธิบายคำร้อยละของความแปรปรวนของคุณลักษณะครูอาชีพได้ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้บริหารและเป็นไปตามสมมุติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายข้อค้นพบ ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบได้ดังนี้

1. จากการศึกษาคุณสมบัติเบื้องต้นของครู ทั้งในด้านความฉลาดทางอารมณ์ และบุคลิกภาพ มีข้อค้นพบและอภิปรายได้ ดังนี้

1.1 จากการศึกษาโดยประเมินสภาพทั่วไปของคุณสมบัติเบื้องต้นของครู อภิปรายได้ดังนี้

1.1.1 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า ครู มีค่าเฉลี่ยด้านความฉลาดทางอารมณ์ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ปานกลาง แสดงว่าครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7 มีความฉลาดทางอารมณ์เหมาะสม สามารถสอนและเป็นที่ปรึกษาให้กับนักเรียนได้ เพราะประสิทธิผลการให้คำปรึกษามีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ (Mogavero. 2000 : abstract) และถ้ากระบวนการสร้างเสริมครูอาชีพในโรงเรียนได้จัดการให้ครูปฏิบัติการสอนอย่างมีส่วนร่วมมากขึ้นจะทำให้ครูมีความฉลาดทางอารมณ์มากขึ้น (Liames. 2000 : abstract)

1.1.2 ด้านบุคลิกภาพ จากการศึกษาพบว่า ครู มีค่าเฉลี่ยด้านบุคลิกภาพในระดับที่สูงกว่าเกณฑ์ปานกลาง แสดงว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 มีความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถพัฒนาประสิทธิภาพตนเอง ทั้งในด้านการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานได้ที่ตนรับผิดชอบได้ และทำให้มีความเชื่อมั่นได้ว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 จะสามารถพัฒนาตนเองเข้าสู่ครูอาชีพได้ เพราะครูที่มีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพในตนเองจะสามารถพัฒนาตนเองเข้าสู่ครูอาชีพได้ง่ายกว่าครูที่มีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพในตนเองต่ำ (Mischel. 1993 : 428)

1.2 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติเบื้องต้นของครูกับคุณลักษณะครูอาชีพ และความสามารถในการอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพ มีข้อค้นพบอภิปรายได้ดังนี้

1.2.1 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ จากการศึกษาพบว่า คุณสมบัติเบื้องต้นด้านความฉลาดทางอารมณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพและไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพได้ เนื่องจากกรอบความคิดคุณลักษณะครูอาชีพในการวิจัยนี้ทั้งในด้านศักยภาพ ด้านความสามารถ และด้านวิชาชีพ ส่วนมากเป็นคุณลักษณะด้านพุทธิพิสัย (Cognitive domain) ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความจำ ความเข้าใจ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประยุกต์ มากกว่า ด้านจิตพิสัย (Affective domain) ซึ่งเป็นด้านจิตใจ ซึ่งทั้งสองด้านนั้นมักมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันน้อยมาก (Popham. 1975 : 60) แต่อย่างไรก็ตามความฉลาดทางอารมณ์นั้นนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในคุณสมบัติเบื้องต้นของครู เนื่องจากจะเกี่ยวข้องกับการรับรู้ ความตระหนัก ความตั้งใจ ความอดทน ค่านิยม และการตอบสนอง (Day. 2000 : 1-2)

1.2.2 ด้านบุคลิกภาพครู จากการศึกษา พบว่า บุคลิกภาพครูทั้งในด้านความ

เชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองในการพัฒนาดน กับความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองในการพัฒนางาน ส่วนใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพในทุกด้าน แต่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพด้านศักยภาพได้ในโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนในเมือง และสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพด้านวิชาชีพได้ในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนนอกเมือง โรงเรียนในเมือง และครูโดยรวม เนื่องจากบุคลิกภาพตามทฤษฎีประสิทธิภาพในตน (Self-efficacy) นั้นเป็นบุคลิกภาพที่อยู่ภายในตัวของแต่ละคนจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในสมรรถภาพตนเองในการจัดการเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Hoy & Miskel, 2001 : 148 ; citing Bandura, 1986) ซึ่งในการวิจัยนี้เป็นการสอบถามความเชื่อมั่นในการพัฒนาดนเองและการพัฒนางานจะเกี่ยวข้องกับการบวนการปฏิบัติงาน จึงไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพโดยรวม แต่จะมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพด้านวิชาชีพเนื่องจากคุณลักษณะด้านนี้จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาดนเอง การพัฒนาเพื่อนร่วมงาน และการรักษาจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าถ้าครูมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูงจะมีความสามารถในการพัฒนาดนเองและพัฒนาเพื่อนร่วมงานได้ดีขึ้น และทำให้มีศักยภาพทั้งในด้านความรู้ การคิด และค่านิยมที่ดีมากขึ้น

2. จากการศึกษากระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพทั้งในด้าน การมีส่วนร่วมของครู การมีส่วนร่วมกับชุมชน การเพิ่มอำนาจ การประกันคุณภาพ การพัฒนาครู การสนับสนุนครู และการใช้อำนาจของผู้บริหาร มีข้อค้นพบ และอภิปรายได้ดังนี้

2.1 จากการศึกษาโดยประเมินสภาพทั่วไปของกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ อภิปรายได้ดังนี้

2.1.1 การมีส่วนร่วมของครู ตามความคิดเห็นของครู พบว่า ในโรงเรียนทุกขนาดและทุกแหล่งที่ตั้งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางกับต่ำกว่าระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าครูยังมีส่วนร่วมกันในการจัดการเรียนการสอนไม่มากนัก อาจเป็นเพราะเนื่องจากภาระงานของครูมากและมีหลายด้านเกินไปจึงทำให้ครูร่วมกันปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ไม่ใช่งานจัดการเรียนการสอนเป็นส่วนมาก (วิทยากร เชียงกูล, 2541 : 46) ส่วนจากความคิดเห็นของผู้บริหารพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับปานกลางในโรงเรียนทุกขนาดและทุกแหล่งที่ตั้ง แสดงว่า ผู้บริหารคิดว่าตนได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ปฏิบัติงานด้านการสอนอย่างมีส่วนร่วม และคิดว่าครูได้มีส่วนร่วมอย่างมากแล้วแต่กลุ่มครูกลับคิดว่าตนเองมิได้มีส่วนร่วมมากพอ ดังนั้นผู้บริหารควรติดตามกระบวนการปฏิบัติงานของครูให้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้นและสำรวจความคิดเห็นที่แท้จริงของครูบ้าง ถ้าโรงเรียนได้ให้โอกาสหรือจัดการให้ครูจัดการเรียนการสอนอย่างมีส่วนร่วม มากขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการชั้นเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาทักษะการเป็นครูร่วมกัน จะทำให้ครูมีคุณลักษณะที่ดีขึ้น (Scribner, 1999 : 239-265)

2.1.2 การมีส่วนร่วมกับชุมชน พบว่าส่วนมากมีค่าเฉลี่ยในเกณฑ์ปานกลาง ทั้งจากความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร ซึ่งเป็นที่ทราบกันว่าปัจจุบันชุมชนยังไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาหรือพัฒนาแหล่งเรียนรู้อย่างจริงจัง (วิทยากร เชียงกูล. 2541 : 8) และการมีส่วนร่วมมักมีส่วนร่วมเฉพาะในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนเท่านั้น (ศิริกาญจน์ โกศล. 2542 : 225) ซึ่งถ้าได้จัดการให้ชุมชนเข้ามาร่วมคิดและเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลนักเรียนและโรงเรียนมากขึ้นจะทำให้ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นและจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณลักษณะที่ดีของนักเรียน (Tatar. 1996 : 105)

2.1.3 การเพิ่มอำนาจ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ปานกลาง ในโรงเรียนทุกขนาดและทุกแหล่งที่ตั้ง แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 ได้เปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานโดยอิสระมากขึ้น แสดงว่าโรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์การครูอาชีพ ที่เน้นความเป็นประชาธิปไตย บนพื้นฐานของการสื่อสารอย่างสมเหตุสมผล มีความเป็นกันเองระหว่างครูด้วยกัน มีความเป็นอิสระ มีความไว้วางใจเชื่อใจในการปฏิบัติงาน โดยมีการตรวจสอบอย่างเป็นธรรมจะทำให้ครูมีคุณลักษณะครูอาชีพมากขึ้น (Quicke. 2000 : 299-315)

2.1.4 การประกันคุณภาพ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ปานกลางในโรงเรียนทุกขนาดและทุกแหล่งที่ตั้ง แสดงว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7 ได้ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาโดยการประกันคุณภาพภายในมากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันกรมสามัญศึกษาได้เร่งรัดให้ทุกโรงเรียนประกันคุณภาพการศึกษา (กรมสามัญศึกษา. 2543 : 2) ทำให้สถานศึกษามีความตื่นตัวกันมากในการประกันคุณภาพการศึกษา แต่อย่างไรก็ตามยังมีความสับสนในกระบวนการและมีความคลาดเคลื่อนในความรู้ความเข้าใจอยู่มาก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 2)

2.1.5 การพัฒนาครู พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าระดับปานกลาง ในโรงเรียนทุกขนาดและทุกแหล่งที่ตั้ง แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 ได้มีความตื่นตัวในการพัฒนาบุคลากรมากขึ้น และกรมสามัญศึกษาได้จัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาครูมากขึ้นเพื่อเป็นการเตรียมตัวรับการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กรมสามัญศึกษา. 2543 : 8) แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาบุคลากรยังไม่บรรลุผลเท่าที่ควรเนื่องจากการพัฒนาตามรูปแบบและแนวทางที่ส่วนกลางต้องการมากกว่าทำให้ไม่สอดคล้องกับความต้องการตามสภาพของครูที่เป็นจริงในการที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน

✓ 2.1.6 การสนับสนุนครู พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าระดับปานกลางในโรงเรียนทุกขนาด และทุกแหล่งที่ตั้ง แสดงว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 ได้สนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานทั้งในด้านข้อมูลข่าวสาร การเงิน ทรัพยากร ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และมีสถานที่ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม แสดงให้เห็นว่าสภาพด้านการสนับสนุนครูมีความ

พร้อมเพียงพอจะทำให้ครูมีขวัญกำลังใจดีขึ้นมีความเต็มใจในการพัฒนาตนเองมากขึ้น (Waterhouse. 1996 : 27-41)

2.1.7 การใช้อำนาจของผู้บริหาร พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าระดับปานกลางในโรงเรียนทุกขนาดและทุกแหล่งที่ตั้ง แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7 มีการใช้อำนาจในระดับที่เหมาะสมทำให้ครูมีความขัดแย้งจากการใช้อำนาจของผู้บริหารน้อยลง (Johnson & Short. 1998 : 150) โรงเรียนมีบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการที่จะทำให้ครูมีการพัฒนาตนเอง มีวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานอย่างครูอาชีพ (Quicke. 2000 : 314)

2.2 จากการศึกษา ความสัมพันธ์ของกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ กับคุณลักษณะครูอาชีพและความสามารถของกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ ในการอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นจากคุณสมบัติเบื้องต้น สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.2.1 ด้านการมีส่วนร่วมของครู พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าการมีส่วนร่วมของครูไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพและไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้ทั้งในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง โรงเรียนนอกเมือง และโรงเรียนในเมือง แต่ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการมีส่วนร่วมของครูมีความสัมพันธ์และสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้ แสดงให้เห็นว่าครูและผู้บริหารมีความเชื่อและการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกัน แสดงว่าผู้บริหารพยายามให้จัดการเรียนการสอนอย่างมีส่วนร่วม เพราะเชื่อว่าการมีส่วนร่วมของครูสามารถพัฒนาครูให้เข้าสู่ครูอาชีพได้ (Short & Greer. 1997 : 137) แต่ครูในโรงเรียนขนาดเล็กไม่สามารถปฏิบัติได้เพราะเนื้อหาวิชาไม่สอดคล้องกันและคนหนึ่งมักสอนหลายวิชาและมีงานหลายด้าน ส่วนในโรงเรียนขนาดใหญ่ซึ่งมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันทั้งครูและผู้บริหารว่าการมีส่วนร่วมของครูมีความสัมพันธ์และสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพได้ แสดงให้เห็นว่าในโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูจะจัดการเรียนการสอนอย่างมีส่วนร่วมมากกว่าโรงเรียนขนาดอื่นๆ เนื่องจากแต่ละหมวดวิชามักมีครูจำนวนมาก จึงปรึกษาหารือในเรื่องการสอนที่มักเป็นเรื่องเดียวกันหรือสาขาวิชาเดียวกันได้มากกว่า ซึ่งการที่ครูปฏิบัติงานการสอนอย่างมีส่วนร่วมในบรรยากาศที่เป็นกันเอง จะทำให้เกิดคุณลักษณะครูอาชีพได้ (Quicke. 2000 : 299-315) ส่วนในโรงเรียนลักษณะอื่นๆ ในความคิดเห็นของครูพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพเนื่องจากในโรงเรียนลักษณะอื่นๆ ที่ไม่ใช่โรงเรียนขนาดใหญ่ครูมักมีภาระงานอื่นๆ ที่ไม่ใช่งานสอนอีกหลายด้าน ถึงแม้ครูจะทำงานอย่างมีส่วนร่วม แต่อาจเป็นการมีส่วนร่วมด้านอื่นๆ ไม่ใช่การมีส่วนร่วมด้านเรียนการสอน (วิทยากร เชียงกุล. 2541 : 46) หรืออาจเป็นเพราะว่าครูส่วนใหญ่ชอบที่จะทำงานคนเดียวในเรื่องการจัดการเรียนการสอน ไม่สนใจการทำงานอย่างมีส่วนร่วมกับครูด้วยกันเอง แต่มักจะให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานอย่างอื่น แสดงว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 เป็นครูอาชีพในยุคที่ 2 ซึ่งเป็นยุคที่มีความเป็นอิสระในการทำงาน ครูชอบทำงานคนเดียว ทุกคนจะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน

อย่างหนัก แต่ขาดการตรวจสอบทำให้เกิดปัญหาในการจัดการ และมักปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารสั่งเพราะไม่มีความรู้และความมั่นใจในการปฏิบัติงาน (Hargreaves. 2000 : 151-182)

