

379.15P
ล 8415
วิ.3

ระบบการสรรหาข้าราชการครู

20 ต.ค. 2539

ปริญญานิพนธ์

ของ

สุรชาติ สังข์รุ่ง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

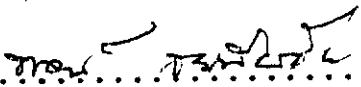
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

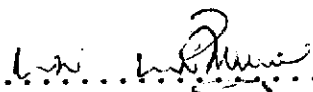
มีนาคม 2539

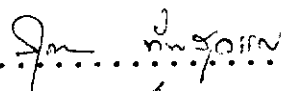
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

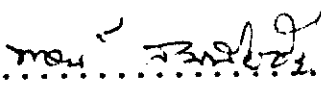
คณะกรรมการควบคุม

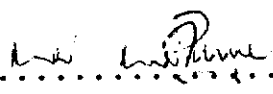
..........ประธาน
(ศาสตราจารย์ ดร.พจน์ สะเพียรชัย)

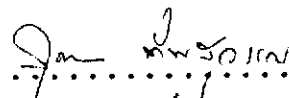
..........กรรมการ
(ดร.พนม พงษ์ไพบูลย์)

..........กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา กัทสุวรรณ)

คณะกรรมการสอบ

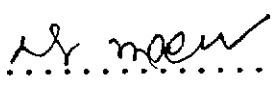
..........ประธาน
(ศาสตราจารย์ ดร.พจน์ สะเพียรชัย)

..........กรรมการ
(ดร.พนม พงษ์ไพบูลย์)

..........กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา กัทสุวรรณ)

..........กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ดร.บุญลือ ทองอยู่)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ

.......... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร.ศิริรุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ 4 .. เดือน ... มีนาคม ... พ.ศ. 2539

ประกาศคุณูปการ

ผู้ริเริ่มจุดประกายความคิดในการทำปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้ ตลอดจนให้
คำแนะนำกรอบความคิดเบื้องต้นในการดำเนินการวิจัยคือ ศาสตราจารย์
ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย
ความสำเร็จของปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้จะสำเร็จด้วยดีไม่ได้ หากปราศจาก
ความกรุณาอนุเคราะห์จากท่านผู้มีพระคุณต่อไปนี้

ท่านศาสตราจารย์ ดร. พจน์ สะเพียรชัย ในฐานะประธานกรรมการ
ควบคุมปฏิญานิพนธ์ และเป็นผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ค. และประธาน อ.ก.ค. วิสามัญ
เกี่ยวกับระบบราชการซึ่งทำหน้าที่กำกับดูแลเกี่ยวกับระบบการสรรหาข้าราชการ
ครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้วยความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ตรง
ของท่าน ได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างใกล้ชิดตลอดเวลา ทำให้ปฏิญา
นิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย
นอกจากนี้ ดร. พนม พงษ์ไพบูลย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุธา ทักษสุวรรณ
ในฐานะกรรมการควบคุมปฏิญานิพนธ์ ท่านทั้งสองได้กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำ
ปรึกษาและดูแลการวิจัยอย่างดียิ่งในการดำเนินการวิจัย โดยเฉพาะแนวคิดที่จะ
ทำให้งานวิจัยนี้เกิดประโยชน์ต่อระบบการสรรหาข้าราชการครูของชาติอย่าง
แท้จริง รวมทั้งการให้คำแนะนำแก้ไขอุปสรรคขณะดำเนินการวิจัยอย่าง
ไม่จำกัดเวลาและสถานที่ และขอขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร. พนิส หันนาคินทร์
ศาสตราจารย์ ดร. ปรัชญา เวสารัชช์ รองศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล หวังพานิช
รองศาสตราจารย์ ดร. สมสรวงษ์อยู่น้อย ดร. บุญลือ ทองอยู่ ดร. สงบ ลักษณะ
ท่านเหล่านี้แม้มิได้เป็นกรรมการที่ปรึกษา แต่ได้กรุณาให้คำแนะนำปรึกษาด้าน
เครื่องมือการดำเนินการวิจัย การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมืออย่าง
ใกล้ชิดตลอดเวลา

ขอขอบพระคุณท่านเลขาธิการ ก.ค. ดร. โกวิท ประวาลพุกกะ ที่ให้
คำปรึกษาด้านสถิติ เครื่องมือวิจัย และการนำเสนออภิปรายผล อย่างดียิ่ง
นอกจากนี้ อดีตเลขาธิการ ก.ค. คุณสาวิตรี สุวรรณสถิตย์ และ

รองเลขาธิการ ก.ค. ดร.บุญลือ ทองอยู่ ในฐานะผู้บังคับบัญชาที่ให้การสนับสนุน
ให้กำลังใจในการทำวิจัยควบคู่กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการอันเป็นภาระกิจหลัก
ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

งานวิจัยเชิงอนาคตที่ใช้เทคนิคเดลฟาย ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้อง
ต้องอาศัยความตั้งใจและสละเวลาอย่างมากในการให้ข้อคิดเห็น ซึ่ง
ทุกท่านได้ให้การสนับสนุน ให้ความร่วมมือตอบคำถามอย่างดียิ่ง ด้วยความรวดเร็ว
ทำให้การวิจัยดำเนินไปอย่างดียิ่ง

ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาสนับสนุนช่วยเหลือ และขอกราบขอบ
พระคุณอย่างสูงต่อท่านผู้มีพระคุณที่เอื้อนามถึงที่ช่วยให้การดำเนินการวิจัยนี้สำเร็จ
ด้วยดี ผู้วิจัยจะพยายามอย่างเต็มที่ในการเสนอแนะต่อ ก.ค. ที่จะนำผลการวิจัยนี้
ไปใช้ในระบบการสรรหาข้าราชการครูที่เป็นบทบาทสำคัญของ ก.ค.

เหนือสิ่งอื่นใดที่ผู้วิจัยจะละเว้นเอ่ยถึงและขอบคุณเสียมิได้ ผู้ซึ่งเสียสละ
ความสุข อดทนแบกภาระของครอบครัวให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจทุกอย่างขณะที่
ข้าพเจ้าศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เกือบ 5 ปี ก็คือ คุณพลสุข สังข์รุ่ง ลูกภักดิ์
และลูกภาคย์ "ขอบคุณคุณแม่-คุณลูก" อันเป็นที่รักยิ่ง

หวังว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติที่จะ
นำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในระบบการสรรหาข้าราชการครูต่อไป

สุรชาติ สังข์รุ่ง

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	
	1. ความเป็นมา	1
	2. ปัญหาการวิจัย	10
	3. ความมุ่งหมายของการค้นคว้า	10
	4. ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	10
	5. ขอบเขตการศึกษาค้นคว้า	11
	6. นิยามศัพท์ทั่วไป	12
	7. นิยามศัพท์เฉพาะ	14
	8. กรอบแนวคิดในการวิจัย	16
2	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	
	1. โครงสร้างและอานาจหน้าที่ของ ก.ค.	26
	2. ความหมาย จุดมุ่งหมาย และความสำคัญของการสรรหา ..	29
	3. แนวคิดในการสรรหา	33
	4. คุณลักษณะของครูที่ดี	35
	5. งานศึกษา วิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหา	
	ข้าราชการครู	46
	6. การกำหนดเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู	52
	7. วิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู	
	7.1 หลักของการวัด	58
	7.2 วิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์การสรรหา	
	ข้าราชการครู	59
	7.3 ความเที่ยงตรงของวิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์	
	การสรรหาข้าราชการครู	70

บทที่	หน้า
2	7.4 การเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือในการประเมินเกณฑ์ การสรรหาข้าราชการครู..... 82
	7.5 การตัดสินใจเชิงทำนาย 84
	8. วิธีการและกระบวนการสรรหาครู 84
	9. การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 104
	10. สิ่งจูงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู 107
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า
	ขั้นตอนที่ 1
	ศึกษาคุณลักษณะครูดี 115
	ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดคุณลักษณะครูดีที่ใช้เป็นเกณฑ์การสรรหา ข้าราชการครู 120
	ขั้นตอนที่ 3
	การศึกษาระบบการสรรหาข้าราชการครู 120
	ขั้นตอนที่ 4
	การกำหนดอนาคตภาพเกี่ยวกับระบบการสรรหา 126
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า
	ขั้นตอนที่ 1
	การศึกษาค้นคุณลักษณะครูดี 127
	1. ผลการสัมภาษณ์คุณลักษณะครูดี 127
	2. การตรวจสอบคุณลักษณะครูดี 128
	ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดคุณลักษณะครูดีที่ใช้เป็นเกณฑ์การสรรหา ข้าราชการครู 138
	ขั้นตอนที่ 3 ศึกษากระบวนการสรรหาข้าราชการครู 141
	3.1 วิธีการจูงใจบุคคลเข้าสู่อาชีพครู 142

บทที่	หน้า
4	
3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการและเครื่องมือในการประเมิน คุณลักษณะครูดีที่ใช้เป็นเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู	148
3.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาข้าราชการครู	158
3.4 ความคิดเกี่ยวกับการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการ	162
5	
บทย่อ สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	
1. ความมุ่งหมายของการค้นคว้า	168
2. วิธีดำเนินการวิจัย	168
3. สรุปผลการวิจัย	171
4. ภาพอนาคตเกี่ยวกับระบบการสรรหาข้าราชการครู	178
5. อภิปรายผล	180
6. ข้อเสนอแนะ	188
บรรณานุกรม	195
ภาคผนวก	223
ประวัติย่อของผู้วิจัย	284

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 วิธีการและเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	73
2 การสังเคราะห์วิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์การสรรหา ข้าราชการครู	76
3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะครูดี	129
4 คุณลักษณะที่จำแนกความเป็นครูได้ดีที่สุด	137
5 ความคิดเห็นวิธีการจูงใจบุคคลเข้าสู่อาชีพ	142
6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการและเครื่องมือประเมินคุณลักษณะของ ครูดีที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการสรรหาข้าราชการครู	148
7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาข้าราชการครู	158
8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติราชการ	162

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมา

การศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ตลอดจนความประพฤติ และคุณงามความดีของบุคคล ให้บุคคลสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมและในโลกได้อย่างมีความมั่นคงและมีความสงบสุขร่มเย็นได้ (สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. 2533 : 16) ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และมีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะมาถึง การศึกษาที่ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคม การเมืองและวัฒนธรรมของประเทศจะสามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมไทย ทั้งยังสร้างความสมดุลและความกลมกลืนของการพัฒนาระหว่างด้านต่าง ๆ ได้ (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535 ก : 1)

สำหรับการศึกษาของประเทศไทยนั้น มีวิวัฒนาการที่เป็นไปในทางก้าวหน้าโดยลำดับ แต่กระนั้นปัญหาเรื่องคุณภาพการศึกษาก็เป็นปัญหาที่สะสมมาทุกแผนพัฒนาการศึกษา (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535 ข : 1) โดยเฉพาะจากการประเมินแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 6 (2530-2534) ที่ผ่านมา แม้จะได้มีการพัฒนาคุณภาพการสอนของครู อาจารย์ พัฒนาวัสดุอุปกรณ์การจัดหลักสูตรให้มีเนื้อหาสาระครบถ้วนทั้งองค์วิชาความรู้ ด้านทักษะและคุณธรรม จริยธรรม แต่การดำเนินการดังกล่าวก็ยังไม่บรรลุตามแนวทางที่กำหนดไว้ การเรียน การสอนยังเน้นการเรียนต่อในระดับสูง ครู อาจารย์ยังไม่ให้ความสำคัญต่อภาระหน้าที่ของตนมากนัก ความรู้ในวิชาพื้นฐาน เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทยและภาษาอังกฤษยังไม่เป็นรากฐานที่

เข้มแข็งสำหรับใช้ในชีวิตประจำวัน หรือพัฒนาวิชาการ หรืออาชีพ ตลอดจนไม่
 ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม นิสัยการรักงาน
 และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือแม้การผลิตกำลังคนด้านอาชีพ ส่วนใหญ่ก็มุ่ง
 เน้นสอนเฉพาะวิชาชีพ มิได้ให้ความสำคัญต่อกระบวนการประกอบอาชีพ การ
 สร้างงาน และการแนะแนวอาชีพ (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535 ค
 : 25-26)

ปัญหาคุณภาพการศึกษาข้างต้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับครูโดยตรง
 (Sykes. 1983 : 45-52) การศึกษาที่มีคุณภาพขึ้นอยู่กับคุณภาพและแรงจูง
 ของครูในการสอน (Organization for Economic Co-Operation and
 Development. 1989 : 71-72) นักวิชาการ นักบริหารการศึกษาไทย
 ตลอดจนงานวิจัยค้นคว้าต่าง ๆ ได้ให้ข้อสรุปที่สอดคล้องกันว่า ปัญหาคุณภาพการ
 ศึกษาเป็นผลมาจากคุณภาพครูยังต่ำ ขาดวิญญานความเป็นครู ขาดความรู้ในวิชา
 ที่สอน สมรรถภาพการสอน ความศรัทธาและอุดมการณ์ (ศรีนครินทร์วิโรฒ
 ประสานมิตร. 2535 : 1-2; กรมการฝึกหัดครู. ม.ป.ป. : 18; เอกวิทย์
 ณ กลาง. 2527 : 31 และ อรุณ ปรีดีดิลก. 2526 : 58) ซึ่งหากวิเคราะห์
 สาเหตุที่ทำให้คุณภาพของครูต่ำลงอาจมีปัจจัยหลายประการ แต่ปัจจัยที่สำคัญก็คือ
 สถานภาพของครูในปัจจุบันตกต่ำ ครูมีแนวโน้มเสื่อมลงทั้งด้านวิชาการ ความ
 สามารถทางการสอนและความเป็นครู (Clark. 1984 : 116-118) ดังเช่น
 ผลการศึกษาของ คอรัเนตต์ (Cornett. 1984 : 127) ที่ได้เปรียบเทียบ
 คะแนนการสอบเพื่อขอรับใบประกอบวิชาชีพ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 ของบัณฑิตทางการศึกษากับสาขาศิลปและวิทยาศาสตร์ในรัฐตอนใต้ของสหรัฐ-
 อเมริกา ก็พบว่าผู้ที่เรียนครูมีความสามารถทางวิชาการ ซึ่งพิจารณาจากคะแนน
 ผลสัมฤทธิ์และความถนัดทางการเรียนอยู่อันดับเกือบจะสุดท้าย (ลำดับที่สามจาก
 สุดท้าย) ยิ่งกว่านั้นในช่วงปี 1970-1976 วีเวอร์ (Cornett. 1984 :
 127 ; citing Weaver. 1979) ยังพบว่าคะแนนวิชาภาษาอังกฤษและ
 คณิตศาสตร์ของเด็กนักเรียน สาขาการศึกษาต่ำกว่ามากกว่าวิชาชีพอื่นทั้งหมด

คะแนนความถนัด (Scholarstic Aptitude Test - SAT) ด้านภาษาและคณิตศาสตร์ต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยของชาติถึง 32 และ 48 คะแนนตามลำดับ นอกจากนี้การจัดอันดับคะแนนของสาขาวิชาเอกต่างๆ คะแนนผู้เรียนสาขาการศึกษาจะอยู่อันดับที่ 26 จากทั้งหมด 29 สาขาวิชาเอก สภาพเช่นนี้ ประเทศไทยก็มีลักษณะเดียวกัน ดังเช่นผลการวิเคราะห์ของ ศาสตราจารย์เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2534 : 2/9) ที่ได้วิเคราะห์คะแนนสอบคัดเลือกเข้าทบวงมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2532 และ 2534 พบว่า ผู้ที่เลือกเรียนสาขาศึกษา ศาสตร์เป็นอันดับ 1 มีจำนวนน้อย แต่เลือกเรียนอันดับ 5 หรือ 6 เป็นจำนวนมาก

นอกจากสภาพของครูตกต่ำแล้ว การสรรหาครู (Teacher Recruitment) ก็มีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา เพราะการสรรหาครูเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกในกระบวนการบริหารงานบุคคล (Milko-vich and Boudreau : 1988 : 364) และเป็นกุญแจสำคัญในกระบวนการบริหารการศึกษา ถ้าสรรหาครูที่ดี มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับอาชีพครู ย่อมส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา (Holmes and Wynne. 1989 : 117; Harris, and others. 1992 : 105) แต่การสรรหาครูในปัจจุบันเป็นการสรรหาจากบัณฑิตที่มีคุณภาพทางวิชาการต่ำ (Clark. 1984 : 126) วิชาชีพครูจึงมีแนวโน้มไม่น่าสนใจสำหรับคนเก่งมาเป็นครู นอกจากนี้การสรรหาครูในปัจจุบันยังไม่สามารถหาผู้ที่มีบุคลิกเหมาะสมมาเป็นครูได้ ดังนั้นหนทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหานี้อย่างหนึ่งก็คือ การปรับปรุงประสิทธิภาพในการสรรหาหรือคัดเลือกครูให้ดีขึ้น (Organization for Economic Co-Operation and Development. 1989 : 79-80) ซึ่งประเทศสหรัฐอเมริกาได้ถือเอาประเด็นของการสรรหาและคัดเลือกครู เป็นนโยบายในการปฏิรูปการศึกษา เมื่อต้นปี 1983 เพื่อจูงใจคนเก่งมาเป็นครู (Palaich. 1983 : 1-6; citing Hall. 1984 : 55 ; citing Palaich. 1983 : 1-6) โดยเน้นการเข้าสู่ตำแหน่งจะต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง (Alamanac. 1988)

สำหรับระบบการสรรหาข้าราชการครูในประเทศไทย ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการข้าราชการครู หรือ ก.ค. (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2534 ก : 53) ก็มีปัญหาหลายประการ กล่าวคือการสรรหาครูที่ดำเนินการในปัจจุบันมีวิธีสรรหาได้โดยการสอบแข่งขัน การคัดเลือก ตามมาตรา 36 และ 40 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2533 : 11-12) แต่ส่วนใหญ่แล้วในกรณีการสรรหาบุคคลภายนอกมาเป็นข้าราชการครูนั้น ก.ค. ดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการสอบแข่งขันซึ่งการสอบแข่งขันในปัจจุบันมีข้อจำกัดและปัญหาหลายประการ ดังเช่นที่คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2535 ข : 12-13) ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาการศึกษาในปัจจุบัน พบว่าปัญหาการคัดเลือกครูอาจารย์ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ยังไม่สามารถสรรหาคนดีคนเก่งเข้าสู่อาชีพครูซึ่งก็สอดคล้องกับผลสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในโอกาสที่ ก.ค. ครบรอบ 1 ทศวรรษ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิเหล่านั้นเป็นนักบริหารงานบุคคล นักวิชาการ นักบริหารการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของ ก.ค. โดยได้ให้ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า การสรรหาครูที่ทำโดยวิธีการสอบที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ไม่สามารถคัดเลือกคนดี มีความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มาเป็นครูได้ (นิเชต สุนทรพิทักษ์. 2534 : 119) การสอบดังกล่าวเน้นในเรื่องความเป็นธรรม ความยุติธรรม ไม่สามารถวัดอุปนิสัย ความเหมาะสมในการเป็นครู ซึ่งจำเป็นสำหรับอาชีพครู ทำให้บางคนที่ได้รับการสรรหาเข้ามาเป็นครูแม้จะมีวุฒิทางการศึกษาสูงพอสมควร ก็ปฏิบัติงานที่ดีไม่ได้ (จรรยา มิลินทร์. 2534 : 91) และแม้ว่าการสอบแข่งขันจะเป็นมาตรฐานของความเท่าเทียมกัน แต่ก็ไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุด ข้อสอบที่ใช้ในปัจจุบันสามารถวัดแต่ความรู้ ความเข้าใจ ขาดข้อสอบที่จะวัดนิสัย ค่านิยม ความเป็นคนดี หรือความถนัดในอาชีพครู การสอบสัมภาษณ์ที่ดำเนินการอยู่ก็ใช้เวลาสั้น ไม่สามารถวัดครูที่ดีตามที่พึงประสงค์ได้ (ก่อ สวัสดิ์พานิชย์. 2534 : 78-79; สุรัฐ ศิลปอนันต์. 2534 : 134 และวัฒนา วัฒนวิจิตร. 2534 : 108-109) นอกจากนี้สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการสรรหา ก็คือต้องมีเกณฑ์การสรรหาครูดีและวิธีการและเครื่องมือในการประเมินเกณฑ์ (Hopfen-

gardner. 1984 : 68) แต่จากการวิเคราะห์ระบบการสรรหาข้าราชการครูที่ ก.ค. ดำเนินการในปัจจุบัน พบว่าขาดเกณฑ์และวิธีการประเมินเกณฑ์ที่เหมาะสม กล่าวคือเกณฑ์การสรรหาครูขาดความชัดเจน โดยหลักสูตรการสอบแข่งขัน (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2532 ญ : 3) ระบุไว้แต่เพียงกว้าง ๆ ว่ามุ่งสรรหาครูที่มีลักษณะ สติปัญญาดี มีความรู้ดีในเรื่องที่สอนหรือปฏิบัติงาน มีความสามารถในการถ่ายทอดการสอน มีบุคลิกดี ส่วนวิธีการหรือเครื่องมือในการประเมินเกณฑ์การสรรหาซึ่งใช้การสอบแข่งขัน (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2529 ก) ไม่สามารถวัดบุคลิกที่บ่งชี้ความสำเร็จตามเกณฑ์การสรรหาเนื่องจากข้อจำกัดของการสอบแข่งขันดังกล่าวแล้ว

นอกจากปัญหาดังกล่าวข้างต้น การดำเนินการสอบแข่งขันที่ ก.ค. ดำเนินการอยู่ ก็มีปัญหามากหลายประการ เช่นข้อสอบขาดมาตรฐาน ข้อสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป เอื้อต่อผู้สำเร็จการศึกษาศาสนาคริสต์และสาขาวิชาภาษาไทย ส่วนสายอาชีพเฉพาะมักสอบไม่ผ่าน ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะในวิชาชีพเบี่ยงกฎหมาย เป็นการวัดความจำควรยกเลิกไปกำหนดไว้ในหลักสูตรปฐมนิเทศ การสอบสัมภาษณ์ในภาคความเหมาะสม ซึ่งวัดจากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ก็ไม่สามารถคัดเลือกคนที่เหมาะสมมาเป็นครูได้ เพราะมีข้อจำกัดด้านเวลาเนื่องจากมีผู้เข้าสอบจำนวนมากมีปัญหาในการจัดทำข้อสอบ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ด้านการทดสอบ ขาดบุคลากรในการสอบสัมภาษณ์ ด้านงบประมาณดำเนินการก็มีปัญหาใช้จ่ายงบประมาณเป็นจำนวนมาก หน่วยจัดสอบมีงบประมาณไม่เพียงพอคะแนนในการสอบสัมภาษณ์ จากกรรมการเป็นอัตราน้อยอยู่มาก เกณฑ์การตัดสินสอบผ่าน-ไม่ผ่านยังไม่เหมาะสม ผู้สอบสายอาชีพหรือวิชาเฉพาะมักไม่ผ่าน เกณฑ์การตัดสินตามหลักสูตรที่ ก.ค. กำหนด ปัญหาเรื่องความยุติธรรม การป้องกันการทุจริตก็ยังขาดความรัดกุม เช่น มาตรการจัดทำข้อสอบไม่รัดกุม ผู้เข้าสอบมีโอกาสทุจริตได้ และก็มีเกิดขึ้นอยู่เสมอ ๆ ในการสอบแต่ละครั้ง (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2532 ก : 8-14 และคณะกรรมการข้าราชการครู. 2535 ช)

ปัญหาดังกล่าวข้างต้นทำให้พลาดโอกาสที่จะสรรหาครูที่ดีมาสู่ระบบการศึกษาได้ ทั้ง ๆ ที่จริงแล้วมีผู้สมัครสอบเป็นข้าราชการครูที่เก่ง ๆ และดีอยู่มากพอสมควร แต่วิธีการสรรหาในปัจจุบันไม่เอื้อ ดังเช่นผลการวิเคราะห์อัตราข้าราชการครูบรรจุใหม่กับจำนวนผู้จบการศึกษาระหว่างปี 2525 - 2529 (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2534 : 10/9) พบว่าในปี 2525 มีผู้จบทางครู 46,182 คน มีตำแหน่งครูบรรจุใหม่ 23,054 คน ซึ่งตำแหน่งครูคิดเป็นร้อยละ 49.92 ของผู้สำเร็จการศึกษา และก็ลดต่ำลงในปี 2527 และ 2529 เป็นร้อยละ 21.16 และ 18.93 แต่ถึงกระนั้นถ้าหากพิจารณาจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในปี 2529 กับตำแหน่งครูบรรจุใหม่, ตำแหน่งครูบรรจุใหม่ คิดเป็นร้อยละ 19 ของผู้สำเร็จการศึกษาจะเห็นว่าอยู่ในวิสัยที่สามารถคัดเลือกบุคคลชั้นเยี่ยมเข้าเป็นครูได้ เพราะสามารถเลือกครูได้ 1 คน จากจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา 5 คน แต่การคัดเลือกครูในปัจจุบันยังคงใช้ระบบสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์ซึ่งใช้เวลาไม่ก็ชั่วโมง ทำให้พลาดโอกาสคัดเลือกคนเก่ง คนดีมาเป็นครู (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2534 : 10/9) ดังนั้นระบบการสรรหาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันยังขาดประสิทธิภาพในการสรรหาคนดีคนเก่งมาเป็นครูได้

โดยระบบของการสรรหาครูนั้น เมื่อผู้สมัครผ่านกระบวนการสรรหาเข้าเป็นครูแล้ว กิจกรรมที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องก็คือการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (Probation) (Gutex. 1992 : 38-395) ซึ่ง ชวาบ (Schwab. 1991 : 172-173) ได้อ้างอิงผลการวิจัยหลายเรื่องของ วินแมน (Veenman. 1984 : 143-178) ชวาบ และอิวานนิกิ (Schwab and Iwanicki. 1982 : 15-16) คอร์คอแรน (Corcoran. 1981 : 19-21) คอร์คอแรน (Corcoran. 1989) คอร์คอแรน และแอนดริว (Corcoran and Andrew. 1988 : 17-35) และบัลลugh (Bullough. 1989) โดยผลการวิจัยเหล่านี้ได้กล่าวถึงปัญหาที่น่าเป็นห่วงของครูฝึกสอนและครูใหม่ทั้งหลายว่า เกิดความขัดแย้งในบทบาทความคาดหวังกับความเป็นจริงในชั้นเรียน ความไม่ชัดเจนในบทบาทและการมีบทบาทมากเกินไป เมื่อเทียบกับเวลาที่มีน้อย ปัญหาความโดดเดี่ยวและปัญหาการขาดการฝึกฝนเกี่ยวกับการ

พัฒนาหลักสูตรสาขาวิชาต่าง ๆ ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ถ้าครูใหม่ไม่สามารถต่อสู้ความกดดันได้ จะทำให้หมดความกระตือรือร้นตั้งแต่เริ่มเข้าสู่อาชีพ รู้สึกหมดพลัง ท้อถอย เกิดเจตคติทางลบต่อนักเรียน และสูญเสียความรู้สึกที่จะประสบความสำเร็จในการสอน (Maslach, Jackson and Schwab. 1986) ผลการวิจัยของชวบ และอิวานนิกิ (Schwab and Iwanicki. 1982) และโกลด์ (Gold. 1985 : 377-378) ยังพบว่าครูใหม่มีความรู้สึกที่เลวร้ายเช่นนี้มากกว่าครูเก่า ซึ่งก็สอดคล้องกับทัศนะของโรเปอร์ และคนอื่น ๆ (Roper and others. 1991 : 190-192) ที่ว่าเพราะครูใหม่ทุกคนต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ เช่น ความไม่ชัดเจนของหน้าที่ใหม่ ไม่คุ้นเคยกับนักเรียน เพื่อนครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ไม่คุ้นเคยกับมาตรฐาน ขนบธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติของโรงเรียน โดยปกติครูใหม่จะเผชิญกับปัญหาที่ท้าทาย 3 ประการคือ ประการแรกเป็นปัญหาเกี่ยวกับด้านการเรียนการสอน ปัญหาที่พบบ่อยก็คือ การจัดการชั้นเรียนและพฤติกรรมของนักเรียน ประการที่สอง เป็นปัญหาด้านสังคม เช่นสัมพันธภาพของครูใหม่กับเพื่อนครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ชุมชนและนักเรียน และประการที่สาม ปัญหาส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับอาชีพครู การเปลี่ยนสถานภาพมาเป็นครู ทำให้ครูใหม่อาจเกิดปัญหาส่วนตัวเกี่ยวกับแบบแผนการดำเนินชีวิต เป็นต้น ปัญหาดังกล่าวทำให้ครูใหม่เกิดความวิตกกังวล ตกใจ ไม่สามารถใช้ความรู้และทักษะที่เรียนมาแก้ไขปัญหาลำเนาเหล่านี้ ซึ่งหากไม่ได้รับการช่วยเหลืออาจส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตในวิชาชีพครู และมีแนวโน้มที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ในชั้นเรียนมีประสิทธิภาพน้อย และอาจทำให้ออกจากการเป็นครูในที่สุด (Schwab. 1991 : 172) ดังนั้นจำเป็นต้องให้ความช่วยเหลือครูใหม่ (Roper and others. 1991 : 190-192)

การทดลองปฏิบัติราชการ (Probation) ถือว่าเป็นระบบที่สำคัญที่จะช่วยสนับสนุนประสบการณ์ของครูบรรจุใหม่ที่ได้รับจากการฝึกฝนอบรมจากสถาบันการศึกษาให้มีความเข้มแข็งขึ้น รวมทั้งการประเมินความสามารถของข้าราชการครูบรรจุใหม่ก่อนจะแต่งตั้งเป็นการถาวรต่อไป (International Labour Office. 1991 : 31) เมื่อผู้บริหารได้ครูเข้ามาสู่ระบบแล้ว จำเป็นต้อง

รักษาค้นให้อยู่กับอาชีพครูอย่างมีคุณภาพ ต้องนำครู (Induction) เข้าสู่ระบบ การศึกษาทันทีเพื่อมอบหมายงาน ลักษณะงาน มาตรฐานการทำงาน ระยะเวลา ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนจัดเตรียมข้อมูล ข่าวสาร และสิ่ง อำนวยความสะดวกแก่ครูใหม่เพื่อที่ครูใหม่รู้สึกสบายใจคุ้นเคยกับงาน ทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ (Campbell and Bridges. 1987 : 36 ; Everal and Morris. 1990 : 88-89; Seyfarth. 1991 : 162-165) โดย พยายามสอดแทรกการพัฒนาครูบรรจุใหม่เพื่อให้ครูมีมาตรฐานวิชาชีพ (เลขาธิการ ศรสภ. 2533 : 22)

สำหรับระบบการทดลองปฏิบัติราชการข้าราชการครูของประเทศไทยนั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 มาตรา 43 ได้กำหนดให้ ข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุจากการสอบแข่งขันและการคัดเลือกตามมาตรา 36 และ 40 ทดลองปฏิบัติราชการตามเวลาที่กำหนดในกฎ ก.ค. ซึ่งกฎ ก.ค.ได้ กำหนดระยะเวลาการทดลองปฏิบัติราชการเป็นเวลา 6 เดือน ตามกฎ ก.ค. ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2532) ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และวางแนว ทางปฏิบัติไว้ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1504/ว 3 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2531 (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2531 : 117, 470) ซึ่งมีสาระสำคัญ เกี่ยวกับการรายงานผลการทดลองปฏิบัติราชการและการประเมินผลว่าข้าราชการ ครูผู้นั้นเหมาะสมที่จะเป็นครูต่อไปหรือไม่ ซึ่งจะเห็นว่าหลักเกณฑ์นี้ไม่มีการวาง ระบบการพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติราชการ ทั้งที่โดยหลักการแล้วช่วงเวลาดังกล่าวถือว่าเป็นช่วงวิกฤติของครูดังกล่าวแล้ว แม้ว่าโดยความเป็นจริงกรมเจ้าสังกัดจะจัดให้มีการปฐมนิเทศบ้างก็ยังไม่เพียงพอ และขาดระบบและการดำเนินอย่างต่อเนื่อง กอปรกับเมื่อพิจารณาผลการทำผิด วินัยพบว่า กลุ่มครูที่ได้รับการบรรจุใหม่ มีอายุราชการ 1-5 ปี มีสถิติการกระทำ ผิดวินัยสูงพอสมควร (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2530 ก : ตาราง 7) กล่าวคือมีการกระทำผิดวินัย 259 คน จากจำนวนทั้งหมด 1,857 คน หรือคิด เป็นร้อยละ 13.94 และมีแนวโน้มการกระทำผิดสูงที่สุดในกลุ่มข้าราชการครูถัดไป ที่มีอายุราชการ 6-10 ปี คือการกระทำผิด 456 คน จากจำนวน 1,857 คน หรือ

คิดเป็นร้อยละ 24.55 ซึ่งสูงกว่าทุกกลุ่ม และเมื่อพิจารณาลักษณะความผิดของข้าราชการครูกลุ่มเดียวกันนี้ พบว่า ลักษณะความผิดที่มีสถิติสูง 2 อันดับแรก ได้แก่ การละทิ้งหน้าที่ราชการ และการกระทำผิดระเบียบ ขนบธรรมเนียมของทางราชการ คิดเป็นร้อยละ 19.27 และ 17.21 ตามลำดับ (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2530 ก : ตาราง 4) ซึ่งสาเหตุการกระทำผิดดังกล่าว สรุปได้ว่า มาจากความไม่รู้ ไม่เข้าใจ ไม่ได้รับการชี้แนะ ระเบียบแบบแผน ขนบธรรมเนียมการปฏิบัติของทางราชการ ซึ่งนอกจากจะเป็นผลเสียต่อการที่ข้าราชการครูใหม่เหล่านี้ถูกลงโทษทางวินัยแล้ว ทำให้เกิดเจตคติในทางลบต่อวิชาชีพครูและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการเป็นครูต่อไปด้วย

ด้วยเหตุผลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าสถานภาพของครูตกต่ำ ระบบการสรรหาข้าราชการครูในปัจจุบันภายใต้การกำกับดูแลของ ก.ค. ขาดประสิทธิภาพไม่สามารถสรรหาคนดี คนเก่งมาเป็นครูได้ เนื่องจากขาดเกณฑ์การสรรหา และการประเมินเกณฑ์ที่เหมาะสม วิธีการสรรหาและการประเมินเป็นเกณฑ์ที่เน้นการสอบแข่งขัน มีปัญหาและข้อจำกัดอยู่มาก มาตรฐานข้อสอบค่อนข้างต่ำ การสอบสัมภาษณ์วัดบุคลิกความเป็นครูไม่ได้ เกณฑ์การตัดสินสอบผ่านไม่ผ่านไม่เหมาะสม และเมื่อสรรหาครูได้แล้วขาดระบบการพัฒนาในระหว่างการทำงานทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ดีทำให้เกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการเป็นครูที่ดี มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม

ในฐานะที่ ก.ค. เป็นผู้มีบทบาท อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการพัฒนาและวางระบบดังกล่าว กอปรกับผู้วิจัยเป็นเจ้าของหน้าที่ปฏิบัติงานใน ก.ค. จึงสนใจที่จะดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการสรรหาข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพ เพื่อคัดเลือกครูที่ดี มีความรู้ ความสามารถเข้าสู่ระบบข้าราชการครูต่อไป ซึ่งการวิจัยดังกล่าวนี้ก็สอดคล้องกับนโยบาย แนวทาง และเป้าหมายแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 7 (2535-2539) ที่กำหนดไว้ว่าจะพัฒนาระบบการเลือกสรรและเพื่อให้ผู้มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาเป็นครู (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535 ก : 36,44) รวมทั้งมีการเรียกร้องจากสาธารณชนที่ต้องการเห็น ก.ค. มีบทบาทในการ

วิเคราะห์วิจัย พัฒนาระบบการสรรหาข้าราชการครู เพื่อเสนอแนะนโยบายปรับปรุง และพัฒนาระบบการสรรหาให้ได้คนเก่ง คนดีมาเป็นครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป (พจน์ สะเพียรชัย. 2534 : 17 ; 105-106 และ ศรีนครินทร์วิโรฒ. 2535 : 3)

2. ปัญหาการวิจัย

จากปัญหาทั่วไปเกี่ยวกับการสรรหาข้าราชการครูดังกล่าวแล้ว นำไปสู่ปัญหาการวิจัยดังนี้

- 1) คุณลักษณะของครูที่ดีที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการสรรหาข้าราชการครูควรเป็นอย่างไร
- 2) วิธีการสรรหาและการประเมินเกณฑ์การสรรหาควรเป็นอย่างไร
- 3) ระบบการสรรหาข้าราชการครูที่มีประสิทธิภาพ ควรเป็นอย่างไร

3. ความมุ่งหมายของการค้นคว้า

- 1) เพื่อกำหนดคุณลักษณะครูดีที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการสรรหาข้าราชการครู
- 2) เพื่อกำหนดวิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู
- 3) เพื่อเสนอแนะระบบการสรรหาข้าราชการครู

4. ความสำคัญการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิจัยเรื่องนี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

- 1) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู จะได้รูปแบบการดำเนินการสรรหาข้าราชการครูรวมทั้งแนวทางการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถ มีความศรัทธาในวิชาชีพครูมาเป็นข้าราชการ

ครู และสามารถนำไปจัดวางระบบการสรรหาข้าราชการครูให้ อ.ก.ค.กรม และ อ.ก.ค.จังหวัดและหน่วยงานทางการศึกษาถือปฏิบัติ

2) ระบบการสรรหาที่ดี จะทำให้ได้ครูที่มีความรู้ความสามารถ มี ศรัทธา เจตคติที่ดีต่ออาชีพครู จะแก้ปัญหาคุณภาพของครูให้ดีขึ้น

3) การศึกษาวิจัยในเรื่องการสรรหา การคัดเลือกข้าราชการครูยังมี น้อยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังเช่นคำกล่าวของ ฮอฟเฟนการ์ดเนอร์ (Hopfengardner. 1984 : 61-65) ที่ว่าการศึกษาเกี่ยวกับการสรรหาครู ก่อนข้างจำกัด นักวิจัยส่วนใหญ่สนใจ แต่ปัญหาแทนที่กล่าวถึงคุณภาพของการ สรรหา และการจูงใจผู้สมัครให้สนใจเข้าสู่อาชีพครู ดังนั้นการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการสรรหาดังกล่าวให้กว้างขวาง ครอบคลุมลึกซึ้งยิ่ง ๆ ขึ้นต่อไป

5. ขอบเขตการศึกษาค้นคว้า

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการพัฒนาระบบการสรรหาข้าราชการครู ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาเป็นสำคัญ การนำเอาระบบการสรรหานี้ไปใช้ การสรรหาครูในระดับที่สูงขึ้นไป เช่น อาชีวศึกษา ฝึกหัดครู เทคโนโลยี จะต้อง ปรับเกณฑ์การสรรหาและเครื่องมือประเมินเกณฑ์ หรือเครื่องมือวัดความสำเร็จ ตามเกณฑ์การสรรหาให้สอดคล้องกับระดับการศึกษาหรือสังกัดที่นำไปใช้

2) การสรรหาข้าราชการครู เป็นการสรรหาบุคคลภายนอกมาเป็น ข้าราชการครู โดยวิธีการสอบแข่งขันและการคัดเลือก ตามมาตรา 36 และ 40 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523

3) แหล่งข้อมูลที่จะศึกษาประกอบด้วย

(1) เอกสารเกี่ยวกับแนวคิด หลักการเชิงทฤษฎี งานวิจัย ค้นคว้า ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะครูดี การสรรหาข้าราชการครู และการทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเกณฑ์การสรรหา เครื่องมือ วัดหรือตัวทำนายเกณฑ์และระบบการสรรหาในชั้นเดลฟาย (Delphi

Technique) ต่อไป

(2) การสัมภาษณ์ครูดีของครูสภาเกี่ยวกับคุณลักษณะครูดี

6. นิยามศัพท์ทั่วไป

1) ข้าราชการครู หมายถึงบุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งด้วยวิธีการ สอบแข่งขัน การคัดเลือก ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523

2) หน่วยงานทางการศึกษา ได้แก่ โรงเรียน วิทยาลัย และสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ/กิ่งอำเภอ สำนักงานศึกษาธิการเขต/จังหวัด หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด

3) ก.ค. ได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการครู ซึ่งเป็นองค์คณะบุคคลที่กำกับดูแลการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูในระดับชาติ

4) อ.ก.ค.กรม ได้แก่ อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำกรม ซึ่งรับผิดชอบกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูในระดับกรม

5) อ.ก.ค.จังหวัด ได้แก่ อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ซึ่งรับผิดชอบกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูในระดับจังหวัด

6) ผู้มีอำนาจตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ได้แก่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งดังต่อไปนี้

(1) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับ 10 และตำแหน่งศาสตราจารย์ ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการโดยอนุมัติ ก.ค. เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและเสนอชื่อต่อรัฐมนตรี ให้รัฐมนตรีรายงานนายกรัฐมนตรีเพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(2) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือน

ในระดับ 9 และระดับ 8 ให้อธิบดีโดยอนุมัติ ก.ค. เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(3) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับ 7 และระดับ 6 ให้อธิบดีโดยอนุมัติ อ.ก.ค.กรม เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(4) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ 5 ลงมา ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิบดี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(5) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ 6 ลงมา ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหรือสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ให้ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด หรือผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี โดยอนุมัติ อ.ก.ค.จังหวัด เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอหัวหน้าการศึกษากิ่งอำเภอ ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่และครูใหญ่ในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ต้องได้รับความเห็นชอบตามกฎหมายว่าด้วยคณะกรรมการการศึกษาก่อนและเมื่อได้รับความเห็นชอบดังกล่าวแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามวรรคหนึ่งสั่งแต่งตั้งต่อไป

7) อำนาจในการสรรหาข้าราชการครู คืออำนาจในการดำเนินการสรรหาบุคคลภายนอกมาเป็นข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 คือ

(1) อำนาจในการสอบแข่งขัน (ตามมาตรา 36) ผู้มีอำนาจดำเนินการสอบได้แก่ ก.ค. หรือ ก.ค. อาจมอบอำนาจให้ อ.ก.ค.กรม หรือ อ.ก.ค.จังหวัด หรือหน่วยงานทางการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการสอบก็ได้

(2) อำนาจในการคัดเลือก (ตามมาตรา 40) ได้แก่การ

คัดเลือกบุคคลภายนอกมาเป็นข้าราชการครูในกรณีมีเหตุพิเศษเช่น นักเรียนทุน สาขาวิชาที่ขาดแคลน เป็นต้น ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 42 เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.กำหนด

8) การสอบแข่งขัน เป็นวิธีการวัดความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในกระบวนการเรียนการสอนของผู้สมัครด้วยวิธีการสอบข้อเขียน และสัมภาษณ์ ผู้สอบแข่งขันได้จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่สอบแข่งขันได้ ทั้งนี้ เป็นไปตามมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523

9) การคัดเลือก เป็นการตัดสินใจคัดเลือกบุคคลกรณีมีเหตุพิเศษตาม มาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 เช่น นักเรียน ทุนรัฐบาล สาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน นักเรียนในโครงการพิเศษต่าง ๆ เช่น ครูทายาท เพชรในคม เป็นต้น

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

1) ครู หมายถึงข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523

2) ครูดี คือครูที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามเกณฑ์ 5 ด้านคือ คุณลักษณะส่วนตัว (Personal Characteristics) คุณลักษณะด้านวิชาการ (Academic characteristics) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ (Professional Characteristics) คุณลักษณะด้านสมรรถนะหรือประสิทธิภาพในการสอน (Competencies or Effectiveness) และคุณลักษณะด้านการเข้าสู่อาชีพ (Professional Entry) คุณลักษณะทั้ง 5 ด้าน สามารถวัดได้โดยวิธีการ หรือเครื่องมือในการประเมินเกณฑ์ที่มีความเที่ยงตรงและมีความเชื่อมั่น เช่น การสัมภาษณ์ การสอบแข่งขัน การทดสอบการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งเครื่องมือ เหล่านี้หน่วยงานที่รับผิดชอบในการสรรหาข้าราชการครูจัดสร้างขึ้น

3) เกณฑ์การสรรหาครู (Recruitment Criteria) คือดัชนีที่บ่งชี้ ว่าครูดีมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างไร คุณลักษณะดังกล่าวจะสะท้อนประสิทธิภาพ

ของการสอน ซึ่งสามารถจำแนกเกณฑ์ได้ 5 ประการคือ เกณฑ์ด้านคุณลักษณะส่วนตัว เกณฑ์คุณลักษณะด้านวิชาการ เกณฑ์คุณลักษณะด้านวิชาชีพ เกณฑ์คุณลักษณะด้านสมรรถนะหรือประสิทธิภาพการสอน และเกณฑ์การเข้าสู่อาชีพ ซึ่งเกณฑ์การสรรหาครูนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ สังเคราะห์ จากคุณลักษณะของครูที่ดีได้จากการตรวจสอบโดยวิธีการเดลฟาย โดยคำนึงถึงความเหมาะสมสอดคล้องกับวัฒนธรรมไทย เกณฑ์การสรรหานี้สามารถวัดได้ด้วยวิธีการหรือเครื่องมือในการประเมินเกณฑ์ในขั้นตอนการสรรหา

4) วิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครูคือ สิ่งที่ใช้วัดหรือประเมินคุณลักษณะของผู้สมัครครูว่าสอดคล้องตามเกณฑ์การสรรหาที่กำหนดหรือไม่ เพื่อจำแนกความแตกต่างของผู้สมัครจนสามารถคัดผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์มากที่สุดเข้ามาเป็นครู วิธีการ และเครื่องมือประเมินเกณฑ์เหล่านี้ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตรวจสอบ งานการวิจัยต้นเค้าว่าสามารถวัดหรือประเมินความสำเร็จคุณลักษณะตามเกณฑ์ได้หรือไม่ วิธีการและเครื่องมือวัดเหล่านี้ได้แก่ ใบสมัคร ประวัติส่วนตัว แบบทดสอบ การทดสอบการปฏิบัติการสอน ประสบการณ์ด้านการศึกษาก่อนบรรม การสัมภาษณ์ การตรวจสอบสุขภาพ เป็นต้น วิธีการสรรหาและการประเมินเกณฑ์นี้ผู้ดำเนินการหรือผู้ได้รับมอบอำนาจในการสรรหาจะกำหนดหรือสร้างขึ้นเอง และจะต้องมีความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อถือ (reliability) สูง

5) วิธีการสรรหาข้าราชการครู คือกระบวนการของโรงเรียนที่จะคัดเลือกผู้มีความสามารถ และมีคุณลักษณะเหมาะสม มีวิธี สรรหาแบบไม่ตายตัว เป็นการคัดเลือกที่กำหนดโดยวิธีการที่กว้างขวาง มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ผู้สมัครที่เก่ง และสนใจ สนิต เป็นข้าราชการครูที่มีคุณลักษณะ แล้วดำเนินการคัดเลือกด้วยวิธีการสรรหา และการประเมินเกณฑ์ เมื่อได้ผู้สมัครที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์การสรรหาเข้ามาเป็นข้าราชการครูแล้วก็เข้าสู่กระบวนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (Probation) ตามโปรแกรมการพัฒนาในระยะเวลาที่กำหนด เมื่อผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว จะพ้นจากการทดลองปฏิบัติราชการเป็นข้าราชการครูต่อไป

6) ระบบการสรรหาข้าราชการครู หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่าง

จุดมุ่งหมายและวิธีการสรรหาข้าราชการครู ซึ่งจุดมุ่งหมายของการสรรหาข้าราชการครูก็คือการคัดคนดี คนเก่งเข้ามาเป็นข้าราชการครู ระบบการสรรหาข้าราชการครูที่ดีจะต้องประกอบด้วยวิธีการจูงใจการสรรหา เกณฑ์การสรรหาและวิธีการประเมินเกณฑ์ กระบวนการสรรหา และการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

7) การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ คือกระบวนการโน้มน้าว (Induction) บุคคลเข้าสู่วิชาชีพครูเพื่อช่วยสนับสนุนประสบการณ์ที่ได้รับจากสถาบันการศึกษาให้มีความเข้มแข็ง สร้างเสริมเจตคติที่ดีในการทำงาน จัดปัญหาข้อขัดข้องใจในการปรับตัวเข้ากับงาน รวมทั้งการประเมินความสามารถก่อนบรรจุและแต่งตั้งเป็นการถาวรต่อไป

8. กรอบความคิดในการวิจัย

กรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

8.1 กรอบความคิดหลัก

8.2 กรอบความคิดรอง

8.1 กรอบความคิดหลัก ประกอบด้วยแนวคิดของฮอฟเฟนการ์ดเนอร์ (Hopfengardner. 1980 : 61), เวบบ์ และคนอื่น ๆ (Webb and others. 1987 : 82-83) และแฮร์ริสและคนอื่น ๆ (Harris and others. 1992 : 88-89) ที่ว่า สิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกในการสรรหาหรือคัดเลือกครูก็คือการกำหนดความสามารถ พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของครูที่ดีที่จะพัฒนาไปสู่เกณฑ์การสรรหา (Recruitment Criteria) วิธีการและเครื่องมือในการประเมินเกณฑ์เพื่อจะดำเนินการคัดเลือกครูที่ดีต่อไป เกณฑ์การสรรหาที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับวิธีการสรรหา การประเมินเกณฑ์และกระบวนการสรรหา เกณฑ์ควรใช้หลายตัว เช่นเดียวกันวิธีประเมินเกณฑ์ควรใช้หลาย ๆ วิธี (Heneman III and others. 1989 : 353 ; Weaver. 1983;

Browne and Rankin. 1986 : 191-197; Jensen. 1983) แต่เกณฑ์การสรรหาไม่ควรมากเกินไปกว่า 5-6 เกณฑ์ ถ้ามากกว่านั้นการสรรหาจะไม่ค่อยได้ผลนัก (Webb and others. 1987 ; citing Streitman. 1975 ; Zubay. 1976 ; Drapper. 1979 : 83)

8.2 กรอบความคิดรอง ประกอบด้วยเรื่องสำคัญ ๆ คือ คุณลักษณะของครูดีและเกณฑ์การสรรหา วิธีการสรรหาและการประเมินเกณฑ์ และการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (Probation) ซึ่งแต่ละเรื่องประกอบด้วยแนวคิด ดังต่อไปนี้

8.2.1 คุณลักษณะครูดีและเกณฑ์การสรรหา

เกณฑ์การสรรหาเป็นสิ่งที่พัฒนามาจากคุณลักษณะของครูดี ครูที่มีประสิทธิภาพ (Webb and others. 1987 : 83) ดังนั้นแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูดีและเกณฑ์การสรรหาครูจึงมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดต่อเนื่องกัน

1) คุณลักษณะของครูดี อาศัยแนวความคิดของ ไรอันและคนอื่น ๆ (Ryans and others. 1970 : 416) สเตฟเฟนส์ (Steffens. 1991 : 4049) อำไพ สุจริตกุล และคนอื่น ๆ (2524 : 15-21) ศรีสมร พุ่มสะอาด (2531 : 220-228) และครูสภา (2534 : 3, ภาคผนวก)

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะครูดีของไรอันและคณะ (Ryans and others. 1970 : 416) เป็นแนวคิดที่ค่อนข้างแพร่หลาย ตีพิมพ์ถึง 5 ครั้ง ตั้งแต่ครั้งแรกในปี 1948 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ได้กล่าวถึงคุณลักษณะครูดีโดยใช้เกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ 3 เกณฑ์ ได้แก่ เกณฑ์ประชาธิปไตย ยึดประชาธิปไตย มีระบบ-ไม่มีระบบ และมีชีวิตชีวา-ไม่มีชีวิตชีวา จากเกณฑ์นี้สามารถจำแนกพฤติกรรมครูได้ 5 ด้าน 9 ลักษณะ เช่น

ด้านพฤติกรรมในชั้นเรียน มี 3 ลักษณะ คือ

(1) ให้ความอบอุ่น มีความเข้าใจและเป็นมิตร

ทันอกทันใจ

(2) มีความรับผิดชอบ ทำงานอย่างมีระบบ

(3) มีการกระตุ้น ยั่วยุ คิดก้าวหน้า
ด้านเจตคติ มี 3 ด้าน คือ

- (1) สนใจความคิดเห็นของนักเรียน
- (2) สนใจประชาธิปไตยในโรงเรียน
- (3) สนใจความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้อื่น

ส่วนแนวคิดของสเตฟเฟนส์ (Steffens. 1991 : 4049A)

เป็นงานค้นคว้าวิจัยที่น่าสนใจเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูดีครูที่มีประสิทธิภาพ ใน
ทศวรรษครุฑเด่นแห่งปีของสหรัฐอเมริกา ซึ่งผลการวิจัยสามารถประยุกต์ใช้ใน
สถานการณ์ของประเทศไทยได้เป็นอย่างดี ผลการวิจัยพบคุณลักษณะที่สำคัญของ
ครูที่มีประสิทธิภาพ คือ

- (1) มีความรู้ในเนื้อหาวิชา
- (2) มีความเมตตากรุณา เห็นอกเห็นใจเด็ก
- (3) มีอารมณ์ขัน
- (4) รักเด็ก
- (5) ใช้วิธีสอนหลากหลาย
- (6) ให้เด็กลงมือทำกิจกรรม
- (7) ครุฑเด่นมากกว่า 50% ขึ้นไป ใช้คำถาม

ประเภทวัดความรู้ ความเข้าใจ ส่วนที่เหลือเป็นคำถามประเภท การประยุกต์
การวิเคราะห์ สังเคราะห์

(8) การสร้างวินัย ใช้วิธีบอกให้เด็กทราบความ
มุ่งหวังของครู สร้างสิ่งแวดล้อมที่น่าเลื่อมใส และให้นักเรียนร่วมกำหนดกฎเกณฑ์
ต่าง ๆ จำกัดกฎเกณฑ์ให้น้อย และกระตุ้นให้นักเรียนมีความคาดหวังสูง

คุณลักษณะครูดีที่เกิดจากการสังเคราะห์ของยูเนสโก

(Unesco. 1992) ซึ่งค่อนข้างใหม่และน่าสนใจ ได้กล่าวถึงครูที่มีคุณภาพควรมี

ลักษณะ ดังนี้

- (1) มีบุคลิกโดยรวมดี
- (2) มีจิตใจเป็นสุข อารมณ์ดี
- (3) กระตือรือร้นในวิชาที่สอน
- (4) มีความรักในอาชีพ
- (5) รักเด็ก
- (6) รู้จักกาลเทศะ และมีความอดทน

สำหรับแนวคิดที่เกิดจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ในสังคมไทยนั้น อ่ำไพ สุจริตกุล และคนอื่น ๆ (2524 : 15-21) ได้วิเคราะห์วิจัยเกณฑ์มาตรฐานของครูประถม โดยแบ่งเป็น 4 หมวด คือ

(1) หมวดความรู้ของครู ต้องมีความรู้ในวิชาสามัญ และวิชาการศึกษา ความรู้ในวิชาสามัญ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจวิชาภาษาไทย สามารถใช้ภาษาไทยได้ดี ทั้งการฟัง อ่าน พูดและเขียน มีความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม การเมือง การปกครองของประเทศไทยและประเทศอื่น เป็นต้น ส่วนความรู้ในวิชาการศึกษามีความรู้เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา หลักสูตรจิตวิทยา แนวแนว การวัดผล การจูงใจ ให้รางวัลและลงโทษ

(2) หมวดวิชาชีพครู ครูต้องมีลักษณะพูดเสียงดัง ฟังชัด ใช้ภาษาไพเราะ รู้จักชมเชย ขอบใจ ขอบคุณ ขอโทษ สามารถใช้คำถามได้ดี พูดจามีเหตุผล สามารถวางแผนและเตรียมการสอน โดยใช้หลักการศึกษา เตรียมเนื้อหาและประสบการณ์โดยยึดความต้องการความสนใจของผู้เรียนเป็นพื้นฐาน รู้จักใช้วัสดุ สื่อการสอน ใช้วิธีการและเครื่องมือในการวัดผลหลายอย่าง และนำผลการวัดผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นต้น

(3) หมวดเจตคติต่อวิชาชีพครู ครูต้องมีความรักศรัทธาต่ออาชีพครู ตรงต่อเวลา เข้มแข็ง อดทน ยุติธรรม ขยัน กระตือรือร้น ยอมรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน เสียสละ มีระเบียบวินัย มีกิริยาวาจาสุภาพ อ่อนโยน เป็นต้น

(4) หมวดยุทธศาสตร์และการงานของครู ครูต้องมีคุณลักษณะสามารถทำงานที่เป็นหน้าที่ของครู เช่น ทำบัญชีเรียกชื่อ สมุดประจำวัน รายงานผลการเรียน ปกครองนักเรียนและควบคุมชั้น อบรมและสั่งสอนนักเรียน ปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับครูที่ดีที่เกิดจากการวิเคราะห์สังเคราะห์ หลักการ ทฤษฎีและผลการวิจัยค้นคว้าที่คำนึงถึงบริบทของสังคมไทย และมีความเป็นปัจจุบัน อีกแนวคิดหนึ่งก็คือแนวคิดของคุรุสภา (2534 : 3, ภาคผนวก)

ที่ศึกษาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยกำหนดเกณฑ์เป็น 3 ด้าน คือ

- (1) รอบรู้ สอนดี
- (2) มีคุณธรรม จรรยาบรรณ และ
- (3) มุ่งมั่นพัฒนา

นอกจากนี้ ศรีสมร พุ่มสอาด (2531 : 220-228) ได้วิจัยคุณลักษณะที่ทำให้ครูประถมศึกษามีคุณภาพ และลักษณะที่จำแนกคุณภาพสูงและต่ำ ผลการวิจัยพบว่าลักษณะที่ทำให้ครูประถมศึกษามีคุณภาพ มี 6 ลักษณะคือ

- (1) ความรู้ในวิชาชีพครู
- (2) คุณธรรมและจริยธรรม
- (3) อุทิศการณและวิญญานครู
- (4) การพัฒนาชุมชน
- (5) วินัย และ
- (6) บุคลิกภาพครู

ส่วนคุณลักษณะที่จำแนกคุณภาพสูงต่ำของครูได้แก่ ความรู้ในวิชาชีพครู คุณธรรมและจริยธรรม วินัยและการพัฒนาชุมชน

2) เกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู

กรอบความคิดเกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู อาศัยแนวความคิดของ มาร์คัม (Marcum. 1988 : 2052)

เบอร์เบจ (Burbage. 1990 : 2527) เซย์ฟาร์ท (Seyfarth. 1991 : 64-65) และสำนักงานแรงงานระหว่างชาติ (International Labour Office) หรือ ILO (ILO. 1991 : 25-40) รวมทั้งแนวความคิดที่ได้จากการวิเคราะห์สังเคราะห์งานวิจัย ค้นคว้าอื่น ๆ ซึ่งแนวคิดของแต่ละท่านมีดังนี้

มาร์คัม (Marcum. 1988 : 2052) ศึกษาพบว่า ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการคัดเลือกครูในท้องถิ่นและครูใหญ่ ให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะส่วนตัว (Personal Attribute) เป็นอันดับแรก รองลงไปได้แก่ การเตรียมการด้านเทคนิค คุณลักษณะวิชาชีพ ส่วนที่ให้ความสำคัญน้อยที่สุดได้แก่ พื้นฐานด้านวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับ เบอร์เบจ (Burbage. 1990 : 2527) ที่ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลพบว่าเกณฑ์ที่ดีที่สุดในการสรรหา คือ คุณลักษณะส่วนตัว ความรู้ เนื้อหาวิชา การปฏิบัติงานในช่วงทดลองปฏิบัติราชการ และการฝึกสอน เป็นสิ่งสำคัญรองลงไปเป็นอันดับ 2 และอันดับ 3 ตามลำดับ ส่วนเซย์ฟาร์ท (Seyfarth. 1991 : 64-65) เน้นเกณฑ์การคัดเลือกครูที่สะท้อนคุณลักษณะการสอนที่มีประสิทธิภาพ เช่น การอุทิศตนเพื่อการศึกษาของเด็ก ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการจูงใจนักเรียน การบริหารและจัดการชั้นเรียน ความรอบรู้ในวิชาที่สอน เกณฑ์อีกด้านคือด้านบุคลิกและการปรับตัว ซึ่งสะท้อนคุณลักษณะด้านวิชาชีพครู เช่น ความผูกพันในวิชาชีพ ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ การมีเจตคติยอมรับอำนาจทางการบริหาร การได้รับการยอมรับจากนักเรียน และแรงจูงใจที่จะปรับปรุงทักษะในวิชาชีพ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีเกณฑ์อื่นเกี่ยวกับการเข้าสู่อาชีพ เช่น ใบประกอบวิชาชีพ (Teaching Certificate) ความคาดหวังของชุมชนในด้านการเป็นแบบอย่าง การไม่มีโรคติดต่อที่กำหนด

สำหรับสำนักงานแรงงานระหว่างชาติ (ILO. 1991: 25-40) ได้สำรวจสภาพการทำงานของครูในประเทศที่กำลังพัฒนา โดยสำรวจเกณฑ์ทั่วไปในการเข้าสู่อาชีพครู พบว่าเกณฑ์ที่สำคัญได้แก่ ความรู้ในวิทยาการต่าง ๆ และคุณสมบัติด้านวิชาชีพครู คุณวุฒิปริญญาตรี ผ่านหลักสูตร

การฝึกหัดครู และเกณฑ์เกี่ยวกับอายุขั้นต่ำและขั้นสูง นอกจากนี้ก็มีเกณฑ์เกี่ยวกับสุขภาพทางกายและจิตใจ และการมีเกียรติประวัติที่ดี ไม่มีประวัติด้านการทำผิดอาชญากรรม

แนวความคิดเกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหาข้างต้นนี้ เป็นกรอบความคิดที่จะนำมาพิจารณาร่วมกับคุณลักษณะของครูที่ดี เพื่อพัฒนาเป็นเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครูที่เหมาะสมต่อไป

8.2.2 วิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู

แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับวิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู อาศัยแนวความคิดที่สำคัญ ๆ ของ คาสเตทเทอร์ (Castetter. 1986 : 235-236) และ เฮเนเมน และคนอื่น ๆ (Heneman III, and others. 1989 : 353)

เฮเนเมน และคนอื่น ๆ (Heneman III and others. 1989 : 353) ได้ให้ข้อคิดจากการสำรวจความสัมพันธ์เกณฑ์กับความสำเร็จในการสอนกับเครื่องมือในการประเมินเกณฑ์หรือตัวทำนายว่า ไม่มีวิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์ความสำเร็จใดเพียงอย่างเดียวจะสามารถประเมินศักยภาพของผู้สมัครได้แม่นยำ ควรใช้เครื่องมือวัดหลายตัว และ คาสเตทเทอร์ (Castetter. 1986 : 235-236) ได้วิเคราะห์วิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์การสรรหาที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการสอนไว้หลายตัว ได้แก่ ใบสมัคร (Application Form) การสัมภาษณ์เบื้องต้น (Preliminary Interview) หลักฐานอ้างอิงส่วนตัว (Resume) ผลการเรียนรู้ (Transcript) การสัมภาษณ์คุณลักษณะหรือการสัมภาษณ์เพื่อการวินิจฉัย (Characteristics or Diagnostic Interview) การสอบข้อเขียน (Pencil-Test) การทดสอบการปฏิบัติงาน (Work Sample Test) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น วิธีการและเครื่องมือในการประเมินเกณฑ์ดังกล่าวนี้ Castetter ยังได้วิเคราะห์ด้วยว่า มีวิธีการและเครื่องมือประเมิน

เกณฑ์ใดบ้างที่สามารถวัดความสำเร็จตามเกณฑ์การสรรหาแต่ละด้านได้แม่นยำ

8.2.3 การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

แนวคิดในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ อาศัยแนวคิดของ แคมป์เบลบริดจ์ และนิสเตรนด์ (Campbell, Bridges and Nystrand 1987 : 36) เซย์ฟาร์ท (Seyfarth. 1991 : 163-165) และ มอนดี ชาร์ปลินและพรีเมอซ์ (Mondy, Sharplin and Premeaux. 1991 : 270-274)

แคมป์เบล บริดจ์ และนิสเตรนด์ (Campbell, Bridges and Nystrand. 1987 : 36) และเซย์ฟาร์ท (Seyfarth. 1991 : 163-165) ให้ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่าเมื่อผู้บริหารได้ครุเข้ามาสู่ระบบแล้วจำเป็นต้องรักษาคณให้อยู่กับอาชีพอย่างมีคุณภาพ เพราะฉะนั้นต้องนำครุเข้าสู่ระบบโดยเร็ว เพื่อช่วยให้เกิดความรู้สึกสบายใจต่องานใหม่ เพราะครุใหม่โดยปกติจะเกิดความวิตกต่องานใหม่ แคมป์เบล (Campbell) เสนอว่าผู้บริหารต้องทำหน้าที่ 2 ประการคือ

1) ช่วยให้ครุใหม่เข้าใจเรื่องความสามารถในการทำงานของบุคลากร และความชำนาญเฉพาะ รวมทั้งจัดสภาพการณ์ที่เหมาะสม

2) กำหนดงาน มอบหมายงาน แนะนำและนิเทศเพื่อโน้มน้าวเข้าสู่อาชีพ และรักษาคณดีมีความสามารถไว้

ส่วนเซย์ฟาร์ท (Seyfarth. 1991 : 163-165) เห็นว่าภารกิจที่ผู้บริหารต้องทำเกี่ยวกับครุบรรจุใหม่ในช่วงทดลองปฏิบัติราชการคือ

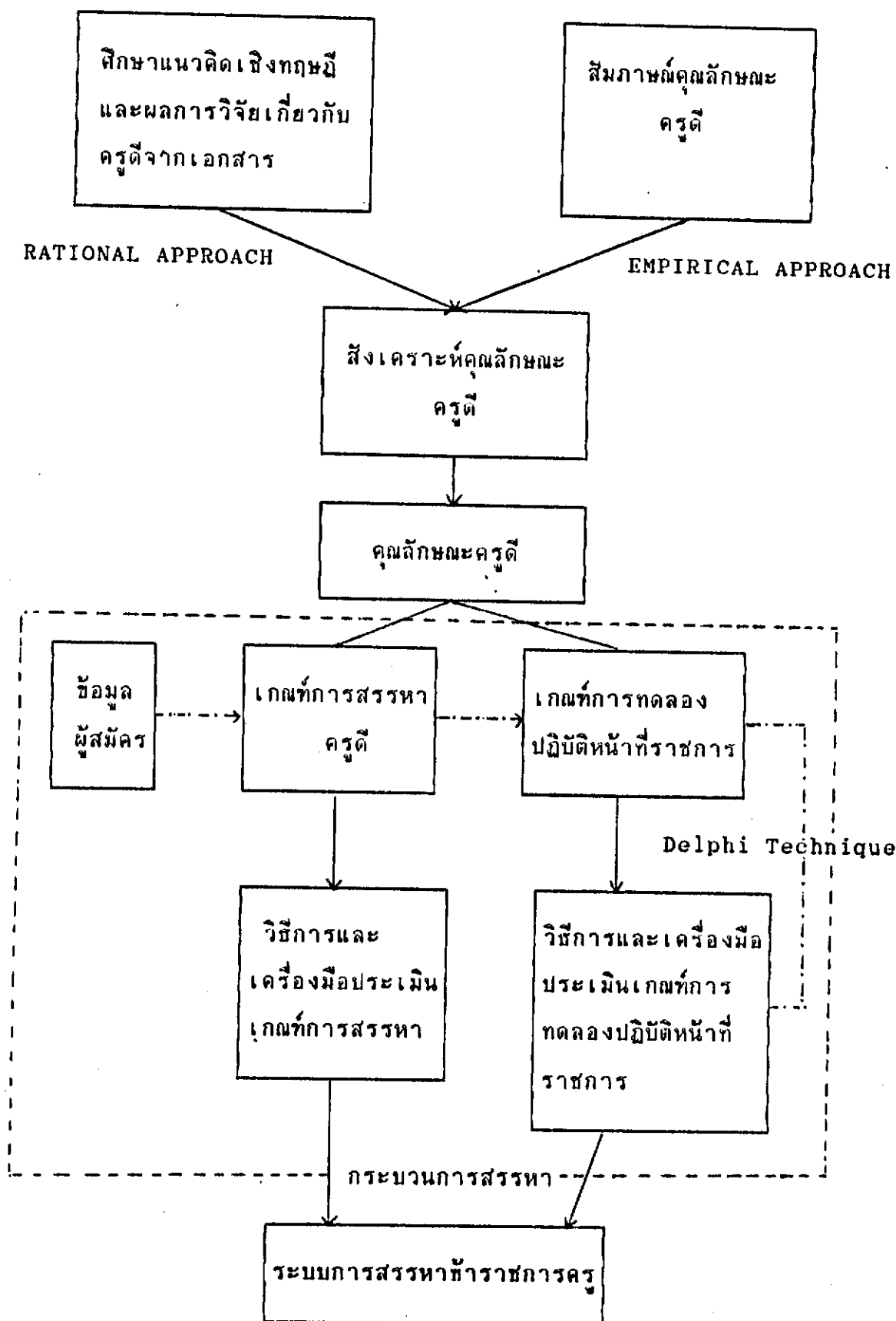
- 1) ปฐมนิเทศ (Orientation)
- 2) จัดโปรแกรมปรับปรุงงาน
- 3) การจูงใจครุใหม่มีใบรับรองประกอบ

วิชาชีพ

สำหรับมันดี ชาร์ปลินและพรีมอกซ์ (Mondy, Sharplin and Premeaux. 1991 : 270-274) มีความคิดเห็นเช่นเดียวกับเชย์ฟาร์ทว่าผู้บริหารต้องดำเนินการกับครูใหม่ทั้ง 3 ประการดังกล่าว และยังมีความเห็นเพิ่มเติมด้วยว่า ผู้บริหารต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย

จากกรอบความคิดหลักและความคิดรองดังกล่าวแล้ว เมื่อนำมาพิจารณาปรับให้เข้ากับระบบการสรรหาข้าราชการครูภายใต้การกำกับดูแลของ ก.ค.แล้ว สามารถสรุปเป็นแผนภูมิกรอบความคิดในการวิจัยได้ดังนี้

กรอบความคิดในการวิจัย



บทที่ 2

เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งพัฒนาระบบการสรรหาข้าราชการครู ดังนั้น ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้กำหนดหัวข้อในการศึกษาค้นคว้าไว้ดังนี้

1. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของ ก.ค.
2. ความหมายของการสรรหา
3. แนวคิดในการสรรหา
4. คุณลักษณะของครูที่ดี
5. งานศึกษา วิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู
6. การกำหนดเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู
7. วิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู
8. วิธีการและกระบวนการสรรหาข้าราชการครู
9. การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
10. สิ่งจูงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู

1. โครงสร้าง อำนาจและหน้าที่ของ ก.ค. และสำนักงาน ก.ค.