2.2.2 ด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน จากความคิดเห็นของครู พบว่าการมีส่วนร่วมไม่มีความสัมพันธ์และไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้และผลการวิจัยสอดคล้องกับตอนที่ 1 ที่พบว่า การมีส่วนร่วมกับชุมชนอยู่ในเกณฑ์ปานกลางและต่ำกว่าเกณฑ์ปานกลาง แสดงว่าชุมชนไม่ใส่ใจเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนมากนัก และครูก็ไม่ใส่ใจในการมีส่วนร่วมกับชุมชน มักให้ผู้บริหารรับผิดชอบในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชน (วิทยากร เชียงกุล. 2541 : 9) แต่จากความคิดเห็นของผู้บริหารพบว่า การมีส่วนร่วมกับชุมชนมีความสัมพันธ์และสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้ แสดงให้เห็นผู้บริหารได้พยายามดำเนินการให้เกิดการมีส่วนร่วมกับชุมชนมากขึ้นและพยายามมีส่วนร่วมกับชุมชนในการดำเนินงานด้านต่างๆ เสมอ ถ้าโรงเรียนได้ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม จะทำให้เกิดการตรวจสอบโดยทางอ้อม ถ้าชุมชนเอาใจใส่และเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนมากขึ้น จะทำให้ครูมีคุณลักษณะที่ดีขึ้นได้ เพราะพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนและชุมชน มีอิทธิพลโดยตรงต่อลักษณะความเป็น ครูเก่ง ครูดี (ธีรวุฒิ เอกะกุล. 2541 : บทคัดย่อ) ความร่วมมือร่วมใจของผู้ปกครองและเพื่อนครูด้วยกันทำให้เกิดความพึงพอใจในงานครูอย่างสูง (Shann.1998 : 67-73) และข้อสังเกตที่สำคัญคือ ในโรงเรียนใหญ่ในเมือง ครูมักมีคุณลักษณะครูอาชีพที่ดีกว่า เนื่องจากชุมชนและสภาพแวดล้อมที่ดีกว่า

✓2.2.3 ด้านการเพิ่มอำนาจ พบว่า ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า การเพิ่มอำนาจมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพและสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้ แสดงว่าการเพิ่มอำนาจจะทำให้ครูมีคุณลักษณะเป็นครูอาชีพได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทาทาร์ (Tatar. 1998 : 101-105) ที่พบว่า การที่โรงเรียนเพิ่มอำนาจให้ครู จะทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้ครูมีคุณลักษณะที่ดีขึ้น และพบว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาสามารถทำได้ดีกว่าโรงเรียนระดับประถมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนขนาดใหญ่ เนื่องจากโรงเรียนมีโครงสร้างที่ซับซ้อน ทำให้ครูมีโอกาสให้ทำงานอย่างมีส่วนร่วมมากขึ้น เพราะการปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วมคือการเพิ่มอำนาจ (Blase & Blase. 1997 : 1 ; Short & Gear. 1997 : 134 ; Karl. 1995 : 14) แสดงว่าในโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูมีโอกาสในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานเองมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมักเป็นครูที่อายุราชการไม่มากนักมักปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารสั่งเท่านั้น

2.2.4 ด้านการประกันคุณภาพ พบว่า ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูและผู้บริหารมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่ามีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพ และสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้ แสดงว่า ถ้าการประกันคุณภาพที่กระทำอย่างถูกหลักวิชาการจะทำให้ครูมีคุณลักษณะครูอาชีพได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สโตน และ แซคส์ (Stone & Sachs. 1995 : 49) ที่กล่าวว่า การตรวจสอบมาตรฐานอย่างเที่ยงตรงทำให้ครูมีความคิดอย่างมี

เหตุผลและพัฒนาตนเองอย่างไม่รู้ตัว ประกอบกับปัจจุบันกรมสามัญศึกษาได้กำหนดให้ทุกโรงเรียนเร่งรัดการประกันคุณภาพการศึกษา (กรมสามัญศึกษา. 2543 : 3) ทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถของครู ทำให้ครูมีการพัฒนาตนเองพัฒนางานมากขึ้น แต่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง โรงเรียนนอกเมืองและโรงเรียนในเมือง ครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นที่ค่อนข้างตรงข้ามกัน กล่าวคือครูมีความคิดเห็นว่าไม่มีความสัมพันธ์และไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้ แต่ผู้บริหารคิดเห็นว่ามี ความสัมพันธ์และอธิบายคุณลักษณะเพิ่มขึ้นได้ เนื่องจากผู้บริหารคือผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงและถูกบังคับให้ศึกษาอบรมด้านการประกันคุณภาพมากแต่ครูยังมีความรู้ด้านนี้ไม่มากนัก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 2) ✓

2.2.5 ด้านการพัฒนาครู พบว่าครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นตรงกันว่า การพัฒนาครูมีความสัมพันธ์กับความสามารถของครูและด้านวิชาชีพและสามารถอธิบายเพิ่มขึ้นได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนในเมือง แสดงว่าการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบนั้นทำให้ครูมีความสามารถและมีจรรยาบรรณที่สูงขึ้น แต่มิได้มีผลกับศักยภาพ แต่จะมีผลในด้านทักษะการปฏิบัติงานเป็นส่วนมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยจากหลายท่าน ที่กล่าวถึงการทำให้ครูเป็นครูอาชีพได้ต้องมีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง (Borko et al. 2000 : 273-204 ; Scripner. 1999 : 239-265)

2.2.6 ด้านการสนับสนุนครู จากการศึกษาพบว่า ทั้งครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นตรงกันว่า การสนับสนุนครูมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพและสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้ ในโรงเรียนขนาดใหญ่ แสดงว่าการสนับสนุนให้ครูมีความสะดวกในการปฏิบัติงานทำให้ครูมีคุณลักษณะที่ดีขึ้นได้ เพราะการที่จะทำให้ครูมีความเป็นครูอาชีพนั่น ต้องมีการสนับสนุนทรัพยากรและอำนวยความสะดวกอย่างพอเพียง และการที่ครูจะพัฒนาตนเองเข้าสู่ครูอาชีพได้ ต้องให้ครูได้ทำงานอย่างมีส่วนร่วมและโรงเรียนต้องให้การสนับสนุนทั้งในด้านทรัพยากรและโอกาส (Scripner. 1999 : 239-265) แต่โรงเรียนขนาดอื่นๆ และทุกแหล่งที่ตั้ง ครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นในทางตรงกันข้าม เนื่องจาก โรงเรียนขนาดใหญ่มีทรัพยากรที่สมบูรณ์กว่า (วิทยากร เชียงกูล. 2540 : 46) และความรู้ การคิดในด้านจัดการสนับสนุนทรัพยากรของครูมีน้อยกว่า และครูส่วนมากมักมุ่งที่จะรับการสนับสนุนเพื่อให้ตนเองเกิดความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานมากกว่าเพื่อการพัฒนาตนเอง

2.2.7 ด้านการใช้อำนาจของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารในโรงเรียนทุกขนาด และทุกแหล่งที่ตั้งมีความคิดเห็นว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับ คุณลักษณะครูอาชีพและสามารถอธิบายคุณลักษณะเพิ่มขึ้นได้ แสดงว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า การใช้อำนาจที่เหมาะสมจะทำให้ครูมีคุณลักษณะครูอาชีพได้ เนื่องจากความพึงพอใจของครูมีความสัมพันธ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหาร (บัณฑิต แท่นพิทักษ์. 2540 : บทคัดย่อ) และจะทำให้ครูเกิดการขัดแย้งน้อยลง (Johnson & short. 1998 : 147-159) แต่ในความคิดเห็นของ

ครูพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารไม่มีความสัมพันธ์กับทุกตัวแปรในคุณลักษณะครูอาชีพและไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้ อาจเป็นเพราะครูส่วนมากทำหน้าที่ในการจัดการเรียนสอนและมีความรู้ความเข้าใจประสบการณ์ เกี่ยวกับการใช้อำนาจไม่มากนัก

2.2.8 จากการวิจัยนี้มีข้อค้นพบที่สำคัญคือทั้งครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นตรงกันว่า กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพทั้ง 7 ด้านโดยรวมคือ การมีส่วนร่วมของครู การมีส่วนร่วมกับชุมชน การเพิ่มอำนาจ การประกันคุณภาพ การพัฒนาครู การสนับสนุนครู และการใช้อำนาจของผู้บริหารสามารถอธิบายทุกตัวแปรในคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มจากคุณสมบัติเบื้องต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้านทั้งในด้านศักยภาพ ด้านความสามารถ และด้านด้านวิชาชีพ ในโรงเรียนทุกขนาดและทุกแหล่งที่ตั้ง แสดงว่า กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพทั้ง 7 ด้านโดยรวมสามารถทำให้ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 มีคุณลักษณะครูอาชีพได้ ดังนั้นถ้าโรงเรียนได้ดำเนินการในกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพอย่างเป็นระบบต่อเนื่องจะทำให้ครูมีคุณภาพเข้าสู่ครูอาชีพได้ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวว่า ถ้าโรงเรียนได้จัดการศึกษาอย่างมีส่วนร่วมทั้งการมีส่วนร่วมของครู (Short & Greer. 1997 : 137) และการมีส่วนร่วมกับชุมชน มีการประกันคุณภาพการศึกษา (อมรวิรัช นาคทรพรพ. 2540 : 175-182, 201-210) มีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง มีการเพิ่มอำนาจให้ความเชื่อมั่นเป็นอิสระแก่ครู (Short & Greer. 1997 : 137) มีการสนับสนุนครู (Shermerhorn. 1996 : 72) มีการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม (Johnson & Short. 1998 : 147-160) จะทำให้ครูมีคุณลักษณะที่ดีขึ้นได้ ✓

3. ด้านคุณลักษณะครูอาชีพ จากการศึกษาพบว่า ทั้งครูและผู้บริหารที่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 มีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะครูอาชีพสูงกว่าเกณฑ์ปานกลาง ทั้งจากกลุ่มตัวอย่างโดยรวมหรือเมื่อจำแนกโรงเรียนตามขนาดและแหล่งที่ตั้ง แสดงว่าทั้งครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นตรงกันว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับคุณลักษณะครูอาชีพ ทำให้มั่นใจได้ว่าครูประจำการในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 มีศักยภาพทั้งในด้านความรู้ การคิด ค่านิยมที่เหมาะสม มีความสามารถในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน มีคุณลักษณะด้านวิชาชีพทั้งในด้าน การพัฒนาตนเองให้งอกงามตามหลักวิชา การพัฒนาเพื่อนร่วมงาน และความเคร่งครัดในขนบธรรมเนียมจรรยาบรรณที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลย์ชีรา อ้นขวัญเมือง (2538 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า องค์ประกอบด้านประสิทธิภาพของผู้สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพครูทั้งในด้านวิชาการ ด้านความสามารถ ด้านทักษะวิชาชีพครู และความเหมาะสมด้านจริยธรรมและบุคลิกภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานข้าราชการครู (2535 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นครูของข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจากการสอบแข่งขันกับการคัดเลือกตามโครงการคุรุทายาทพบว่าต่างมีคุณลักษณะในระดับดีและไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป มีดังนี้

1.1 ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย มีดังนี้

1.1.1 ควรกำหนดให้มีการประเมินคุณลักษณะครูอาชีพอย่างสม่ำเสมอ

1.1.2 ควรให้จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศด้านคุณลักษณะครูอาชีพ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณลักษณะครูประจำการหรือเพื่อกำหนดคุณลักษณะเพื่อการผลิตครูในอนาคต

1.1.3 ควรกำหนดกรอบด้านคุณสมบัติเบื้องต้นของครู และคุณลักษณะครูอาชีพให้มีความชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตรในการพัฒนาครูประจำการหรือเพื่อการผลิตครูในอนาคต

1.1.4 ควรกำหนดนโยบายด้านคุณลักษณะครูให้ชัดเจนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมิน เพื่อการสรรหา คัดเลือกหรือเพื่อรักษามาตรฐานครูอาชีพ

1.2 ข้อเสนอแนะในระดับโรงเรียน มีดังนี้

1.2.1 ควรประเมินคุณลักษณะครูอาชีพอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ครูได้ทราบสถานภาพของตนและเป็นแนวทางในการบริหารบุคลากรในโรงเรียนต่อไป

1.2.2 โรงเรียนควรจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศด้านคุณลักษณะครูอาชีพเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรและเพื่อใช้เปรียบเทียบในการพัฒนาตนเองของครู

1.2.3 ควรพัฒนาคุณสมบัติและคุณลักษณะของครูในโรงเรียนเสมอ เพื่อให้ครูมีคุณสมบัติและคุณลักษณะที่ดีขึ้น

1.2.4 โรงเรียนควรเร่งรัดการจัดการศึกษาอย่างมีส่วนร่วมกับทุกฝ่ายให้เกิดผลจริงจิ่ง รวมทั้งให้มีการเพิ่มอำนาจ การประกันคุณภาพ การพัฒนาครู และการสนับสนุนครูอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และผู้บริหารควรใช้อำนาจอย่างเหมาะสมในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาคุณภาพครูได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารในกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียน

2.2 ควรศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์และบุคลิกภาพครูที่มีผลต่อคุณลักษณะครูอาชีพ หรือประสิทธิภาพของครู

2.3 ควรใช้การประเมินเชิงระบบเพื่อศึกษาวิจัยระบบการศึกษาระบบอื่นๆ เช่น การประเมินระบบการจัดการศึกษาหลักสูตรท้องถิ่น หรือประเมินระบบการจัดการศึกษาตามรูปแบบการจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนบางโรงเรียน เป็นต้น

2.4 ควรศึกษาคุณลักษณะครูอาชีพในกลุ่มประชากรอื่นๆ เช่น ครูในโรงเรียนเอกชน หรือครูในโรงเรียนประถมศึกษา หรือกับนิสิตที่กำลังศึกษาวิชาชีพครู

2.5 ควรศึกษาความสัมพันธ์หรือความสามารถในการพยากรณ์ของตัวแปรสำคัญในการวิจัยนี้ โดยวิจัยกับกลุ่มประชากรที่สนใจ เช่น บุคลิกภาพครูกับคุณลักษณะด้านวิชาชีพ ความฉลาดทางอารมณ์กับคุณลักษณะด้านความสามารถของครู เป็นต้น

2.6 ควรวิจัยคุณลักษณะครูอาชีพโดยออกแบบวิธีวิจัยแบบอื่นๆ เช่น การเปรียบเทียบคุณลักษณะครูอาชีพระหว่างกลุ่มประชากรที่น่าสนใจ หรือเปรียบเทียบกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพของกลุ่มประชากรที่สนใจ เป็นต้น