ก.ค. หรือ "คณะกรรมการข้าราชการครู" เป็นองค์การกลางบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู ตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2523 ตามหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล โดยได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ขึ้น ทำให้เกิดคณะกรรมการข้าราชการครูขึ้น ตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2532 ข : 2,6)

โครงสร้างของคณะกรรมการดังกล่าว ประกอบด้วยคณะกรรมการที่มาจาก 3 ฝ่าย คือฝ่ายบริหาร ซึ่งถือว่าเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง 5 คน ฝ่ายผู้

ทรงคุณวุฒิในหลักราชการ ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้รับราชการ หรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับอธิบดี หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า 5 คน และฝ่ายปฏิบัติการที่เลือกตั้งมาจากผู้แทนข้าราชการครูอีก 7 คน รวมเป็น 17 คน ทั้งนี้มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธาน (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2532 ข : 2)

เนื่องจาก ภาระกิจตามอำนาจหน้าที่ของ ก.ค. กว้างขวางมาก เพราะกำกับดูแลการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครู สังกัดกรมต่าง ๆ ถึง 10 กรม รวมทั้งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดอีก 76 แห่ง จำนวนข้าราชการครูมากกว่า 5 แสนคน จึงต้องสร้างกลไกอื่นในการปฏิบัติงาน ประกอบกัน ดังนี้ (สุรัฐ ศิลปอนันต์. 2525 : 5-17)

1) คณะอนุกรรมการสามัญประจำกรม หรือเรียกย่อ ๆ ว่า อ.ก.ค. กรม มีอยู่ 10 กรมเท่ากับจำนวนกรมที่มีข้าราชการครูในสังกัด ทำหน้าที่ตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครู ซึ่งรับเงินเดือนระดับ 7 ลงมา

2) คณะอนุกรรมการสามัญประจำจังหวัด หรือเรียกย่อ ๆ ว่า อ.ก.ค. จังหวัด ทำหน้าที่ตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ของตำแหน่งข้าราชการครู ซึ่งรับเงินเดือนระดับ 6 ลงไป

3) คณะอนุกรรมการข้าราชการครูวิสามัญ หรือ อ.ก.ค.วิสามัญ ซึ่งทำหน้าที่กลั่นกรองและเสนอความเห็นในเรื่องต่าง ๆ ให้ ก.ค.วินิจัย หรือตัดสินใจแทน ก.ค. กรณีที่ ก.ค.มอบหมาย

4) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ทำหน้าที่เป็นเลขานุการ (Secretariat) ของคณะกรรมการข้าราชการครู

ในด้านบทบาทอำนาจหน้าที่ของ ก.ค. นั้น ในฐานะ ก.ค. มีลักษณะเป็นองค์การกลางบริหารงานบุคคล จึงปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกับองค์การกลางบริหารงานบุคคลทั่ว ๆ ไป กล่าวคือ เป็นที่ปรึกษาเสนอแนะนโยบายการบริหารงานแก่ส่วนราชการหรือรัฐบาล กำหนดมาตรฐาน ระเบียบ กฎเกณฑ์ การบริหาร

งานบุคคล กำกับดูแลหน่วยปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐาน กฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลเป็นเรื่อง ๆ เช่นการบรรจุและการสรรหา เป็นต้น (สุรัฐ ศิลปอนันต์. 2530 : 8) นอกจากนั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู 2523 ยังได้กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้เป็นการเฉพาะ ตามมาตรา 7 (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2534 ข : 2-3)

- 1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่รัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคล และการจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษา
- 2) ออกกฎ ก.ค. และระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎ ก.ค. เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีและประกาศในพระราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้
- 3) ตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ มติของ ก.ค. เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้ใช้บังคับได้
- 4) ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ แนะนำ ชี้แจง เพื่อให้หน่วยงานทางการศึกษาและกรมปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ให้มีอำนาจเรียกเอกสาร และหลักฐานจากหน่วยงานทางการศึกษาและกรมให้ผู้แทนหน่วยงานทางการศึกษาหรือกรม ข้าราชการหรือบุคคลใดมาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้หน่วยงานทางการศึกษาและกรมรายงานเกี่ยวกับการสอบ การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการ ตลอดจนรายงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง และเกี่ยวกับทะเบียนประวัติของข้าราชการครูไปยัง ก.ค.
- 5) รายงานนายกรัฐมนตรีในกรณีที่ปรากฏว่าหน่วยงานทางการศึกษา กรม อ.ก.ค.กรม หรือ อ.ก.ค.จังหวัดใด หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือปฏิบัติการโดยไม่เหมาะสม เพื่อนายกรัฐมนตรีจะได้พิจารณาและสั่งการต่อไป
- 6) รักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครู
- 7) รับรองคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู และกำหนดอัตราเงินเดือนที่ควรได้รับ ทั้งนี้โดยคำนึงถึงอัตราเงินเดือนตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

กำหนดสำหรับปริญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเดียวกันด้วย

8) กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

9) ปฏิบัติการอื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

ส่วนอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.ค. ตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 กำหนดไว้ ดังนี้

1) เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.ค.

2) วิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู และการจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษา

3) ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติของหน่วยงานทางการศึกษา กรม อ.ก.ค.กรม และ อ.ก.ค.จังหวัด เสนอ ก.ค.

4) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู เสนอ ก.ค.

5) ปฏิบัติการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่น และตามที่ ก.ค. มอบหมาย

อำนาจหน้าที่ของ ก.ค. ที่ว่า "ปฏิบัติตามกฎหมายนี้" ก็คือภาระกิจของ ก.ค. ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ซึ่งมีมากมาย และการสรรหาข้าราชการครูก็เป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งกำหนดไว้ตามมาตรา 36, 40 และ 41 ที่ว่าด้วยการสรรหาโดยการสอบแข่งขัน การคัดเลือก และการบรรจุผู้ทรงคุณวุฒิตามลำดับ รวมทั้งการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามมาตรา 43 (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2532 ข : 11-13) ซึ่งเรื่อง การสรรหาข้าราชการครูเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เพราะเกี่ยวข้องกับคุณภาพการศึกษา มีความละเอียดอ่อนและมีปัญหาในทางปฏิบัติ จำเป็นจะต้องหาทางพัฒนาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. ความหมาย จุดมุ่งหมายและความสำคัญของการสรรหาข้าราชการครู

ริเกอร์ และ มาสเลอร์ (Rigor and Myers. 1965 : 266) กับ

บีช (Beach. 1970 : 266) ให้ความหมายคล้ายกันว่า การสรรหา (Recruitment) เป็นกระบวนการหาแหล่งทรัพยากรมนุษย์ และการชักจูงทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนองความต้องการของหน่วยงานเมื่อมีความต้องการกำลังคนเพิ่ม

การสรรหาบุคคล เป็นกระบวนการจูงใจบุคคลที่มีศักยภาพมีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการด้านบุคคลและลักษณะงานมาสมัครงาน เพื่อพิจารณาคัดเลือกบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งงานที่ว่างต่อไป (Megginson. 1968 : 39; Johnson. 1969:4)

ในปัจจุบัน ความหมายของ "การสรรหา" ค่อนข้างจะมุ่งความสนใจไปที่การดึงดูดใจให้คนมาสมัครงาน เช่น

กริฟฟิน (Griffin. 1984 : 642) กล่าวว่า การสรรหา (Recruitment) เป็นกระบวนการดึงดูดใจบุคคลที่มีคุณสมบัติ หรือความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงานที่ว่างมาสมัครงาน ซึ่งมี 2 ประเภท คือ

1) การสรรหาภายใน (Internal Recruitment) สำหรับกรณีการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

2) การสรรหาภายนอก (External Recruitment) สำหรับกรณีคัดเลือกคนภายนอกมาเข้างาน

สตรอบ และแอทเนอร์ (Straub and Attner. 1985 : 165) ให้ความหมายว่า การสรรหา เป็นความพยายามขององค์กรที่จะสร้างความน่าสนใจในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อดึงดูดใจผู้สมัครงานให้มาสมัครงานในตำแหน่งนั้น

การสรรหา มีจุดมุ่งหมายที่จะให้ได้มาซึ่งคนงานที่มีคุณภาพ เพื่อบรรจุในตำแหน่งที่ว่าง (Donnelly, Gibson and Ivancevich. 1987 : 241)

การสรรหา เป็นกระบวนการแนะนำความน่าสนใจของหน่วยงานเพื่อดึงดูดใจผู้สมัครที่มีความรู้ ความสามารถ (Robbins. 1991 : 358)

การสรรหาบุคคล เป็นกระบวนการเลือกสรรบุคคลจากตลาดแรงงาน มาใช้ประโยชน์ในหน่วยงาน ซึ่งต้องผ่านกระบวนการต่าง ๆ ที่จะทำได้คนดี มีความรู้ ความสามารถ นับตั้งแต่การเสาะแสวงหาแหล่งบุคลากร การกำหนด มาตรฐานบุคคลการจูงใจผู้มีคุณสมบัติพิเศษเข้ามาทำงาน (สุวัฐ ศิลปอนันต์. 2530 : 17-18)

การสรรหาบุคคล หมายถึง กระบวนการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามาสู่หน่วยงานหรือองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม (พจน์ สะเพียรชัย และวิเชียร ประยูรชาติ. 2534 ก : 76)

การสรรหา เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญ เพราะถ้าสามารถดึงดูดใจให้ คนมาสมัครมากเท่าไร ก็ยังมีโอกาสเลือกผู้สมัครที่ดีที่สุดมากเท่านั้น (Dessler. 1991 : 128)

ส่วนความหมายของการคัดเลือก (Selection) หรือการคัดสรร (Screening) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ดำเนินการควบคู่ ต่อเนื่องจากการสรรหา (Recruitment) นั้น หมายถึง

การคัดเลือก เป็นกิจกรรมที่ตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกผู้สมัครที่มีความรู้ ความสามารถมีทักษะ และคุณลักษณะที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่ต้องการ โดย คัดเลือกจากผู้สมัครทั้งหมดที่ผ่านกระบวนการสรรหาหรือจูงใจให้มาสมัครงานแล้ว (Straub and Attner. 1985 : 166) เช่นเดียวกับเครทเนอร์, อาร์ดัก และสเทิร์น (Kreitner. 1986 : 320; Ardag and Stearns. 1987 : 359-360) ที่ให้ความหมายการคัดเลือก คือ การจัดการเพื่อให้ได้คนที่มี คุณภาพตรงกับตำแหน่งงานที่ต้องการโดยผ่านกระบวนการคัดเลือก และสอดคล้อง กับความคิดของโรบบินส์ (Robbins. 1991 : 358-361) ที่กล่าวว่า การ คัดเลือก เป็นกระบวนการคัดสรรผู้สมัครที่มั่นใจว่า มีความเหมาะสมที่สุดเข้า ทำงาน

ส่วน เกตวูดและฟิลด์ เน้นกระบวนการประเมินข้อมูลเป็นสำคัญ (Date- wood and Field. 1990; citing Harris and others. 1992 : 105) ให้คำนิยามว่าการคัดเลือก เป็นกระบวนการรวบรวมและประเมินข้อมูล

บุคคลเพื่อนำไปใช้ในการจ้างงาน การจ้างงานเป็นทั้งการเข้าสู่ตำแหน่งครั้งแรก หรือตำแหน่งอื่นของคณงานทำอยู่ กระบวนการคัดเลือกดำเนินการภายใต้กฎระเบียบและข้อจำกัด อุปสรรคเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ

สำหรับการคัดเลือกครู นั้น เซฟาร์ท (Seyfart. 1991 : 41) กล่าวว่า การคัดเลือกครู เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับการคัดเลือกผู้สมัครสอบ เพื่อช่วยให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจคัดเลือกครูที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับตำแหน่ง

จากความหมายของการสรรหาและการคัดเลือกข้างต้น สามารถสรุปให้สอดคล้องกับการดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ได้ว่า

การสรรหาข้าราชการครู คือกระบวนการจูงใจบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะและคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการเป็นครูตามเกณฑ์ที่กำหนด ด้วยวิธีการที่กว้างขวาง มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ผู้สมัครที่พึงประสงค์มาสมัครเป็นครูมีจำนวนมาก แล้วดำเนินการวัดหรือประเมินผู้สมัครด้วยวิธีการและเครื่องมือในการประเมินเกณฑ์ที่เหมาะสม เมื่อได้ผู้สมัครที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์การสรรหาเข้ามาเป็นครูแล้ว จะเข้าสู่กระบวนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (Probation) ตามโปรแกรมการพัฒนาในระยะเวลาที่กำหนด เมื่อผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วจะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูต่อไป

จุดมุ่งหมายของการสรรหาและการคัดเลือก ก็คือการให้ได้ผู้ทำงานที่มีคุณลักษณะตามความต้องการด้านกำลังคนขององค์การโดยให้มีค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด (Armstrong. 1984 : 32; Griffin. 1984 : 645-646) การสรรหาเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกในกระบวนการบริหารงานบุคคล (Milkovich and Boudreau. 1988 : 364) และเป็นกฎเกณฑ์สำคัญในกระบวนการศึกษา (Holmes and Wynne. 1987 : 117) ถ้าสรรหาครูที่ดีมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับอาชีพครู ย่อมส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาในการปรับปรุงระบบการศึกษาของอเมริกาในปัจจุบัน ประเด็นหนึ่งที่หยิบยกมาพิจารณาก็คือคุณภาพการสอน ซึ่งปัจจัยสำคัญก็คือครู รัฐบาลต่าง ๆ ในอเมริกาเริ่ม

หันมาทบทวนนโยบายเรื่อง การสรรหา การคัดเลือกครู เพื่อจูงใจผู้ที่จบจาก
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยที่เก่งมาเป็นครู (Hall. 1984 : 55 ; citing
Palaich. 1983 : 1-6)

3. แนวคิดในการสรรหา

3.1 หลักคุณธรรม

ในการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งใด ๆ ก็ตาม จะต้องยึดถือระบบ
คุณธรรม (Merit System) และต้องขจัดระบบเล่นพรรค เล่นพวก หรือระบบ
อุปถัมภ์ (Spoil System) ให้หมดไป (Yoder. 1982 : 171-172)
ลักษณะของระบบคุณธรรมนี้ วิลเลียมส์ (Williams. 1980 : 400) ได้ระบุ
คุณลักษณะไว้ 4 ประการ คือ

- 1) มีการสอบแข่งขันเข้าทำงานเพื่อให้ได้คนที่มีความรู้
ความสามารถให้เข้าทำงานมีความเสมอภาคในโอกาสการทำงาน
- 2) การแต่งตั้งและถอดถอนคนงาน หรือข้าราชการต้องอยู่
บนพื้นฐานความมีเหตุมีผลมิใช่โดยสาเหตุหรืออิทธิพลทางการเมือง
- 3) ป้องกัน และขจัดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว
- 4) สนับสนุนพรรคการเมืองที่มีอำนาจปกครองประเทศด้วย
ความเต็มใจ

โดยทั่วไป ระบบคุณธรรมประกอบด้วยหลักสำคัญ (สุโขทัย
ธรรมาธิราช. 2532 : 38-34; บุญเลิศ ไพรินทร์. 2533 : 31-33) ดังนี้

- 1) หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ความสามารถเป็นหลัก
ในการสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง
- 2) หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity)
หมายถึง การเปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีคุณสมบัติ มีพื้นความรู้ตามที่กำหนด มีความ
เท่าเทียมกันในการสมัครเข้าทำงาน ไม่มีการกีดกัน แบ่งแยกสถาบัน เพศ ผิว
หรือภาคินิยม

3) หลักของความมั่นคง (Security) เป็นหลักประกันว่า ข้าราชการจะมีความมั่นคงในชีวิตราชการ สามารถยึดเป็นอาชีพได้ และจะได้รับการคุ้มครองสิทธิต่าง ๆ มิให้ถูกกลั่นแกล้ง ลงโทษวินัย หรือให้ออกจากราชการ ไม่ว่าเหตุผลทางการเมือง หรือส่วนตัว เว้นแต่จะได้อำนาจการยุติธรรม แล้วเท่านั้น

4) หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) มีฝักใฝ่พรรคการเมืองใด เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานโดยอิสระ ปราศจากการแทรกแซงทางการเมือง

ระบบคุณธรรมนี้ยังใช้เป็นหลักสำคัญในการสรรหาข้าราชการครู และการบริหารทุกชั้นตอน (สุริย ศิลปอนันต์. 2530 : 25-31) เช่น

- 1) การสอบแข่งขันจะขึ้นบัญชีเรียงลำดับผู้มีความสามารถสูงสุด (หลักความสามารถ)
- 2) การสมัครสอบ เข้าสอบ การตัดสินการสอบแข่งขันต้องได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกัน (หลักความเสมอภาค)
- 3) ตำแหน่งที่เปิดสอบ มั่นคงยึดเป็นอาชีพได้ (หลักความมั่นคง)
- 4) การสรรหาต้องปลอดจากอิทธิพลทางการเมือง และการแทรกแซง หรือความลำเอียงทางการเมือง (หลักความเป็นกลางทางการเมือง)

3.2 หลักความรู้ ความสามารถ (Competence)

ในเรื่องหลักของความรู้ ความสามารถ (Competence) นั้น มีแนวยึดถือสำหรับการสรรหาข้าราชการครู อยู่ 2 แนวคิด (พจน์ สะเพียรชัย และ วิเชียร ประยูรชาติ. 2534 : 77) คือ

- 1) แนวคิดของอังกฤษ เน้นคนมีสติปัญญาดี ถือว่าคนเก่งฝึกอะไรก็ทำได้ดี คุณวุฒิอยู่ที่ตัวคน การสรรหาจึงยึดคนที่มีความรู้ไว้ก่อน โดยสรรหาจากบุคคลที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาใหม่ ๆ แล้วฝึกฝนพัฒนาเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามแนวทางนี้ จึงเป็นการสรรหาบุคคลที่มีความรู้กว้างขวาง (Generalist)

คือสรรหาคนที่ไม่เคยทำงานมาฝึกเพื่อใช้งานในอนาคต

2) แนวคิดของอเมริกันยึดหลักของประสบการณ์ การสรรหาคนต้องสรรหาให้เหมาะสมกับงานโดยถือว่า คุณวุฒิอยู่ที่งานต้องการ ต้องกำหนดคุณวุฒิสำหรับงานแต่ละงาน แล้วสรรหาคนมาทำงานเฉพาะด้าน การสรรหาคนตามแนวทางนี้เป็นการสรรหาผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ (Specialist) โดยสรรหาจากคนที่เคยทำงานแล้วมาทำงานในปัจจุบัน

สำหรับการสรรหาข้าราชการครูที่ ก.ค. ดำเนินการก็มีลักษณะผสมทั้ง 2 แนวคิด คือการสรรหาคนเก่ง คนดี และคนที่มีความสามารถเฉพาะสาขาวิชามาทำการสอนให้เหมาะสมกับงาน

หลักการที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เมื่อคัดเลือกคนได้แล้ว ก็จะบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ต้องการ การบรรจุและแต่งตั้งมีแนวปฏิบัติที่เป็นหลักสากลว่าจะต้อง "จัดคนให้เหมาะสมกับงาน (Put the Right Man on the Right Job or the Right Person for the Right Job)" (Adair. 1988 : 22)

กล่าวโดยสรุป การสรรหาบุคคลไม่ว่าจะประเภทใดก็ตามจะต้องยึดระบบคุณธรรม การสรรหาข้าราชการครูก็เช่นเดียวกันจะต้องยึดหลักคัดเลือกคนดีและคนเก่งมาเป็นครู และจัดระบบอุปถัมภ์ เมื่อเข้าเป็นครูแล้วต้องมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถด้วย

4. คุณลักษณะของครูที่ดี

ปัจจัยที่มีอิทธิพลที่สุดต่อคุณภาพการศึกษาก็คือสมรรถภาพหรือความสามารถของครู ถ้าสามารถคัดเลือกครูที่มีความสามารถได้ นอกจากจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาแล้ว ยังประหยัดเวลาและทรัพยากรในการพัฒนาอีกด้วย ดังนั้นในการสรรหาหรือคัดเลือกครูนั้น สิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก็คือการกำหนดความสามารถ พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของครูที่ดีเพื่อจะนำไปสู่การกำหนดเกณฑ์ (Criteria) ในการสรรหาและวิธีการหรือเครื่องมือในการประเมินเกณฑ์ความสำเร็จ

(Harris and others. 1992 : 90-96; Webb, Greer and others. 1987 : 82-83)

ไรอันส์และคนอื่น ๆ (เจลิเยว บุรีภักดีและคนอื่น ๆ และยนต์ ชุ่มจิต.

2535 : 92 อ้างอิงมาจาก Ryans and Others. 1970 : 416) ได้ศึกษาคุณลักษณะของครูที่ดี โดยใช้เกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ 3 เกณฑ์ และสามารถจำแนกคุณลักษณะของครูเป็น 5 ด้าน 9 ลักษณะ ซึ่งงานวิจัยของเขาได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง ตีพิมพ์ถึง 5 ครั้ง เริ่มครั้งแรกตีพิมพ์ในปี 1948 และครั้งที่ 5 ในปี 1970

เกณฑ์ 3 เกณฑ์ ได้แก่

- 1) ประชาธิปไตย - อัตตาธิปไตย
- 2) มีระบบ - ไม่มีระบบ
- 3) กระตุ้นแรงเร้า - ไม่มีชีวิตชีวา

ส่วนลักษณะพฤติกรรมของครู 5 ด้าน 9 ลักษณะที่อยู่ในเกณฑ์ทั้งสามคือ

- 1) ด้านพฤติกรรมในชั้นเรียน ได้แก่

ลักษณะที่ 1 ให้ความอบอุ่น มีความเข้าใจ และมีความเป็นมิตร ซึ่งตรงข้ามกับแยกตัวออกต่างหาก ไม่เกี่ยวข้อง เห็นตนเองเป็นใหญ่ และเข้มงวดกวดขัน

ลักษณะที่ 2 มีความรับผิดชอบ ทำงานอย่างมีระบบ กันอกทันใจ ซึ่งตรงกันข้ามกับ หลีกเลียงงาน ทำงานไม่มีระบบ

ลักษณะที่ 3 มีการกระตุ้น ยั่วยุ คิดก้าวหน้า ตรงข้ามกับเชื่องซึม จ่าเจ ไม่มีชีวิตชีวา

- 2) ด้านเจตคติ

ลักษณะที่ 4 สนใจความคิดเห็นของนักเรียน ตรงข้ามกับ ไม่สนใจ

ลักษณะที่ 5 สนใจความคิดเห็นเกี่ยวกับประชาธิปไตยในโรงเรียน ซึ่งตรงข้ามกับ ไม่สนใจ

ลักษณะที่ 6 สนใจความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้อื่น ตรงข้ามกับ ไม่สนใจ

3) ด้านทักษะต่อการศึกษา

ลักษณะที่ 7 ถือการเรียนรู้เป็นศูนย์กลาง (Learning Centered Tradition) ซึ่งตรงข้ามกับยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง (Child Centered Permissive)

4) ด้านความสามารถในภาษา

ลักษณะที่ 8 เข้าใจภาษาพูดได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งตรงกันข้ามกับไม่เข้าใจภาษาพูด

5) ด้านความมั่นคงทางอารมณ์

ลักษณะที่ 9 อารมณ์สม่ำเสมอปรับตัวได้ดี ตรงกันข้ามกับปรับตัวไม่มั่นคง

ลักษณะทั้ง 9 ด้านนี้ ไรอันส์พบข้อที่น่าสนใจบางประการเช่น ลักษณะที่ 1-3 มีสหสัมพันธ์สูงมากกับครูประถมซึ่งสูงกว่าครูมัธยม ครูอายุมาก (55 ปี) มีลักษณะที่ 1 และที่ 3 น้อยกว่าครูอายุน้อยกว่า แต่ครูอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความรับผิดชอบ (ลักษณะที่ 2) ดีกว่าครูที่อายุน้อยกว่าเป็นต้น

ผลการวิจัยที่ค่อนข้างใหม่ และยืนยันผลการวิจัยศึกษาค้นคว้าในอดีต เกี่ยวกับคุณลักษณะของครูดีที่มีประสิทธิภาพก็คือการวิจัย คุณลักษณะของครูที่มีประสิทธิภาพในทัศนะของครูดีเด่นแห่งปีของอเมริกา ซึ่งดำเนินการวิจัยโดย สเตฟเฟนส์ (Steffens. 1991 : 4094A) ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะที่สำคัญที่สุด ได้แก่

- 1) ความรู้ในเนื้อหาวิชา
- 2) มีความเมตตากรุณา เห็นอกเห็นใจเด็ก
- 3) มีอารมณ์ขัน
- 4) รักเด็ก
- 5) ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย
- 6) ให้เด็กลงมือทำกิจกรรม
- 7) วิธีสอนที่ใช้มากกว่า 10% ขึ้นไปของเวลาทั้งหมด ได้แก่

การบรรยาย การเรียนรู้แบบร่วมมือ การอภิปราย

8) คำถามที่ใช้ในการสอบ ครูดีเด่นมากกว่า 50% ใช้คำถามประเภทวัดความรู้ ความเข้าใจ ส่วนที่เหลือใช้คำถามประเภท การประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมิน

9) ด้านการสร้างวินัย ครูดีเด่นใช้วิธีบอกให้เด็กทราบความมุ่งหวังของครู สร้างสิ่งแวดล้อมที่น่าเลื่อมใส ให้นักเรียนมีส่วนร่วมกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ จำกัดกฎเกณฑ์ให้น้อยที่สุด กระตุ้นให้นักเรียนตั้งความคาดหวังให้สูง

สำหรับการศึกษาค้นคว้า วิจัย คุณลักษณะของครูที่ดีในประเทศไทย ตั้งแต่ปี 2500 เป็นต้นมา มีงานค้นคว้าวิจัยอยู่หลายเรื่อง อาทิ เฉลียว บุรีภักดี และคนอื่น ๆ (2520), อำไพ สุตริตกุลและคนอื่น ๆ (2524) และคุรุสภา (2534) ซึ่งผลการวิจัยแต่ละเรื่อง ปรากฏผลดังนี้

เฉลียว บุรีภักดีและคนอื่น ๆ (2520 : 363-379) ได้ศึกษาคุณลักษณะครูดีในทัศนะของนักเรียน ผู้ปกครอง ครู พระ และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยศึกษาข้อมูลครู นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหาร พระ และผู้ทรงคุณวุฒิในเขตความรับผิดชอบของวิทยาลัยครู 12 แห่ง รวม 23 จังหวัด กลุ่มตัวอย่างมากกว่า 7,000 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

คุณลักษณะ 10 อันดับแรกของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะครูดี คือ

- 1) ประพฤติเรียบร้อย
- 2) มีความรู้ดีตามหลักสูตรที่สอน
- 3) มีวิธีการหาความรู้และหมั่นหาความรู้อยู่เสมอ
- 4) มีบุคลิกดี
- 5) ตั้งใจสอน รักการสอน
- 6) สอนให้เข้าใจแจ่มแจ้ง
- 7) มีความยุติธรรม และแต่งกายสุภาพ
- 8) มีวิธีสอนที่ดีและมีกิจกรรม

- 9) ตรงต่อเวลา
- 10) รับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

คุณลักษณะ 10 อันดับแรกตามความคิดเห็นของครู คือ

- 1) ประพฤติเรียบร้อย
- 2) มีความรู้ดี
- 3) มีบุคลิกดี
- 4) หมั่นหาความรู้อยู่เสมอและวิธีการหาความรู้
- 5) รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย
- 6) มีความยุติธรรม สอนให้เข้าใจแจ่มแจ้ง
- 7) มนุษย์สัมพันธ์ดี
- 8) สุขภาพดี ไม่เจ็บป่วย
- 9) ตรงต่อเวลา
- 10) มีวิธีสอนแปลก ๆ ที่ดี

คุณลักษณะ 10 อันดับแรกตามความคิดเห็นของผู้ปกครอง คือ

- 1) ประพฤติเรียบร้อย
- 2) มีความรู้ดีตามหลักสูตรที่สอน
- 3) ตั้งใจสอน รักการสอน
- 4) แต่งกายสะอาด สุขภาพ
- 5) มีบุคลิกดี
- 6) สอนเข้าใจแจ่มแจ้ง
- 7) ตรงต่อเวลา
- 8) มีความยุติธรรม
- 9) พุดจาสุภาพอ่อนน้อม
- 10) รับผิดชอบหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย

เป็นที่น่าสังเกตว่า คุณลักษณะครูดีที่กลุ่มตัวอย่างเกือบทุกกลุ่มยกเว้น

นักเรียนเห็นว่าสำคัญมากเป็นอันดับแรกก็คือ ความประพฤติเรียบร้อย อันดับสอง คุณลักษณะครูที่ผู้ทรงคุณวุฒิ ครูและผู้ปกครองเห็นตรงกันคือ การมีความรู้ดีตามหลักสูตรที่สอน

จากผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สรุปลักษณะครูดีจากคำถาม 60 ข้อ เป็น 5 ด้าน ด้วยกัน คือ

- 1) มีความรู้ดี มีการค้นคว้าหาความรู้ และนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์เสมอ
- 2) สอนดี สามารถใช้ภาษาดี มีเทคนิคการสอนโน้มน้าวจิตใจคน และสามารถประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี
- 3) มีสุขภาพดี รู้จักป้องกันโรคติดต่อ งดเว้นสิ่งเสพติดทั้งหลาย ไม่เสเพล และรู้จักรักษาอารมณ์ให้มั่นคง
- 4) ประพฤติดี มีความซื่อสัตย์ เกียรติธรรม มีเมตตา ชยัน อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคทั้งปวง
- 5) มีน้ำใจประชาธิปไตย มีเหตุผล กล้าพูด กล้าทำ กล้าเผชิญความจริง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

ผลการวิจัยของเจลิชว บุรีภักดีและคนอื่น ๆ (2520) นี้ ไม่ว่าจะพิจารณาคุณลักษณะของครูดีในทัศนะของครู ผู้ปกครอง หรือผู้ทรงคุณวุฒิ หรือลักษณะรวมทั้ง 5 ด้านข้างต้น ผลการวิจัยส่วนใหญ่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศาสตราจารย์อำไพ สุจริตกุลและคนอื่น ๆ (2524 : 15-21) ซึ่งได้วิจัยเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานของครูประถมศึกษา โดยแบ่งเป็น 4 หมวด คือ หมวดความรู้ หมวดทักษะการสอน และหมวดเจตคติและหมวดหน้าที่และงานของครู ซึ่งแต่ละหมวดจะมีคุณลักษณะของครูประถมศึกษา ดังนี้

- 1) หมวดความรู้ของครู ครูต้องมีความรู้ทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพครู ดังนี้

(1) ความรู้ในวิชาสามัญ ต้องมีความรู้ด้านภาษาไทย สามารถเขียนเรียงความย่อความได้ดี รู้จักค่าประพันธ์ร้อยกรองในแบบเรียนได้ทุกชนิด

ใช้ภาษาไทยได้ดี ทั้งการฟัง พูด อ่าน และเขียน มีความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ในชีวิตประจำวัน นิเวศวิทยา ความก้าวหน้าใหม่ ๆ ทางวิทยาศาสตร์ที่มีในแบบเรียน เข้าใจการทดลองและสาธิตทางวิทยาศาสตร์ที่จำเป็นสำหรับการสอน มีความรู้ด้านคณิตศาสตร์ เกษตรกรรมเบื้องต้น มนุษย์กับสิ่งแวดล้อม ประวัติศาสตร์ไทย ตั้งแต่ถิ่นเดิมของไทยถึงสมัยรัตนโกสินทร์ ระบอบการปกครองของประเทศไทยและระบอบการปกครองของประเทศอื่น มีความรู้ด้านจริยธรรมและพิธีการทางศาสนา ขาวและเหตุการณ์ในชีวิตประจำวัน กฎหมายและการเมืองเบื้องต้น มีความรู้เกี่ยวกับวิชาพลานามัย ศิลปะและดนตรีสำหรับครู

(2) ความรู้ในวิชาการ ต้องมีความรู้เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายการศึกษา เนื้อหาสาระในวิชาที่สอน เข้าใจหลักสูตร สามารถแปลหลักสูตรไปสู่การบันทึกการสอน เข้าใจจิตวิทยาเด็กและธรรมชาติของเด็กแต่ละวัย รู้จักเด็กและพื้นฐานทางครอบครัวของเด็ก รู้จักวิธีการให้รางวัลและลงโทษ รู้หลักการแนะแนว วิธีการสร้างและใช้อุปกรณ์การสอน รู้จักวิธีการวัดผล วิธีการเขียนข้อสอบ เข้าใจจุดมุ่งหมายของการสอน บทบาทของครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอน และรู้จักวิธีการช่วยเหลือครูใหญ่

2) หมวดวิชาทักษะการสอนของครู ครูต้องมีคุณลักษณะ พูดเสียงดัง ฟังชัด ตอบคำถามอย่างใจเย็น ตรงจุด ใช้ภาษาไพเราะ ใช้ถ้อยคำที่ผู้ฟังเข้าใจง่าย พูดและเข้าใจภาษาถิ่นได้บ้าง รู้จักพูดชมเชย ขอบใจ ขอบคุณ ขอโทษ มีความสามารถในการใช้คำถาม พูดอย่างมีเหตุผล โน้มน้าวจิตใจของผู้เรียน ลายมือเป็นระเบียบเรียบร้อย จำชื่อนักเรียนได้ วางแผนและเตรียมการสอนโดยใช้หลักการศึกษาที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เตรียมเนื้อหาและประสบการณ์ การเรียนโดยยึดความต้องการ ความสนใจและความสามารถของผู้เรียนเป็นพื้นฐาน เตรียมการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล บันทึกการสอน ชัดเจนและปฏิบัติได้จริง รู้แหล่งวัสดุอุปกรณ์และวัสดุช่วยสอน รู้จักดัดแปลงวัสดุเหลือใช้ ทำอุปกรณ์การสอน เลือกใช้วัสดุเหมาะสมกับผู้เรียน จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และความคิดอยู่เสมอ ใช้ความรู้ทางศิลปและดนตรีมาเป็นประโยชน์ต่อการสอน สามารถวาดภาพและใช้นิทานประกอบการสอนได้ ตรวจงานอย่างมีประสิทธิภาพ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างฉลาด เปิดโอกาส

ให้เด็กทำงานร่วมกัน ใช้วิธีการและเครื่องมือหลายอย่างในการวัดผลและนำผลการทดลองมาปรับปรุงการเรียนการสอน นำผลการทดสอบมาปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน และการช่วยเหลือนักเรียน

3) หมวดเจตคติต่อวิชาชีพครู ครูต้องมีคุณลักษณะดังนี้

มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ชอบสอน รับผิดชอบและประเมินผลตนเองเสมอ ตรงต่อเวลา เข้มแข็ง อดทน มีเหตุผล ยุติธรรม ขยันและกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเสียสละและเอื้อเฟื้อ รู้จักควบคุมอารมณ์ ตัดสินใจด้วยตนเอง ให้เกียรติและไม่ดูถูกผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน เห็นอกเห็นใจผู้เรียน ซื่อสัตย์ ประหยัด ไม่ชอบและไม่ส่งเสริมอบายมุข จริงใจต่อทุกคน รู้จักกาลเทศะ มีระเบียบวินัย แก่ใจตนเองและพยายามเข้าใจผู้อื่น มีน้ำใจนักกีฬา เป็นกันเองกับนักเรียนและผู้อื่น รักและหวังดีต่อเด็ก มีความสามัคคี กิริยาวาจาสุภาพอ่อนโยน ยิ้มง่าย ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เลื่อมใสในศาสนา เป็นผู้มีวัฒนธรรมอันดี ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ หมั่นปรับปรุงตนเองเสมอ รักษาความลับได้และมีความรอบคอบ

4) หมวดหน้าที่และงานของครู ครูต้องมีคุณลักษณะ

ทำบัญชีเรียกชื่อ สมุดประจำวันและทะเบียนประวัตินักเรียน สมุดรายงานประจำตัวนักเรียน ทำรายงานผลการเรียนนักเรียน ปกครองนักเรียน ควบคุมชั้นอบรมและสั่งสอนนักเรียน จัดห้องเรียนให้มีบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ จัดเก็บเอกสารและอุปกรณ์การสอนเข้าเป็นหมวดหมู่ รู้และปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน ประสานงานกับครูใหญ่ เพื่อนร่วมงาน คณงานและผู้เชี่ยวชาญอื่น ๆ แนะนำนักเรียนและผู้ปกครอง สอนซ่อมเสริม จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ตรวจสอบสุขภาพและการแต่งกายนักเรียน ดูแลความปลอดภัยและช่วยเหลือนักเรียนและเจ็บป่วย ดูแลความสะอาดเรียบร้อยของโรงเรียนและห้องเรียน ติดต่อกับผู้ปกครองและชุมชน ร่วมกิจกรรมของนักเรียนและชุมชน เป็นตัวอย่างที่ดีของนักเรียนและชุมชน

จะเห็นว่าเกณฑ์มาตรฐานการสอนระดับประถมศึกษาซึ่งสะท้อนคุณลักษณะครูที่ดีดังกล่าวข้างต้นอยู่บนพื้นฐานของขอบเขตบทบาทหน้าที่ของครู ทำให้ครูต้องมีคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติบทบาทหน้าที่ของครูให้บังเกิดผลดีต่อผู้เรียน

มากที่สุด

นอกจากเกณฑ์มาตรฐานการสอนในระดับประถมที่ อำเภอ สุจริตกุล และ
คนอื่น ๆ ศึกษาแล้ว ครูสภายังได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (ครูสภา.
2534 : 3, ภาคผนวก) เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการผลิต การใช้ และการ
พัฒนาครู โดยกำหนดเกณฑ์เป็น 4 ด้าน คือ รอบรู้ สอนดี มีคุณธรรม จรรยาบรรณ
และให้อาชีพครูเป็นที่ศรัทธาแก่สังคม มุ่งมั่นพัฒนา ซึ่งเกณฑ์ดังกล่าวจะมีคุณลักษณะ
และพฤติกรรมหลัก ดังนี้

เกณฑ์	คุณลักษณะ	พฤติกรรมหลัก
1. รอบรู้ สอนดี	1.1 ด้านความรู้และความ สามารถในวิชาชีพครู	1) รู้แผนการศึกษาแห่งชาติ 2) รู้หลักสูตร 3) รู้เนื้อหาวิชาที่สอน 4) ทำการสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ 5) รู้หลักการวัดและการ ประเมินผล 6) สอนซ่อมเสริม 7) การพัฒนาการสอน
	1.2 ด้านสนับสนุนการเรียน การสอน	1) บริการเชิงแนะแนว 2) บริการกิจการนักเรียน 3) บริการสื่อการเรียน 4) บริการด้านธุรการ
	1.3 ด้านรอบรู้สถานการณ์	1) ติดตามความเคลื่อนไหว

เกณฑ์	คุณลักษณะ	พฤติกรรมหลัก
	บ้านเมือง	และสถานการณ์บ้านเมือง ในปัจจุบัน 2) จับประเด็นปัญหาและ ความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ของสังคมได้
2. มีคุณธรรม จรรยาบรรณ	2.1 มีความเมตตากรุณา	1) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานและสังคม 2) สนใจและห่วงใยการเรียน และความประพฤติของ ผู้เรียน
	2.2 มีความยุติธรรม	1) มีความเป็นธรรมแก่นักเรียน 2) มีความเป็นกลาง
	2.3 มีความรับผิดชอบ	1) มุ่งมั่นในผลงาน 2) ใช้เวลาอย่างมีคุณค่า 3) ปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วน
	2.4 มีวินัย	1) มีวินัยในตนเอง 2) ปฏิบัติตามกฎหมาย
	2.5 มีความซื่อสัตย์	1) มีความตั้งใจ 2) มีความพยายาม

เกณฑ์	คุณลักษณะ	พฤติกรรมหลัก
	2.6 มีความอดทน	1) อดทนเมื่อเกิดอุปสรรค 2) มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์
	2.7 มีความประหยัด	1) รู้จักประหยัดและออม 2) ใช้ของคุ้มค่า
	2.8 มีความรักและสรัทธาในอาชีพครู	1) เห็นความสำคัญของอาชีพครู 2) รักษาชื่อเสียงวิชาชีพครู 3) เกิดความสำนึกและตระหนักในการเป็นครูที่ดี
	2.9 มีความเป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต	1) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 2) มีเหตุผล
3. มุ่งมั่นพัฒนา	3.1 การพัฒนาตนเอง	1) รู้จักสำรวจและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ 2) สนใจใฝ่รู้ 3) เพิ่มพูนวิทยฐานะ 4) คิดค้นวิทยาการใหม่
	3.2 พัฒนาชุมชน	1) บำเพ็ญประโยชน์แก่ชุมชน

เกณฑ์	คุณลักษณะ	พฤติกรรมหลัก
		2) นำความรู้มาพัฒนาชุมชน
		3) ริเริ่มกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชน
		4) ประสานงาน

5. งานศึกษา ค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะครูดีที่ให้เป็นเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู

กูเทกซ์ (Gutex. 1992 : 44) ได้กล่าวถึงหนทางหนึ่งที่จะช่วยยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้นก็คือการปรับปรุงเกณฑ์การสรรหาหรือการคัดเลือกคนเข้าสู่อาชีพครูให้มีมาตรฐานดีขึ้น ดังนั้นในโปรแกรมการสรรหาครูจึงควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดคุณลักษณะครูที่ดีขึ้นก่อน เพื่อพัฒนาเป็นเกณฑ์การสรรหาต่อไป เกณฑ์ที่ดีควรประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและค่านิยม รวมทั้งพื้นฐานทางการศึกษาและประสบการณ์ของผู้สมัคร (Hopfengardner. 1984 : 61; Webb and Geer. 1987 : 83)

คำว่า "เกณฑ์การสรรหา" ข้างต้นนั้น บลัมและเนย์เลอร์ (มนูญ ดนวัฒนา. 2532 : 23 อ้างอิงมาจาก Blum and Naylor) ได้ให้ความหมายของเกณฑ์ในการสรรหาว่า เกณฑ์เป็นตัวดัชนีที่จะวัดขอบข่ายว่า คนดี คืออย่างไร หรือคนที่ทำงานได้สำเร็จ จะมีลักษณะอย่างไร กรณีของการสรรหาข้าราชการครู เกณฑ์การสรรหาที่ดีดัชนีที่บ่งบอกว่า ครูดี ครูที่มีประสิทธิภาพ คือครูที่มีลักษณะอย่างไร (Hopfengardner. 1984 : 61) แล้ววัดเกณฑ์นั้นเป็นหลักในการสรรหา เกณฑ์การสรรหาหรือคัดเลือกครู จึงมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับวิธีการสรรหา, การประเมินเกณฑ์และกระบวนการสรรหา หรือหากพิจารณาในเชิง

ของการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์วิธีการสรรหาหรือวิธีการประเมินเกณฑ์ ก็คือ ตัวแปรต้น (Independent variable) และเกณฑ์การสรรหาเป็นตัวแปรตาม (Dependent variable) ทั้งเกณฑ์และวิธีการหรือเครื่องมือในการประเมิน เกณฑ์มีผลต่อการตัดสินใจเลือกครู (Sievers. 1989 : 374; Harris and others. 1992 : 96)

สำหรับเกณฑ์การสรรหาครูที่ดีนั้น ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้เสนอเกณฑ์ที่น่าสนใจไว้ อาทิเช่น

เซฟาร์ท (Seyfarth. 1991 : 64-65) ได้เสนอเกณฑ์ในการ สรรหาคัดเลือกครูที่ดีไว้ ดังนี้

ก. เกณฑ์การสรรหาครูที่สะท้อนคุณลักษณะของการสอนที่มีประสิทธิภาพ (Criterion of Effective Teaching) 6 ประการ (Seyfarth. 1991 : 64-65) คือ

- 1) อุทิศตนเพื่อการศึกษาของเด็ก พฤติกรรมบ่งชี้ได้แก่
 - (1) มีความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความสามารถของนักเรียน ที่จะเรียนรู้ได้
 - (2) ยกย่องเด็กที่มีความสามารถพิเศษในการเรียนรู้ สิ่งใหม่
 - (3) กล้าเสนอตัวเองในการช่วยผู้เรียนได้เรียนรู้สิ่ง ใหม่ ๆ
 - (4) อดทน อดกลั้นต่อเด็กที่มีความยากลำบากใน การเรียน
- 2) ความสามารถในการสื่อสาร พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่
 - (1) ให้คำอธิบาย หรือสิ่งการที่ชัดเจน
 - (2) สามารถใช้ภาพหรือสื่อต่าง ๆ ในการสร้างความ เข้าใจในการเรียนรู้
 - (3) มีอารมณ์ขัน ไม่พูดจาวิพากษ์วิจารณ์ หรือถากถาง นักเรียน

(4) มีความสามารถในการใช้ภาษา

3) ความสามารถในการจูงใจนักเรียน พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่

(1) สามารถใช้คำถามกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน

(2) มีความกระตือรือร้นในการสอน

(3) กระตุ้นให้นักเรียนแสดงความพยายามออกมาให้มาก

ที่สุด

(4) รับรู้ เห็นใจ ความรู้สึกของนักเรียน

4) มีความสามารถในการจัดและบริหารชั้นเรียน พฤติกรรม

บ่งชี้ ได้แก่

(1) ชี้แจงให้นักเรียนทราบกฎ ระเบียบต่าง ๆ และ

เหตุผลที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบนั้น

(2) พัฒนางานประจำเพื่อสนับสนุนให้นักเรียนก้าวขึ้นไป

สู่กิจกรรมอื่นอย่างราบรื่น

(3) เผชิญกับพฤติกรรมแปลกแยกของนักเรียนอย่างทันที

(4) ใช้เวลาในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

5) มีความสามารถในการทำให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมทาง

วิชาการ พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่

(1) ติดตาม ความรู้ ความเข้าใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่

ของนักเรียน

(2) สามารถวิเคราะห์แยกแยะระดับความประพฤติดของ

นักเรียนได้อย่างถูกต้อง

(3) จัดความยากในการตอบสนองความต้องการของ

เด็กนักเรียน

6) มีความรอบรู้ในวิชาที่สอน พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่

(1) ศึกษารายละเอียด ภูมิหลังของผู้เรียน เพื่อเสริม

ความสนใจและเข้าใจของนักเรียน

(2) เชื่อมโยงเนื้อหาวิชาเข้ากับประสบการณ์ของ

นักเรียน

(3) ไม่ต่อต้านนักเรียนที่สงสัยในคำถามหรือข้อความของ
ครู

(4) สร้างจินตภาพให้นักเรียน เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้ดีขึ้น

ข. เกณฑ์องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพและการปรับตัว

องค์ประกอบด้านบุคลิกลักษณะและการปรับตัว มี 7 องค์ประกอบ คือ

(1) ความมุ่งมั่นต่อวิชาชีพ (Commitment)

(2) ความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ (Persistence) ไม่ท้อถอย
ต่อปัญหาอุปสรรคทั้งหลายทั้งปวง

(3) การมีเจตคติยอมรับอำนาจทางการบริหาร (Attitude
Toward Authority) โดยปราศจากความรู้สึกที่ผลักดันให้ต่อต้าน หรือไม่ก็ไม่
ร่วมมือในการทำงาน

(4) การได้รับการยอมรับ (Need for Approval) จาก
นักเรียน

(5) อารมณ์และการปรับตัว (Temperament and Adjust-
ment) ผู้เป็นครูที่ดีต้องมีอารมณ์ที่มั่นคง มีบุคลิกภาพที่ปรับตัวเข้ากับนักเรียนได้ดี

(6) มีแรงจูงใจที่จะปรับปรุงทักษะในวิชาชีพให้ดีขึ้น (Moti-
vation to Improve Skills) อยู่เสมอ

(7) ความสามารถที่จะทำงานอย่างอิสระ (Ability to
Function Autonomously) อาชีพครูเป็นอาชีพที่เป็นอิสระ การจะเป็นครูที่ดี
ต้องมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติวิชาชีพ ความสามารถในการเชิงวิชาการนั้น
สามารถสอนได้ แต่ความเป็นอิสระนั้นสอนไม่ได้ (Wise. 1987 : 93-127)
ความเป็นอิสระในวิชาชีพนี้ โรงเรียนบางแห่งในอเมริกาก็ใช้เป็นเกณฑ์ในการวัด

ค. เกณฑ์อื่น ๆ ที่สมควรได้รับการพิจารณาสำหรับการสรรหาครู ได้แก่

1) ใบประกอบวิชาชีพ (A Valid Teaching Certifi-
cate) ในอเมริกาทุกรัฐกำหนดให้ผู้เป็นครูต้องมีใบประกอบวิชาชีพในวิชาต่าง ๆ
ที่สอน

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับใบประกอบวิชาชีพครูนี้ ในสหรัฐอเมริกา แต่ละรัฐโดยคณะกรรมการอนุญาตใบประกอบวิชาชีพ (State teacher Certification Board) ได้กำหนดให้มีการทดสอบสมรรถภาพความเป็นครูซึ่งถือว่าการยกระดับคุณภาพการศึกษา (Guterk. 1992 : 19-22) ซึ่งปรากฏว่าในปี 1988 มีรัฐต่าง ๆ รวม 48 รัฐที่ถือเอาการทดสอบสมรรถภาพความเป็นครู (Competency Testing) เป็นส่วนหนึ่งของการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (Guterk. 1992 : 19-22; citing Baker. 1989)

2) ไม่มีโรคติดต่อที่กำหนด

3) ความคาดหวังของชุมชน (Community Expectation) เกณฑ์ดังกล่าว ได้แก่ ความคาดหวังที่จะให้เป็นแบบอย่างมาตรฐานในสังคมทางด้านความประพฤติ กิจกรรมทางการเมือง ความเชื่อทางศีลธรรม (Seyfarth. 1991 : 67 ; citing Sedlock and Schloman. 1987) แต่ปัจจุบันความคาดหวังดังกล่าวผ่อนคลายลงไปบ้าง ปล่อยให้ครูมีเสรีภาพมากขึ้น ชุมชนส่วนมากจะคาดหวังให้ครูเป็นคน สุภาพเรียบร้อย มีความสามารถด้านภาษาดี ผู้เกี่ยวข้องกับการสรรหาข้าราชการครูควรพิจารณาอย่างรอบคอบ การเลือกเกณฑ์ว่าจะจะเป็นไปตามความคาดหวังที่ยึดมั่นของชุมชน หรือจะผ่อนคลายไปตามสภาพของสังคม (Seyfarth. 1991)

จะเห็นว่าเกณฑ์การสรรหาครูของ Seyfarth อยู่บนพื้นฐานสำคัญ 2 ประการ ประการแรก ครูที่มีประสิทธิภาพในการสอนมีคุณลักษณะทั้งด้านความรู้ และบุคลิกหรือพฤติกรรมการสอนอย่างไร ประการที่สอง ครูที่ดีตามความคาดหวังของชุมชน สังคมและวิชาชีพ ควรมีลักษณะอย่างไร

สำหรับเกณฑ์การสรรหาครูที่ประเทศที่กำลังพัฒนาใช้ในการคัดเลือกครูนั้น สำนักงานแรงงานระหว่างชาติ ณ กรุงเจนีวา (International Labour Office : 1991 : 25-40) ได้สำรวจสภาพการทำงานของครูในประเทศที่กำลังพัฒนา (Teachers in Developing Countries : A Survey of Employment Conditions) โดยได้สำรวจเกณฑ์ทั่ว ๆ ไปในการเข้าสู่อาชีพครู พบว่าอาชีพครูได้รับการคาดหวังว่าเป็นอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอด

ความรู้และทักษะต่าง ๆ ดังนั้นเกณฑ์การเข้าสู่อาชีพจึงเกี่ยวข้องกับความรู้ใน
วิทยาการต่าง ๆ และคุณสมบัติด้านวิชาชีพของครู ซึ่งจะมีความแตกต่างกันใน
รายละเอียดของแต่ละประเทศ หลายประเทศกำหนดคุณวุฒิปริญญาตรีและผ่าน
หลักสูตรจากสถาบันการฝึกหัดครู บางประเทศกำหนดว่าจะต้องผ่านหลักสูตรการ
ฝึกอบรม ได้รับอนุปริญญาในสาขาที่จะสอนทางด้านวิชาชีพนั้น ๆ ส่วนเกณฑ์อื่น ๆ
ได้แก่ อายุ บางประเทศกำหนดอายุต่ำสุด 17 ปี ในการเข้าสู่อาชีพ เช่น ฟิจิ
(Fiji) หลายประเทศกำหนดอายุ 18 ปี เช่น เบนิน (Benin) โบลิเวีย
(Bolivia) ฮอนดูรัส (Honduras) มาดากัสกา (Madagascar) ราวันดา
(Rwanda) และอุรุกวัย (Uruguay) บางประเทศกำหนดอายุอย่างต่ำเข้า
เรียนวิชาชีพครู เช่น มาเลเซีย (Malaysia) จะต้องอายุน้อยกว่า 25 ปี
บางประเทศกำหนดอายุขั้นสูงในการเข้าสู่อาชีพ เช่น คูเวต (Kuwait) และ
นิการากัว (Nicaragua) อายุไม่เกิน 50 ปี เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการกำหนด
เกณฑ์เกี่ยวกับสุขภาพทางกายและจิตใจสมบูรณ์ ไม่บกพร่องทางร่างกายและจิตใจ
การมีเกียรติประวัติที่ดี ไม่มีประวัติการทำผิดด้านอาชญากรรม

แม้ว่านักวิชาการหรือนักวิจัยได้เสนอเกณฑ์การสรรหาครูที่แตกต่างกัน
กัน แต่ก็มียอดประกอบร่วมกันอยู่หลายประการ เช่น มาร์คัม (Marcum, 1989
: 2052) และเบอร์เบจ (Burbage, 1990: 2576) ได้เสนอเกณฑ์การ
สรรหาด้านคุณลักษณะส่วนตัว โดยมาร์คัมสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมใน
การเลือกเกณฑ์ในการสรรหาจากเจ้าหน้าที่ระดับท้องถิ่น (Districts) ที่รับ
ผิดชอบการคัดเลือกครู และครูใหญ่ โดยศึกษาคุณลักษณะครูดีถึง 28 รายการ
ผลปรากฏว่าทั้งครูใหญ่และเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญด้านคุณลักษณะส่วนตัวเป็นอันดับ
แรก รองลงไปได้แก่ การเตรียมการด้านเทคนิค คุณลักษณะวิชาชีพ และพื้นฐาน
ด้านวิชาการน้อยที่สุด ซึ่งผลการวิจัยนี้คล้าย ๆ กับของ ทอมมี การ์วิน เบอร์เบจ
ที่ศึกษาการใช้คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Traits) เป็นเกณฑ์ในการ
คัดเลือกครูมัธยม ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเห็น
พ้องต้องกันว่าการใช้ลักษณะส่วนบุคคลเป็นเกณฑ์ที่ดีที่สุดในการคัดเลือกครู ความรู้
ในเนื้อหาวิชา และการปฏิบัติงานในช่วงทดลองก่อนบรรจุ และการฝึกสอน เป็น
สิ่งสำคัญรอง ๆ ลงมาเป็นอันดับ 2 และอันดับ 3

จะเห็นว่างานค้นคว้าวิเคราะห์วิจัยเกณฑ์การสรรหาครูส่วนใหญ่เป็นงานค้นคว้าในต่างประเทศ ในประเทศไทยค่อนข้างมีงานศึกษาค้นคว้าค่อนข้างน้อย งานวิจัยที่มีอยู่ได้แก่งานวิจัยของ ศรีสมร พุ่มสะอาด (2531 : 220-228) ได้วิจัยคุณลักษณะที่ทำให้ครูประถมศึกษามีคุณภาพ และลักษณะที่จำแนกคุณภาพสูงและต่ำของครูประถมศึกษา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ลักษณะที่ทำให้ครูมีคุณภาพสูงมี 6 ด้าน ได้แก่ ความรู้ในวิชาชีพครู คุณธรรม และจริยธรรม อุดมการณ์และวิญญานครู การพัฒนาชุมชน วินัย และบุคลิกภาพของครู ส่วนคุณลักษณะที่สามารถจำแนกคุณภาพของครู สูง-ต่ำ ได้แก่ ความรู้ในวิชาชีพครู คุณธรรมและจริยธรรม วินัย และการพัฒนาชุมชน ซึ่งลักษณะดังกล่าวที่ค้นพบก็สอดคล้องกับเกณฑ์การคัดเลือกครูที่เชย์ฟาร์ท และอีกหลายคนกำหนดไว้

6. การกำหนดเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู

จะเห็นว่าคุณลักษณะของครูที่ดีที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการสรรหาครูของประเทศต่าง ๆ มีความหลากหลาย ดังนั้นในการสังเคราะห์เกณฑ์การสรรหา จะอาศัยแนวคิดของมิลแมน (Millman. 1982 : 220) แฮร์ริส และคนอื่น ๆ (Harris and others. 1992) เวบบ์และคนอื่น ๆ (Webb and others. 1980 : 83) สเตรทแมน (Strietman. 1975) และซูเบย์และแดรปเปอร์ (Zubay and Drapper. 1976)

มิลแมน (Millman. 1982) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่ใช้ในการทำนายประสิทธิภาพของผู้สมัครบ่อยมากที่สุด 5 ประการคือ

1) คุณลักษณะที่ติดตัวผู้สมัคร (Pre-Existing Personal Characteristics)

2) สมรรถนะหรือประสิทธิภาพของครู (Teacher Competence)
เช่น ความรอบรู้ การมีทักษะและค่านิยมที่จำเป็น เป็นต้น

3) วิธีการปฏิบัติงานของครู (The Way Teacher Performs)

4) วิธีการที่นักเรียนประพฤติปฏิบัติภายใต้การดูแลของผู้ที่จะเป็นครู

(The Way Students behave Under The Supervision of the Teacher Candidates)

5) ผลผลิตของนักเรียน

สำหรับ แฮร์ริส และคนอื่น ๆ (Harris and others. 1992 : 108) ให้แง่คิดที่น่าสนใจว่า ไม่มีเกณฑ์ใดที่มีความสมบูรณ์ควรใช้เกณฑ์และวิธีการประเมินเกณฑ์หลายวิธี โดย แฮร์ริสและคณะได้ชี้ให้เห็นงานวิจัยของ วีเวอร์ บราวน์และแรนกิน และเจนเซน (Weaver. 1983; Browne and Rankin. 1986 : Jensen. 1983; citing Harris and others 1992 : 108-109) ที่พบว่า เกณฑ์ทางวิชาการ (Academic Criteria) การมีทักษะทางความรู้สูง (Superior Cognitive Skills) และการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Measures of Achievement) ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความสำเร็จในการทำงาน ข้อสรุปที่ไม่น่าเชื่อนี้เกิดจากช่องว่างแนวคิดทางทฤษฎีและการปฏิบัติ ดังนั้นควรใช้เกณฑ์หลายตัวในการสรรหาคัดเลือกครูแต่ไม่ควรกำหนดเกณฑ์มากเกินไปกว่า 5-6 ตัว (Webb and others. 1989 : 83) เกณฑ์ที่มากเกินไปจะไม่ทำให้การสรรหาครูมีคุณภาพมากนัก ดังนั้นควรพิจารณาเลือกเกณฑ์ที่สำคัญจริง ๆ (Webb and others. 1987 : 83 citing Streitman. 1975; Zubay and Drapper. 1976)

จากแนวคิดในการสังเคราะห์คุณลักษณะครูดีตามแนวทางของ มิลแมน แฮร์ริสและคนอื่น ๆ มาร์คัม เวบบ์และคนอื่น ๆ เสดรทแมนและซูเบย์ และ แดรปเปอร์ ดังกล่าวข้างต้น ทำให้สามารถสังเคราะห์เป็นเกณฑ์ในการจำแนกคุณลักษณะของครูดีเป็น 5 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

- 1) คุณลักษณะด้านส่วนตัว (Personal Traits)
- 2) คุณลักษณะด้านวิชาการ (Academic Background)
- 3) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ (Professional Characteristics)
- 4) คุณลักษณะด้านสมรรถนะหรือประสิทธิภาพในการสอน (Teaching

Competencies and Effectiveness)

5) คุณลักษณะด้านมาตรฐานการเข้าสู่อาชีพ

เมื่อได้ลักษณะครูดี 5 ลักษณะนี้แล้ว สามารถระบุพฤติกรรมบ่งชี้ในแต่ละคุณลักษณะโดยอาศัยแนวคิดหลักเรื่องเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา (2534 : 3, ภาคผนวก) และเกณฑ์การสอนที่มีประสิทธิภาพของ เซฟาร์ท (Seyfarth. 1991 : 64-65) บูรณาการเข้ากับคุณลักษณะครูดี ครูที่มีประสิทธิภาพของนักวิจัยและวิชาการที่ได้กล่าวมาแล้ว โดยถือหลักการพิจารณาความถี่ของคุณลักษณะครูดีที่มักได้รับการกล่าวถึงบ่อย ๆ เป็นเกณฑ์ และสอดคล้องกับบริบทสังคมไทย

6.1 คุณลักษณะของครูดี

ภายหลังการสังเคราะห์โดยอาศัยหลักเกณฑ์ที่กล่าว สามารถจำแนกคุณลักษณะของครูดี ได้ดังนี้

1) คุณลักษณะด้านส่วนตัว (Personal Characteristics)

(1) มีบุคลิกดี กริยาวาจาสุภาพ แต่งกายสะอาด ทำทาง
ดึงดูดใจ

(2) มีอารมณ์ที่มั่นคง คงเส้นคงวา

(3) มีอารมณ์ขัน ร่าเริง มองโลกในแง่ดี

(4) มีความกระตือรือร้น มีชีวิตชีวา

(5) มีความเป็นมิตรกับเด็ก ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและ
ผู้ปกครอง

(6) มีความสามารถปรับตัวเข้ากับเด็ก ผู้บริหาร เพื่อน
ครูและผู้ปกครองได้ดี

(7) มีมนุษยสัมพันธ์ดี

(8) อดทน อดกลั้นต่องาน ต่อเด็กที่มีความยากลำบาก
ในการเรียน

(9) เป็นคนกล้า มีความเป็นตัวของตัวเอง

(10) มีลักษณะผู้นำ

(11) มีเหตุผล

- (12) ให้ความร่วมมือ
- (13) มีสุขภาพดี
- (14) รู้จักกาลเทศะ
- (15) น่ารัก น่าเคารพนับถือ
- (16) สุขุม เยือกเย็น
- (17) พูดเสียงดังฟังชัด