2.7 ควรประเมินเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะครูอาชีพที่ได้รับการยอมรับโดยมีข้อมูลเชิงประจักษ์จากหน่วยงานหรือสถาบันต่างๆ เช่น ครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ ครูแกนนำ กับครูปกติทั่วไป เพื่อให้ทราบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล สดประเสริฐ และ สุนทร สุนันท์ชัย. (2540). รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา. กรุงเทพฯ : อรรถพลการพิมพ์.
- กมล สดประเสริฐ. (2541). รายงานการวิจัยประกอบร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ... ประเด็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : อรุณสภา.
- _____. (2540). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- กรมวิชาการ. กองวิจัยทางการศึกษา. (2542). การประเมินและติดตามผลโครงการปฏิรูปการศึกษา : โครงการเกษตรเพื่อชีวิต. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- กรมวิชาการ. สำนักงานทดสอบทางการศึกษา. (2539). การประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : อรุณสาลาดพร้าว.
- _____. (2539). คู่มือการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานการศึกษา การจัดสิ่งแวดล้อมในการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : อรุณสภา.
- _____. (2540). "การประกันคุณภาพการศึกษา," ใน เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษา : กลยุทธ์การใช้ ISO 9000. กรุงเทพฯ : สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อุดลำนนา.
- ✓ กรมวิชาการ. ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ. (2544). เอกสารประกอบการประชุมรับฟังความคิดเห็น (ร่าง) แผนพัฒนาการแนะแนว กระทรวงศึกษาธิการ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2545 – 2549). พิษณุโลก : ศูนย์แนะแนวจังหวัดพิษณุโลก โรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี. อุดลำนนา.
- กรมสามัญศึกษา. (2540). แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) กรมสามัญศึกษา "เพื่อวิถีไทย ในวิถีโลก". กรุงเทพฯ : กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรมสามัญศึกษา. กองแผนงาน. (2541). รายงานการวิจัย การศึกษาแนวทางขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมสามัญศึกษา.
- _____. (2542). ครูแกนนำ : ต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : การศาสนา

- _____. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และการวิเคราะห์สาระสำคัญ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กรมสามัญศึกษา. หน่วยศึกษานิเทศก์. (2543). เอกสารชุด การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา เล่ม 1 คู่มือการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยคณะกรรมการการประเมินของหน่วยงานต้นสังกัด. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- _____. (2543). เอกสารชุด การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา เล่ม 2 แนวทางการเก็บข้อมูลคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- กรมสุขภาพจิต. (2543). คู่มือความฉลาดทางอารมณ์. นนทบุรี : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กองบรรณาธิการ. (2542, กันยายน). "โฉมหน้าการศึกษาไทยภายใต้ พ.ร.บ.การศึกษาฯ," *สานปฏิรูป*. 2(18) : 12 – 17.
- กัลย์ชีรา อ้นขวัญเมือง. (2538). การประเมินโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการโปรแกรมวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์. ปริญญาโท กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- กาญจนา แก้วเทพ. (2538). การพัฒนาแนววัฒนธรรมของชุมชน : โดยถ้อยมนุษย์เป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- กาญจนา คุณารักษ์ และ ประกอบ คุณารักษ์. (2540). รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยออสเตรเลีย. กรุงเทพฯ : ที พี ปริ้นท์.
- โกวิท ประวาลพฤษ์. (2541). "การพัฒนาวิชาชีพครู," ใน *แนวคิดและนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ*. สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ. หน้า 58-61. กรุงเทพฯ : คุรุสภา.
- คณะกรรมการปฏิรูประบบบริหารการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *การปฏิรูประบบบริหารการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- ควิกลิ, โจเซฟ วี. (2538). *วิสัยทัศน์ = Vision*. อนุวัฒน์ ทรัพย์พิชผล แปลและเรียบเรียง. กรุงเทพฯ : แมคกรอ – ฮิล.
- จรวยพร ธรณินทร์. (2539). *สุขภาพและบุคลิกภาพเพื่อความสุขและความสวย*. กรุงเทพฯ : ดันอ้อ แกรมมี่.
- จตุพล ชมภูนิช. (2540). *บุคลิกภาพคนรุ่นใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บั๊คแบงก์.
- จรูญ มลิินทร์. (2537). "แนวทางการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู," ใน *รายงานการประชุมสัมมนา เรื่อง แนวทางการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู*. หน้า 59-65. กรุงเทพฯ : ฝ่ายวิจัย ติดตามประเมินผล กองมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. จัดสำเนา.

- จุฬา บุรีภักดี. (2533). *การพัฒนาบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ : สมเจตต์การพิมพ์.
- เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ และ อมรวิชัย นาครทรรพ. (2539). “การปรับโครงสร้างการจัดการศึกษา : โอกาสก้าวสู่สังคมแห่งปัญญาและการเรียนรู้,” ใน *การปฏิรูปการศึกษาไทย : การสร้างสรรค์ภูมิปัญญา*. หน้า 121 – 128. กรุงเทพฯ : อมรินทร์วิชาการและมูลนิธิสดศรี – สฤษดิ์วงศ์.
- เจลิยว บุรีภักดี และคณะ . (2520). *รายงานผลการวิจัยเรื่อง ลักษณะของครูที่ดี*. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู.
- เจลิยว บุรีภักดี. (2538). *หลักพัฒนศึกษาศาสตร์*. กรุงเทพฯ : สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย.
- _____. (2541, มกราคม - เมษายน). “การคิดเชิงระบบ,” *วารสารบัณฑิตศึกษา*. 5(1) : 70-85.
- ชมพันธ์ กุญชร ณ อยุธยา. (2543 , มกราคม – เมษายน). “การพัฒนาระบบการสอน,” *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*. 1(2) : 7 – 19.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2543). “การปฏิรูปการเรียนรู้ : คาร์พัฒนาคนเพื่อสังคมที่สมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน,” ใน *ร่วมคิดร่วมเขียน ปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. หน้า 24-32. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ชินรัตน์ สมสืบ. (2539). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท*. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2540). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑล กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ด.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์. (2520). *การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2543, มกราคม – มีนาคม). “ทิศทางและบทบาทของการบริหารทรัพยากรบุคคลในศตวรรษที่ 21,” *จุฬาลงกรณ์ รัว*. 12 (26) : 49 – 63.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2537). *ยกเครื่องรัฐบาล กรณีศึกษาการสร้างรัฐบาลใหม่ของสหรัฐอเมริกา Reinventing Government*. กรุงเทพฯ : ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีป อภิสิทธิ์. (2539). *การสร้างสมรรถภาพในวิชาชีพครูโดยใช้กิจกรรมเป็นสื่อ*. กรุงเทพฯ : ดันอ้อ แกรมมี.

- ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์. (2527). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา*. นครปฐม : ศูนย์ศึกษานโยบายสาธารณสุขมหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธีรวิทย์ เอกะกุล. (2541). *พฤติกรรมองค์กรที่เอื้อต่อความเป็นครูเก่งและครูดี : กรณีศึกษาข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ*. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- นราทิพย์ พุ่มทรัพย์. (2537). *การประเมินโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร*. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิคม ตั้งกะพิภพ. (2537). “แนวทางการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา,” ใน *รายงานการประชุมสัมมนา เรื่อง แนวทางการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู*. หน้า 55-58. กรุงเทพฯ : ฝ่ายวิจัยติดตามและประเมินผล กองมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- นิภา นิธยาณ. (2530). *การปรับตัวและบุคลิกภาพจิตวิทยาเพื่อการศึกษาและชีวิต*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- นรินทร์ แก้วมีศรี. (2528). *วิเคราะห์การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดสุขศึกษาในชุมชนชนบท*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พลานามัย) เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. อัดสำเนา.
- นรินทร์ จงวุฒิเวศย์. (2527). “กลวิธี แนวทาง วิธีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนาชุมชน,” ใน *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา*. บรรณาธิการ โดย ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์. หน้า 100 –114. นครปฐม : ศูนย์ศึกษานโยบายสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บัณฑิต แท่นพิทักษ์. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธาและความพึงพอใจในงานครูโรงเรียนมัธยมศึกษา*. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- บรรจง จันทมาศ. (2540). *ระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9000*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ดวงกมลสมัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญช่วย ทองศรี. (2537). “แนวทางการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา,” ใน *รายงานการประชุมสัมมนา เรื่อง แนวทางการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู*. หน้า 69-76. กรุงเทพฯ : ฝ่ายวิจัยติดตามและประเมินผล กองมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2534). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : พี & บี.
- บุญส่ง นิลแก้ว. (2530). การประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ประกอบ คูปรัดน์. (2528). ประชาชนกับการมีส่วนร่วมทางการศึกษา กลุ่มศึกษาปัญหาและทิศทางการศึกษาไทย (ก.ป.ท.). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สารมวลชน.
- ประเวศ วะสี. (2539). "ปฏิรูปการศึกษาไทย (การยกเครื่องทางปัญญา) ข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์และมาตรการ," ใน ปฏิรูปการศึกษา : การสร้างสรรค์ภูมิปัญญา. หน้า 1 – 99. กรุงเทพฯ : อมรินทร์วิชาการ.
- . (2541). ประชาคมตำบลยุทธศาสตร์เพื่อ เศรษฐกิจพอเพียง ศิลธรรม และสุขภาพ. กรุงเทพฯ : มติชน.
- ประมาณ ดัชนีกุล. (2538). กระบวนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการศึกษาและการพัฒนาชุมชนชนบท. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศึกษา) เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. (2543). กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์. (2536). "สิทธิมนุษยชนและการพัฒนา," ใน วิถีวิทยาศึกษาสังคมไทย : วิถีใหม่แห่งการพัฒนา. หน้า 165 – 217. กรุงเทพฯ : เอ็ดดิสัน เพรสโปรดักท์.
- ปิยนุช เงินคล้าย. (2540). รายงานการวิจัยเรื่อง การสำรวจทัศนคติและความพร้อมของประชาชนต่อการกระจายอำนาจ. กรุงเทพฯ : กองการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2542, สิงหาคม). "คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับ E.Q.," วารสารพฤติกรรมศาสตร์. 5(1) : 15-18.
- พระราชวรณีย์. (2542, สิงหาคม). "อีคิวในแนวพุทธศาสนา," วารสารพฤติกรรมศาสตร์. 5(1) : 12-14.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2541). "การจัดการศึกษาแบบสหวิทยาเขต," ใน แนวคิดและนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ. หน้า 58-62 กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : ครูสภา.
- พัฒน์ สัจจามงค์ และคนอื่นๆ. (2524). การพัฒนาชนบทแบบผสมผสานสำหรับประเทศไทย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ไพรัตน์ เดชะรินทร์. (2527). "นโยบายและกลวิธีการมีส่วนร่วมของชุมชนในยุทธศาสตร์การพัฒนาในปัจจุบัน," ใน การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. บรรณาธิการโดย

ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์. หน้า 6 – 12. นครปฐม : ศูนย์ศึกษานโยบายสาธารณสุข
มหาวิทยาลัยมหิดล.

ไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์. (2530). “การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน,” ใน เอกสารประกอบ
การบรรยายในการอบรมเจ้าหน้าที่ส่งเสริมป้า. หน้า 22-30 มปท. อัดสำเนา.

พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2538). การพัฒนาระบบการประเมินตนเองในการใช้หลักสูตรสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

พินสุดา สิริรังศรี. (2540). รายงานการปฏิบัติการศึกษาของเทศนิวัติแลนด์. กรุงเทพฯ
: เซเวนพรีนติ้ง กรุ๊ป.

พราย, เจอร์รัล ดับเบิลยู, เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และ สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2541). การ
กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. บัณฑิตวิทยาลัย. (2540). คู่มือการเรียบเรียงปริญา
นิพนธ์. กรุงเทพฯ : วิจัยพาณิชย์และการพิมพ์.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. บัณฑิตวิทยาลัย. (2543). ศ.ดร. สาโรช บัวศรี ราชบัณฑิต.
กรุงเทพฯ : สุพีเรียพรีนติ้งเฮาส์.

มนัส บุญประกอบ. (2542, สิงหาคม). “กรณีศึกษา คุณโสภณ สุภาพงษ์ ภาพสะท้อน อีคิว
จากความสำเร็จ,” วารสารพฤติกรรมศาสตร์. 5(1) : 19-21.

ยนต์ ชุ่มจิต. (2534). ความเป็นครู. กรุงเทพฯ : โอเอส พรีนติ้ง เฮาส์.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

ยงยุทธ บุราสิทธิ์. (2533, ธันวาคม). “เทคนิคการกระตุ้นชาวบ้านให้เกิดการมีส่วนร่วมใน
การพัฒนาชุมชน,” วารสารพัฒนาชุมชน. 29(2) : 41-46.

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2542). การประเมินโครงการ : แนวคิดและแนวปฏิบัติ.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2539). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕. พิมพ์ครั้งที่
6. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.

รุ่งอรุณ บุญสายันต์ และ นันทพร สอนศิลป์พงศ์. (2543, เมษายน – มิถุนายน). “ปัจจัยที่มีผล
ต่อการมีส่วนร่วมของผู้นำองค์กรในเครือข่ายและสมาชิกประชาคมในการดำเนินกิจ
กรรมประชาคมจังหวัดขอนแก่น,” วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์. 17(3) :
75 –90.

เรวัตร ชาตรีวิศิษฐ์. (2539). การบริหารองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ดีไลท์.

วรเดช จันทรศร และคณะ. (2541). แผนแม่บทการปฏิรูปราชการ (พ.ศ. 2540 – 2544).
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักงาน ก.พ.

- วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี. (2542, สิงหาคม). “การพัฒนาสติปัญญาทางอารมณ์ เพื่อความสำเร็จในการทำงาน,” *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*. 5(1) : 37-51.
- วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน. (2531). *การพัฒนาชนบทไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2539). *การปฏิรูประบบราชการและการจัดการภาครัฐ คู่มือ Reengineering และ Reinventing ภาครัฐ*. กรุงเทพฯ : โนเบิลมีเดีย.
- วิจิต นันทสุวรรณ และจำนงค์ แรกพินิจ. (2541). *รายงานการวิจัยประกอบร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ... บทบาทของชุมชนกับการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2530). *หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- วิทยากร เขียวกุล. (2541). *รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2540*. กรุงเทพฯ : อัมรินทร์พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- วีรพงษ์ เณิมจิรรัตน์. (2538). *การแก้ปัญหาแบบคิวซี QC วิธีการแก้ปัญหาตามแบบฉบับญี่ปุ่น*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ดวงกมลสมัย.
- วุฒิชัย มุลศิลป์. (2541). *เมื่อเริ่มปฏิรูปการศึกษาในสมัยรัชกาลที่ 5 – รัชกาลที่ 7*. กรุงเทพฯ : เวิลด์ มีเดีย.
- ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์. (2542). *วิสัยทัศน์ของนักบริหาร*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการข้าราชการครู. อัดสำเนา.
- ศิริกาญจน์ โกสุม. (2542). *การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปริญญาโท กศ.ด.(พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สปีลแลน, แมรี่. (2542). *บุคลิกเพื่อความสำเร็จของนักธุรกิจชาย = Presenting Yourself a Personal Image Guide for Men*. กิตติกานต์ อิระ แพลเรียบเรียง. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สถิต วงศ์สวรรค์. (2540). *การพัฒนาบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2541). *วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมาน รังสิโยภักดิ์. (2540). *การปฏิรูปภาคราชการ : แนวคิด และยุทธศาสตร์*. กรุงเทพฯ : นำกัการพิมพ์.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2523). *การพัฒนาชุมชน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- สมยศ กริลพ. (2543). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ฐานอำนาจบริหารของผู้อำนวยการกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในฝ่ายโทรคมนาคมทางเสียง : การสื่อสารแห่งประเทศไทย. ปริญญาโท กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2536). สังคมวิทยาชุมชน : หลักการศึกษาวิเคราะห์และปฏิบัติงานชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. (2540). "การประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน," ใน เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษา : กลยุทธ์การใช้ ISO 9000. กรุงเทพฯ : สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2540). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540 – 2544. กรุงเทพฯ : เม็ดทรายพรินติ้ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2535). แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- _____. (2540). ระบบการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- _____. สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ. (2543). แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา : เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2534). ก.ค. : อดีต ปัจจุบัน อนาคต. กรุงเทพฯ : ครูสภา.
- _____. (2535). รายงานการวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นครูของข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งจากการสอบแข่งขันกับการคัดเลือกตามโครงการครูทายาท. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.ค.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2539). เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537. กรุงเทพฯ : คุรุสภา.
- _____. (2541). ระดับคุณภาพของครู. กรุงเทพฯ : คุรุสภา.
- _____. (2542). คู่มือสมาชิกคุรุสภา. กรุงเทพฯ : คุรุสภา.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2544). รวมบทความและงานเขียน ศาสตราจารย์ ดร. สาโรช บัวศรี การศึกษา ปรัชญาการศึกษา ประชาธิปไตย และจริยธรรม. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

- สุทัศน์ ขอบคำ. (2540). รูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุรัฐ ศิลปอนันต์. (2541). "วิธีคิดอย่างใหม่ที่จะเปลี่ยนแปลงการศึกษา," ใน แนวคิดและนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ. สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ หน้า 58-61. กรุงเทพฯ : อรุณสภา.
- สิริชัย ประทีปฉาย. (2533). การพัฒนาบุคลากรและการปรับตัว. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยราไพพรรณี.
- สีลาภรณ์ นาครทรรพ. (2541). "การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน," ใน การศึกษากับการวิจัยเพื่ออนาคตของประเทศไทย. เอกสารสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ ระหว่างวันที่ 18 พฤศจิกายน 2538. ณ โรงแรมเซ็นทรัลพลาซ่า. หน้า 51 – 121. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- เสนห์ จามริก. (2531). "บทนำทิศทางหมู่บ้านไทย," ใน ทิศทางหมู่บ้านไทย. บรรณาธิการโดย เสรี พงศ์พิศ. หน้า 1 – 11. กรุงเทพฯ : หมู่บ้าน.
- เสนห์ จามริก. (2537). สังคมไทยกับการพัฒนาที่ก่อปัญหา. กรุงเทพฯ : สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ. (2541). การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2541). จาการวมเกียรติสู่การประเมิน. กรุงเทพฯ : ปาริชาติเครื่องเขียน.
- อดิน ระพีพัฒน์. (2527). "การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชนบทในสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทย," ใน การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. บรรณาธิการโดย ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์. หน้า 100 – 114. นครปฐม : ศูนย์ศึกษานโยบายสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อดิน ระพีพัฒน์. (2531). ปัญหาการพัฒนาชนบท บทเรียนจากกรณียกบัตร โครงการพัฒนาชนบทลุ่มน้ำแม่กลอง. ขอนแก่น : สถาบันวิจัยและพัฒนา.
- อนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ ของ คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติและ กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). ปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ : อรุณสภา.
- อรพินท์ สฟโชคชัย. (2538). "การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน," ใน เอกสารการประชุมวิชาการประจำปี. หน้า 12-19. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. อัดสำเนา.

- _____. (2539). “ภาคราชการไทยและหุ้นส่วนใหม่ในการพัฒนา,” ใน เอกสารประกอบ การสัมมนาวิชาการประจำปี 2539 เรื่อง ปฏิรูปราชการเพื่ออนาคตของไทย ภาคการ ประชุมที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- อมรวิชัย นาคทรพรพ. (2540). ความฝันของแผ่นดิน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ตะวัน ออก.
- _____. (2541). ความจริงของแผ่นดิน ลำดับที่ 1 : กระบวนการเรียนรู้เพื่อเด็ก ๆ และชุมชนของเรา. กรุงเทพฯ : เจ. फिल्ม โปรเซส.
- อัจฉรา สุขารมณ. (2542, สิงหาคม). “EQ กับ การเลี้ยงดูเด็ก,” วารสารพฤติกรรมศาสตร์. 5 (1) : 1-6.
- อิศรวิทย์ รินโรสง. (2543). ผลของฐานอำนาจและกลวิธีการใช้อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาในสถานการณ์ไม่เอื้ออำนวยที่มีต่อความผูกพัน การยอมรับตาม และการ ต่อต้านของผู้ใต้บังคับบัญชา. ปรินญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย ดุลยเกษม และ อรศรี งามวิทยาพงศ์. (2540). ระบบการศึกษากับชุมชน : กรอบความ คิดและข้อเสนอเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย(สกว.).
- อุ้นตา นพคุณ. (2528). ทิศทางการศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการ พัฒนากลุ่มศึกษาปัญหาและทิศทางการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สารมวลชน.
- Adams, Paula W. (1997, May). “Professional Development Planing : Supporting the Professional Growth of Teachers Through Inquiry,” *Dissertation Abstracts International : the Humanities and Social Sciences*. 58(3) : 651.
- Adams, G. R. & Schvaneveldt, J. D. (1991). *Understanding Research Methods*. 2nd ed. New York : Longman.
- Alexander, F. King. (2000, July/August). “The Changing Face of Accountability : Monitoring and Assessing Institutional Performance in Higher Education,” *The Journal of Higher Education*. 71(4) : 411 – 431.
- Algozzine, Bob, Yon Maria, & Nesbit Catherine. (1999, January). “Parent Perception of a Magnet School Program,” *Journal of Research and Development in Education*. 32(3) : 178 -183.
- Allix, Nicholas M. (2000, August). “Transformational Leadership Democratic or Despotic?,” *Educational Management & Administration*. 28(1) : 7-20.
- Anderson, Lorin W. (1989). *The Effective Teacher*. New York : McGraw-Hill.

- Arends, Richard I. (1997). *Classroom Instruction and Management*. New York : McGraw-Hill.
- Arthur, James. (2000). *Schools and Community : The Communitarian Agenda in Education*. London : Farmer Press.
- Atwater, Leanne E. & Atwater David C. (1994). "Organizational Transformation Strategies for Change and Improvement," in *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Edited by Bass, Bernard M., & Avolio Bruce J. p. 173 - 199. Thousand Oaks : SAGE.
- Avolio, Bruce J. (1994). "The Alliance of Total Quality and the Full Range of Leadership," in *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Edited by Bass, Bernard M., & Avolio Bruce J. p. 121 - 122. Thousand Oaks : SAGE.
- Aylesworth, Thomas G. & Reagan Gerald M. (1969). *Teaching for Thinking*. Garden City : Doubleday & Company.
- Ballantine, Jeanne H. (1997). *The Sociology of Education a Systematic Analysis*. 4th ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Bauman, Paul C. (1996). *Governing Education Public Sector Reform or Privatization*. Boston : Allyn and Bacon.
- Beerens, Daniel R. (2000). *Evaluating Teachers for Professional Growth : Creating a Culture of Motivation and Learning*. Thousand Oaks : Corwin Press.
- Bennett, Horace. (1996). "The Need to Cope with Change," in *The Need of Teachers*. Edited by McClelland, V. Alan & Varma, Ved. p. 43 -79. London : Cassell.
- Benbasat, Izak & Lim, John. (2000, September). "Information Tecnology Support for Debiasing Group Judgments : An Empirical Evaluation," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 83(1) : 167 - 183.
- Bensley, D. Alan. (1998). *Critical Thinking Psychology A Unified Skills Approach*. Pacific Grove : Brooks/Cole Publishing Company.
- Bell, D., McBride, P. & Wilson G. (1994). *Manaing Quality*. Oxford : Butterworth - Heinemann.
- Berliner, David C. & Cafee, Robert C. (1996). *Handbook of Educational Psychology*. New York : Macmillan.

- Berliner, David C. (1992). "The Nature of Expertise in Teaching," in *Effective and Responsible Teaching : the New Synthesis*. Edited by Oser, Fritz K., Dick, Andress & Patry, Jean – Lac. p 89-103. San Francisco : Jossey–Bass.
- Best, Ron. (1996). "Role Clarity," in *The Need of Teacher*. Edited by McClelland, V. Alan & Varma, Ved. p. 98 –111. London : Cassel.
- ✓ Birman, Beatrice F. et al. (2000, May). "Designing Professional Development That Works," *Educational Leadership*. 57(8) : 28 –33.
- Blandford, Sonia & Squire Linda. (2000, January). "An Evaluation of the Teacher Training Agency Headteacher Leadership and Management Programme (HEADLAMP)," *Educational Management & Administration*. 28(1) : 21-32.
- Blase, Joseph & Blase, Jo Roberts. (1997). *Empowering Teacher : What Successful Principal do*. Thousand Oaks : Corwin Press.
- Blase, Jo & Blase Joseph. (1997). *The Fire is Back ! Principles Sharing School Governance*. Thousand Oaks : Corwin Press.
- Bliss, James R., Firestone, William A. & Richards, Craig E. (1991). *Rethinking Effective Schools : Research and Practice*. New Jersey : Prentice–Hall.
- ✓ Bliss, James R. (1991). "Strategic and Holistic Images of Effective schools," in *Rethinking Effective Schools : Research and Practice*. Edited by Bliss, James R., Firestone, William A. & Richards, Craig E. New Jersey : Prentice–Hall.
- Borko, Hilda et al. (2000, March). "Exploring and Supporting Teacher Change : Two Third- Grade Teachers' Experiences in a Mathematics and Literacy Staff Development Project," *The Elementary School Journal Mathematics*. 100(4) : 273-306.
- Brookes, Lynne Wood. (1997, June). "An Approach to Providing Professional Development with an Environmental Education Component to Agricultural teacher in Costa Rica," *Dissertation Abstracts International : the Humanities and Social Sciences*. 58(3) : 700-701.
- Brown, Daniel J. (1990). *Decentralization and School Based Management*. New York : Farmer Press.
- Buckman, Da Clarence. (1996, May). "Teacher' Perceptions of Portfolio Assessment Activity and the Elements of a professional Culture," *Dissertation Abstracts International : the Humanities and Social Sciences*. 57(7) : 2754-2755.

- Burch, Daniel James. (1994, May). "Professional Growth for Teachers : Determining the Degree of Match Between Needs and Selected Activities," *Dissertation Abstracts International : the Humanities and Social Sciences*. 55 (6) :1429.
- Bush, Tony. (1997). "Collegial Models," in *Organizational Effectiveness and Improvement in Education*. Edited by Harris, A., Bennett, N. & Preedy, M. p. 68 – 71. Buckingham : Open University Press.
- Calderhead James & Shorrock Susan B. (1997). *Understanding Teacher Education : Case Studies in the Professional Development of Beginning Teachers*. London : The Falmer Press.
- Carlson Robert V. (1996). *Reframing & Reform : Perspectives on Organization, Leadership, and School Change*. New York : Longman.
- Carter, Freddie Bea. (1993, June). "Administrators' and Teachers' Perceptions of the Existence and use of the Nine Standards for Professional Practice Schools," *Dissertation Abstracts International : the Humanities and Social Sciences*. 55(2) : 188.
- Cartwright, Dorwin. (1996). "Power : A Neglected Variable in Social Psychology," in *Classic Reading in Organizational Behavior*. 2nd ed. Edited by Ott, J. Steven p. 379-385. Belmont : Wadsworth.
- Cartwright, Roger et al. (1996). *In Charge of Yourself a Competence Approach to Personal Development*. Oxford : Blackwell.
- Cheng, Y.C. and Tam, W.M. (1997). "Multi - models of Quality In Education," *Quality Assurance in Education*. 5(1) : 22-31.
- Chomye, Donald Dale. (1996, February). "The Place, Nature, and Influence of Values in Professional decision – Making," *Dissertation Abstracts International : the Humanities and Social Sciences*. 57(7) : 2756.
- Clark, Christopher M. (1995). *Thoughtful Teaching*. London : Cassell.
- Clutterbuck, David & Kernaghan, Susan. (1994). *The Power of Empowerment : Release the Hidden Talents of your Employees*. London : Kogan Page.
- Cohen, J. M. & Uphoff, N. T. (1977). *Rural Development Participation : Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation*. Rural Development Committee Center for International Studies. Cornell University.
- Cornell, Richard. (1999, June). "Paradigms for the New Millennium : How Professors Will Certainly Change," *Educational Media International*. 36(2) : 89-96.