2) คุณลักษณะด้านวิชาการ (Academic Characteristic)

- (1) มีสติปัญญาดี
- (2) มีความรู้ในวิชาที่สอนอย่างดี
- (3) มีความรู้ในวิชาสามัญ เช่น ภาษาไทย สามารถเขียน

ย่อความ เรียงความได้ดี รู้จักคำประพันธ์และร้อยกรองอย่างง่าย ใช้ภาษาไทยได้ดี ทั้งพูด อ่าน เขียน มีความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ในชีวิตประจำวัน ความเจริญก้าวหน้า ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี นิเวศวิทยา มนุษย์กับสิ่งแวดล้อม มีความรู้ทางด้านสังคม ระบอบการปกครองของประเทศ รอบรู้ในสถานการณ์ ข่าว เหตุการณ์ประจำวัน ดนตรีและศิลปะ มีความรู้ด้านคณิตศาสตร์ เป็นต้น

(4) มีความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ เกี่ยวกับนโยบายรัฐบาล สำคัญ ๆ ของรัฐบาล จุดมุ่งหมายการศึกษา แผนการศึกษาชาติ รู้หลักสูตร รู้เนื้อหาวิชา รู้หลักการสอน เข้าใจหลักจิตวิทยาการศึกษา จิตวิทยาเด็ก การจูงใจเด็ก การให้รางวัลและลงโทษ หลักการแนะแนว สามารถเขียนข้อสอบ เข้าใจหลักการวัดผล ประเมินผล การพัฒนาการสอนซ่อมเสริม รู้จักบทบาทของครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ นักศึกษาฝึกสอน และวิธีการช่วยเหลือครูใหญ่ เข้าใจกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับครู มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับชุมชน

(5) รู้จักวิธีการแสวงหาความรู้และหมั่นแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เป็นนิจ ชอบอ่านหนังสือ

- (6) ทำงานอย่างเป็นระบบ

3) คุณลักษณะทางด้านวิชาชีพ (Professional Characteristics)

- (1) มีความรัก ความศรัทธาและความผูกพันต่ออาชีพ

(2) มีความรักความเมตตาเด็ก รับผิดชอบต่อ ให้ความสำคัญ
และความช่วยเหลือ

(3) มีความรับผิดชอบ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ มีความสุขกับ
การสอน

(4) มีความสามารถในการสื่อสาร พูดเสียงดัง ฟังชัด
สามารถอธิบาย ตอบคำถามได้อย่างชัดเจน

(5) ใช้ภาษาถิ่นได้บ้าง

(6) มีความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ความร่วมมือ

(7) อุทิศเวลาให้กับเด็ก

(8) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นำเคารพยกย่อง มี
หิริโอตตัปปะ

(9) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเป็นประชาธิปไตย

(10) มีวัฒนธรรมและเป็นผู้นำทางด้านวัฒนธรรมชุมชน

(11) ชยัน ซื่อสัตย์ ประหยัดและอดทน

(12) ตรงต่อเวลา ใช้เวลาสอนคุ้มค่า

(13) รู้จักสำรวจและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

(14) เป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชน โดยการริเริ่ม นำความรู้
มาพัฒนาชุมชน หรือทำหน้าที่ในการประสานงานการพัฒนาชุมชน

(15) มีระเบียบวินัย เคารพ กฎ กติกา ข้อตกลง

(16) การยอมรับอำนาจทางการบริหารโดยปราศจากความ
รู้สึก หรือพฤติกรรมที่ต่อต้าน

(17) ความเป็นอิสระในวิชาชีพ สามารถทำงานอย่าง
เป็นอิสระ

(18) มีความยุติธรรม ปราศจากความลำเอียง

4) คุณลักษณะด้านสมรรถนะและประสิทธิภาพในการสอน

(Teaching ompetencies and Effectiveness)

(1) สอนดี สอนเข้าใจแจ่มแจ้ง ใช้วิธีสอนและเทคนิค
การสอนที่หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน

- (2) รู้จักปรับปรุงเทคนิคการสอน แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการเรียนการสอนอยู่เสมอ
- (3) ในการสอนทุกครั้งต้องคำนึงถึงผลที่จะให้เกิดกับเด็ก
- (4) มีการเตรียมการสอน บันทึกการสอน
- (5) ใช้สื่อการเรียนการสอน และรู้จักดัดแปลงวัสดุอุปกรณ์เหลือใช้มาเป็นสื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม
- (6) ตรวจงานสม่ำเสมอ
- (7) ประเมินผลการเรียนตามวัตถุประสงค์และใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงการเรียนการสอนของเด็ก หรือสอนซ่อมเสริม
- (8) มีความสามารถในการจัดการชั้นเรียนและบรรยากาศของชั้นเรียน
- (9) จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้และความคิดอยู่เสมอ
- (10) จัดทำแผนการสอน
- (11) ส่งเสริมความรับผิดชอบให้เกิดกับเด็ก
- (12) ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนด กฎระเบียบ วินัยสำหรับตนเอง และส่งเสริมให้นักเรียนปกครองกันเอง
- (13) สามารถสร้างเครื่องมือในการวัดผล ประเมินผล
- (14) สามารถใช้คำถามให้เกิดการเรียนรู้ คิด และวิเคราะห์ได้
- (15) ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่เหมาะสมให้กับนักเรียน
- (16) มีความสามารถในการจูงใจเด็ก กระตุ้นเด็กให้อยากเรียน หรือแสดงความสามารถ
- (17) ติดตามความรู้ ความก้าวหน้า ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และรายงานความก้าวหน้าให้ผู้ปกครองทราบ
- 5) คุณลักษณะด้านมาตรฐานการเข้าสู่อาชีพ
- (1) การศึกษาวิชาชีพครูตามรายวิชาที่กำหนด
- (2) การมีใบประกอบอาชีพ

(3) การฝึกสอน

(4) คุณวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา หรือปริญญาตรีด้านอื่น
ที่ผ่านการฝึกอบรมวิชาชีพครู ก่อนหรือหลังการเป็นครูตามที่ ก.ค.กำหนด

7. วิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู

7.1 หลักของการวัด

กริฟฟิน (Griffin. 1984 : 642-645) และโรบินส์ (Robbins. 1991 : 358-366) กล่าวถึง หลักในการสรรหาหรือคัดเลือกไว้สอดคล้องกัน กล่าวคือ จะต้องคำนึงถึง

1) ความเที่ยงตรง (Validity) เครื่องมือวัดต้องสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้จริง นั่นคือเครื่องมือวัดจะต้องเกี่ยวข้องกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ วัดงานที่แท้จริงความเที่ยงตรง มี 2 อย่าง

(1) ความเที่ยงตรงเชิงสถิติ (Statistical Validity Or Empirical Validity) หมายถึง การประมวลผลคะแนนจากเครื่องมือที่วัดของผู้สมัครแต่ละคนจะต้องถูกต้องและคะแนนต้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

(2) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เครื่องมือต้องสามารถวัดทักษะในการปฏิบัติงานที่ต้องการได้จริง เช่นถ้าต้องการทักษะในการพิมพ์ตารางและรูปภาพ แบบวัดจะต้องวัดงานพิมพ์ ดังนั้นต้องมีการวิเคราะห์งานวิเคราะห์หน้าที่ว่ามีทักษะอะไรบ้างที่จะต้องให้แล้วใช้เครื่องมือวัดทักษะประเภทนั้น

2) ความเชื่อมั่น (Reliability) หมายถึง ความสามารถของเครื่องมือที่จะวัดสิ่งเดียวกัน ไม่ว่าจะวัดเมื่อไหร่ก็ได้ผลคงที่ วัดกี่ครั้งในสิ่งเดียวกันหรือคนเดียวกันจะได้ผลเช่นเดิม ซึ่งหมายถึงการวัดคุณลักษณะ Characteristics ก็จะได้ผลคงเดิม

7.2 วิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู

การสรรหาบุคคลเข้าทำงานจะต้องมีเกณฑ์ (Criteria) (Harris and others. 1992 : 88-89) เกณฑ์การสรรหาก็คือตัวดัชนีที่บ่งบอกว่าครูดีครูมีประสิทธิภาพ คือครูที่มีคุณลักษณะอย่างไร (Hopfengardner. 1984 : 61) เมื่อกำหนดเกณฑ์การสรรหาแล้วจะต้องตั้งสมมติฐานว่าจะใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์ใดที่สามารถจำแนกความแตกต่างของผู้สมัครตามเกณฑ์ได้ดีที่สุด (Castetter. 1986 : 235) วิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์ก็คือข้อมูลที่ได้จากการทดสอบ การสัมภาษณ์ หลักฐานอ้างอิง แบบสอบถามชีวประวัติ การสัมภาษณ์ และประสบการณ์ หรือการได้รับการเตรียมความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานที่สมัคร เป็นต้น (Harris and others. 1992 : 88-89; Castetter. 1986. 235-237)

วิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์การสรรหาข้างต้น จากการตรวจสอบงานวิจัย 2 เรื่อง ของ The Bureau of National Affair (BNA) (Harris and others. 1992 : 109; citing BNA. 1883, 1988) พบว่าวิธีการสรรหาและเครื่องมือประเมินเกณฑ์ที่ใช้มากที่สุดได้แก่ หลักฐานอ้างอิงต่าง ๆ (Reference Checks) การสัมภาษณ์ (Interviews) การสำรวจเจตคติ การทดสอบการปฏิบัติงาน (Skill Performance Tests) ซึ่งผลการวิจัยนี้ก็สอดคล้องกับ ชารอน แอน โอเวนส์ (Owens. 1992 : 1350) ที่ศึกษาวิธีการคัดเลือกครูในมินเนโซตา (Minnesota) พบว่าวิธีการเครื่องมือประเมินเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกครูได้แก่ใบสมัคร ตรวจสอบหลักฐานอ้างอิงทางโทรศัพท์ การสัมภาษณ์แบบโครงสร้าง และการอภิปรายกลุ่มก่อนตัดสินใจขั้นสุดท้าย ต่อมา เจนเซน (Harris and others. 1992 : 109 ; citing Jensen. 1987) ได้สำรวจในลักษณะเดียวกันว่า ความสัมพันธ์ของสิ่งที่ระบุว่าเป็นความสำเร็จของการสอนกับวิธีการสรรหาและเครื่องมือประเมินเกณฑ์ที่ใช้มากแตกต่างไปจากการค้นพบของ BNA คือ คะแนนเฉลี่ย (Grade Point Average) การทดสอบบุคลิกภาพ (Personality Tests) คะแนนทดสอบครูแห่งชาติ (National Teacher Examination) การสำรวจทัศนคติ (Self-Concept Surveys) และการทดสอบทางวิชาการ (Academic Tests)

จะเห็นว่าวิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์ที่ใช้กันอยู่นี้มีหลายชนิด แต่ละชนิดมีคุณลักษณะและวัตถุประสงค์ของการใช้ที่ต่างกัน ดังจะได้กล่าวถึงตัวทำนายของตัวที่น่าจะนำมาใช้ในการสรรหาได้ ดังนี้

1) ใบสมัคร เป็นเอกสารที่หน่วยงานสรรหาครูจัดทำขึ้นใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลของผู้สมัครในเรื่องที่เกี่ยวกับประสบการณ์การทำงาน หลักฐานอ้างอิง ประวัติสุขภาพ (Harris and others. 1992 : 111-112; Heneman III and others. 1989 : 344) จุดมุ่งหมายของใบสมัครก็เพื่อพิจารณาว่าผู้สมัครมีคุณสมบัติขั้นต่ำของตำแหน่งที่ว่างหรือไม่ ข้อมูลเกี่ยวกับประวัติและงานของผู้สมัคร จัดอยู่ในกลุ่มสูงหรือต่ำและยังใช้เป็นข้อมูลในการสัมภาษณ์อีกด้วย (Gatewood and Field. 1990 : 397; citing Harris and others, Castetter. 1986 : 239)

2) หลักฐานอ้างอิงและการให้คำรับรอง (References and Recommendation) เป็นเอกสารที่ใช้แนะนำตัวผู้สมัครในลักษณะข้อมูลอ้างอิง เอกสารนี้ได้นำไปใช้ประเมินประสบการณ์และประสิทธิภาพของผู้สมัคร และนำไปใช้ร่วมกับใบสมัคร (Harris and others. 1992 : 113; Heneman III and others. 1989 : 343)

3) รายงานผลการเรียนรายวิชา (Transcript) ได้มีการนำมาใช้สำหรับเป็นตัวประเมินเกณฑ์ครูที่ดี ตามข้อเสนอคณะกรรมการแห่งชาติเพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษา (The National Commission on Excellence in Education) ในรายงานเรื่อง A Nation At Risk (1983) เนื่องจากพบว่าครูจำนวนมากได้รับการสรรหาจากบัณฑิตกลุ่มท้าย ๆ คณะกรรมการได้เสนอแนะว่าคนที่จะเป็นครูควรจะมีมาตรฐานทางการศึกษาสูง มีความถนัดในการสอนและมีความสามารถทางวิชาการ ดังนั้นวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยควรผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะตามเกณฑ์ดังกล่าว (Harris and others. 1991 : 114) จากข้อเสนอนี้ การสรรหาครูในเขต (Districts) ต่าง ๆ ในอเมริกา จึงนำเอารายงานผลการเรียนรายวิชามาใช้พิจารณาความสามารถทางวิชาการของผู้สมัครมากขึ้น (Harris and others. 1992 : 114 ; citing Jensen. 1987)

4) ประวัติส่วนตัว (Resumes) เป็นเอกสารแนะนำตนเองของผู้สมัครซึ่งสัมพันธ์กับงาน เป็นเอกสารที่กล่าวถึงคุณสมบัติที่ดีของผู้สมัครงานนั้นเอง แต่ก็ได้รับความสนใจน้อย จากผลการวิจัยพบว่า 90% จะถูกอ่านเพียง 2 นาทีหรือน้อยกว่า ยิ่งกว่านั้นยังถูกให้คะแนนเป็นลบมากกว่า ผู้ตรวจ Resumes มีความโน้มเอียงจะได้รับอิทธิพลจาก แบบฟอร์มการเขียน ความสะอาด รวบรวมได้สาระ (Harris and others. 1992 : 111-112)

5) การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเครื่องมือที่ใช้กันอย่างกว้างขวางในการสรรหาบุคคลทุกประเภท การสัมภาษณ์มีจุดมุ่งหมายหลายประการ ประการแรกเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความสนใจและความสามารถของผู้สมัคร โดยอาศัยข้อมูลจากวิธีการประเมินต่าง ๆ เช่น คะแนนใบสมัครเป็นพื้นฐานในการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลมาประเมินกับข้อกำหนดของตำแหน่งงานนั้น ประการที่สองเพื่อค้นหาความสามารถเฉพาะด้านของผู้สมัครเช่นความสามารถในการสื่อสาร ประการที่สามเพื่อแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับงานและองค์การ รวมทั้งเชิญชวนให้ผู้สมัครให้เห็นคุณค่าของงานและองค์การ และประการสุดท้ายเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แจ้งข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะความสามารถของตนเพื่อเชื้อเชิญให้องค์การให้รับตนเองเข้าทำงาน (Heneman III and others. 1987 : 348-349; Fear. 1984 : 72; Webb and Others. 1987; Robbins. 1991 : 364)

การสัมภาษณ์ได้รับความนิยมสูง ดังเช่นที่อาร์เวย์และแคมเปียน (Arvey and Campion. 1982) ให้ข้อสังเกตว่า มีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสัมภาษณ์มากขึ้นโดยงานวิจัยเหล่านั้นใช้การสัมภาษณ์เป็นตัวแปรมากขึ้น สาเหตุก็เนื่องจากการสัมภาษณ์นั้น แท้จริงแล้วมีความเที่ยงตรง สามารถถามคำถามหรือวัดพฤติกรรมบางอย่างที่เครื่องมือประเมินเกณฑ์อื่นไม่อาจวัดได้ ให้โอกาสผู้สัมภาษณ์ได้ตัดสินใจเกี่ยวกับความกระตือรือร้น สติปัญญา การแสดงออกทางสีหน้า ท่าทาง การควบคุมอารมณ์ การสัมภาษณ์จึงเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพ (Dessler. 1991 : 219) นอกจากนี้ข้อใดเปรียบก็คือนายจ้างสามารถแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับงานได้กว้างขวาง สั้นเปลืองน้อย แม้จะไม่เที่ยงตรงและมีผลต่อการตัดสินใจรับไม่รับผู้สมัครน้อย แต่ก็ได้รับความศรัทธาเชื่อถือในการตัดสินใจ และยังประโยชน์ต่อ

การประชาสัมพันธ์องค์การอีกด้วย (Arvey and Campion. 1982) แม้จะมีข้อบกพร่อง แต่ก็ได้รับการยืนยันว่าการสัมภาษณ์มีประโยชน์ จึงยังนิยมใช้กันมาก (Harris and others. 1992 : 147 ; citing Campion and others. 1988; Gatewood and others. 1989 : 17-31; Loehr. 1986 : 177-188; Maurer and Fay. 1988 : 329-344)

การสัมภาษณ์ที่ใช้ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกครูหรือบุคลากรทางการศึกษานั้น คาสเตเตอร์ (Castetter. 1986 : 238,242) แบ่งการสัมภาษณ์เป็น 2 ประเภทคือ

(1) การสัมภาษณ์เพื่อการคัดสรรเบื้องต้น (Preliminary Screening Interview) เพื่อตรวจสอบว่าผู้สมัครมีคุณสมบัติครบถ้วน เข้าใจเงื่อนไขข้อกำหนดของงานเพียงใด หากขาดคุณสมบัติไม่ครบถ้วนก็ตัดสินใจคัดออก นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้สมัครกรอกข้อมูลในแบบฟอร์มให้สมบูรณ์

(2) การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง (Second Interview) เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการสรรหาคนทำงานเพื่อให้ได้ข้อมูลและความประทับใจจากผู้สมัคร แม้จะมีข้อจำกัดมากก็ยังใช้กันต่อไป เพราะเกณฑ์บางอย่างวิธีการหรือเครื่องมืออื่นไม่สามารถวัดได้ เช่น ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และท่าทีการตอบสนอง ค่านิยม แรงจูงใจบางประการ จุดประสงค์ของการสัมภาษณ์เพื่อการคัดเลือกคือ

- ช่วยหาข้อมูลของผู้สมัครที่เพียงพอเพื่อนำไปใช้ประกอบกับข้อมูลอื่น จะช่วยให้ตัดสินใจเลือกผู้สมัครได้ถูกต้อง

- เตรียมข้อมูลที่สำคัญของผู้สมัคร เพื่อพิจารณาว่าจะรับหรือไม่รับ และ

- สร้างความประทับใจให้ผู้สมัคร

ส่วนแบบหรือลักษณะของการสัมภาษณ์นั้น มีหลายลักษณะขึ้นอยู่กับว่าจะยึดอะไรเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง

เฮเนเมน และคนอื่น ๆ (Heneman III and others. 1989 : 349) แบ่งการสัมภาษณ์โดยพิจารณาระยะเวลาในการสัมภาษณ์จะแบ่งได้เป็นการสัมภาษณ์ระยะเวลาสั้น ๆ ใช้เวลา 10-15 นาที เป็นการสัมภาษณ์คนงานระดับ

ต้น ๆ และการสัมภาษณ์ระยะเวลายาวนาน ใช้เวลา 2-3 ชั่วโมงขึ้นไป เป็น การสัมภาษณ์ระดับผู้จัดการ หรือถ้าแบ่งการสัมภาษณ์โดยยึดโครงสร้างแบ่งได้ เป็นการสัมภาษณ์แบบโครงสร้าง (Structural Interview) และแบบไม่ยึด โครงสร้าง (Unstructural Interview) แบบยึดโครงสร้างผู้สัมภาษณ์จะใช้ คำถามเดียวกันกับผู้สมัครทุกคน ส่วนแบบไม่ยึดโครงสร้าง คำถามจะไม่เหมือนกัน เช่นเดียวกับศาสตราจารย์แกรี เดสเลอร์ (Dessler. 1991 : 219) แห่ง The Florida International University แบ่งการสัมภาษณ์เป็นแบบไม่มี ทิศทาง (Nondirective Interview) และการสัมภาษณ์แบบมีรูปแบบที่แน่นอน (Pattern Interview) การสัมภาษณ์แบบแรกก็คือการสัมภาษณ์แบบไม่ยึด โครงสร้างนั่นเอง ส่วนการสัมภาษณ์แบบที่สองเป็นการสัมภาษณ์ที่เตรียมคำถามไว้แน่นอน คล้ายกับการสัมภาษณ์แบบโครงสร้างที่เห็นเมื่อกี้และคณะ แบ่งไว้

ส่วน เกตวูด และฟิลด์ (Gatewood and Field. 1990) ได้แบ่ง ยุทธศาสตร์การสัมภาษณ์ออกเป็น 3 แบบคือ

1) การสัมภาษณ์แบบสถานการณ์ (Situation Interview) เป็น การสัมภาษณ์ที่กำหนดสถานการณ์ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบสนองต่อสถานการณ์นั้น เพื่อ จะแยกแยะพฤติกรรมเกี่ยวกับงาน พฤติกรรมหรือการแสดงออกนั้นจะถูกแปลเป็น คะแนน (Latham and others. 1980)

2) การสัมภาษณ์แบบพรรณาพฤติกรรม (Behavior Description Interview) จะมีคำถามที่สร้างขึ้น ประกอบด้วยคำถามเริ่มต้นและคำถามอื่น ๆ ที่ตามมาจะกระตุ้นให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบ เพื่อจะตัดสินใจว่าจะมีพฤติกรรมอย่างไรใน สถานการณ์เฉพาะนั้น ๆ (Janz and others. 1986) และคำตอบจะถูกแปล เป็นคะแนน

3) การสัมภาษณ์เชิงเนื้อหา (Content Interview) เน้นความ สัมพันธ์ส่วนบุคคล ความเป็นพลเมืองดีและความรู้เกี่ยวกับงาน (Gatewood and Field. 1990 : 487) คำถามที่สร้างขึ้นจะมีขอบเขตจำกัด โดยผู้ถูกสัมภาษณ์ จะอาศัยประสบการณ์ การตัดสินใจ และการกระทำเพื่อตอบสนองต่อคำถาม ถ้า ตอบคำถามจะได้คะแนนแรก และถ้าคำตอบตรงกับคุณลักษณะของพฤติกรรมที่ค้นหา

ก็จะได้คะแนนต่อไป

ยุทธศาสตร์การสัมภาษณ์ดังกล่าว ผู้ถูกสัมภาษณ์ต้องทราบคำตอบที่ต้องการว่าคืออะไร คำถามของการสัมภาษณ์เป็นส่วนหนึ่งของการทดสอบ การตอบสนองบางอย่างต่อคำถามจะแยกเป็นคะแนน

อย่างไรก็ดี แม้ว่าการสัมภาษณ์จะได้รับความนิยมสูง แต่ก็มีจุดอ่อนที่ควรระมัดระวังในการนำไปใช้ (Harris, Monk and others. 1992 : 114) นักวิชาการหลายท่าน ดังเช่น อาร์วีซี และแคมเปียน (Arvey and Campion. 1992 : 281-322) เซย์ฟาร์ท (Seyfarth. 1991 : 52-55) ดันเนตต์ และแบส (Dunnette and Bass. 1963 : 117) กล่าวถึงจุดอ่อนของการสอบสัมภาษณ์ว่า ค่อนข้างมีความเชื่อมั่นต่ำและสิ้นเปลือง ไม่มีประสิทธิภาพ Seyfarth ให้เหตุผลว่า ที่ความเชื่อมั่นต่ำ เนื่องจาก

- (1) ข้อมูลน้อย เพราะเวลาสอบไม่พอเพียง
- (2) ผู้สัมภาษณ์มักสนใจหรือค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความไม่เหมาะสมของผู้สมัครมากกว่าข้อมูลที่เหมาะสม
- (3) จุดด้อย จุดเด่นของผู้สมัครคนก่อนมีผลต่อผู้สมัครคนต่อมา ในเชิงเปรียบเทียบ (Webster. 1982)
- (4) ผู้สัมภาษณ์ใช้ข้อมูลที่จำกัดในการตัดสินผู้สมัคร (Tzimer and Midle Stadt. 1983 : 355-370)

นอกจากนี้ การสัมภาษณ์ยังมีลักษณะเป็นปรนัย พิจารณายาก ผู้สัมภาษณ์ต้องมีความชำนาญได้รับการฝึกอย่างดี

روبบินส์ (Robbins. 1991 : 364) ได้ทบทวนผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับจุดอ่อนของการสัมภาษณ์ ซึ่งสอดคล้องกับหลายท่านที่ให้ทัศนะในเรื่องนี้ ข้อสรุปนั้นก็คือ

- เกิดความล่าช้าง่าย
- "เกณฑ์" ผู้สมัครที่ดีของผู้สัมภาษณ์แต่ละคนต่างกัน
- ผู้สัมภาษณ์ค่อนข้างชอบผู้สมัครที่มีทัศนะ ความคิดเห็นคล้าย ๆ

กับตน

- การตัดสินใจว่าผู้สมัครเหมาะสมหรือไม่ มักจะอยู่ในช่วงแรกของการสัมภาษณ์เท่านั้น
- ข้อมูลที่เป็นลบ มักให้น้ำหนักมาก
- บางครั้งผู้สัมภาษณ์ลืมหัวข้อสาระสำคัญของการสัมภาษณ์
- การสัมภาษณ์ที่มีการออกแบบโครงสร้างของการสัมภาษณ์ที่ดี จะมีความเที่ยงตรงมากขึ้น
- การสัมภาษณ์จะทำนายได้ดีในด้านสติปัญญา แรงจูงใจและทักษะด้านการพบปะกับผู้คน

เฮเนเมน และคนอื่น ๆ (Heneman III and others 1989 : 350) อ้างถึงงานวิจัยหลายเรื่องที่พบว่าองค์ประกอบที่ทำให้การสัมภาษณ์มีความเที่ยงตรงต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ Robbins อ้างถึง องค์ประกอบที่ต่างไปจากงานวิจัยที่ Robbins อ้างถึงก็คือ ใช้เวลาสัมภาษณ์น้อย ขาดโครงสร้างสัมภาษณ์ ขาดกระบวนการที่เป็นมาตรฐานในการบันทึกข้อมูล

แม้ว่าการสัมภาษณ์โดยทั่วไปมีความเที่ยงตรงต่ำ แต่สามารถทำให้เกิดความเที่ยงตรงสูงขึ้นได้ ดังเช่น เซฟาร์ท (Seyfarth. 1991 : 52-53) กล่าวว่า การทำให้การสัมภาษณ์น่าเชื่อถือ มีความเที่ยงตรงมากขึ้น ผู้สัมภาษณ์ต้องมีความชำนาญ วิธีที่ง่ายวิธีหนึ่งก็คือ การสร้างความคุ้นเคย ทำให้ผู้สมัครรู้สึกสบายใจ ไม่อึดอัด ผู้สัมภาษณ์จะให้การต้อนรับที่อบอุ่น เป็นการทำลายความกลัว (To Break The Ice) ด้วยการบอกให้ทราบว่าจะคุยกันเรื่องอะไรบ้าง (Hakel. 1982 : 129-153) การสัมภาษณ์ที่ดีควรหลีกเลี่ยงคำพูดที่จะทำให้ผู้สมัครปกป้องตนเอง ควรใช้ภาษากาย เช่น พยักหน้า ยิ้ม เพื่อแสดงความสนใจ ผู้สมัคร ขณะเดียวกันต้องมีความไวในการสังเกตภาษาร่างกายของผู้สมัครด้วย (Seyfarth. 1991 ; citing Margee. 1962) และไม่ควรเปรียบเทียบผู้สมัครที่กำลังถูกสัมภาษณ์กับผู้สมัครคนก่อนหน้านั้น นอกจากนี้ เฮเนเมนและคนอื่น ๆ (Heneman III and others. 1989 : 350) ยังได้เสนอแนะวิธีการปรับปรุงการสัมภาษณ์ให้มีความเที่ยงตรงสูงขึ้นคือ

- 1) สร้างคำถามจากการวิเคราะห์งาน

- 2) สัมภาษณ์แบบโครงสร้าง
- 3) พัฒนาระบบการให้คะแนนประเมินผล
- 4) มีคนบันทึกคำตอบและให้คะแนน และ
- 5) ฝึกฝนอบรมผู้ให้สัมภาษณ์

กริฟฟิน (Griffin. 1984 : 645) ได้เสนอโครงร่างการสัมภาษณ์ ที่ทำให้มีอำนาจการทำนายสูง ซึ่งสอดคล้องกับ Hememan ดังนี้

- (1) แสดงความยินดี ที่แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ และขออนุญาต จดบันทึกระหว่างการสัมภาษณ์
- (2) คำถามประเภทใช่หรือไม่ ควรใช้เฉพาะคำถามที่คำตอบที่ไม่ แตกต่างกันมากนัก
- (3) อาจมีแบบฟอร์มให้กรอก เช่น เหตุผลในการสมัคร
- (4) ผู้สัมภาษณ์ควรบอกผู้ถูกสัมภาษณ์ให้ทราบถึงงานที่จะต้องปฏิบัติ รวมทั้งองค์การด้วย
- (5) บอกผู้สมัครให้ทราบว่า ภายหลังสัมภาษณ์แล้วจะต้องทำอะไรใน ขั้นตอนต่อไป
- (6) การสอบถามเรื่องส่วนตัวผู้สัมภาษณ์ ควรขออนุญาตผู้สมัครก่อน เพื่อ ป้องกันการเข้าใจผิด

นอกจากนี้ เฮเนเมนและคนอื่น ๆ (Heneman III and others. 1989 : 350) ได้เสนอแนวทางปรับปรุงความเที่ยงตรงของการสัมภาษณ์ให้สูงขึ้น โดยสร้างคำถามจากการวิเคราะห์งาน พัฒนาระบบการให้คะแนน มีคนสัมภาษณ์ คนบันทึกและให้คะแนนกระบวนการสัมภาษณ์เป็นแบบเดียวกันทั้งหมด การสัมภาษณ์ ควรเป็นแบบโครงสร้าง (Robbins. 1992 : 364) นอกจากนี้ แฮร์ริสและคนอื่น ๆ (Harris and others. 1992 : 118-119) ยังกล่าวว่างานวิจัยใน ระยะหลัง ๆ ช่วยพัฒนาความเที่ยงตรงมากขึ้น มีการใช้การสัมภาษณ์อย่างระมัด ระวัง การสัมภาษณ์จะได้ผลดีเมื่อผู้สัมภาษณ์ได้รับการฝึกฝนอย่างดี ควบคุมอคติ ความลำเอียงของผู้สัมภาษณ์ เป็นต้น

5) แบบทดสอบ (Tests)

การทดสอบเพื่อการสรรหามีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน ความถนัด และความรู้ เกี่ยวกับงานเฉพาะอย่าง (Griffin. 1987 : 645) เหตุผลในการสอบเนื่องจากนโยบายสาธารณะด้านความต้องการ ความเสมอภาคในการทำงาน ในสหรัฐอเมริกาได้มีการกำหนดให้ผู้จะเป็นครูต้อง ผ่านการประเมินความรู้ในสาขาวิชาที่จะสอนหรือปฏิบัติวิชาชีพ (Seyfart. 1991 ; citing Madaus and Pullin. 1987 : 51-52)

ปัจจุบันมีแบบทดสอบหลายชนิด เช่น แบบทดสอบความสามารถ แบบวัด ความสามารถทางสมอง (Mental Test) แบบวัดความแม่นยำในการรับรู้ แบบ วัดความสามารถด้านกลไก (Mechanical Ability) แบบวัดบุคลิกภาพ (Personal Test or Personality Type) แบบวัดความถนัด (Aptitude Test) แบบทดสอบการปฏิบัติงานในสถานการณ์จำลอง (Performance Simulation Test) ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่ดี โดยให้ผู้สมัครทดลองปฏิบัติงาน แต่ต้อง วิเคราะห์งาน (Job Analysis) เสียก่อน เพื่อจำลองสถานการณ์ การปฏิบัติงาน ได้จริง (Yoder and Staudohar. 1982 : 190-191; Aldag and Timothy. 1987 : 359-360; Robbins. 1991 : 358-366)

แบบทดสอบในการทำงาน ได้แก่

(1) แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ ใช้วัดความรู้ ความสามารถและ ทักษะของผู้สมัครเกี่ยวกับงานที่จะทำ (Yoder and Staudohar. 1982 : 190)

(2) แบบวัดความถนัด เน้นการวัดความสามารถพิเศษของ บุคคล เช่น ความถนัดในการเรียนรู้ เหตุผล ความสามารถด้านกลไก การใช้ แบบวัดความถนัดที่ใช้กันอย่างกว้างขวาง และรู้จักกันดีก็คือใช้วัดความสามารถ ทางสมอง ซึ่งจะรวมถึงความสามารถด้านภาษา จำนวน นามธรรม การใช้ เหตุผล แบบวัดความถนัดอาจเรียกได้หลายอย่าง เช่น แบบวัดสติปัญญา ความ สามารถทางสมอง หรือความไวทางสมอง คะแนนของแบบทดสอบแบบนี้สามารถ นำบ่งชี้ศักยภาพความสำเร็จในการทำงานของผู้สมัคร (Yoder and Staudohar. 1982 : 190)