- Corral, Sheila & Brewerton, Antony. (1997). *The New Professional's Handbook : Your Guide to Information Services Management*. London : Library Association Publishing.
- Corte Erik De. (2000, January). "Marry in Theory Building and Improvement of School Practice : a Permanent Challenge for Instructional Psychology," *Leaning and Instruction*. 10(3) : 249-266.
- Covey, Stephen R. (1996). "Three Roles of the Leader in the New Paradigm," in *The Leader of the Future : New Visions, Strategies, and Practices for the Next Era*. Edited by Hesselbein, Frances, Goldsmith, Marshall & Beckhard, Richard. p. 149-159. San Francisco : Jossey – Bass.
- Cruickshank, Donald R. & Bainer, Deborah. (1999). *The Act of Teaching*. 2nd ed.  New York : McGraw-Hill.
- Dalin, per. (1993). *Changing the School Culture*. London : Cassell.
- Dalin, per & Rust, Val D. (1996). *Towards Schooling for the Twenty – First Century*. London : Cassell.
- Dareesh, John C. & Playko Marsha A. (1992). *The Professional Development of school Administrators : Preservice, Induction, and Inservice Applications*. Boston : Allyn and Bacon.
- Davies, Adrian H. T. (1991). *Strategic Leadership*. Cambridge : Woodhead – Faulkner.
- Davies, Brent. (1997). "Rethinking the Educational Context : A Reengineering Approach," in *School Leadership for the 21st Century a Competency and Knowledge Approach*. Edited by Davies, Brent & Ellison, Linda. p. 11-22. London : Routledge.
- Day, Christopher. (2000, February). "Teachers in the Twenty – first Century : Time to Renew the Vision[1]," *Teachers and Teaching : Theory and Practice*. 6(1) : 101-105.
- Duke, Daniel Linden. (1992). *Teaching : An Introduction*. New York : McGraw – Hill.
- Duke, Daniel L. (1998, May). "The Normative Context of Organizational Leadership," *Educational Administration Quarterly*. 34(2) : 165 - 195.
- Duck, Liloyd. (2000, May). "The Ongoing Professional Journey," *Educational Leadership*. 57(8) : 42-45.

- Dirocco, Mark D. (1998,1999, December – January). "How an Alternating – Day Schedule Empowers Teachers," *Educational Leadership*. 34(2) : 82 – 84.
- English, Fenwick W. & Hill, John C. (1994). *Total Quality Education Transforming Schools into Learning Places*. Thousand Oaks : Corwin Press.
- Eggen, Paul D., & Kuachak. (1996). *Strategies for Teachers : Teaching Content and Thinking Skills*. 3rd ed. Needham Heights : Allyn & Bacon.
- Fielding, Michael. (2000, Summer). "The Person – centered School." *Forum*. 42(2) : 51 – 54.
- Flood , R. L. & Jackson , M. C. (1991). *Creative Problem Solving Total System Intervention*. London : John Wiley & Sons.
- French, John R. P. & Raven Bertram. (1996). "The Bases of Social Power," in *Classic Reading in Organizational Behavior*. 2nd ed. Edited by Ott, J. Steven. p. 395-404. Belmont : Wadsworth Publishing Company.
- Fryer, Thomas W. & Lovas John C. (1990). *Leadership in Governance : Creating Conditions for Successful Decision Making in the Community College*. San Francisco : Jossey – Bass.
- ✍ Gardner James F. & Chapman Michael S. (1993). *Developing Staff Competencies for Supporting People with Developmental Disabilities*. 2nd ed. Baltimore : Paul H. Brooks.
- Georgiades, N. & Macdonell, R. (1998). *Leadership for Competitive Advantage*. New York : John Wiley & Sons.
- Giles, Corrie. (1998, October). "Control or Empowerment : The Role of Site – Based Planning in School Improvement," *Educational Management & Administration*. 26(4) : 407-414.
- ✍ Glatthorn, Allan A. & Fox, Linda A. (1996). *Quality Teaching Through Professional Development*. California : Corwin Press.
- ✍ Glickman, Carl D., Gordon, Stephen P. & Ross-Gordon, Jovita M. (1998). ✍ ✍ *Supervision of Instruction : a Developmental Approach*. 4th ed. Needham Heights : Allyn & Bacon.
- Goen, George A. & Clover, Sharon I. R. (1991). *Mastering School Reform*. Boston : Allyn & Bacon.

- Gorton Richard A. & Snowden Petra E. (1993). *School Leadership and Administration : Important Concepts, Case Studies, and Simulations*. 4th ed. Wisconsin : Brown & Benchmark.
- Grace, Gerald. (1995). *School Leadership : Beyond Education Management An Essay in Policy Scholarship*. London : Falmer Press.
- Graves, Sharon Stottsberry. (1996, May). "An Examination of the Value of The Professional Development Portfolio : A Conceptual Framework for Professional Growth," *Dissertation Abstracts International : the Humanities and Social Sciences*. 57(7) : 2765.
- Green, Jan. (1998). *Teacher Professionalism, Teacher Development and School Improvement : Opening Doors from the Inside*. Edited by Halsall, Rob. Buckingham : Open University Press.
- Gunter, Mary Alice, Estes, Thomas h. & Schwab, Jan Hasbrouck. (1990). *Instruction : A Models Approach*. Boston : Allyn & Bacon.
- Guthrie, James W. & Reed Rodney J. (1991). *Educational Administration and Policy Effective Leadership for American Education*. 2nd ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Hanson, E. Mark. (1991). *Educational Administration and Organization Behavior*. 3rd ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Hargreaves, Andy. (2000, June). "Four Ages of Professionalism and Professional Learning," *Teachers and Teaching Theory and Practice*. 6(2) : 151-182.
- Harris, Ben M. (1989). *In-Service Education for Staff Development*. Boston : Allyn & Bacon.
- Harvey et al. (1999). "Preparing the Way for Partnership in Establishing a Center for School Leadership," *Educational Management & Administration*. 27(2) : 23-31.
- Hersey, Paul & Blanchard, Kenneth H. (1988). *Management of Organization Behavior Utilizing Human Resources*. 5th ed. New Delhi : Prentice Hall.
- Hirsch, Philip. (1990). *Development Dilemmas in Rural Thailand*. Singapore : Oxford University Press.
- Hjelle, Larry A. (1992). *Current Research and Applications in Personality Theories*. New York : McGraw – Hill.
- Holmes, Gary. (1993). *Essential School Leadership*. London : Kogan Page.

- Holt, Maurice. (1999). "Introduction : The Concept of Quality in Education," in *Improving Quality in Education*. Edited by Hoy, Charles, Bayne – Jardine, Colin & Wood Margaret. London : Farmer Press.
- House, Ernest R. (1983). "Assumptions Underlying Evaluation Models," in *Evaluation Models Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation*. Edited by Madaus, George F., Scriven, Michael S. & Stufflebeam, Daniel L. p. 45-63. Boston : Kluwer – Nijhoff.
- Hoy, Charles, Bayne–Jardine, Colin & Wood Margaret. (1999). *Improving Quality in Education*. London : Farmer Press.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. (1996). *Educational Administration : Theory Research and Practice*. 5th ed. New York : McGraw – Hill.
- . (2001). *Educational Administration : Theory Research and Practice*. 6th ed. Boston : McGraw – Hill.
- Hughes, Richard L., Ginnett, Robert C. & Curphy, Gordon J. (1993). *Leadership Enhancing the Lessons of Experience*. Boston : Irwin.
- Hurlock, Elizabeth B. (1974). *Personality Development*. New York : McGraw – Hill.
- Jacopbsen, David, Eggen, Paul & Kauchak, Don. (1999). *Methods for Teacher : Promoting Student Learning*. London : Prentice – Hall.
- Jame, H. Donnelly Jr., Jame, L. Gibson and John M. Ivancevich. (1984). *Fundamentals of Management*. 4th ed. Texas : Business Publication.
- Jean, Mayer Vita. (1999). *Traditional Sumative Evaluation, Peer Coaching and Collegial Evaluation : an Historical Perspective and a Case Study of How Each Affects Teacher and Administrator Perception of Adult Professional Development in Illinois*. (CD-ROM). Available DAI – A 59/11 p 4045.
- Jenkins, Joseph R. et al. (1994, June). "Effect of Using School –Based Participatory Decision Making to Improve Services for Low –Performing Students," *The Elementary School Journal*. 9(3) : 373 – 384.
- Johnson, Jeannie Pritchett. et al. (2000, July/August). "What Makes a Good Elementary School? A Critical Examonation," *The Journal of Educational Research*. 93(6) : 339 – 348.
- Johnson, Pasty E. & Short, Paula M. (1998, August). "Principal's Leader Power, Teacher Empowerment, Teacher Compliance and Conflict," *Educational Management & Administration*. 26(2) :147-159.

- Johnson, Patsy E. & Logan Joye. (2000, July). "Efficacy and Productivity : The Future of School-Based Decision-Making Councils in Kentucky," *Journal of School Leadership*. 10(3) : 311 – 331.
- Johnson, Susan Moore. (1996). *Leading to Change : The Challenge of the New Superintendency*. San Francisco : Jossey – Bass.
- Karl, Marilee. (1995). *Women and Empowerment : Participation and Decision Making*. London : Zed Books.
- Kauchark, Donald P. & Eggen, Paul D. (1998). *Learning and Teaching : Research-Based Methods*. 3rd ed. Needham Heights : Allyn & Bacon.
- Kellough, Richard D. (1994). *A Resource Guide for Teaching : K– 12*. New York : Macmillan.
- Kierstead, Fred D., Wagner, Jr. & Paul, A. (1993). *Ethical, Legal, and Multicultural Foundations of Teaching*. Madison : Brown & Benchmark.
- Kimbrough, Ralph B. & Nunnery, Michael Y. (1988). *Educational Administration an Introduction*. New York : McMillan.
- Kimbrough, Ralph B. & Burkett Charles W. (1990). *The Principalship : Concepts and Practices*. New Jersey : Prentice -Hall.
- Kotter, John P. (1996). *Leading Change*. Boston : Harvard Business School Press.
- . (1996). "Power, Dependence, and Effective Management," in *Classic Reading in Organizational Behavior*. 2nd ed. Edited by Ott, J. Steven p. 379-385. Belmont : Wadsworth.
- Kouzes, James M. & Posner Barry Z. (1996). "Seven Lessons for Leading the Voyage to the Future," in *The leader of the Future New Vision, Strategies, and Practices for the Next Era*. Edited by Hesselbein, F., Goldsmith M., & Beckhard R. p. 99 – 110. San Francisco : Jossey – Bass.
- Kroeck, K. Galen. (1994). "Corporate Reorganization and Transformations in Human Resource Management," in *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Edited by Bass, Bernard M., & Avolio Bruce J. p. 146 - 172. Thousand Oaks : SAGE.
- Latham, Andrew S. (1998, April). "Site – Based Management : Is It Working?," *Educational Leadership*. 42(2) : 85-86.

- Liames, Mary Steiner. (2000). *The Relationship Between Three Professional Development Activities and the Application of Ethical Knowledge by School Counselors*. (Online). Available Internet : wwwlib.umi.com/dissertation/cart.
- Macpherson, R. J. S. 'Mac'. (1996). *Educative Accountability : Theory, Practice, Policy and Research in Educational Administration*. Oxford : Pergamon.
- Macmillan, Robert B. (1998, April). "Approaches to Leadership : What Comes with Experience?," *Educational Management & Administration*. 26(2) : 42-51.
- Malek, Maryam. (2000). *Relationship Between Emotional Intelligence and Collaborative Conflict Resolution Styles*. (Online). Available Internet : wwwlib.umi.com/dissertation/card.
- McInerney, D. M. (1998). *Educational Psychology : Constructing Learning*. Sidney : Prentice - Hall.
- McQuade, Finlay & Champagne, David W. (1995). *How to Make a Better School*. Boston : Allyn and Bacon.
- Mechanic, David. (1996). "Sources of Power of Lower Participants in Complex Organizations," in *Classic Reading in Organizational Behavior*. 2nd ed. Edited by Ott, J. Steven p. 379-385. Belmont : Wadsworth.
- Mischel, Walter. (1993). *Introduction to Personality*. 5th ed. Fort Worth : Harcourt Brace Jovanovich College.
- Mogavero, Theresa Marie. (2000). *Client's Perception of Consultant's Emotional Intelligence as an Indicator of Client's Perception of Consultant's Competence*. (Online). Available Internet : wwwlib.umi.com/dissertation/card.
- Murphy, Joseph. (1991). *Restructuring Schools*. New York : Cassell.
- Murphy Linda L., Conoley, Jane Close & Impara, James C. (1994). *Test in Print IV an Index to Tests, Test Reviews, and The Literature on Specific Tests*. Volume II. Nebraska : The University of Nebraska Press.
- Newmann, Fred M. (1991). "Student Engagement in Academic Work: Expanding the Perspective on Secondary School Effectiveness," in *Rethinking Effective Schools : Research and Practice*. Edited by Bliss, James R., Firestone, William A., & Richards, Craig E. New Jersey : Prentice – Hall.
- Noble, Audrey J. (1996). "School – Based Management," in *Delaware Education Research & Development Center : School – Based Management*. (Online). Available Internet : [Http: //www.rdc.udl.edu. /pb9601html](http://www.rdc.udl.edu/pb9601.html).

- Norton et al. (1996). *The School Superintendency : New Responsibilities, New Leadership*. Boston : Allyn & Bacon.
- O'Connor Carol A. (1994). *The Professional's Guide to Successful Management*. London : McGraw – Hill.
- Ortrun Zuber-Skerritt. (1992). *Professional Development in Higher Education : A Theoretical Framework for Action Research*. London : Kogan Page.
- Oser, Fritz K. (1992). "Morality in Professional Action : Discourse Approach for Teaching," in *Effective and Responsible Teaching : the New Synthesis*. Edited by Oser, Fritz K., Dick, Address & Patry, Jean – Lac. San Francisco : Jossey – Bass.
- Ott, J. Steven. (1996). "Power and Influence," in *Classic Reading in Organizational Behavior*. 2nd ed. Edited by Ott, J. Steven p. 379-385. Belmont : Wadsworth.
- Owen John M. & Rogers Patricia J. (1999). *Program Evaluation : Forms and Approaches International edition*. London : SAGE.
- Parkay Forrest W. & Hall Gene E. (1992). "Beginning Principals and the Challenges of Leadership," in *Becoming a Principal the Challenges of Beginning Leadership*. Edited by Parkay Forrest W., and Hall Gene E. Boston : Allyn & Bacon.
- Parkay, Forrest W. & Stanford, Beverly Harcastle. (1992). *Becoming a Teacher : Accepting the Challenge of a Profession*. 2nd ed. Boston : Allyn & Bacon.
- Parsons, Carl. (1996). "Developing New Skills in Teacher," in *The Need of Teachers*. Edited by Mclelland, V. Alan & Varma, Ved. p. 67 - 81. London : Cassel.
- Perry, Rebecca Reed. (1997, May). "The Role of Teachers' Professional Communities in the Implementation of California Mathematics Reform," *Dissertation Abstracts International : the Humanities and Social Sciences*. 57 (11) : 4616.
- Peters, Thomas J. & Waterman, Robert H. (1982). *In Search of Excellence : Lessons from American Best – run Companies*. New York : Warner Book.
- Pervin, Lawrence A. (1989). *Personality Theory and Research*. 5th ed. New York : John Wiley & Sons.
- Popham, W. James. (1975). *Educational Evaluation*. New Jersey : Prentice – Hall.