(3) แบบวัดความสนใจและบุคลิกภาพ (Personality Test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดความเข้มแข็งและอ่อนแอของบุคลิกภาพที่จะมีผลต่อการทำงาน (Aldag and Stearns. 1987 : 364) มักใช้ในวงการอุตสาหกรรมเพื่อตรวจสอบระบบค่านิยม อารมณ์ และอุปภาวะเพื่อนำไปวินิจฉัยพฤติกรรมที่แฝงเร้นของบุคคล หรือความผิดปกติของจิตใจ (Yoder and Staudohar. 1982 : 191) มักไม่ใช้ในการสรรหาหรือคัดเลือกบุคคล (Heneman III and others. 333-339)

(4) แบบวัดความสามารถ (Ability Test) เป็นแบบวัดการทดสอบจะบ่งชี้ถึงสิ่งที่คุณสมารถจะแสดงความสามารถในกาลข้างหน้า ถ้าเขามีโอกาสเช่นผ่านการฝึกฝนอบรม เป็นต้น ผลจากการทดสอบยังช่วยชี้แนะงานที่คุณสมควรทำอีกด้วย (Heneman III and others. 1992 : 333-336)

แบบทดสอบความสามารถมีจำนวนเป็นร้อยชนิด (Heneman III and others. 1989 : 333-336) แต่แบ่งเป็น 3 พวกใหญ่ ๆ คือ

พวกที่ 1 ได้แก่ แบบวัดด้านความรู้ (Cognitive Tests) บางทีก็เรียกว่า แบบทดสอบทั่วไปทางสมอง (General Mental Test) สำหรับวัดคุณลักษณะที่แสดงความสามารถหลายประการ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ปฏิบัติงานที่ต่างกัน แบบวัดความรู้ความสามารถบางชนิดก็ใช้วัดความสามารถเฉพาะ จึงเรียกว่าแบบทดสอบความสามารถเฉพาะ ซึ่งแบ่งได้หลายชนิดเช่น ความเข้าใจด้านภาษา ความเข้าใจในการใช้คำ ความถนัดด้านตัวเลข การใช้เหตุผล ความจำ ความถนัดเชิงนามธรรม หรือการรับรู้ทางรูปทรงเรขาคณิตและความเร็วในการรับรู้ แบบวัดความสามารถมีลักษณะคล้ายกับแบบความถนัดที่ Yoder และ Staudohar กล่าวไว้

พวกที่สองได้แก่ แบบทดสอบด้านกลไกต่าง ๆ (Mechanical Tests) สำหรับวัดความชำนาญหรือทักษะ หรือถึงความชำนาญตามธรรมชาติ จุดมุ่งหมายก็คือต้องการวัดความเข้าใจในความสัมพันธ์ของกลไกต่าง ๆ การรู้จักเครื่องมือและการใช้ การจำแนกเครื่องมือและหลักการทางด้านกลไกต่าง ๆ การมองเห็นความสัมพันธ์ของกลไกในเชิงนามธรรม

พวกที่สามได้แก่ แบบวัดด้านทักษะ (Psychomotor Test)

เป็นการวัดทางร่างกายเช่นความแคล่วคล่องในการใช้มือในเวลาจำกัด แบบวัดนี้ไม่ได้วัดความสามารถทางความรู้ หรือสติปัญญา

(5) การทดสอบความสนใจ (Interest Test) เพื่อวัดความชอบหรือไม่ชอบในกิจกรรมทำงานต่าง ๆ (Aldag and Stearns. 1987 : 365)

(6) การทดสอบการปฏิบัติงาน (Work Sample Tests or Skill Performance Test) จากงานศึกษาค้นคว้าทั้งหลาย ได้กล่าวถึงการทดสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเฉพาะ (Gatewood and Field. 1987 : 383-418) ซึ่งอาจจำลองงานหรือหรือย่องานที่เกี่ยวข้องให้มาปฏิบัติ โดยมีสมมติฐานที่ว่า ตัวทำนายการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดก็คือ การจำลองสถานการณ์ภายใต้สภาพการณ์จริงให้ปฏิบัติงานเพื่อดูพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ความรู้และทักษะ จากสถานการณ์ที่จำลองขึ้นมา (Heneman III and Others. 1989 : 336-337) ทั้งนี้เพื่อจะดูว่าผู้สมัครปฏิบัติงานที่เลือกจำลองมานั้นได้ดีเพียงไร (Aldag and Stearn. 1987 : 365)

(7) แบบวัดความซื่อสัตย์ Honesty แบบใช้วัดผู้ที่ทำงานด้านธุรกิจร้านค้าต่าง ๆ ซึ่งมีมูลค่าสินค้านับล้าน คนงานบางคนอาจจะลักขโมยสินค้า จึงมีการทดสอบความซื่อสัตย์ขึ้น ซึ่งไม่นำมาใช้เกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษา (Heneman III and Others. 1989 : 338)

แบบทดสอบเหล่านี้ การนำไปใช้ต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม ต้องพิจารณาว่ามีเกณฑ์ในการวัดอย่างไร แบบทดสอบแบบไหนสามารถทำนายเกณฑ์ได้ดี แบบทดสอบทางสติปัญญา เป็นตัวทำนายได้ดี และมีเหตุผล สำหรับตำแหน่งทางด้านการศึกษา แต่ก็สร้างความเชื่อมั่นได้ยาก

สมาคมการฝึกหัดครู (Seyfarth. 1991 : 51-52 ; citing Association of Teacher's Education. 1988) ได้เสนอแนะการใช้คะแนนจากการสอบเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้

- (1) การทดสอบควรมีความเชื่อมั่นตามวัตถุประสงค์
- (2) การทดสอบควรมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับงานที่จะทำ

นั่นคือข้อทดสอบควรเลือกวัดความรู้ในวิชาการ หรือเทคนิคการสอน

(3) การตัดสินควรกำหนดเกณฑ์โดยกระบวนการที่ยอมรับมากกว่าพิจารณาจากการเฉลี่ยคุณลักษณะ (Attribute Mean)

(4) แต่ละคนไม่ควรเรียงตามลำดับที่บนพื้นฐานของคะแนนที่ทดสอบ นอกเสียจากจะเชื่อได้ว่าแบบทดสอบมีความเชื่อมั่นได้

(5) คะแนนสอบไม่ควรใช้จำแนกกลุ่มหรือบุคคล
คะแนนรวมเป็นข้อมูลอย่างหนึ่ง ที่นำมาใช้ร่วมกับข้อมูลอื่น เพื่อช่วยตัดสินใจ ไม่ควรถือเป็นน้ำหนักที่แน่นอน แต่ก็ไม่ควรเพิกเฉยเสียทีเดียว

7.3 ความเที่ยงตรงของวิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู

วิธีการและเครื่องมือในการประเมินเกณฑ์ที่มีความเที่ยงตรง (Validity Predictors) เป็นสิ่งที่ใช้ประเมินผู้สมัครเพื่อทำนายประสิทธิภาพในการทำงานและความเที่ยงตรงนี้จะทราบได้ก็โดยการตรวจสอบงาน วิเคราะห์วิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเที่ยงตรงอย่างระมัดระวัง และอาศัยวิธีการตรวจสอบที่เป็นวิทยาศาสตร์ (Investigated Scientifically) ไม่ใช่ทราบโดยการคาดคะเน (Heneman III and others. 1989 : 303)

จากการศึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงของตัวทำนายต่าง ๆ พบว่า

1) แบบทดสอบความสามารถ (Ability Test) จากผลการตรวจสอบมีหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่ามีความเที่ยงตรงสูง เป็นที่น่าพอใจ ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและความสำเร็จในการฝึกอบรม ใช้ในการทำนายความสำเร็จในงานและอาชีพต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ยิ่งกว่านั้นผลการตรวจสอบเมื่อไม่นานมานี้ยืนยันว่าความสามารถทั่วไปและความสามารถเฉพาะมีความเที่ยงตรงสูงพอ ๆ กัน โดยสรุปแล้วแบบทดสอบความสามารถนี้เป็นที่ยอมรับสูง และนำไปใช้ในการคัดเลือกครูได้ แต่แบบวัดบุคลิกภาพและความสนใจ (Personality and Interest Test) ให้ผลในทางตรงกันข้าม เป็นตัวทำนายที่นาน ๆ ครั้งจะพบว่ามีความเที่ยงตรง มีผลการวิจัยเป็นจำนวนน้อยที่พบว่าคะแนนแบบทดสอบ

บุคลิกภาพและความสนใจมีความสัมพันธ์กับคะแนนเกณฑ์ความสำเร็จในการทำงาน จึงมักไม่ใช้ในการสรรหาหรือคัดเลือกบุคคล (Heneman III and others. 1989 : 338-339)

2) หลักฐานอ้างอิงและการรับรอง (References and Recommendation) มุ่งงานศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ไม่มากนัก และค่อนข้างสรุปได้ยากกว่ามีความเที่ยงตรงเพียงไร แฮริส และคณะ (Harris and others. 1992 : 113) ชี้ว่า มีความเที่ยงตรงน้อยในการจำแนกความเข้มแข็งหรือความอ่อนแอของผู้สมัคร เบรเดสัน (Bredeson. 1985 : 13) กล่าวว่า เป็นเครื่องมือที่ไม่มีความเชื่อมั่น (Reliability) แต่ก็ยังมีคุณค่าสำหรับผู้ตัดสินใจในการคัดเลือก โดยเลือกให้ข้อมูลที่น่าไปรวมใช้ร่วมกับข้อมูลจากตัวทำนายอื่น ไม่ควรแยกใช้โดยลำพัง

3) แบบฟอร์มและประวัติส่วนตัว (Application Blanks and Resumes)

ใบสมัครงานให้ความเที่ยงตรงในระดับที่น่าพอใจ แม้ว่าจะมีจุดอ่อนเกี่ยวกับการบิดเบือนข้อมูลหรือข้อมูลไม่ตรง ส่วนประวัติส่วนตัวไม่มีหลักฐานที่ชี้ชัดเกี่ยวกับความเที่ยงตรง ควรใช้ด้วยความระมัดระวัง (Harris and others. 1992) เช่นเดียวกับ ยังและแมคเมอร์รี (Young and McMurry. 1986 : 179) กล่าวว่า ใบสมัครงานมีความเที่ยงตรงสูง แข็งแรง มีประสิทธิภาพดี และเป็นตัวทำนายเกณฑ์ที่ดี

4) การสัมภาษณ์ (Interview) มีความเที่ยงตรงน้อยที่สุดในบรรดาตัวทำนาย (Predictors) หรือเครื่องมือในการประเมินเกณฑ์ โดยเฉพาะการสัมภาษณ์ก่อนคัดเลือก (Harris and others. 1992 : 120) แต่ก็ได้รับความนิยมในการคัดเลือกมาก

อย่างไรก็ดีถ้าได้มีการเตรียมตัวสัมภาษณ์อย่างดี ผู้สัมภาษณ์ได้รับการฝึกฝนเช่นรู้จักสร้างความคุ้นเคย หรือสร้างคำถามจากการวิเคราะห์งาน สัมภาษณ์แบบโครงสร้าง เป็นต้น (Heneman III and others. 1989 : 350) ก็จะทำให้การสัมภาษณ์มีความเที่ยงตรงขึ้น (Seyfarth. 1991 : 52-53)

5) ผลการเขียน (Transcripts) ผลการวิจัยสรุปว่าความสามารถทางสติปัญญาและผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้จบมหาวิทยาลัยหรือครูอาจารย์ ซึ่งอาจจะสะท้อนออกมาในรูปของเกรดเฉลี่ย หรือคะแนนทดสอบ ไม่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างครู (Harris and others. 1992 : 114 ; citing Browne and Rankin. 1986 ; Jensen. 1986 ; Perries. 1981) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คาร์สัน (Carson. 1990 : 134) ที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวทำนายประสิทธิภาพของครูในอนาคต ซึ่งพบว่า คะแนนเฉลี่ย รวมทั้งคะแนนทดสอบแบบอื่น ๆ เช่น การทดสอบครูแห่งชาติ การทดสอบด้านคณิตศาสตร์ ภาษา มีความแม่นยำในการทำนายประสิทธิภาพของครูไม่สูงนัก แต่อย่างไรก็ดี โกลสไตน์ (Goldstein. 1986) ก็เตือนว่าไม่ควรคัดเลือกครูที่ผลการเรียนต่ำ ผลการเรียนดีหมายถึงนักเรียนดีและหมายถึงหลักประกันที่นักเรียนผู้นั้นจะเก่งในวิชาการ และยังได้รับใบประกอบวิชาชีพครูอีกด้วย แม้ว่าแนวคิดของ Goldstein จะไม่เป็นที่ยอมรับของคนบางคนแต่ก็ควรยึดถือข้อแนะนำของเขาในการพิจารณาความสามารถทางวิชาการของผู้สมัครจากรายงานผลการเรียนรายวิชา โดยควรยึดหลักความเข้มแข็งทางพื้นฐานการศึกษาทั่วไป แม้ว่าคะแนนในวิชาอื่น เช่น ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ สังคมศาสตร์ จะอ่อนก็ไม่ควรตัดสิทธิ์ทันที ข้อมูลนี้อาจใช้พิจารณาในขั้นสัมภาษณ์ รายงานผลการเรียนรายวิชาเหมาะที่จะเป็นประโยชน์สำหรับการคัดเลือกผู้สมัครออกมากกว่า คัดผู้สมัครที่ดีที่สุด ดังนั้น การพิจารณารายงานผลการเรียนรายวิชา Transcript ไม่ควรพิจารณาเฉพาะคะแนนเฉลี่ยอย่างเดียว ขึ้นอยู่กับว่าสิ่งที่ต้องการค้นหาจากผู้สมัครคืออะไร เช่น ถ้าต้องการผู้สมัครในสาขาวิชาภาษาอังกฤษ ควรพิจารณาภาษาอังกฤษเป็นหลักแม้จะได้คะแนนในสาขาอื่นน้อยไปบ้างก็ตาม อีกประการหนึ่งการใช้รายงานผลการเรียนรายวิชาต้องระมัดระวังความแตกต่างของมาตรฐานสถาบันที่สอนด้วย (Harris and others. 1992 : 115-116)

6) การทดสอบการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือประเมินเกณฑ์หรือตัวทำนายที่ดีมาก มีความเที่ยงตรงสูงทั้งในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม โดยพฤติกรรมการทดสอบงานสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ดี (Hunter and Henter. n.d.; citing Heneman III and

others. 1989 : 339)

นอกจากความเที่ยงตรงของวิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นแล้ว คาสเตเตอร์ (Castetter. 1986 : 235-236) ได้วิเคราะห์วิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์หรือตัวทำนายเกณฑ์การคัดเลือกครูที่มีประสิทธิภาพ ไว้ดังตาราง

ตาราง 1 วิธีการและเครื่องมือประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

เกณฑ์การคัดเลือก (Selection Criteria)	เครื่องมือประเมินประสิทธิผลการทำงาน (Performance Effectiveness Predictors)
1. ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของ ผู้สมัคร (Candidate Background Informa- tion	ใบสมัคร การสัมภาษณ์เบื้องต้น หลักฐานอ้างอิง เกี่ยวกับการทำงาน ประวัติส่วนตัว ผลการเรียน (Transcript)
2. คุณลักษณะส่วนตัว (Personal Characteristics)	
2.1 ความถนัด (Aptitude)	การสัมภาษณ์เพื่อการวินิจฉัย หรือการสัมภาษณ์ คุณลักษณะสอบข้อเขียน ผลการเรียน
2.2 ความมุ่งมั่นต่อ บทบาทอาชีพครู (Role Commitment)	หลักฐานอ้างอิงเกี่ยวกับการทำงาน และการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตาราง 1 (ต่อ)

เกณฑ์การคัดเลือก (Selection Criteria)	เครื่องมือประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (Performance Effectiveness Predictors)
2.3 ค่านิยม (Value System)	การสัมภาษณ์เบื้องต้น การสัมภาษณ์เชิงวิเคราะห์ และประวัติส่วนตัว
2.4 ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotion Stability)	การสัมภาษณ์เบื้องต้น การสัมภาษณ์เพื่อวินิจฉัย การตรวจร่างกาย ประเมินผล การปฏิบัติงาน ประวัติส่วนตัว
2.5 สุขภาพของร่างกาย (Physical Stamina)	การตรวจร่างกาย, ประวัติส่วนตัว
3. เจตคติ ความสนใจ ความต้องการ (Attitude, interests, needs)	ใบสมัคร การสัมภาษณ์เบื้องต้น การสัมภาษณ์เพื่อวินิจฉัย ประวัติส่วนตัว รายงานผลการเรียน (Transcript)
4. ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่หลัก (Ability to Perform key duties)	หลักฐานอ้างอิงเกี่ยวกับการทำงาน การตรวจร่างกาย สอบข้อเขียน ประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการเรียน
5. ประสบการณ์ การผ่านการเตรียมตัวที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน (Position-	การสัมภาษณ์เบื้องต้น การสัมภาษณ์เพื่อการวินิจฉัยหลักฐานอ้างอิงเกี่ยวกับการทำงาน ตัวแทนหน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตาราง 1 (ต่อ)

เกณฑ์การคัดเลือก (Selection Criteria)	เครื่องมือประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (Performance Effectiveness Predictors)
related Preparation Experience)	ผลการเรียน

7.4 การเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์การสรรหา

ข้าราชการครู

เมื่อกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกแล้ว ภารกิจที่ต้องดำเนินการควบคู่กันก็คือ การเลือกวิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์ที่สามารถวัดหรือทำนายความสำเร็จได้อย่างดี (Castetter. 1986 : 235-236)

เจนเซน (Jensen. 1987) ให้ข้อคิดจากการสำรวจความสัมพันธ์
เกณฑ์ความสำเร็จในการสอนกับเครื่องมือวัดว่าไม่มีเครื่องมือวัดหรือแบบทดสอบ
ใดเพียงอย่างเดียวจะสามารถประเมินศักยภาพความเป็นครูของผู้สมัครได้ วิธีการ
และเครื่องมือประเมินเกณฑ์เพียงตัวเดียวไม่สามารถทำนายทักษะและความ
สามารถในการเป็นครูได้อย่างแม่นยำ ยิ่งกว่านั้นการที่จะค้นหาวิธีการประเมิน
ประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ยุ่งยาก เนื่องจากเครื่องมือและวิธีการประเมินที่ใช้ได้ดีใน
สถานการณ์หนึ่งอาจใช้ไม่ได้ดีในอีกสถานการณ์หนึ่งก็ได้ เพราะความคาดหวังครู
ดีในแต่ละสังคมนั้นแตกต่างกัน ซึ่งถ้าเกิดปัญหาในกรณีเช่นนี้ควรปรับปรุงความ
เที่ยงตรงของเครื่องมือดังกล่าวให้มีความเที่ยงตรงสูง และจากข้อจำกัดของ
วิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์ข้างต้น เฮเนเมนและคนอื่น ๆ ได้เสนอแนะ
ทางออกที่ดีว่า ควรใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์หลายวิธี และยังได้

เสนอหลักการในการเลือกใช้เกณฑ์ในการสรรหาบุคคลว่าขึ้นอยู่กับลักษณะงานด้วย ถ้าเป็นงานซับซ้อนให้ความรู้ความสามารถหลายด้าน เช่น งานสอนต้องให้วิธีการ ประเมินหลายวิธีและเมื่อใช้เกณฑ์หลายตัวสิ่งที่ต้องคำนึงถึงก็คือ คะแนนของตัว ทำนายแต่ละตัวจะนำมาใช้เชื่อมโยง (Combination) กันอย่างไร (Heniman III and others. 1989 : 353)

จากการศึกษางานวิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับวิธีการและเครื่องมือประเมิน เกณฑ์การสรรหาข้าราชการครูที่นิยมใช้กันมาก และมีหลักฐานยืนยันในความเที่ยงตรง รวมทั้งข้อดีเห็นในการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์ที่มีประสิทธิภาพในการทำนายที่แม่นยำ สามารถสรุปความสัมพันธ์ของวิธีการและเครื่องมือประเมินกับเกณฑ์การสรรหาหรือคัดเลือกครู โดยอาศัยแนวคิดข้างต้น ในเรื่องดังกล่าวของคาสเตเตอร์ (Castetter. 1986 : 235-236) แฮร์ริส และคนอื่น ๆ (Harris and others. 1992 : 109-122) และเฮเนแมน และคนอื่น ๆ (Heneman III and others. 1989 : 338-354) ดังตาราง

ตาราง 2 การสังเคราะห์วิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์การสรรหา
ข้าราชการครู

เกณฑ์การสรรหาครู	วิธีการและเครื่องมือในการประเมินเกณฑ์
1. ภูมิหลังของผู้สมัคร	1. ใบสมัคร ประวัติส่วนตัว คำรับรอง รายงานผลการเรียนรายวิชา การสัมภาษณ์ เบื้องต้น
2. คุณลักษณะส่วนตัวของผู้สมัคร	
2.1 มีความประพฤติดี มี	2.1 คำรับรอง หลักฐานอ้างอิง การประเมิน

ตาราง 2 (ต่อ)

เกณฑ์การสรรหาครู	วิธีการและเครื่องมือในการประเมินเกณฑ์
ระเบียบวินัย ประหยัด ซื่อสัตย์ ขยัน ประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดี นำเคารพนับถือ	ผลการปฏิบัติงานระหว่างทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ
2.2 บุคลิกที่เหมาะสมกับการ เป็นครู เช่น กิริยาวาจา สุภาพ แต่งกายสะอาด ทำทางดึงดูดใจ มีความ กระตือรือร้น มีชีวิตชีวา มีท่าทีเป็นมิตร เสียงดัง ชัดเจน มีลักษณะผู้นำ	2.2 การสัมภาษณ์เบื้องต้น และการสัมภาษณ์ เพื่อการวิเคราะห์คุณลักษณะ
2.3 ความถนัดหรือความ สามารถทั่วไป	2.3 การสัมภาษณ์ แบบวัดความสามารถ คะแนนเฉลี่ย และรายงานผลการเรียน รายวิชาในสาขาวิชาที่สมัครสอบ
2.4 ความมุ่งมั่นต่อบทบาท หน้าที่	2.4 หลักฐานอ้างอิงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ แสดงว่าศรัทธาต่ออาชีพ
2.5 ค่านิยม	2.5 การสัมภาษณ์เบื้องต้น การสัมภาษณ์เพื่อ การวิเคราะห์คุณลักษณะ

ตาราง 2 (ต่อ)

เกณฑ์การสรรหาครู	วิธีการและเครื่องมือในการประเมินเกณฑ์
2.6 ความมั่นคงทางอารมณ์ ความร่าเริงแจ่มใส ความกระตือรือร้นมีชีวิตชีวา มีท่าทีเป็นมิตร	2.6 การสัมภาษณ์เบื้องต้น การสัมภาษณ์เพื่อ การวิเคราะห์คุณลักษณะ การตรวจ สุขภาพ
2.7 สุขภาพร่างกายแข็งแรง (Physical Stamina)	2.7 ตรวจร่างกาย
3. คุณลักษณะทางด้านวิชาการ	
3.1 มีสติปัญญาดี	3.1 รายงานผลการเรียนรายวิชา/คะแนนเฉลี่ย ในสาขาวิชาที่สมัครสอบ แบบวัดความ สามารถ และแบบวัดผลสัมฤทธิ์
3.2 มีความรู้ในวิชาที่สอน เป็นอย่างดี	3.2 แบบวัดผลสัมฤทธิ์ การทดสอบการปฏิบัติงาน เกรดเฉลี่ย G.P.A/Transcript) ใน สาขาวิชาที่สมัครสอบ การสัมภาษณ์ (Interview)
3.3 มีความรู้วิชาชีพครู	3.3 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ การสัมภาษณ์ การทดสอบการปฏิบัติงาน
4. คุณลักษณะด้านวิชาชีพ	

ตาราง 2 (ต่อ)

เกณฑ์การสรรหาครู	วิธีการและเครื่องมือในการประเมินเกณฑ์
4.1 มีความรัก ความศรัทธา และสนใจต่ออาชีพครู	4.1 ใบสมัคร การสัมภาษณ์เบื้องต้น การสัมภาษณ์ประวัติส่วนตัว ผลการเรียนรู้
4.2 มีความรัก เมตตา เห็นอกเห็นใจเด็ก	4.2 การสัมภาษณ์ ประวัติส่วนตัว การทดสอบ
4.3 มีความรับผิดชอบ ตั้งใจ ปฏิบัติหน้าที่ มีความสุขกับการสอน	3.3 คำรับรอง หลักฐานอ้างอิงและการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
4.4 มีความสามารถในการสื่อสาร การใช้ภาษา	4.4-4.12 ประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
4.5 มีความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อุทิศเวลาให้กับเด็ก	
4.6 มีเหตุผล	
4.7 รู้จักกาลเทศะ	
4.8 ตรงต่อเวลา	

ตาราง 2 (ต่อ)

เกณฑ์การสรรหาครู	วิธีการและเครื่องมือในการประเมินเกณฑ์
4.9 ยอมรับอำนาจทางการบริหาร โดยปราศจากความรู้สึกต่อต้าน 4.10 เป็นผู้นำชุมชนในการริเริ่มพัฒนา ร่วมมือประสานงานการพัฒนาชุมชน 4.11 ชยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ อดทน 4.12 มีระเบียบวินัย เคารพกฎ กติกา มติของเสียงส่วนใหญ่	
5. คุณลักษณะด้านสมรรถนะหรือประสิทธิภาพในการสอน 5.1 สอนดี มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน เตรียมการสอนดี กำหนดวัตถุประสงค์กิจกรรมการเรียนรู้ เลือกใช้สื่อ	5.1 สอบข้อเขียน ทดสอบการปฏิบัติงาน ประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ รายงานผลการเรียนรายวิชา ในสาขาวิชาที่สมัคร ผลการฝึกงาน

ตาราง 2 (ต่อ)

เกณฑ์การสรรหาครู	วิธีการและเครื่องมือในการประเมินเกณฑ์
การเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลที่เหมาะสม และใช้เทคนิควิธีการสอน ที่หลากหลาย สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ เนื้อหา และผู้เรียน และเน้นผล การเรียนรู้ที่จะทำให้เกิดกับ ผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ ของเนื้อหาวิชา	
5.2 มีความสามารถบริหาร ชั้นเรียน จัดชั้นเรียนและ สร้างบรรยากาศของ ชั้นเรียนได้ดี	5.2 ประเมินผลการปฏิบัติงานและทดสอบการ ปฏิบัติงาน
5.3 มีความสามารถจูงใจ ผู้เรียน	5.3 ทดสอบการปฏิบัติงาน ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน
5.4 แสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการเรียนการสอน และพัฒนาการสอน อยู่เสมอ	5.4 ทดสอบการปฏิบัติงาน, ประเมินผลการ ปฏิบัติงานระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่

ตาราง 2 (ต่อ)

เกณฑ์การสรรหาครู	วิธีการและเครื่องมือในการประเมินเกณฑ์
5.5 สามารถใช้คำถามให้ เกิดการเรียนรู้ การคิด และวิเคราะห์	5.5 ทดสอบการปฏิบัติงาน ประเมินผลการ ปฏิบัติงานระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการ
5.6 ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมให้เด็ก	5.6 ประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ
6. คุณลักษณะด้านมาตรฐาน การเข้าสู่อาชีพ	6. ปรากฏาตรีทางการศึกษาขึ้นไป หรือปรากฏาตรี อื่นที่ผ่านการฝึกอบรมด้านวิชาชีพครูไม่น้อยกว่า ที่ ก.ค.กำหนด ใบประกอบวิชาชีพครู (Teaching Certification) การฝึกสอน (Internship) ข้อกำหนดด้านกฎหมาย หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการสรรหา ข้าราชการครู

7.3 การตัดสินใจเหิงทำนาย

ภายหลังจากผู้สมัครผ่านการประเมินในขั้นตอนต่าง ๆ แล้ว ก็จะถึงขั้นตอนการตัดสินใจเกี่ยวกับผู้สมัครแต่ละคน ซึ่งขึ้นอยู่กับข้อมูลจากการวัดด้วยตัวทำนายต่าง ๆ ที่บ่งชี้ความมีประสิทธิภาพของผู้สมัครที่ได้แสดงความรู้ ความสามารถออกมา ระหว่างการประเมินหรือการวัด ผู้สมัครที่เหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุดก็จะได้รับการตัดสินใจโดยประกาศขึ้นบัญชีผู้มีสิทธิ์สอบคัดเลือกได้ (Castetter, 1986 :

253)

ศาสตราจารย์ เดล โยเดอร์ แห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด และ
ศาสตราจารย์ สทอดโตฮา แห่งมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนียร์ กล่าวถึงการคัดเลือก
ในปัจจุบันว่าต้องใช้ความพิถีพิถันมากกว่าแต่ก่อน ทั้งนี้เนื่องมาจากการคัดเลือกมี
ความซับซ้อนมากขึ้น การใช้เทคนิคในการคัดเลือกมีโอกาสผิดพลาดได้ง่าย ยิ่งใน
ปัจจุบันต้องคำนึงเรื่องความเสมอภาคในโอกาสทำงาน ความเป็นธรรม ความ
ยุติธรรม ทำให้ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบว่า ใครควรเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก
จะใช้วิธีการคัดเลือกอย่างไรจึงจะเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยข้อมูล
ในการตัดสินใจมากขึ้น (Yoder and Staudohar. 1982 : 158)

เนื่องจากการสรรหา หรือการคัดเลือก เป็นการตัดสินใจเชิงทำนาย
ผู้สมัครที่คาดว่าจะทำงานได้สำเร็จตามเกณฑ์ขององค์การที่ตั้งไว้ ดังนั้นผลของ
การตัดสินใจในการสรรหาควรสามารถทำนายได้ดี ซึ่งโรบินส์ (Robbins.
1991 : 358-366) วิเคราะห์ผลของการตัดสินใจในการสรรหาหรือคัดเลือก
บุคคลเข้าทำงานจะปรากฏผล 4 ทางด้วยกัน ดังนี้

การตัดสินใจเลือก

การยอมรับ

การไม่ยอมรับ

ผลการปฏิบัติงาน
สำเร็จ

ไม่สำเร็จ

การตัดสินใจ ถูกต้อง	การปฏิเสธที่ ผิดพลาด
การยอมรับที่ ผิดพลาด	การปฏิเสธ ที่ถูกต้อง

"การตัดสินใจถูกต้อง" (Correct Decision) เกิดขึ้นได้ 2 กรณี
กรณีแรกยอมรับเข้ามาและถ้าภายหลังเป็นผู้ทำงานประสบความสำเร็จตามที่คาด
คะเนแต่แรก กรณีที่สอง ไม่ยอมรับผู้สมัคร เพราะคาดว่าจะไม่ประสบความสำเร็จ

ในการทำงาน และถ้ามีการจ้างจริงก็จะไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานถือว่าเป็นการปฏิเสธที่ถูกต้อง ส่วนกรณี "การตัดสินใจไม่ถูกต้อง" ก็เช่นเดียวกัน ถ้าคาดว่าจะประสบความสำเร็จ แต่เมื่อทำงานจริงกลับไม่ประสบความสำเร็จ ถือว่าเป็นการยอมรับที่ผิดพลาด (Accept Error) หรือการคาดคะเนว่าผู้สมัครจะไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน แต่จริง ๆ แล้ว ถ้าได้มีการรับเข้ามาจะเป็นผู้ประสบความสำเร็จในการทำงานมาก ถือว่าเป็นการปฏิเสธที่ผิดพลาด (Reject Error)

ดังนั้น หลักการพื้นฐานที่สำคัญ ต้องการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานจึงต้องพัฒนาการตัดสินใจที่ถูกต้องให้เกิดขึ้น

8. วิธีการและกระบวนการสรรหาครู

8.1 วิธีการสรรหา

จากการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานระหว่างชาติ หรือ ILO (International Labour Office. 1991 : 30) ของกลุ่มประเทศที่กำลังพัฒนา พบว่าวิธีการสรรหาครู สามารถจำแนกได้ 2 วิธีใหญ่ ๆ คือ

- 1) การสอบแข่งขัน (Examination or Competition)
- 2) การคัดเลือกโดยตรง (Direct Selection)

ตัวอย่างประเทศที่มีการสรรหาครูโดยวิธีเหล่านี้ ได้แก่ ไนจีเรีย (Nigeria) ใช้วิธีการสอบข้อเขียนและการสัมภาษณ์ รวมทั้ง อีคิวเดอร์ (Equador), มาลี (Mali) และเซเนกัล (Senegal) ก็ใช้การสอบแข่งขัน ส่วนประเทศอื่น ๆ เช่น ไลบีเลีย (Liberia) และมอริตาเนีย (Moritania) ใช้วิธีการคัดเลือกโดยตรงโดยอาศัยข้อมูลด้านประวัติของผู้สมัครในปัจจุบันและการสัมภาษณ์ สำหรับ จาไมกา มีวิธีการที่แตกต่างออกไปบ้าง โดยคณะกรรมการบริหารโรงเรียนที่ได้ปรึกษากับผู้บริหารที่มีความชำนาญ (Headmaster) ทำหน้าที่กลั่นกรอง เสนอกระทรวงตัดสินใจในขั้นสุดท้าย

สำหรับวิธีการสรรหาข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการครู 2523 ก็สอดคล้องกับที่ ILO สํารวจพบ คือใช้วิธีการสอบแข่งขัน เป็นส่วนใหญ่ และมีการใช้วิธีการคัดเลือกกรณีผู้รับทุนรัฐบาล หรือผู้เรียนในสาขาวิชาที่ขาดแคลน (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2533 ก : 11-12)

8.2 อำนาจในการสรรหา

ประเทศที่พัฒนาแล้วเช่นสหรัฐอเมริกา อำนาจในการสรรหาอยู่ที่ระดับโรงเรียน คือผู้บริหาร (Principal) เป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจ ส่วนประเทศกำลังพัฒนานั้น ILO หรือสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office. 1991 : 25-40) สํารวจอำนาจในการสรรหา ข้าราชการครูของกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา พบว่า โดยปกติกระทรวงศึกษาธิการ หรือกรมใดกรมหนึ่งดำเนินการ เช่น โคลัมเบีย (Columbia) ฮอนดูรัส (Honduras) สาธารณรัฐอิหร่าน (Repuplic of Iran) บางประเทศทำในรูปคณะกรรมการ เช่น เอธิโอเปีย (Ethiopia) บางประเทศองค์การกลางเป็นผู้สรรหา (Civil Service Commision) เช่น ไนจีเรีย (Nigeria) ซึ่งดำเนินการภายใต้การให้คำปรึกษาของคณะกรรมการโรงเรียน

ส่วนการสรรหาข้าราชการครูของประเทศไทยนั้น อำนาจการสรรหาเป็นอำนาจขององค์การกลางเช่นเดียวกับ เอธิโอเปียและไนจีเรีย ทั้งนี้เป็นไปตามกฎหมายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู 2523 มาตรา 36 (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2528 : 13) ได้บัญญัติไว้ว่า

"การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น..."