- Quicke, John. (2000, July). "A New Professionalism for a Collaborative Culture of Organizational Learning in Contemporary Society," *Educational Management & Administration*. 28(3) : 299 – 315.
- Rebores Ronald W. (1998). *Personal Administration in Education : A Management Approach*. Boston : Allyn & Bacon.
- Roberts, Jo. (1992). "Building the School Culture," in *Becoming a Principal : The Challenges of Beginning Leadership*. Edited by Parkay, Forrest W. & Hall, Gene E. Boston : Allyn & Bacon.
- Rodriguez, Klatt Beverly. (1997). *Superintendents as Agents of Systemic Change : The Professional Characteristics of Superintendents Who Facilitate Systemic Change in Their School Districts*. (CD – ROM). Available : DAI – A 58/01 p.44.
- Rosen, Sherman D., & Juris Hervey A. (1995). "Ethical Issues in Human Resource Management," in *Handbook of Resource Management*. Edited by Ferris, Gerald R., Rosen Sherman D., & Burnum Darold T. p. 197-199. Cambridge : Blackwell.
- Ross, Margo R. (2000). *An Assessment of the Professional Development Needs of Middle School Principals Around Social and Emotional Learning Issues in Schools*. (Online). Available Internet : wwwlib.umi.com/dissertation/card.
- Rothery B. (1993). *ISO 9000 Gover second edition includes Quality manual manufacturing qualitymanual : services standard updated to 1994*. London : Clays.
- Sadker, Myra Pollack. & Sadker, David Miller. (1997). *Teachers, School, and Society*. 5th ed. New York : McGraw- Hill.
- Salancik, Gerald R. & Pfeffer, Jeffrey. (1996). "Who Gets Power – And How They Hold on to It : A Strategic-Contingency Model of Power," in *Classic Reading in Organizational Behavior*. 2nd ed. Edited by Ott, J. Steven p. 379-385. Belmont : Wadsworth.
- Salomon, Gavriel. (1992). "The Changing Role of Teacher : From Information Transmitter to Orchestrator of Learning," in *Effective and Responsible Teaching : the New Synthesis*. Edited by Oser, Fritz K., Dick, Andress & Patry, Jean – Lac. San Francisco : Jossey – Bass.

- Sawatski, Max. (1997). "Leading and Managing Staff for High Performance," in *School Leadership for the 21st Century*. Edited by Davies, B., & Ellison, L. p. 145 - 162. London : Routledge.
- Sayer, John. (1996). "The Need for Recognition and Professional Status," in *The Need of Teachers*. Edited by Mclelland, V. Alan & Varma, Ved. p. 10 – 26. London : Cassell.
- Scheerens, Jaap. (1992). *Effective Schooling Research, Theory and Practice*. London : Cassell.
- Scheetz, Mary & Benson Tracy. (1997). *Structuring Schools for Success : A View From the Inside*. Thousand Oaks : Corwin Press.
- Schein, Edgar H. (1992). *Organization Culture and Leadership*. 2nd ed. San Francisco : Joey-Bass.
- Schermerhorn, John R. (1996). *Management*. 5th ed. New York : John Wiley & Sons.
- Scott, W. Richard. (1998). *Organizations : Rational, National, and Open Systems*. London : Prentice Hall.
- Scott, William A. & Scott, Ruth. (1965). *Value and Organizations*. Chicago : Rand Macnally.
- Scribner, Jay Paredes. (1999, April). "Professional Development : Untangling the Influence of Work Context on Teacher Learning," *Educational Administration Quarterly*. 35(2) : 238-266.
- Sergiovanni, Thomas J. et al. (1987). *Educational Governance and Administration*. 2nd ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Sergiovanni, Thomas J. (1991). *The Principalsip a Reflective Practice Perspective*. 2nd ed. Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Shann, Mary H. (1998, November/December). "Professional Commitment and Satisfaction Among Teachers in Urban Middle Schools," *The Journal of Educational Reseaech*. 92(2) : 53-60.
- Sherman, Arthur W. & Bohlander, George W. (1992). *Managing Human Resources*. 9th ed. Ohio : South – Western Publishing.
- Shore, Rebecca Ann. (1996, May). "New Professional Opportunities for Teachers in the California Charter School," *Dissertation Abstracts International : the Humanities and Social Sciences*. 57(7) : 2789.

- Short, Puala M. & Greer John T. (1997). *Leadership in Empowered School : Themes from Innovation Efforts*. New Jersey : Prentice – Hall.
- Sowell, Evelys J. (1996). *Curriculum an Integrative Introduction*. New Jersey : Prentice – Hall.
- Spence, Brian. (1996). "The Need for In-Service Education," in *The Need of teachers*. Edited by McClelland, V. Alan & Varma, Ved. p. 82-97. London : Cassel.
- Stahl, Michael J. (1995). *Management Total Quality in Global Environment*. Cambridge : Blackwell.
- Smith, Catherine Ann Barton. (2001). *Emotional Intelligence and Religious Orientation as Predictor of Abortion Decision – making*. (Online). Available Internet : www.lib.umi.com/dissertation/cart.
- Starratt, Robert J. (1999). "Moral Dimension of Leadership," in *The Value of Educational Administration*. Edited by Begley, Paul T. & Leonard Pauline E. p. 25-28. London : Farmer Press.
- Steers, Richard M., Porter, Lyman W. (1991). *Motivation and Work Behavior*. 5th ed. New York : McGraw – Hill.
- Stone, Florence M. & Sachs, Randi T. (1995). *The High-Value Manager : Developing the Core Competencies Your Organization Demands*. New York : Amacon.
- Stufflebeam, Daniel L. (1983). "The CIPP Model for Program Evaluation," in *Evaluation Models Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation*. Edited by Madaus, George F., Scriven, Michael S. & Stufflebeam, Daniel L. p. 117 - 141. Boston : Kluwer – Nijhoff.
- Tatar, Moshe. (1998, November/December). "Extent and Source of Parents' School – Related Information," *The Journal of Educational Research*. 92(2) : 101 – 106.
- Tickle, Les. (1994). *The Induction of New Teachers :Reflective Professional Practice*. London : Cassell.
- Townsend, Tony. (1994). *Effective Schooling for The Community*. London : Routledge.
- Tubbs, Nigel. (2000). "From Reflective Practitioner to Comprehensive Teacher," *Educational Action Research*. 8(1) : 167-177.
- Tyler, Ralph W. (1949). *Basic Principles of Curriculum and Instruction*. Chicago : The University of Chicago Press.

- Ubben, Gerald C. & Hughes Larry W. (1992). *The Principal Creative Leadership for Effective Schools*. 2nd ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Van Dalen, Deobold B. (1973). *Understanding Educational Research*. New York : McGraw – Hill.
- Walker, Jackie Chesnutt. (1997, May). "The Relationship between Social Support and Professional Burnout Among Public Secondary School Teachers in Northeast Tennessee," *Dissertation Abstracts International : the Humanities and Social Sciences*. 58(3) : 690.
- Wallace Harold R. & Masters L. Ann. (1996). *Personality Development for Work*. 7th ed. South – Western : Educational Publishing.
- Waller, Bruce N. (1998). *Critical Thinking Consider the Verdict*. 3rd ed. New Jersey : Prentice - Hall.
- Walter, Gordon A., Von Glinow & Mary Ann. (1987). "Fundamental Means to Ethical Teaching," in *Ethical Dilemmas for Academic Professionals*. Springfield : Charles C. Thomas.
- Warnickl, Babara. & Inch, Edward S. (1994). *Critical Thinking and Communication. The Use of Reason in Argument*. 2nd ed. New York : Macmillan.
- Waterhouse, Anne. (1996). "The Career Structure and Remuneration of Teacher : A Headteacher's Viewpoint," in *The Need of Teacher*. Edited by Varma, Ved & McClelland, V. Alan. p. 28–41. London : Cassell.
- West – Burnham, John. (1997). "Leading and Managing Quality," in *School Leadership for the 21st Century*. Edited by Davies, B., & Ellison, L. p. 119 – 120. London : Routledge.
- . (1997). "Reflections on Leadership in Self – Managing Schools," in *School Leadership for the 21st Century*. Edited by Davies, B., & Ellison, L. p. 135 - 142. London : Routledge.
- Wildy, Helen & Loudon, William. (2000, April). "School Restructuring and the Dilemmas of Principals' Work," *Educational Management & Administration*. 2(2) : 173-184.
- Williams, Richard S. (1998). *Performance Management Perspectives on Employee Performance*. London : International ThomsonBusiness Press.

Worthen, Blaine R., Sanders James R. & Fitzpatrick Jody L. (1997). *Program Evaluation Alternative Approaches and Practical Guidelines*. New York : Longman.

Yammarino, Francis J. (1994). "Indirect Leadership : Transformational Leadership at a distance," in *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Edited by Bass, Bernard M. & Avolio, Bruce J. p. 26–47. Thousand Oaks : SAGE

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามคุณลักษณะครูอาชีพ

แบบสอบถาม ฉบับที่ 1

แบบสอบถามครู

แบบสอบถามนี้มี 5 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะของโรงเรียน
- ตอนที่ 2 สอบถามความฉลาดทางอารมณ์
- ตอนที่ 3 สอบถามบุคลิกภาพ
- ตอนที่ 4 สอบถามกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ
- ตอนที่ 5 สอบถามคุณลักษณะครูอาชีพ

ข้อคิดเห็นของท่านจะใช้เพื่อการพัฒนาการศึกษาเพียงอย่างเดียว
ไม่มีผลกระทบกับผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด
(ขอความกรุณาตอบทุกข้อ)

ตอนที่ 1

แบบสอบถามลักษณะของโรงเรียน

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามความเป็นจริง

1. โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นขนาดใด

- ☐ ขนาดเล็ก (นักเรียนน้อยกว่า 500 คน)
- ☐ ขนาดกลาง (นักเรียน 501 – 1500 คน)
- ☐ ขนาดใหญ่ (นักเรียน 1501 คน ขึ้นไป)

2. โรงเรียนของท่านตั้งอยู่

- ☐ ในเขตอำเภอเมือง
- ☐ นอกเขตอำเภอเมือง

3. เพศของท่าน ☐ ชาย ☐ หญิง

4. ระดับการศึกษาของท่าน

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2

แบบสอบถามวัดคุณสมบัติเบื้องต้น ด้านความฉลาดทางอารมณ์

คำแนะนำ

แบบประเมินนี้ เป็นประโยชน์ที่มีข้อความเกี่ยวกับอารมณ์และความรู้สึกที่แสดงออกในลักษณะต่าง ๆ แม้ว่าบางประโยคอาจไม่ตรงกับที่ท่านเป็นอยู่ก็ตาม ขอให้เลือกคำตอบที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ไม่มีคำตอบถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี โปรดตอบตามความเป็นจริง

มีคำตอบ 5 คำตอบ สำหรับข้อความแต่ละประโยคคือ จริงมาก จริง ค่อนข้างจริง จริงบางครั้ง และไม่จริง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านคิดว่าตรงกับท่านมากที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมทางอารมณ์	ระดับอารมณ์ของท่าน				
		จริง มาก	จริง	ค่อนข้าง จริง	จริงบาง ครั้ง	ไม่ จริง
1	เวลาโกรธหรือไม่สบายใจ ท่านรับรู้ว่าจะเกิดอะไรขึ้นกับท่าน					
2	ท่านมักบอกไม่ได้ว่าจะอะไรทำให้ท่านรู้สึกโกรธ					
3	เมื่อถูกขัดใจ ท่านมักรู้สึกหงุดหงิดจนควบคุมตนเองไม่อยู่					
4	ท่านสามารถคอยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พอใจ					
5	ท่านมักมีปฏิกิริยาตอบโต้รุนแรงต่อปัญหาเล็กน้อย					
6	เมื่อท่านถูกบังคับให้ทำในสิ่งที่ไม่ชอบ ท่านจะขอให้อธิบายเหตุผล					
7	ท่านมักสังเกตได้เมื่อคนใกล้ชิดมีอารมณ์เปลี่ยนแปลง					
8	ท่านมักไม่สนใจความทุกข์ของคนอื่นที่ท่านไม่รู้จัก					
9	ท่านยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นทำแตกต่างจากที่ท่านคิด					
10	ท่านยอมรับว่า ผู้อื่นอาจมีเหตุผลเพียงพอที่จะไม่พอใจการกระทำของท่าน					
11	ท่านรู้สึกว่าผู้อื่นมักเรียกร้องความสนใจมากเกินไป					
12	แม้จะมีภาระที่ต้องทำ ท่านก็ยินดีรับฟังความทุกข์ของผู้อื่นที่ต้องการความช่วยเหลือ					

ข้อ	พฤติกรรมทางอารมณ์	ระดับอารมณ์ของท่าน				
		จริง มาก	จริง	ค่อนข้างจริง	จริงบ้าง ครั้ง	ไม่ จริง
13	เป็นเรื่องธรรมดาที่จะเอาเปรียบผู้อื่นเมื่อมีโอกาส					
14	ท่านเห็นคุณค่าในน้ำใจของคนอื่นที่มีต่อท่าน					
15	เมื่อท่านทำผิดท่านสามารถ ขอโทษ ผู้อื่นได้					
16	ท่านมักไม่ยอมรับข้อผิดพลาดของคนอื่น					
17	ถึงแม้จะต้องเสียประโยชน์ส่วนตัวไปบ้าง ท่านก็ยินดี ทำเพื่อส่วนรวม					
18	ท่านรู้สึกลำบากใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อผู้อื่น					
19	ท่านไม่ทราบที่ท่านเก่งเรื่องอะไร					
20	แม้เป็นงานยากท่านก็มั่นใจว่าท่านทำได้					
21	เมื่อทำสิ่งใดไม่สำเร็จท่านรู้สึกหมดกำลังใจ					
22	ท่านรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้ทำสิ่งต่างๆ อย่างเต็มความสามารถ					
23	เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคและความผิดหวัง ท่านก็ จะไม่ยอมแพ้					
24	เมื่อเริ่มทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ท่านมักทำไม่สำเร็จ					
25	ท่านพยายามหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาโดยไม่ คิดเอาเองตามใจชอบ					
26	บ่อยครั้งที่ท่านไม่รู้ว่าอะไรทำให้ท่านไม่มีความสุข					
27	ท่านรู้สึกว่าการตัดสินใจแก้ปัญหาเป็นเรื่องยาก สำหรับท่าน					
28	เมื่อต้องทำอะไรหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ท่านตัดสินใจ เรียงลำดับได้ว่า จะทำอะไรก่อนหลัง					
29	ท่านมักลำบากใจเมื่อต้องอยู่กับคนแปลกหน้าหรือ คนที่ไม่คุ้นเคย					
30	ท่านทนไม่ได้เมื่อต้องอยู่ในสังคมที่มีกฎระเบียบขัด กับความเคยชินของท่าน					
31	ท่านมักทำความรู้จักกับคนอื่นได้ง่าย					
32	ท่านมีเพื่อนสนิทหลายคนที่คุณคบกันมานาน					