อำนาจการดำเนินการสอบแข่งขัน เป็นอำนาจของ ก.ค. ตามมาตรา 38 พระราชบัญญัติเดียวกัน หรือ ก.ค. อาจมอบหมายให้ อ.ก.ค.กรม อ.ก.ค.จังหวัด หรือหน่วยงานทางการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการก็ได้

แต่การดำเนินการสรรหาที่ผ่านมา ก.ค.ได้มอบอำนาจให้ อ.ก.ค.กรม อ.ก.ค.จังหวัด หรือสำนักงานศึกษาธิการเขต ในฐานะเป็นหน่วยงานทางการศึกษาดำเนินการทั้งสิ้น (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2534 : ง และคณะกรรมการข้าราชการครู. 2536 : ข)

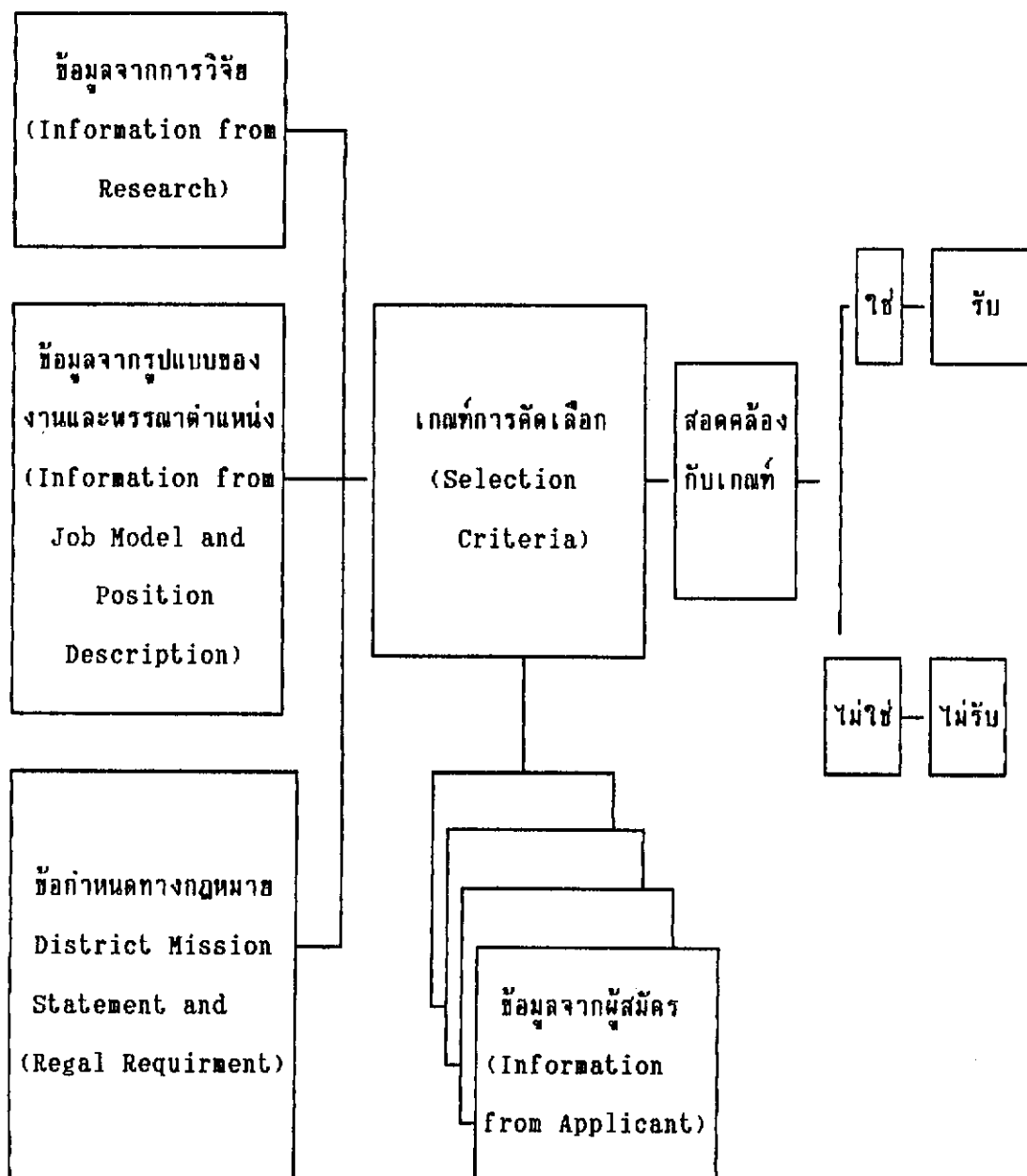
8.3 กระบวนการสรรหา

กระบวนการคัดเลือกหรือสรรหาข้าราชการครู มีความสัมพันธ์กับเกณฑ์การสรรหา และมีผลต่อการตัดสินใจคัดเลือก (Sievers. 1990 : 2052A; 1989 : 374) ดังนั้น กระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องได้รับการออกแบบเพื่อให้ได้คนที่เหมาะกับองค์การ ให้ได้คนที่มีความสามารถในการทำงาน รวมทั้งมีบุคลิก ลักษณะนิสัยการทำงาน เจตคติที่พึงประสงค์ขององค์การ (Robbins. 1987 : 68-69) กระบวนการคัดเลือกดังกล่าว ฮอฟเฟนการ์ดเนอร์และลาสเลย์ (Hopfengardner and Lasley. 1984) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการสรรหาข้าราชการครูอย่างเป็นระบบ (Systematic Recruitment Program) ในการประชุมประจำปีของสมาคมการฝึกหัดครู ครั้งที่ 64 ระหว่าง 28 มกราคม - 1 กุมภาพันธ์ 1984 ที่นิวยอร์กลิน ว่า โปรแกรมการสรรหาข้าราชการครู ควรดำเนินการดังนี้

- 1) ควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดคุณลักษณะของครูที่จะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ
- 2) ติดต่อโดยตรง (Personal Touch) กับนิสิตนักศึกษาที่เรียนเก่ง ๆ โดยจดหมายหรือโทรศัพท์ติดต่อไปยังนักศึกษาเหล่านั้น
- 3) ควรหาโอกาสไปพบปะกับคณบดี ผู้บริหารการศึกษา ครูอาจารย์ ตลอดจนนักเรียนฝึกหัดครู ตามสถาบันการผลิตครูบ้าง เพื่อสนับสนุนการสรรหาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 4) การดำเนินการสรรหาควรร่วมมือกันระหว่างสถาบันผู้ผลิตกับหน่วยงานที่รับผิดชอบการสรรหาข้าราชการครู
- 5) การสรรหาข้าราชการครูควรมีลักษณะเป็นการร่วมมือกันดำเนินการอย่างเป็นทางการ
- 6) การสรรหาถ้าจะให้มีประสิทธิภาพควรจูงใจด้วยการให้ทุน
- 7) การสรรหาควรมุ่งไปที่นักเรียนที่มีความสนใจทางด้านอาชีพครูทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

เซฟาร์ท (Seyfarth. 1991 : 42-43) ได้เสนอกระบวนการ

สรรหาข้าราชการครู ซึ่งมีสาระสำคัญคือการกำหนดเกณฑ์การสรรหาการคัดเลือก
 ที่สอดคล้องกับข้อเสนอของ ฮอฟเฟนการ์ดเนอร์ และลาสเลย์ ที่ให้เริ่มต้นด้วย
 การมีการกำหนดคุณลักษณะของครูที่จะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดไว้
 ดังแผนภูมิ



จากแผนภูมิ การพัฒนาเกณฑ์การคัดเลือก (Selection Criteria) จะพัฒนามาจากแหล่งข้อมูลจาก 3 แหล่งคือจากงานศึกษาค้นคว้า วิจัย จากคำบรรยายลักษณะงาน และจากข้อกำหนดและกฎหมายของท้องถิ่น เมื่อได้เกณฑ์การคัดเลือกแล้ว จึงพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัครว่า สอดคล้องกับเกณฑ์หรือไม่ ผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุดก็จะได้รับการยอมรับคัดเลือกเข้าเป็นครู ส่วนผู้ที่มีคุณสมบัติด้อยกว่าก็ตกไป

นอกจากนี้ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงขั้นตอนการสรรหาไว้ เช่น อาร์มสตรอง (Armstrong. 1984 : 132) กล่าวถึงขั้นตอนในการสรรหา ดังนี้

1) การกำหนดความจำเป็น ความต้องการ ได้แก่ การเตรียมจัดทำคำบรรยายงาน (Job Description) ลักษณะความเชี่ยวชาญเฉพาะเกี่ยวกับงานที่ทำ (Job Specialization) รวมทั้งเงื่อนไขต่าง ๆ เกี่ยวกับตำแหน่งงาน

2) การดึงดูดใจผู้สมัคร (Attracting Candidates) สืบหาแหล่งผู้สมัครทั้งในและนอกหน่วยงาน การลงโฆษณา การติดต่อยังแหล่งต่าง ๆ

3) การคัดเลือก (Selecting) กิจกรรมที่ดำเนินการ ได้แก่ การกลั่นกรองผู้สมัคร โดยอาศัยกระบวนการต่าง ๆ เช่น การสัมภาษณ์ ทดสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ทดลอง ทำงาน การทำสัญญาบรรจุแต่งตั้ง เป็นต้น

ส่วน ฟลิปโป (Flippo. 1980-137) ได้ให้ข้อเสนอแนะในการได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัคร เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับคุณลักษณะเฉพาะของงานและมาตรฐานของบุคลากรไว้ 8 ประการ คือ

1) การสัมภาษณ์เบื้องต้น (Preliminary Interview)
2) ให้ผู้สมัครกรอกข้อมูลยื่นใบสมัคร (Application Blank)

3) ตรวจสอบหลักฐานสนับสนุนอ้างอิงต่าง ๆ (Check of

Reference)

- 4) ทดสอบทางจิตวิทยา (Psychological Test)
- 5) การให้การรับรองโดยหัวหน้า (Approval by the Supervisor)
- 6) การสัมภาษณ์การจ้างงาน (Employment Interview)
- 7) ตรวจร่างกาย (Physical Examination)
- 8) การปฐมนิเทศ (Orientation)

ดอนเนลลี, กิบสัน และ อิวานเซวิช (Donnelly, Gibson and Ivancevich. 1987 : 249) ได้เสนอขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล ซึ่งส่วนใหญ่ก็สอดคล้องกับขั้นตอนการคัดเลือกที่ อาร์มสตรองและฟิลิปโป กำหนดไว้ แต่เน้นที่วิธีการและเครื่องมือในการคัดสรรบุคคล คือ

- 1) การคัดสรรเบื้องต้น (Preliminary Screening)
- 2) การกรอกใบสมัคร (Completion of Application Form)
- 3) การสัมภาษณ์ (Interview)
- 4) การสอบ (Testing)
- 5) การตรวจสอบภูมิหลัง
- 6) การตัดสินใจจ้าง
- 7) การมอบหมายงานที่เป็นธรรม และการตรวจสุขภาพ (Fair Job Offer to and Medical Examination)
- 8) การปฐมนิเทศ (Employment Orientation)

สำหรับการสรรหาบุคลากรภาครัฐของประเทศไทย ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดขั้นตอนการสรรหาบุคคล (2535 : 72) โดยหลักใหญ่ ๆ สอดคล้องกับทุกท่านที่กล่าวมาแล้ว ดังนี้

- 1) การประกาศรับสมัคร (Reception of Applicant)
- 2) การสัมภาษณ์เบื้องต้น (Preliminary Interview)

- 3) การยื่นใบสมัคร (Application Form)
- 4) การทดสอบการปฏิบัติงาน (Employment test)
- 5) การสัมภาษณ์ (Interview)
- 6) การตรวจสอบภูมิหลัง (Background Investigation)
- 7) การคัดเลือกขั้นต้นของฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (Preliminary Selection in Personnel Department)
- 8) การคัดเลือกขั้นสุดท้ายโดยหัวหน้างาน (Final Selection by Supervisor)
- 9) การตรวจร่างกาย
- 10) การบรรจุและแต่งตั้ง (Placement on Job)

8.4 กระบวนการสรรหาของ ก.ค.

การสรรหาข้าราชการครูของ ก.ค. ส่วนใหญ่จะใช้วิธีการสอบแข่งขัน และจะมีการคัดเลือกบางส่วนเป็นส่วนตัว เช่น คัดเลือกกรณีนักเรียนทุนของรัฐบาล หรือผู้จบในสาขาวิชาที่ขาดแคลน วิธีการสรรหาดังกล่าวมีกระบวนการดังนี้

8.4.1 การสอบแข่งขัน

1) ขั้นตอนการสอบแข่งขัน

การสรรหาข้าราชการครูด้วยวิธีการสอบแข่งขัน ภายใต้กำกับดูแลของ ก.ค. มีขั้นตอนดำเนินการ (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2532 ค : 3) ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขออนุมัติ ก.ค. เนื่องจากในการดำเนินการสรรหา ก.ค. จะมอบอำนาจเป็นคราว ๆ ไป ดังนั้น อ.ก.ค.กรม และ อ.ก.ค.จังหวัด จะต้องได้รับอนุมัติจาก ก.ค. ก่อนทุกครั้ง

ขั้นที่ 2 ตั้งคณะกรรมการสอบแข่งขัน เมื่อได้รับมอบอำนาจแล้วผู้รับมอบต้องจัดตั้งคณะกรรมการสอบแข่งขันให้เหมาะสมและพอเพียงกับการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 3 ดำเนินการประกาศรับสมัคร โดยให้ติดป้ายประกาศก่อนรับสมัครไม่น้อยกว่า 7 วัน

ขั้นที่ 4 การรับสมัครสอบแข่งขัน จัดให้มีเจ้าหน้าที่
รับสมัครสอบเพื่อตรวจหลักฐานต่าง ๆ และออกเลขบัตรประจำตัวผู้สอบแข่งขัน

ขั้นที่ 5 ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ ก่อนวันสอบไม่
น้อยกว่า 7 วัน

ขั้นที่ 6 ประกาศสถานที่สอบแข่งขัน โดยจัดทำ
แผนผังห้องสอบและสถานที่สอบด้วย

ขั้นที่ 7 การสอบแข่งขัน ตามวัน เวลาที่กำหนดไว้
เป็นคราว ๆ ไป

ขั้นที่ 8 การตรวจและประมวลผลการสอบแข่งขัน
ซึ่งอาจกระทำได้โดยตั้งกรรมการตรวจข้อสอบ หรือประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

ขั้นที่ 9 ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ พร้อมทั้ง
กำหนดวันรายงานตัวผู้มีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้งครั้งแรกหลังวันประกาศขึ้น
บัญชีอย่างน้อย 10 วัน

2) หลักเกณฑ์การดำเนินการสอบแข่งขัน

หลักสูตรและวิธีดำเนินการสอบแข่งขัน ตาม ม.38
นี้ ก.ค.ได้กำหนดหลักเกณฑ์การดำเนินการสอบ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.
ที่ ศษ 1504/ว 9 ลงวันที่ 19 ธันวาคม 2529 (คณะกรรมการข้าราชการครู.
2529 : ก) ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้จะกล่าวถึงหลักเกณฑ์การดำเนินการสอบ
หลักสูตร เครื่องมือวัดหรือตัวทำนายเกณฑ์การตัดสินการวัด และการบรรจุและ
แต่งตั้ง ซึ่งสาระสำคัญโดยสรุป แต่ละเรื่อง มีดังนี้

(1) ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศรับ
สมัครแข่งขัน โดยระบุจำนวนตำแหน่ง คุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ
ตำแหน่งแยกตามคุณวุฒิ สาขา หรือวิชาเอกให้ชัดเจน รวมทั้งข้อความอื่น ๆ ที่ผู้
สมัครสอบควรทราบ

ประกาศรับสมัครนี้ ควรปิดไว้ในที่เปิดเผยและ
ควรมีการประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวางทางสื่อมวลชนต่าง ๆ โดยชี้แจงให้ทราบ
ว่าทางราชการต้องการให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการเป็น

ข้าราชการครู และเน้นถึงการดำเนินการสอบที่มีความเสมอภาคและความเป็นธรรม

(2) ให้ผู้ดำเนินการสอบแต่งตั้งคณะกรรมการสอบแข่งขัน และอาจตั้งอนุกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ได้ตามความเหมาะสม ก.ค. จะแต่งตั้งผู้แทน ก.ค. เป็นกรรมการด้วยอย่างน้อย 1 คน ในกรณี ก.ค. มอบอำนาจให้ อ.ก.ค.กรม หรือ อ.ก.ค.จังหวัดเป็นผู้ดำเนินการ

(3) การสอบแข่งขันจะต้องใช้หลักสูตรการสอบแข่งขันที่ ก.ค. กำหนด

(4) การสอบแข่งขันจะต้องสอบตามหลักสูตรทุกภาค แต่ ก.ค. จะกำหนดให้สอบภาคหนึ่งภาคใดก่อน แล้วให้ผู้สอบที่ได้คะแนนตามเกณฑ์สอบในภาคอื่นต่อไปก็ได้

(5) หากมีการทุจริตในการสอบเกิดขึ้น หรือ ส่อว่าไม่สุจริต หรือดำเนินการผิดพลาดอันก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม ให้คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันรายงานให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน (หมายถึง ก.ค. ในกรณี ก.ค. เป็นผู้ดำเนินการสอบเอง หรือ อ.ก.ค.กรม หรือ อ.ก.ค.จังหวัด ในกรณี ก.ค. มอบอำนาจการดำเนินการสอบ ให้ อ.ก.ค.กรม อ.ก.ค.จังหวัดเป็นผู้ดำเนินการสอบแล้วแต่กรณี) และให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแก้ไข หรือยกเลิกการสอบแข่งขันในครั้งนั้น

ในกรณี ก.ค. พบว่า การดำเนินการสอบมีการทุจริต หรือส่อเค้าไม่สุจริต หรือดำเนินการผิดพลาด ก.ค. จะแจ้งให้ผู้ดำเนินการสอบพิจารณาแก้ไข หรือยกเลิกผลการสอบแข่งขันอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่เห็นสมควร

(6) เมื่อการสอบแข่งขันเสร็จสิ้นแล้ว ให้คณะกรรมการสอบแข่งขันรายงานผลการสอบแข่งขันให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันทราบ พิจารณานุมัติและประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ แยกตามคุณวุฒิ สาขาวิชา และหรือวิชาเอก

(7) ผู้สอบแข่งขันได้จะมีสิทธิได้รับการบรรจุ
ต่อเมื่อ

- มีคุณสมบัติทั่วไป (คุณสมบัติทั่วไป กำหนดไว้ในมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู 2523)

- มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามที่ระบุไว้ในประกาศสอบแข่งขัน ทั้งนี้ปริญญาและหรือประกาศนียบัตรที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งจะต้องเป็นปริญญา และหรือประกาศนียบัตรที่ ก.ค. ได้รับรองแล้ว และต้องผ่านการพิจารณาอนุมัติจากผู้มีอำนาจไม่หลังวันเปิดรับสมัครสอบแข่งขันวันสุดท้าย

3) หลักสูตรการสอบแข่งขัน

หลักสูตรการสอบแข่งขันแบ่งออกเป็น 3 ภาค (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2529 ก) มีดังนี้

(1) ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป คะแนนรวม 200 คะแนน มี 2 วิชา คือ

- วิชาความสามารถทั่วไป คะแนนเต็ม 100 คะแนน วัดความสามารถด้านตัวเลข ความสามารถด้านภาษา และความสามารถด้านเหตุผล

- วิชาภาษาไทยคะแนนเต็ม 100 คะแนน วัดความสามารถด้านคำศัพท์ การเขียน ความเข้าใจภาษา

(2) ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง คะแนนรวม 250 คะแนนวัดความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่เฉพาะตามที่ระบุไว้ในमतรากำหนดตำแหน่งมี 2 วิชา

- วิชาเฉพาะวุฒิ คะแนนเต็ม 150 คะแนน วัดความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนและวิธีที่สอนในวิชาเฉพาะตำแหน่งนั้น หรือสอบภาคปฏิบัติ สอบข้อเขียน หรือทั้งข้อเขียนและภาคปฏิบัติ

- วิชาการศึกษา หรือวิชาชีพครู และการปฏิบัติราชการ คะแนนเต็ม 100 คะแนน ให้ทดสอบวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีสอนวิชาชีพ หรือทดสอบความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษา มีคะแนน 50 คะแนน และให้ทดสอบความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ คะแนนเต็ม 50 คะแนน

(3) ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง 50 คะแนน

พิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ และความรู้ในเรื่องรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ท่วงทีวาจา อุปนิสัย เจตคติ และบุคลิกภาพ

เกณฑ์การตัดสินการสอบแข่งขัน การตัดสินว่าผู้ใดสอบแข่งขันได้ ผู้นั้นต้องสอบได้คะแนนแต่ละภาคที่สอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 และได้คะแนนรวมทั้ง 3 ภาค ไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ ในการจัดลำดับที่ผู้สอบแข่งขันได้ให้เรียงตามลำดับผู้สอบได้คะแนนรวมมากไปหาน้อยโดยแยกตามวุฒิ และสาขาวิชาเอก ถ้าคะแนนรวมเท่ากันให้พิจารณา

8.4.2 การคัดเลือก

การคัดเลือก เป็นวิธีการสรรหาข้าราชการครูที่ดำเนินการตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ที่บัญญัติไว้ว่า

"หน่วยงานการศึกษาใด มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 อาจคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด" ซึ่ง ก.ค. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ ตามหนังสือที่ ศธ 1502/ว 1 ลงวันที่ 14 มกราคม 2526 (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2526) มีสาระสำคัญโดยสรุปว่า การคัดเลือกดังกล่าวเป็นการคัดเลือกกรณี

- (1) ผู้ได้รับทุนของรัฐบาล เพื่อศึกษาต่อในประเทศหรือต่างประเทศ
- (2) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพที่ขาดแคลนที่ ก.ค. กำหนด
- (3) กรณีอื่น ๆ ที่ ก.ค. อนุมัติ

จะเห็นว่า ก.ค. ได้มอบอำนาจให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู 2523 รายละเอียดของการคัดเลือก

แต่ละกรณี มีดังนี้

(1) กรณีนักเรียนทุนรัฐบาล

การคัดเลือกข้าราชการครูในกรณีนี้ ผู้ได้รับการคัดเลือกจะต้องเป็นผู้รับทุนของรัฐบาลไปศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค. ว่าด้วยวิธีการคัดเลือก ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศษ 1502/ว 1 ลงวันที่ 14 มกราคม 2526 (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2526) ถ้าเป็นการรับทุนอื่นที่มีให้ทุนรัฐบาลเพื่อการศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศ แม้ทุนนั้นจะมีเงื่อนไขของทุนเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูของกรมต่าง ๆ ก็ตาม โดยมีได้ขอทำความตกลงกับ ก.ค. ก่อน กรณีเช่นนี้กรมจะดำเนินการคัดเลือกเลยมิได้ จะต้องดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศษ 1504/ว 1 ลงวันที่ 1 มีนาคม 2532 เรื่องการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2532 ง) กล่าวคือ

"ให้กรมหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่มีความประสงค์จะคัดเลือกผู้ได้รับทุนการศึกษาที่มีให้ทุนรัฐบาล ที่มีเงื่อนไขของทุน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการครูนั้น ให้กรมเสนอเรื่อง ก.ค. ให้พิจารณาอนุมัติก่อนทำสัญญาผูกพันกับผู้ขอรับทุน"

(2) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน

ในปัจจุบันกรมบางกรมในกระทรวงศึกษาธิการขาดแคลนครูในบางวุฒิ บางสาขาวิชาชีพ ก.ค. ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจกำหนดคุณวุฒิขาดแคลนได้กำหนดรายชื่อคุณวุฒิในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน สำหรับการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูเป็นกรณีพิเศษ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศษ 1505/ว 7 ลงวันที่ 27 กันยายน 2534 (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2534.จ) ตามหนังสือนี้กรมใดจะใช้วุฒิขาดแคลนต้องตรวจสอบกับกรอบคุณวุฒิที่ ก.ค. ที่ได้อนุมัติและรับรองให้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูของกรมนั้นเสียก่อน ตามหนังสือที่ ศษ 1505/ว 1 ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2535 (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2535.ก) ถ้าตรงกันก็นำไปใช้ได้ ถือว่าเป็นคุณวุฒิขาดแคลนสำหรับกรมนั้น

ส่วนวิธีการคัดเลือกให้ปฏิบัติตามหนังสือที่ ศษ

1505/ว 7 ลงวันที่ 27 กันยายน 2534 ดังกล่าว กำหนดไว้ว่า

ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 แต่งตั้งกรรมการ ไม่น้อยกว่า 3 คน เพื่อดำเนินการคัดเลือก โดยวิธีสัมภาษณ์ หรือทดลองปฏิบัติงาน หรือวิธีการคัดเลือกอย่างอื่น อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง ตามที่เห็นสมควรทำการคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามลำดับที่อยู่ในบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน...

จะเห็นว่า ก.ค.มิได้กำหนดวิธีการคัดเลือกไว้ชัดเจนแน่นอน เป็นเรื่องที่กรมผู้ใช้ครูต้องดำเนินการกำหนดเอง ซึ่งอาจทำให้เกิดการลักลั่น ไม่เป็นมาตรฐานอย่างแท้จริง

(3) กรณีอื่น ๆ

นอกเหนือจาก 2 กรณีข้างต้นแล้ว หากมีความจำเป็นและถือเป็นเหตุพิเศษ ก.ค. ก็อาจอนุมัติเป็นรายการไป

กรณีอื่น ๆ นี้ เท่าที่ ก.ค. เคยอนุมัติให้ดำเนินการคัดเลือกไปแล้ว (สุวัฐ ศิลปอนันต์. 2530 : 69) คือการคัดเลือกเพื่อ

- บรรจุครูโรงเรียนราษฎร์ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการรับโอนมาเป็นโรงเรียนรัฐบาลตามมติคณะรัฐมนตรี ก.ค.จะพิจารณาเป็นราย ๆ ไป มิได้กำหนดเป็นหลักการไว้

- บรรจุผู้ช่วยครูตามมติคณะรัฐมนตรีเข้าเป็นข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ในหนังสือสำนักงาน ก.ค.ที่ ศษ 1504/51196 ลงวันที่ 2 ธันวาคม 2529 (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2529.ข)

- บรรจุครูตามโครงการครูทายาท ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศษ 1505/21434 ลงวันที่ 19 พฤศจิกายน 2534 (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2534. ฉ)

- บรรจุครูตามโครงการเพชรในตม ตามหนังสือที่ ศษ 1504/6564 ลงวันที่ 22 เมษายน 2534 (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2534. ช)

- บรรจุครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศช 1505/6885 ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2529 (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2529. ค)

8.4.3 การคัดเลือกกรณีอื่น ๆ

สำหรับการคัดเลือกในกรณีอื่น ๆ ที่ ก.ค. เคยดำเนินการมาแล้ว กรณีบรรจุครูโรงเรียนราชภัฏ และผู้ช่วยครูถือว่าเป็นการดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และเป็นกรณีที่เกิดขึ้นไม่บ่อยนัก เช่น คัดเลือกเพื่อบรรจุครูโรงเรียนราชภัฏที่รับโอนมาเป็นโรงเรียนรัฐบาลตามมติคณะรัฐมนตรี ตามเงื่อนไขที่คณะรัฐมนตรีกำหนด เช่น ระดับประถมศึกษาต้องได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่า ป.กศ. หรือคุณวุฒิที่ ก.ค. รับรองเทียบเท่าไม่ต่ำกว่านี้ (เลขาธิการคณะรัฐมนตรี. 2529) หรือการคัดเลือกเพื่อบรรจุครูช่วยสอนที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติขยายเวลาเป็นครั้งสุดท้ายในปี 2533-2535 ก็ถือว่าสิ้นสุดไปแล้ว (สำนักงานประมาณ : 2532) การคัดเลือกครูกรณีอื่น ๆ ที่เหลือ เป็นกรณีที่เน้นการสรรหาครูที่มีคุณภาพ จะได้กล่าวในรายละเอียดต่อไป

1) การคัดเลือกครูตามโครงการคุรุทายาท

โครงการคุรุทายาทเป็นโครงการเริ่มดำเนินการในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 คือ ตั้งแต่ปี 2530 โดยเริ่มคุรุทายาทประถมศึกษา ก่อน โดยกระทรวงศึกษาธิการมอบให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติร่วมกับสภาสถาบันราชภัฏ และมหาวิทยาลัย เป็นผู้ดำเนินการ โดยโครงการนี้มุ่งผลิตครูที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู และเพื่อสร้างผู้นำทางการศึกษารุ่นใหม่ โดยรับนักศึกษาที่กำลังเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และมีเกรดเฉลี่ยสะสมรวมตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-5-6 ไม่ต่ำกว่า 3.00 มีความประพฤติเรียบร้อย มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู โดยมีใบรับรองความประพฤติของสถานศึกษา มีบุคลิกดีเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครู เข้าเรียนในสถาบันผลิตครู ระหว่างศึกษาในสถาบันฝึกหัดครูจะได้รับทุนตามที่กำหนด และจะต้องสอบไล่ให้ได้ในทุกวิชาที่ลงทะเบียน และมีผลการเรียนเฉลี่ยแต่ละภาคเรียนไม่ต่ำกว่า 2.75 โดยในภาคฤดูร้อนจะมีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ครูเสริมพิเศษ เมื่อจบแล้ว ก.ค.มอบอำนาจให้คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งโดยสอบเรียงลำดับคะแนนแล้วบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้จำนวนไม่เกินร้อยละ 15 ของอัตราว่างที่จะบรรจุในแต่ละปี

ส่วนคุรุทายาทมัธยม เริ่มต้นปี 2534 โดยกระทรวงศึกษาธิการมอบให้กรมสามัญศึกษากับสภาสถาบันราชภัฏเป็นผู้ดำเนินการ หลักเกณฑ์การรับผู้เข้ามาศึกษาก็เช่นเดียวกับคุรุทายาทประถม ต่างกันที่การบรรจุและแต่งตั้งคุรุทายาทมัธยมให้บรรจุและแต่งตั้งตามภูมิลำเนาของนักศึกษา

ปัจจุบันโครงการคุรุทายาทได้ขยายออกไปกว้างขวางกว่าเดิมคือ คุรุทายาทประถมและมัธยมที่สอนในโรงเรียนชายแดนและถิ่นทุรกันดารเป็นโครงการตามแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ 5 จังหวัด ได้แก่ ยะลา สตูล นราธิวาส สงขลา และปัตตานี นอกจากนี้ก็มีคุรุทายาทระดับอุดมศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสำหรับผลิตครูผู้สอนในสถาบันราชภัฏ รับผู้สำเร็จปริญญาตรีที่คะแนนเฉลี่ย 2.75 ศึกษาต่อระดับปริญญาโท เริ่มปี 2537 โดยให้ได้รับทุนระหว่างเรียน จบแล้วบรรจุให้ทำงานตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด โดยในการคัดเลือก คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจะร่วมกับสถาบันผลิตประเมินผลขั้นสุดท้ายของนักศึกษาทุกคน (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2530. ข และคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 1-5) (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2534. ข และคณะกรรมการข้าราชการครู. 2538 : 1-10)

2) การคัดเลือกครูโครงการเพชรในตม

โครงการเพชรในตมเป็นความร่วมมือของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในร่วมกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เริ่มตั้งแต่ปี 2529 โดยคัดเลือกเยาวชนในหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (อพป.) ในท้องถื่นทุรกันดารเข้ามาศึกษาในโครงการเพชรในตม ซึ่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นผู้ดำเนินการสอน โดยมีจุดมุ่งหมายส่งเสริมเยาวชนในหมู่บ้าน อพป. มีความรู้ ความสามารถที่จะเป็นครูในชนบทท้องถื่นทุรกันดารอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเป็นผู้นำทางความรู้และความคิดให้กับผู้อยู่ในหมู่บ้าน อพป. ตลอดจนใช้ความรู้ทางด้านวิชาชีพช่วยพัฒนาหมู่บ้านของตนเอง ในการคัดเลือกจะคัดเลือก