ข้อ	พฤติกรรมทางอารมณ์	ระดับอารมณ์ของท่าน				
		จริง มาก	จริง	ค่อนข้าง จริง	จริงบาง ครั้ง	ไม่ จริง
33	ท่านไม่กล้าบอกความต้องการของท่านให้ผู้อื่นรู้					
34	ท่านทำในสิ่งที่ต้องการโดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน					
35	เป็นการยากที่จะโต้แย้งผู้อื่นแม้มีเหตุผลเพียงพอ					
36	เมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้อื่น ท่านสามารถอธิบายเหตุผล ที่เขายอมรับได้					
37	ท่านมักรู้สึกว่าคุณเองดีกว่าผู้อื่น					
38	ท่านทำหน้าที่ได้ดี ไม่ว่าจะอยู่ในบทบาทใด					
39	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีที่สุด					
40	ท่านมักไม่มั่นใจ ในการทำงานที่ยากลำบาก					
41	แม้สถานการณ์จะเลวร้าย ท่านก็มีความหวังว่าจะดีขึ้น					
42	ท่านเชื่อว่า ทุกปัญหามักมีทางออกเสมอ					
43	เมื่อมีเรื่องทำให้เครียด ท่านมักปรับเปลี่ยนให้เป็น เรื่องผ่อนคลายหรือสนุกได้					
44	ท่านสนุกสนานทุกครั้งกับกิจกรรมในวันสุดสัปดาห์ และวันหยุดพักผ่อน					
45	ท่านรู้สึกไม่พอใจที่ผู้อื่นได้รับสิ่งดีๆ มากกว่าท่าน					
46	ฉันพอใจกับสิ่งที่ฉันเป็นอยู่					
47	ท่านไม่รู้ว่าทำอะไรทำ เมื่อรู้สึกเบื่อหน่าย					
48	เมื่อว่างเว้นจากภาระหน้าที่ ท่านมักจะทำสิ่งที่ท่าน ชอบ					
49	เมื่อรู้สึกไม่สบายใจ ท่านมีวิธีผ่อนคลายอารมณ์ได้					
50	ท่านสามารถผ่อนคลายตนเองได้ แม้จะเหน็ดเหนื่อย จากภาระก็ตาม					
51	ท่านไม่สามารถทำใจให้เป็นสุขได้จนกว่าจะได้ทุกสิ่ง ที่ต้องการ					
52	ท่านมักกังวลทุกข์ร้อนกับเรื่องเล็กๆ น้อยๆ ที่เกิดขึ้น เสมอ					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามวัดคุณสมบัติเบื้องต้นด้านบุคลิกภาพ

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อคำถามแล้วขอความกรุณาคิดเปรียบเทียบกับความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพ
ในการพัฒนาตนเองของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับประสิทธิภาพ
ของท่านมากที่สุด

รายการพัฒนาตนเอง	ระดับความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง				
	ทำ ได้แน่ นอน	ทำได้ บ้าง	จะ พยายาม ทำ	ไม่แน ใจ	ทำไม่ ได้
1. ท่านสามารถประพฤติปฏิบัติตน ให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นได้					
2. ท่านสามารถปรับตนเองให้มีวิธีการพูดคุย การสื่อสารกับผู้อื่น แล้วเกิดความเข้าใจที่ตรงกันได้					
3. ท่านสามารถปรับตนเองให้เอาใจใส่ พัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคลได้					
4. ท่านสามารถปรับตนเองให้ทำงานกับผู้อื่นอย่างมีส่วนร่วมได้					
5. ท่านสามารถปรับตนเอง ให้เกิดการยอมรับการตรวจสอบการปฏิบัติงานได้					
6. ท่านสามารถพัฒนาตนเอง ให้มีความคิดสร้างสรรค์ได้					
7. ท่านสามารถเรียนรู้จนกระทั่งสามารถทำการวิจัยได้					
8. ท่านสามารถพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรได้					
9. ท่านสามารถพัฒนาตนเอง เพื่อให้การจัดการชั้นเรียนที่ดีได้					
10. ท่านสามารถเรียนรู้ให้มีความสามารถด้านเทคโนโลยีได้					

ตอนที่ 4

แบบสอบถามวัดกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ

ข้อชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อต้องการทราบ ระดับการปฏิบัติในกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ ของโรงเรียน ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วพิจารณาว่าโรงเรียนมีระดับการปฏิบัติในระดับใด แล้วโปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านคิดเห็นว่าเป็นความจริงมากที่สุด

กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียน					
1. ครูร่วมกันคิดในการกำหนดแผนการสอน					
2. ครูร่วมกันตัดสินใจในการเลือกสรรสื่อการสอน					
3. ครูมักมีการจัดการสอนการเรียนร่วมกันเป็นทีม					
4. ครูร่วมกันนิเทศ, ให้ข้อเสนอแนะ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนการสอน					
5. ครูร่วมกันปรับปรุงพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน					
การมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับชุมชน					
6. ชุมชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียน					
7. กรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการอนุมัติแผนพัฒนาโรงเรียน(ธรรมนูญโรงเรียน)					
8. ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียน					
9. ชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินตรวจสอบการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
10. ชุมชนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงวิธีการพัฒนาโรงเรียน					
การเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของครู					
11. ครูในโรงเรียนพูดคุยสื่อสารอย่างเป็นกันเอง					
12. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูสามารถกำหนดเป้าหมายการทำงานของตนเอง					
13. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมตามความคิดของครู					
14. โรงเรียนให้ครูจัดการเรียนการสอนได้โดยอิสระ					
15. โรงเรียนให้โอกาสครูตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเองโดยอิสระ					

กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน					
16. โรงเรียนได้จัดให้มีการสร้างความเข้าใจแก่ครูในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา					
17. โรงเรียนได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานไว้อย่างชัดเจน					
18. โรงเรียนได้กำหนดแนวทางและขั้นตอนการเข้าสู่การประกันคุณภาพของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน					
19. โรงเรียนได้ดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามที่กำหนดแนวทางไว้					
20. โรงเรียนจัดทำรายงานการประเมินตนเองตามสภาพการปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นจริง					
การพัฒนาครู					
21. โรงเรียนชักนำ ชักชวน หรือกำหนดมาตรการในการส่งเสริมให้ครูทุกคนได้พัฒนาตนเอง					
22. โรงเรียนจัดกระบวนการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเอง					
23. โรงเรียนให้การสนับสนุนด้านการเงิน ทรัพยากร เวลา เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาตนเอง					
24. โรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูทุกคนทำการวิจัย					
25. โรงเรียนมีระบบการกำกับติดตามผลการพัฒนาครู					
การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู					
26. โรงเรียนได้สนับสนุนและจัดให้ครูรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของครู					
27. โรงเรียนได้สนับสนุนทรัพยากรและการเงินในการปฏิบัติงานของครูอย่างเพียงพอ					
28. โรงเรียนกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างคล่องตัว					
29. โรงเรียนสนับสนุนเทคโนโลยี อย่างเพียงพอ					
30. โรงเรียนให้ความสะดวกด้านสถานที่ในการปฏิบัติงาน					
การใช้อำนาจของผู้บริหาร					
31. ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการลงโทษ					
32. ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการให้รางวัล					
33. ผู้บริหารใช้กฎระเบียบตามกฎหมายอย่างเหมาะสม					
34. ผู้บริหารใช้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน					
35. ผู้บริหารสร้างความเชื่อถือและความเชื่อมั่นแก่ครู					

ตอนที่ 5

แบบสอบถามวัดคุณลักษณะครูอาชีพ

ข้อชี้แจง ให้ท่านอ่านรายการคุณลักษณะของครูอาชีพในแต่ละข้อแล้วให้ท่านให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นครูของท่าน แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่ง ตามความเป็นจริง

คุณลักษณะของครูอาชีพ	ระดับที่เป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านสามารถจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนส่วนใหญ่ตั้งใจเรียน					
2. ท่านเข้าใจจุดมุ่งหมายหลักสูตรวิชาที่ท่านสอน					
3. ท่านอธิบายสาระสำคัญของวิชาที่ท่านสอนได้ดี					
4. ท่านใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย ตามความสนใจและความสามารถของนักเรียน					
5. ท่านประเมินผลการเรียนของนักเรียนตามจุดประสงค์					
6. ท่านเข้าใจวิธีการทำวิจัย					
7. ท่านสามารถบอกสาเหตุของปัญหาในการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละเรื่องได้					
8. ท่านแยกแยะประเด็นสาระหลักสูตรได้					
9. ท่านวิเคราะห์นักเรียนที่ท่านรับผิดชอบได้					
10. ท่าน คิด ปรับ และใช้ วิธีการสอนแบบใหม่ๆ					
11. ท่านสามารถสรุป และจัดกลุ่มประเด็นสาระเรื่องราวต่างๆ ที่สอนได้					
12. ท่านสามารถใช้หลักการสอน มาผสมผสานกับประสบการณ์ ในการจัดการสอน					
13. ท่านปรับปรุงตนเองในการปฏิบัติงาน					
14. ท่านตั้งใจปฏิบัติหน้าที่จนงานสำเร็จ					
15. ท่านเอาใจใส่พัฒนานักเรียนเป็นรายคน					
16. ท่านตระหนักในสิทธิหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น					
17. ท่านยินดีให้มีการตรวจสอบการทำงานของท่าน					
18. ท่านภาคภูมิใจในอาชีพครู และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ					
19. ท่านพูด คอย สื่อสาร อย่างเหมาะสมกับโอกาส					
20. ท่านแต่งกายดีและเหมาะสมกับโอกาส					
21. ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่นักเรียน					

คุณลักษณะของครูอาชีพ	ระดับที่เป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
22. ท่านเป็นบุคคลที่ติดตามข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา					
23. ท่านเห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อคุณภาพนักเรียนที่ดีขึ้น					
24. ท่านได้ปรับกระบวนการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้					
25. ท่านทำแผนงานและกำหนดแผนการสอนเองได้					
26. ท่านศึกษาหลักการสอนและเนื้อหาวิชาที่สอน					
27. ท่านทำงานอย่างมีส่วนร่วมกับผู้อื่นได้ทุกระดับ					
28. ท่านปฏิบัติงานได้ติดตามมาตรฐานที่กำหนด					
29. ท่านใช้คอมพิวเตอร์ได้					
30. ท่านตรวจสอบการทำงานของ ท่าน					
31. ท่านศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง					
32. ท่านสนใจเข้ารับการอบรมสัมมนา					
33. ท่านปรับปรุงเนื้อหาที่สอนให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิทยาการ					
34. ท่านปรับเนื้อหาที่สอนให้สอดคล้องกับท้องถิ่น					
35. ท่านได้ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการสอนและการทำงาน					
36. ท่านได้ทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน					
37. ท่านแนะนำเพื่อนร่วมงานในด้านการปฏิบัติงาน					
38. ท่านแนะนำเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานทั่วไป					
39. ท่านแนะนำเพื่อนร่วมงานในการจัดการชั้นเรียน					
40. ท่านแนะนำเพื่อนร่วมงานในวิธีการพัฒนาคุณภาพนักเรียน					
41. ท่านร่วมแก้ไขปัญหาให้กับเพื่อนครู					
42. ท่านร่วมพัฒนาเพื่อนครูในการเพิ่มพูนทักษะ					
43. ท่านศึกษาจรรยาบรรณครูโดยละเอียด					
44. ท่านทำการเผยแพร่จรรยาบรรณครูกับผู้อื่น					
45. ท่านวิเคราะห์จรรยาบรรณครูอย่างรอบคอบ					
46. ท่านปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูอย่างเคร่งครัด					
47. ท่านดูแลเพื่อนครูให้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ					
48. ท่านตักเตือนเพื่อนครูที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณ					

ขอขอบคุณอย่างสูงที่กรุณาตอบทุกข้อ

แบบสอบถาม ฉบับที่ 2

แบบสอบถามผู้บริหาร

แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะของโรงเรียน

ตอนที่ 2 สอบถามกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ

ตอนที่ 3 สอบถามคุณลักษณะครูอาชีพของครูในโรงเรียน

ขอคิดเห็นของท่านจะใช้เพื่อการพัฒนาการศึกษาเพียงอย่างเดียว
ไม่มีผลกระทบกับผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด
(ขอความกรุณาตอบทุกข้อ)

ตอนที่ 1

แบบสอบถามลักษณะของโรงเรียน

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามความเป็นจริง

1. โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นขนาดใด

- ☐ ขนาดเล็ก (นักเรียนน้อยกว่า 500 คน)
☐ ขนาดกลาง (นักเรียน 501 – 1500 คน)
☐ ขนาดใหญ่ (นักเรียน 1501 คน ขึ้นไป)

2. โรงเรียนของท่านตั้งอยู่

- ☐ ในเขตอำเภอเมือง
☐ นอกเขตอำเภอเมือง

3. เพศของท่าน ☐ ชาย ☐ หญิง

4. ระดับการศึกษาของท่าน

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2

แบบสอบถามวัดกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ

ข้อชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อต้องการทราบ ระดับการปฏิบัติในกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ ของโรงเรียน ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วพิจารณาว่าโรงเรียนมีระดับการปฏิบัติในระดับใด แล้วโปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านคิดเห็นว่าเป็นความจริงมากที่สุด

กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียน					
1. ครูร่วมกันคิดในการกำหนดแผนการสอน					
2. ครูร่วมกันตัดสินใจในการเลือกสรรสื่อการสอน					
3. ครูมีการจัดการสอนการเรียนร่วมกันเป็นทีม					
4. ครูร่วมกันนิเทศ, ให้ข้อเสนอแนะ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนการสอน					
5. ครูร่วมกันปรับปรุงพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน					
การมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับชุมชน					
6. ชุมชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียน					
7. กรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการอนุมัติแผนพัฒนาโรงเรียน(ธรรมนูญโรงเรียน)					
8. ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียน					
9. ชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินตรวจสอบการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
10. ชุมชนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงวิธีการพัฒนาโรงเรียน					
การเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของครู					
11. ครูในโรงเรียนพูดคุยสื่อสารอย่างเป็นกันเอง					
12. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูสามารถกำหนดเป้าหมายการทำงานของตนเอง					
13. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมตามความคิดของครู					
14. โรงเรียนให้ครูจัดการเรียนการสอนได้โดยอิสระ					
15. โรงเรียนให้โอกาสครูตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเองโดยอิสระ					

กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน					
16. โรงเรียนจัดให้มีการสร้างความเข้าใจแก่ครูในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา					
17. โรงเรียนได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานไว้อย่างชัดเจน					
18. โรงเรียนได้กำหนดแนวทางและขั้นตอนการเข้าสู่การประกันคุณภาพของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน					
19. โรงเรียนได้ดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามที่กำหนดแนวทางไว้					
20. โรงเรียนจัดทำรายงานการประเมินตนเองตามสภาพการปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นจริง					
การพัฒนาครู					
21. โรงเรียนชักนำ ชักชวน หรือกำหนดมาตรการในการส่งเสริมให้ครูทุกคนได้พัฒนาตนเอง					
22. โรงเรียนจัดกระบวนการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเอง					
23. โรงเรียนให้การสนับสนุนด้านการเงิน ทรัพยากร เวลา เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาตนเอง					
24. โรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูทุกคนทำการวิจัย					
25. โรงเรียนมีระบบการกำกับติดตามผลการพัฒนาครู					
การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู					
26. โรงเรียนสนับสนุนและจัดให้ครูรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
27. โรงเรียนสนับสนุนทรัพยากรและการเงินในการปฏิบัติงานของครูอย่างเพียงพอ					
28. โรงเรียนกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างคล่องตัว					
29. โรงเรียนสนับสนุนเทคโนโลยี อย่างเพียงพอ					
30. โรงเรียนให้ความสะดวกด้านสถานที่ในการปฏิบัติงาน					
การใช้อำนาจของผู้บริหาร					
31. ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการลงโทษ					
32. ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการให้รางวัล					
33. ผู้บริหารใช้กฎระเบียบตามกฎหมายอย่างเหมาะสม					
34. ผู้บริหารใช้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน					
35. ผู้บริหารสร้างความเชื่อถือและความเชื่อมั่นแก่ครู					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามวัดคุณลักษณะครูอาชีพ

ข้อชี้แจง ให้ท่านอ่านรายการ คุณลักษณะครูอาชีพในแต่ละข้อ แล้วแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ
คุณลักษณะความเป็นครู ของครูส่วนใหญ่ในโรงเรียน แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องใดช่องหนึ่ง ตามความเป็นจริง

คุณลักษณะของครูอาชีพ	ระดับที่เป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ครูสามารถจัดการเรียนการสอนให้นักเรียน ส่วนใหญ่ตั้งใจเรียน					
2. ครูเข้าใจจุดมุ่งหมายหลักสูตรวิชาที่สอน					
3. ครูสามารถอธิบายสาระสำคัญของวิชาที่สอนได้ดี					
4. ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย ตามความสนใจ และความสามารถของนักเรียน					
5. ครูประเมินผลการเรียนของนักเรียน ตามจุดประสงค์					
6. ครูส่วนใหญ่เข้าใจวิธีการทำวิจัย					
7. ครู สามารถบอกสาเหตุของปัญหาจากการ ปฏิบัติงานของครูในแต่ละเรื่องได้					
8. ครู สามารถแยกแยะประเด็นสาระหลักสูตรได้ดี					
9. ครู สามารถวิเคราะห์นักเรียนที่ครูรับผิดชอบได้ดี					
10. ครู คิด ปรับ และใช้ วิธีการสอนแบบใหม่					
11. ครู สามารถสรุป และจัดกลุ่มประเด็นสาระ เรื่องราวต่างๆ ที่สอนได้					
12. ครู สามารถใช้หลักการสอนมา ผสมผสานกับ ประสบการณ์ ในการจัดการสอน					
13. ครู ปรับปรุงตนเองในการปฏิบัติงานเสมอ					
14. ครู ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่จนงานสำเร็จ					
15. ครูส่วนใหญ่เอาใจใส่พัฒนานักเรียนเป็นรายคน					
16. ครู ตระหนักในสิทธิหน้าที่ของตนเองและ ผู้อื่น					
17. ครูยินดีให้มีการตรวจสอบการทำงาน					
18. ครูมีความภาคภูมิใจในอาชีพครู และตั้งใจปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความเสียสละ					
19. ครู พูดคุย สื่อสาร กันอย่างเหมาะสมกับโอกาส					
20. ครู แต่งกายดีและเหมาะสมกับโอกาส					
21. ครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างและเพื่อนครู					

คุณลักษณะของครูอาชีพ	ระดับที่เป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
22. ครูติดตามข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา					
23. ครูมักจะเห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อคุณภาพนักเรียนที่ดีขึ้น					
24. ครูได้ปรับกระบวนการเรียนการสอนตามแนวทาง การปฏิรูปการเรียนรู้					
25. ครูทำแผนงานและกำหนดแผนการสอนเองได้					
26. ครูศึกษาหลักการสอนและเนื้อหาวิชาที่สอนเสมอ					
27. ครูสามารถทำงานอย่างมีส่วนร่วมกับผู้อื่นได้					
28. ครูปฏิบัติงานได้ดีตามมาตรฐานที่กำหนด					
29. ครูสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้					
30. ครู ตรวจสอบการทำงานของตนเอง					
31. ครูศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง					
32. ครูมีความสนใจเข้ารับการอบรมสัมมนา					
33. ครู ปรับปรุงเนื้อหาที่สอนให้สอดคล้องกับความ ก้าวหน้าทางวิทยาการ					
34. ครู ปรับเนื้อหาที่สอนให้สอดคล้องกับท้องถิ่น					
35. ครู ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการสอนและการทำงาน					
36. ครู ทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน					
37. ครูแนะนำเพื่อนร่วมงานในด้านการปฏิบัติตน					
38. ครูแนะนำเพื่อนร่วมงานด้านการปฏิบัติงานทั่วไป					
39. ครูแนะนำเพื่อนร่วมงานในการจัดการชั้นเรียน					
40. ครูแนะนำเพื่อนร่วมงานในวิธีการพัฒนาคุณภาพ นักเรียน					
41. ครู ร่วมแก้ไขปัญหาให้กับเพื่อนครู					
42. ครู ร่วมพัฒนาเพื่อนครูในการเพิ่มพูนทักษะ					
43. ครู ศึกษาจรรยาบรรณครูโดยละเอียด					
44. ครู เผยแพร่จรรยาบรรณครูกับผู้อื่นในชุมชน					
45. ครู วิเคราะห์จรรยาบรรณครูอย่างรอบคอบ					
46. ครู ปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูอย่างเคร่งครัด					
47. ครู ดูแลเพื่อนครูให้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ					
48. ครูตักเตือนเพื่อนครูเมื่อประพฤติผิดจรรยาบรรณ					

ขอขอบคุณอย่างสูงที่กรุณาตอบทุกข้อ

ภาคผนวก ข

- หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย
- หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม
- หนังสือขอเชิญเป็นกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ที่ ทม 1012/ 4074



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

31 ตุลาคม 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และรายชื่อโรงเรียนในสังกัดฯ

เนื่องด้วย นายธีรศักดิ์ กองเจริญ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรพวง ดันจ้เจริญรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภา ทักษะวรรณ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระ สุภากิจ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และ ครู-อาจารย์ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ดังเอกสารที่แนบ ตอบแบบสอบถามการประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7 ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2544

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายธีรศักดิ์ กองเจริญ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และจะกรุณามีหนังสือแจ้งไปยังโรงเรียนในสังกัดจะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ 4064



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

31 ตุลาคม 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และรายชื่อโรงเรียนในสังกัดฯ

เนื่องด้วย นายธีรศักดิ์ คงเจริญ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ คันทน์เจริญรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภา ทักษะวรรณ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระ สุภากิจ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และ ครู-อาจารย์ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ดังเอกสารที่แนบ ตอบแบบสอบถามการประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7 ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2544

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายธีรศักดิ์ คงเจริญ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และจะกรุณามิหนังสือแจ้งไปยังโรงเรียนในสังกัดจะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิสาตาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ 4070



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

31 ตุลาคม 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และรายชื่อโรงเรียนในสังกัดฯ

เนื่องด้วย นายธีรศักดิ์ คงเจริญ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรพรรณ ตันจ้เจริญรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และ ครู-อาจารย์ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ดังเอกสารที่แนบ คอบแบบสอบถามการประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7 ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2544

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายธีรศักดิ์ คงเจริญ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และจะกรุณามีหนังสือแจ้งไปยังโรงเรียนในสังกัดจะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ 4065



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

31 ตุลาคม 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดพิจิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และรายชื่อโรงเรียนในสังกัดฯ

เนื่องด้วย นายธีรศักดิ์ คงเจริญ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรพวงค์ ตันท์เจริญรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระ สุภากิจ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และ ครู-อาจารย์ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดพิจิตร ดังเอกสารที่แนบ ตอบแบบสอบถามการประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7 ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2544

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายธีรศักดิ์ คงเจริญ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และจะกรุณามิหนังสือแจ้งไปยังโรงเรียนในสังกัดจะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ 4076



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕/ ตุลาคม 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และรายชื่อโรงเรียนในสังกัดฯ

เนื่องด้วย นายธีรศักดิ์ คงเจริญ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ ตันท์เจริญรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และ ครู-อาจารย์ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ดังเอกสารที่แนบ ตอบแบบสอบถามการประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7 ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2544

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายธีรศักดิ์ คงเจริญ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และจะกรุณามีหนังสือแจ้งไปยังโรงเรียนในสังกัดจะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ 4075



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

31 ตุลาคม 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดตาก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และรายชื่อโรงเรียนในสังกัดฯ

เนื่องด้วย นายธีรศักดิ์ คงเจริญ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ ตันท์เจริญรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุคำ ทักษสุวรรณ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระ สุภากิจ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และ ครู-อาจารย์ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดตาก ดังเอกสารที่แนบ ตอบแบบสอบถามการประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7 ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2544

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายธีรศักดิ์ คงเจริญ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และจะกรุณามีหนังสือแจ้งไปยังโรงเรียนในสังกัดจะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ 4071



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

31 ตุลาคม 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดสุโขทัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และรายชื่อโรงเรียนในสังกัดฯ

เนื่องด้วย นายธีรศักดิ์ คงเจริญ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ คัมภีร์เจริญรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระ สุภากิจ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และ ครู-อาจารย์ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสุโขทัย ดังเอกสารที่แนบ ตอบแบบสอบถามการประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7 ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2544

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายธีรศักดิ์ คงเจริญ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และจะกรุณามิหนังสือแจ้งไปยังโรงเรียนในสังกัดจะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ 4092



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

31 ตุลาคม 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และรายชื่อโรงเรียนในสังกัดฯ

เนื่องด้วย นายธีรศักดิ์ คงเจริญ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ คัมภีร์เจริญรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภา ทักษสุวรรณ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระ สุภาพกิจ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และ ครู-อาจารย์ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ ดังเอกสารที่แนบ คอบแบบสอบถามการประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7 ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2544

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายธีรศักดิ์ คงเจริญ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และจะกรุณามีหนังสือแจ้งไปยังโรงเรียนในสังกัดจะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ 4037



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ตุลาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน เลขาธิการคุรุสภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายธีรศักดิ์ คงเจริญ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ ตันต์เจริญรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระ สุภากิจ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.จักรพรรดิ วัฒนา รองเลขาธิการคุรุสภา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายธีรศักดิ์ คงเจริญ ซึ่งจะประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ 4034



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ตุลาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อธิบดีกรมวิชาการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายธีรศักดิ์ คงเจริญ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ ตันจ้เจริญรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระ สุภากิจ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.เจริญ คำยัง นักวิชาการสอบ 7 เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายธีรศักดิ์ คงเจริญ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ 4035



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ตุลาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายธีรศักดิ์ คงเจริญ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ ตันจ๊ะเจริญรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทิพย์สุวรรณ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.บัณฑิต แทนพิทักษ์ ศึกษาานิเทศก์ 7 เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายธีรศักดิ์ คงเจริญ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ 4036



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 ตุลาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อธิการบดีสถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายธีรศักดิ์ กองเจริญ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ ตันต์เจริญรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.อนุวัติ คุณแก้ว เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายธีรศักดิ์ กองเจริญ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119



ที่ ทม 1012/ 2201

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๔๐ มีนาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

เรียน รองเลขาธิการคุรุสภา

ตามที่ นายธีรศักดิ์ คงเจริญ นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง
“การประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7” ได้รับอนุมัติให้สอบ
ปากเปล่าปริญญานิพนธ์ ในวันที่ 27 มีนาคม 2545 เวลา 13.00 น. ณ ห้อง 946 ตึกสำนักงาน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และ
มีประสบการณ์เรื่องดังกล่าวอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญเป็นกรรมการสอบปากเปล่าเกี่ยวกับปริญญานิพนธ์
ของนิสิตผู้นี้ ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้ และ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร.2584119, 664-1000 ต่อ 5644, 5646

โทรสาร 2584119

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นายธีรศักดิ์ คงเจริญ
วัน เดือน ปี เกิด	1 พฤษภาคม 2500
สถานที่เกิด	ตำบลบ้านหลุม อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	315/1 หมู่ 6 ตำบลบ้านหลุม อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย 64000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ 8
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนคีรีมาศพิทยาคม อำเภอคีรีมาศ จังหวัดสุโขทัย กรมสามัญศึกษา
ประวัติการศึกษา	
2517	มัธยมศึกษาปีที่ 5 (วิทย์) จาก โรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม
2519	ประกาศนียบัตรการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) จาก วิทยาลัยครู พิบูลสงคราม พิษณุโลก
2523	กศ.บ. (ชีววิทยา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก
2526	วท.ม. (การสอนชีววิทยา) จาก มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2545	กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