จากผู้กำลังศึกษาชั้น ม.6 มีเกรดเฉลี่ยสะสมถึงเทอมต้นไม่ต่ำกว่า 2.50 มีความประพฤติดี มีความศรัทธาต่ออาชีพครู และเป็นผู้มีภูมิลำเนาอยู่ในหมู่บ้าน อพป. และมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเป็นนิสิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2535. ข; คณะกรรมการข้าราชการครู. 2535 ค และคณะกรรมการข้าราชการครู. 2538 : 11-16) เมื่อจบปริญญาตรีแล้ว จะคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูในภูมิลำเนาเดิม ซึ่งวิธีการคัดเลือกนั้น ก.ค.มีมติให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง

3) การคัดเลือกครูอาสาสมัครกรมการศึกษานอก

โรงเรียน

ครูอาสาสมัครเป็นครูของกรมการศึกษานอกโรงเรียน (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2535. ง) คัดเลือกจากผู้จบการศึกษาในระดับ อนุปริญญา หรือคุณวุฒิที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่งเป็นวุฒิที่ ก.ค. รับรองว่าเป็น คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ครูอาสาสมัครเหล่านี้จะได้รับการคัดเลือกให้เป็นครูอาสาสมัครในพื้นที่แต่ละประเภท เช่น ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในท้องที่ปกติ (ประจำตำบล) ในพื้นที่ อพป. (ประจำหมู่บ้าน) ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติและพึ่งพาตนเองของราษฎรไทยบริเวณชายแดน (ประจำหมู่บ้าน) เป็นต้น

ในการคัดเลือกครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน เข้าเป็นข้าราชการครู จะต้องผ่านกระบวนการต่าง ๆ 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การคัดเลือกคนเข้าเป็นครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน คัดเลือกจากผู้ที่มีคุณสมบัติ และได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง อนุปริญญาหรือวุฒิอื่นที่ ก.ค.รับรอง และกำหนดคุณวุฒิเป็นครูกรมการศึกษานอกโรงเรียน และมีคุณสมบัติอื่น ผ่านกระบวนการคัดเลือกเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน (ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ที่ ศษ 1505/6885 ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2535) การคัดเลือกใช้วิธีการสอบข้อเขียน ผู้ที่ผ่านการสอบข้อเขียน

และได้รับการประกาศชั้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเมื่อมีตำแหน่งว่างในปีงบประมาณนั้น ตามลำดับที่ของบัญชีผู้สอบแข่งขันได้แต่ละสถานศึกษา โดยทำสัญญาจ้างไม่เกิน 1 ปี

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ครูอาสาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว ในปีแรกจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3 เดือนต่อครั้ง เมื่อสิ้นปีถ้าผ่านการประเมินก็จะได้รับการบรรจุเป็นครูอาสาสมัครโดยไม่ต้องคัดเลือกเหมือนขั้นตอนที่ 1 อีก 1 ปีต่อไป ถ้าผ่านการประเมินในปีที่ 2 ก็จึงจะมีสิทธิ์ได้รับการคัดเลือกในขั้นตอนที่ 3

ขั้นตอนที่ 3 กรมการศึกษานอกโรงเรียนจะจัดอบรมเข้ม และทดสอบเพื่อขึ้นบัญชีผู้มีสิทธิ์คัดเลือกไว้ 2 ปี การบรรจุและแต่งตั้งจะบรรจุและแต่งตั้งเป็นคราว ๆ ไป โดยเรียกจากผู้จบปริญญาตรีทางการศึกษา ซึ่งเป็นคุณวุฒิที่ ก.ค. รับรอง หากจะบรรจุผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ให้กรมการศึกษานอกโรงเรียนขออนุมัติเป็นราย ๆ ไป

การคัดเลือกครูอาสาสมัครดังกล่าวเป็นแนวคิดใหม่ อีกแนวทางหนึ่งที่จะพยายามกลั่นกรองข้าราชการครูที่มีความรู้ ความสามารถ และเจตคติต่อวิชาชีพที่ดี โดยใช้เวลาทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาถึง 2 ปี และคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมที่สุด เข้ามาเป็นข้าราชการครู

8.4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวกับวิธีการสรรหาข้าราชการครู

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการและกระบวนการสรรหาครูนั้นค่อนข้างมีน้อย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ (Hopfengardner. 1984 : 61-65)

ชเลเชอร์ (Schleicher. 1989 : 373) ศึกษาแนวปฏิบัติในการสรรหาข้าราชการครูทั่วประเทศ โดยสอบถามฝ่ายบุคคลในระบบของโรงเรียน ผลการวิจัยปรากฏว่า

1) เมื่อมีตำแหน่งว่าง เขตการศึกษาร้อยละ 95% จะส่งตำแหน่งไปให้ฝ่ายบุคคลของวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยประกาศให้นิสิต

นักศึกษาทราบ

2) การประกาศรับสมัครโดยใช้สิ่งพิมพ์เป็นวิธีที่ใช้กันมากที่สุด

3) การรับสมัคร ส่วนใหญ่ดำเนินการในช่วงเดือนเมษายน

พฤษภาคม

4) ผู้มีบทบาทสำคัญในการรับสมัคร ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่าศึกษาธิการจังหวัด

ผลการวิจัยนี้ ในเชิงเวลาเพื่อดำเนินการสอบและการใช้สื่อ ประกาศรับสมัครนั้น สอดคล้องกับการดำเนินการสรรหาครูในประเทศไทย ยกเว้น บทบาทในการสรรหาครูของไทยที่ดำเนินการโดยองค์คณะบุคคล ได้แก่ ก.ค. อ.ก.ค. กรม หรือ อ.ก.ค. จังหวัด (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2532 ค : 1-6)

สำหรับงานวิจัยการสรรหาข้าราชการครูในประเทศไทยนั้น กล่าวได้ว่าค่อนข้างน้อยมาก คณะกรรมการข้าราชการครูได้ทำการวิจัยสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูใน ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งด้านคุณวุฒิ ผลปรากฏว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าผู้ที่มีวุฒิทางครูจะสามารถสอนได้ดีกว่าผู้ไม่มีวุฒิ ทางครู โดยครูประถมศึกษาเห็นด้วยร้อยละ 67.1 ส่วนครูมัธยมเห็นด้วยกับความ คิดเห็นนี้ คิดเป็นร้อยละ 59.5 (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2532ณ : 58- 67) นอกจากนี้ยังได้ศึกษาการกำหนดคุณวุฒิให้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการครู โดยสอบถามจาก ผู้ผลิต ผู้ใช้ครู องค์การกลางบริหารงานบุคคล ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องอื่น ซึ่งผู้ตอบเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งว่า ควรกำหนดคุณวุฒิ สำหรับผู้ที่จะเป็นข้าราชการครูทั้งผู้ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาหรือวิชาชีพครูและผู้มี คุณวุฒิทางวิชาชีพอื่น ถ้าผู้นั้นได้ผ่านอบรมวิชาชีพครูตามจำนวนวิชาและหน่วยกิตที่ กระทรวงศึกษาธิการอนุมัติ ส่วนผู้ที่เป็นครูอยู่แล้วซึ่งมีวุฒิทางวิชาชีพอื่นก็ควรจัดให้ มีการอบรมวิชาชีพครูเพิ่มเติมเช่นเดียวกับผู้บรรจุใหม่ โดยควรผ่านวิชาชีพครู 6 วิชา ได้แก่ หลักการสอนและการเตรียมประสบการณ์ภาคปฏิบัติ, จิตวิทยาการ ศึกษา เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา การประเมินผลและสร้างแบบทดสอบ วิธีสอนเฉพาะและพื้นฐานการศึกษา (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2535 : 22-24 จ)

ด้านการวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการสรรหา นั้น คณะกรรมการข้าราชการครู (2535 ฉ : 68-76) ได้ทำการศึกษาจากผู้ดำเนินการสอบ ได้แก่ อ.ก.ค.กรม อ.ก.ค.จังหวัด และผู้ใช้ครู ผลปรากฏว่า

1) วิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรนั้น ยังมีความจำเป็น ควรเพิ่มการทดสอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่เข้าไปในหลักสูตร ผู้ตอบเห็นว่าวิชาในหลักสูตรที่มีความจำเป็นมากไปหาน้อย เรียงตามลำดับได้แก่ วิชาชีพครู และการปฏิบัติราชการ วิชาเฉพาะวุฒิ หรือวิชาเอก สัมภาษณ์ ภาษาไทย และวิชาความสามารถทั่วไป และควรเพิ่มการทดสอบในการปฏิบัติหน้าที่ และจริยธรรม คุณธรรมสำหรับครูเข้าไปในหลักสูตรด้วย

จะเห็นว่าผลการวิจัยในประเด็นนี้ ครูส่วนใหญ่เห็นว่าวิชาชีพครูหรือวิชาการศึกษาและการปฏิบัติราชการซึ่งเกี่ยวข้องกับระเบียบกฎหมาย มีความสำคัญมากกว่า วิชาเฉพาะวุฒิ หรือวิชาเอก ซึ่งเป็นวิชาเนื้อหาที่ครูจะต้องไปสอน

2) การคัดเลือกนักเรียนทุนในปัจจุบัน ควรพิจารณาจากภูมิลำเนา ผลการเรียนรวมทุกวิชา ผลการเรียนวิชาเอก ตามลำดับ ส่วนการคัดเลือกครูกรณีวุฒิขาดแคลน ควรพิจารณาเฉพาะวิชาเอก หลักฐานการผ่านประสบการณ์ หนังสือรับรองการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในขณะศึกษา ผลการเรียนรวมทุกวิชา

3) ผู้สมัครครูควรมีวุฒิทางครูโดยตรงวุฒิอื่นต้องมีความรู้ในวิชาชีพครูตามที่กำหนดโดยการศึกษา ฝึกอบรม และมีใบรับรองความรู้ในการประกอบอาชีพ ตามลำดับ

4) ความรู้ ความสามารถในการประกอบอาชีพครู ผู้สมัครสอบแข่งขันควรมีความรู้ความสามารถด้านจิตวิทยา วิธีการสอน จริยธรรม และคุณธรรมสำหรับครูในระดับมากที่สุด

5) ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้ดำเนินการสอบ ผู้ตอบเห็นว่า ก.ค. ควรดำเนินการสอบเองมากที่สุด รองลงไปได้แก่ ก.ค.ร่วมกับ อ.ก.ค.กรม, ก.ค. กับหน่วยจัดสอบที่ ก.ค. มอบหมาย

6) ความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การตัดสิน ควรใช้เกณฑ์การ

ตัดสินทุกวิชาผ่าน 50% และคะแนนรวม 60% และการสัมภาษณ์ควรตัดสินได้-ตกมากกว่ามีคะแนน

นอกจากมีการวิจัยนี้ยังมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการสรรหาครูที่น่าสนใจ คือ

- ก.ค. ควรเน้นเรื่องคุณภาพครู โดยแสวงหาวิธีวัดพฤติกรรม ความศรัทธาในอาชีพครู และคุณธรรมได้อย่างแท้จริง

- ถ้าเลือกวิธีอื่นไม่ได้ การสอบแข่งขันควรเน้นวิชาชีพครูให้มากกว่านี้ โดยเฉพาะความรับผิดชอบและจรรยาครู

- ควรพัฒนาระบบการสอบแข่งขันใหม่ โดยกระจายอำนาจการสอบไปยังผู้ใช้ครูเช่น ก.ค.ดำเนินการในภาค ก. ส่วนภาค ข. และ ค. ให้นำหน่วยงานผู้ใช้ครูดำเนินการ

- การสรรหาครู ควรคู่กับการพัฒนา ปัจจุบันการพัฒนารูปบรรจุใหม่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการไม่มีเลย

- ก.ค. ควรร่วมกับผู้ใช้ครูวางแผนความต้องการครูแต่ละประเภท แต่ละปีให้เป็นนโยบายการผลิตครูที่แท้จริง

จากข้อเสนอแนะนี้ สรุปได้ว่า ระบบการสรรหาในรูปการสอบแข่งขัน การคัดเลือกที่เป็นอยู่ยังไม่สามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของการสรรหาข้าราชการครูที่ต้องการให้ครูที่มีความรู้ความสามารถ มีจิตสำนึกของความเป็นครูที่แท้จริง ดังจะเห็นได้ว่า แม้แต่การคัดเลือกครูเป็นกรณีพิเศษ โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน คือโครงการครูทายาท ซึ่งถือว่าเป็นโครงการคัดคนเก่ง คนดีเข้ามาเป็นครู แต่จากการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของความเป็นครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งจากการสอบแข่งขันกับการคัดเลือกตามโครงการครูทายาท ปรากฏว่าไม่ต่างกัน (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2535 ช) ทั้งนี้ เนื่องจากหลักสูตรการผลิตครูทั้ง 2 กลุ่มเป็นหลักสูตรเดียวกัน นอกจากนี้ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเป็นกรณีพิเศษ เช่น โครงการครูทายาท เมื่อผู้เรียนได้รับการบรรจุและแต่งตั้งไปทำงานแล้ว มักปรากฏว่าลาออกหนีโรงเรียนที่กัณฑ์ (มติชนรายวัน. 2537 : 20)

9. การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

เมื่อข้าราชการครูได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ามาใหม่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 กำหนดให้ทดลองปฏิบัติราชการเป็นเวลา 6 เดือน ช่วงนี้ถือว่าเป็นช่วงที่วิกฤติของครู เพราะครูจะต้องปรับตัวหลายด้าน และที่สำคัญจะมีผลกระทบต่อการเป็นครูในระยะยาว ดังนั้น โรงเรียนจะต้องหาทางจัดกิจกรรมช่วยเหลือที่เหมาะสมอย่างมีระบบ

แคมป์เบลและบริดจ์ส (Campbell and Bridges. 1987 : 36) และเซฟาร์ท (Seyfarth. 199 : 162-165) ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า เมื่อผู้บริหารได้ครูเข้ามาสู่ระบบแล้วจำเป็นต้องรักษาคนให้อยู่กับอาชีพครูอย่างมีคุณภาพ เพราะฉะนั้นต้องทำให้ครูใหม่เข้าสู่ระบบโดยเร็วที่สุด เพื่อช่วยให้เกิดความรู้สึกสบายใจต่องานใหม่ เพราะเป็นธรรมชาติครูเหล่านี้อาจเกิดความรู้สึกอึดอัดเนื่องจากไม่คุ้นเคยกับโลกของงาน โดยเฉพาะอาชีพครูเป็นอาชีพที่ค่อนข้างแยกตัวโดดเดี่ยวจากเพื่อน ใช้เวลาส่วนใหญ่กับการสอน อาจทำให้ขวัญของครูต่ำลง (Seyfarth. 1991 : 162-163 ; citing Applegate, Flora and Lasey. 1980) แคมป์เบล (Campbell) ยังกล่าวด้วยว่า การโน้มน้าวนำครูเข้าสู่ระบบงาน (Induction of New Teacher) ผู้บริหารต้องทำหน้าที่ 2 ประการ

- 1) ช่วยให้ครูเข้าใจเรื่องความสามารถในการทำงานของบุคลากร และความชำนาญการเฉพาะ รวมทั้งจัดสภาพการทำงานที่พึงประสงค์
- 2) กำหนดงาน มอบหมายงาน แนะนำ นิเทศ เพื่อโน้มน้าวจิตใจและรักษาคนที่มีความสามารถไว้

เซฟาร์ท (Seyfarth) ยังได้กล่าวเสริมด้วยว่าการโน้มน้าวครูเข้าสู่ระบบงาน (Induction) ก็คือการวางแผนพัฒนาครูบรรจุใหม่ให้คุ้นเคยกับโรงเรียน รวมทั้งเตรียมความรู้ ทักษะและทัศนคติที่จะช่วยให้เข้าทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสะดวกใจในการทำงาน ซึ่งมีกิจกรรมที่ผู้บริหารจะต้อง

ดำเนินการ 3 อย่าง คือ

1) การปฐมนิเทศ (Orientation Program) เป็นการแนะนำเกี่ยวกับงานและองค์การให้ผู้เข้าทำงานใหม่ทราบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อลดความวิตกกังวลเมื่อเริ่มเข้าทำงานให้คุ้นเคยงาน หน่วยงาน และองค์การที่ตนทำงาน หรือให้ครูบรรจุนใหม่ สามารถปรับตัวเข้างานและหน่วยงาน โดยจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้เข้าทำงาน ให้ความช่วยเหลือด้านการปรับอารมณ์และความรู้สึกในการทำงาน สนับสนุนด้านส่วนตัวและอาชีพ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับงาน องค์การและสายการบังคับบัญชา รวมทั้งให้ครูบรรจุนใหม่ได้ทราบประวัติความเป็นมา และวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน กระบวนการทำงาน กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ความก้าวหน้า สิทธิและผลประโยชน์ ให้ความช่วยเหลือให้ข้าราชการครูเหล่านั้นจะช่วยให้ครูรู้สึกอบอุ่นใจ ปรับตัวให้ได้ดีขึ้น (Straub and Attner. 1985 : 166; Mondy, Sharplin and Premeaux. 1991 : 275 ; Kester and Marokie.1987:25 - 31; Robbins. 1991 : 366-367)

2) โปรแกรมปรับปรุงการปฏิบัติงาน (Performance Improvement Program) เพื่อช่วยให้ครูใหม่เข้าสู่มาตรฐานของกลุ่ม เช่น ช่วยปรับประสิทธิภาพการสอน โดยครูใหม่ได้รับความช่วยเหลือเป็นรายบุคคลจากผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยง ศึกษานิเทศก์ วิธีที่ง่ายที่สุดก็คือให้ความช่วยเหลือตามที่ครูใหม่ต้องการหรือร้องขอ ในทางปฏิบัติส่วนใหญ่จะใช้วิธีการสังเกตการสอน พร้อมให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) การจัดครูพี่เลี้ยง การทำงานเกี่ยวข้องกับครูที่มากด้วยประสบการณ์ หรือพบปะสังสรรค์ครูใหม่ด้วยกัน (Anderson and Shannon. 1988 : 38-42)

3) การโน้มน้าวให้ครูมีใบรับรองประกอบวิชาชีพ (Induction for Certificate) เป็นโปรแกรมของรัฐบาลที่กำหนดให้ครูใหม่ได้แสดงความสามารถทางการสอนเฉพาะด้านก่อนจะได้รับประกาศนียบัตร โดยจัดทีมคอยให้ความช่วยเหลือและทำงานร่วมกับครูในการปรับปรุงการทำงานการสอนซึ่งส่วนใหญ่จะใช้วิธีสังเกตการสอนและให้ข้อคิดเห็น (feedback) เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้จะมีผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย

...สำหรับในประเทศไทยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครู เป็นการปฏิบัติตามมาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู 2523 (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2532 ข : 12) ที่กำหนดว่า

ผู้ใดได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูตามมาตรา 36 และมาตรา 40 ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้น เป็นเวลาที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ค. ถ้าเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่นั้น ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นั้นมีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง หรือเมื่อครบกำหนดเวลาดลองปฏิบัติหน้าที่ ให้ผู้บังคับบัญชาทำรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นั้น เสนอตามลำดับชั้นจนถึงผู้มีอำนาจตามมาตรา 42 ตามวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.

เมื่อได้รับรายงานจากผู้บังคับบัญชาตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 พิจารณาว่า ผู้นั้นมีความประพฤติ ความรู้ และความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งหรือไม่ ถ้าเห็นว่าไม่ควรให้รับราชการต่อไป ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ ถ้าเห็นว่าควรให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ต่อไปอีกระยะหนึ่ง ภายในกำหนดเวลาดลองปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง จะสั่งให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ต่อไปก็ได้ โดยให้ผู้บังคับบัญชาตามวรรคหนึ่งและผู้มีอำนาจตามมาตรา 42 ดำเนินการตามมาตรา 42 อีกครั้งหนึ่ง ถ้าเห็นควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปได้ เมื่อครบเวลาดลองปฏิบัติหน้าที่ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 42 รายงานให้ ก.ค.ทราบ ตามวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค. ...

ในทางปฏิบัติ ก.ค.ได้กำหนด กฎ ก.ค.ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2527) (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2527) และหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศษ 1504/ว 3 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2531) เรื่องการประเมินผลทดลองปฏิบัติราชการ (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2531) สรุปสาระสำคัญได้ว่า การรายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ให้รายงาน 2 กรณี คือ รายงานว่า

1) ควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป เพราะได้ปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วนตามกำหนดเวลาและผลการทดลอง ปรากฏว่าได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ผู้นั้นมีความ

ประพจน์ ความรู้ ความสามารถเหมาะสม

2) ควรให้ผู้นั้นออกจากราชการ เพราะมีความประพจน์ไม่ดี ไม่เหมาะสม ไม่ควรให้รับราชการต่อไป

ในระหว่างการทดลองให้มีการประเมินอย่างต่อเนื่อง ตลอดระยะเวลา 6 เดือน โดยให้ประเมิน 3 เดือนต่อครั้ง โดยประเมินในรูปองค์คณะบุคคลจำนวน 2 คน คือผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และข้าราชการครูผู้ได้รับมอบหมายให้ดูแลครูผู้นั้นระหว่างทดลองปฏิบัติราชการอีก 1 คน โดยให้ประเมิน 3 ด้าน คือ ด้านความประพจน์ ด้านความรู้ ด้านความสามารถ

จะเห็นว่าการทดลองปฏิบัติราชการในปัจจุบันไม่มีระบบการพัฒนาทำให้ครูบรรจุใหม่ที่มีอายุราชการ 1-5 ปี มีปัญหาด้านการปรับตัว มีสถิติการทำผิดวินัยสูงกว่ากลุ่มอายุอื่น และขาดเจตคติที่เหมาะสมในการเป็นครู (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2530 ก : ตาราง 4)

10. สิ่งจูงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู

การสร้างครูที่ดี นอกจากการมีระบบการสรรหาครูที่ดีแล้ว ยังมีปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้อง ดังเช่นข้อเสนอแนะของรัฐมนตรีศึกษาขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-Operation and Development-OECD) ได้กล่าวถึงการปรับปรุงคุณภาพของครูว่าจะต้องปรับปรุงทั้งระบบการสรรหา สภาพการทำงาน การฝึกอบรมครู การยกระดับสถานภาพของวิชาชีพ การให้สิ่งจูงใจ และทำให้อาชีพครูเป็นอาชีพที่น่าสนใจ (OECD. 1989 : 71-72) ดังนั้น แม้ว่าจะได้ปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบการสรรหาที่มีประสิทธิภาพ มีเกณฑ์การสรรหาที่ชัดเจน มีเครื่องมือวัดหรือการทำนายที่แม่นยำ มีกระบวนการสรรหาที่ดีแล้วก็ตาม จำเป็นที่จะต้องพิจารณาปรับปรุงแก้ไขปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างครูที่ดี เช่น ปรับปรุงหลักสูตรการผลิตครู การยกระดับเงินเดือนครูและสิ่งจูงใจให้ทัดเทียมกับอาชีพอื่น การยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู เป็นต้น

10.1 การดึงดูดใจคนเก่ง คนดีมาเป็นครู (Attract good Teachers)

คณะรัฐมนตรีศึกษาของ OECD (Organization for Economic Co-Operation and Development) ได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาคือครูไม่พอใจในสภาพของตนอันเนื่องมาจากการขาดการยอมรับนับถือจากสาธารณชน และสภาพที่ตกต่ำ ด้วยมาตรการดึงดูดใจคนเก่งมาเรียนครู (OECD. 1989 : 71-72) การจะดึงดูดคนเก่งเข้ามาเป็นครูจำเป็นต้องปรับปรุงหลักสูตรการฝึกหัดครูให้มีความท้าทายคนเก่ง เนื่องจากหลักสูตรการฝึกหัดครูค่อนข้างอ่อนในเชิงวิชาการ ไม่สอดคล้องกับโลกในวัยเรียน จึงควรวิเคราะห์วิจัยปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสม คนเก่งต้องการหลักสูตรที่ท้าทาย ใช้สติปัญญามากกว่าหลักสูตรพื้น ๆ (Hopfengardner. 1984 : 61-65) และหลักสูตรที่ควรปรับปรุงก็คือหลักสูตรด้านศิลปศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และวิชาชีพครูในระดับต่ำกว่าปริญญา ปรับปรุงการเรียนการสอนด้านการฝึกปฏิบัติทางวิชาชีพ (Clinical Experience) (Daresh and Playko. 1992 : 76-77; citing Group. 1986) หลักสูตรการฝึกหัดครูควรพัฒนาเป็นระดับปริญญาโท โดยเน้นคุณภาพด้านความรู้ในวิชาชีพและการฝึกสอนและจัดที่พักในวิทยาลัย (Daresh and Playko. 1986 : 78-79 ; citing Carnegie Commission. 1986) จัดทุนให้แก่ผู้เรียนครูและประกันโอกาสในการทำงาน นอกจากปรับปรุงหลักสูตรการฝึกหัดครู สิ่งที่จะต้องปรับปรุงควบคู่กันไปก็คือกระบวนการเรียนการสอนและการจัดสภาพภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอน ด้วยการกระตุ้นผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักคิด รู้จักวิเคราะห์ สังเคราะห์วิจัย มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรมจริยธรรม ร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาชุมชน รับผิดชอบต่อทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม (พนม พงษ์ไพบูลย์. 2534 : 8/2-8/4) ให้นักเรียน ครู ได้รับการฝึกปฏิบัติงาน (Internship) ในสถานศึกษาอย่างพอเพียง การฝึกสอนถือเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการเตรียมครู มีผลการวิจัยบ่งชี้ว่าการฝึกสอน 1 ปี ดีกว่าฝึกสอนเพียงเทอมเดียว เพราะมีเวลาเรียนรู้และฝึกฝนการสอนจากการปฏิบัติมากกว่า 1 เทอม และได้รับการแนะนำจากอาจารย์นิเทศก์, มีโอกาสได้ดูแลชั้นเรียนตั้งแต่ต้นจนจบปี จึงมีโอกาสพัฒนาด้านการบริหารชั้นเรียน ช่วยให้ครูริเริ่ม

ความคิดใหม่ ๆ เพื่อพิสูจน์ความสามารถของครูฝึกสอน และช่วยให้มีโอกาสร่วม
เครือข่ายสนับสนุนการฝึกสอนให้สามารถจัดปัญหาเกี่ยวกับการสอน (Andrew.
1990; Cocoran and Andrew 1988. and Schwab. 1990) นอกจากนี้
ต้องปรับปรุงโรงเรียนให้สามารถจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ
ให้ครูมีเสรีภาพตัดสินใจทำอะไรที่เกิดผลดีแก่เด็กและเป็นไปตามเป้าหมายของรัฐ
(Daresh and Playko. citing Carnegie Commisision. 1986 :
78-79) ต้องมีการร่วมมือกันระหว่างสถาบันผลิตครู มหาวิทยาลัย และสถานศึกษา
เพื่อใช้ครูอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญในการปรับปรุงการเรียนการสอน และแสวง
หาแหล่งที่จะสาธิตการสอนวิเคราะห์วิจัย เป็นการสร้างโอกาสและทางเลือกใหม่
ให้กับอาชีพครู สร้างสภาพการทำงาน และพัฒนาระบบการบริหารการศึกษา
เป็นต้น (Holmes Group. 1986)

10.2 การคัดเลือกผู้ที่เรียนครู การสรรหาครูดีควรเริ่มต้นตั้งแต่การ
คัดเลือกผู้เข้าเรียนครู (สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย, คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และคุรุสภา. 2535 : 2-4) ในสหรัฐอเมริกา
มีรัฐต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 22 รัฐที่ยกระดับการรับนักศึกษาเข้าเรียนครูให้สูงขึ้นกว่า
เดิม (Hall. 1984 : 57 ; citing Palaich. 1983) เช่นเดียวกับข้อ
เสนอแนะของ คลาร์ค (Clark. 1984 : 116-119 และพนม พงษ์ไพบูลย์
(2535) ที่เสนอแนะให้มีการคัดเลือกผู้เรียนครูให้มีความเหมาะสม มีสติปัญญาสูง
กว่าปานกลางเป็นอย่างน้อย มีบุคลิกและทัศนคติที่เหมาะสมกับการเป็นครูเพื่อให้
ได้คนดีที่สุดมาเป็นครู นอกจากนี้ Clark ยังมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ เช่น จำกัด
จำนวนผู้เข้าเรียนครู โดยรับผู้ที่จบปริญญาตรีที่เรียนในวิชาเอกทางด้านเนื้อหา
วิชา (Subject Matter Major) ปรับปรุงโปรแกรมการฝึกหัดครูให้เข้มข้น
โดยโปรแกรมการฝึกหัดครูจะต้องมีการศึกษาวิจัยด้านการสอนกับการฝึกปฏิบัติการ
สอน และเพิ่มทุนสำหรับการเรียนครูทั้งระดับปริญญาตรีและปริญญาโทมากขึ้น ซึ่ง
Clark ได้แสดงความเห็นว่า หากมีการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะดังกล่าวเชื่อมั่น
ว่าจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางก้าวหน้าอย่างแน่นอน

นอกจากนี้ แกลโลเวย์ (Galloway. 1982) ได้เสนอแนะแนวทางควบคุมคุณภาพของการเตรียมครูว่าจะต้องกำหนดให้การรับรองใบประกอบวิชาชีพกำหนดสมรรถนะของครูและมีการประเมินสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานโดยคณะผู้เชี่ยวชาญอย่างแท้จริง กำหนดระดับสัมฤทธิ์ผลทางสติปัญญาของผู้เรียนและความเป็นเลิศทางด้านปฏิบัติการสอน และเพิ่มทุนสำหรับการเรียนครูทั้งระดับปริญญาตรีและปริญญาโทมากขึ้น ซึ่ง Clark แสดงความคิดเห็นว่า หากมีการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะดังกล่าวเชื่อมั่นว่าจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางก้าวหน้าอย่างแน่นอน

10.3 การยกระดับสถานภาพของครู สาเหตุที่คนเก่งคนดีไม่มาเป็นครูเป็นเพราะเงินเดือนและสวัสดิการครูไม่แตกต่างจากอาชีพอื่นในขณะที่ต้องดำรงตนที่เป็นแบบอย่างแก่สังคมในทุก ๆ ด้าน (สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และครูสภา. 2535 : 2) นอกจากนี้ลักษณะอาชีพครูยังมีลักษณะที่ต่อต้านคนดีคนเก่งมาเป็นครู ดังเช่นผลการวิจัยของฮอฟเฟนการ์ดเนอร์ (Schlecty and Vance. 1984 : 61-65 ; citing Hopfengardner. 1983)

- 1) เงินเดือนครูเพิ่มขึ้นเร็ว
- 2) ทางเดินอาชีพครูไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลง เข้ามาเป็นครูแล้วก็ครูตลอดไป
- 3) โรงเรียนไม่สนใจแก้ปัญหา ปล่อยให้มีปัญหาสะสมในโรงเรียนมาก
- 4) โรงเรียนยึดติดกับระบบราชการมากเกินไป

การยกระดับสถานภาพของครู ควรดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

- 1) ปรับปรุงเงินเดือนและโอกาสทางวิชาชีพที่ทัดเทียมกับวิชาชีพอื่นเป็นอย่างน้อย (Carnegie Commission. 1986; OECD. 1989) รวมทั้งควรกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือนของครูเอง (สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และครูสภา.

2535 : 2-4)

2) ให้สิ่งจูงใจกับครู หรือครูของครูที่มีคุณภาพ ให้ได้รับเกียรติ และค่าตอบแทนพิเศษ สร้างสิ่งจูงใจให้ครูออกไปสอนในท้องถิ่นห่างไกล (Carnegie Forum. 1986; พนม พงษ์ไพบูลย์. 2535 และสมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และคุรุสภา. 2535 : 2-4; พจน์ สะเพียรชัย 2535; จรูญ मिलินทร์. 2535) สิ่งจูงใจได้แก่ประโยชน์เกื้อกูลในรูปต่าง ๆ ทั้งรางวัล เงิน โอกาส และความก้าวหน้า ตัวอย่างของสิ่งเกื้อกูลที่จะเป็นแรงจูงใจ เช่นการให้ได้รับโอกาสไปฝึกอบรมในภาคฤดูร้อน การเดินทางทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนการสอน ร่วมงานกับครู อาจารย์ในมหาวิทยาลัย การให้หยุดหรือลาโดยได้รับเงินเดือน หรือได้รับบางส่วน (Leave and Absence) เพื่อความกระปรี้กระเปร่า เป็นต้น (Gutex. 1992 : 23-26)

3) ควรมีการสร้างมาตรฐานการเข้าสู่อาชีพ เช่น การสอบ การกำหนดเงื่อนไขทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ (Holmes Group. 1984)

4) ควรจัดโครงสร้างสร้างความก้าวหน้าหรือบันไดอาชีพครูให้ชัดเจน (Career Path or Career Ladder) จะทำให้ครูสนใจและมองเห็นผลประโยชน์สิ่งจูงใจที่ราชการจัดให้ (โกวิท ประวาลพฤษษ์. 2535) บันไดอาชีพ Career Ladder เป็นระบบที่ออกแบบเพื่อยกย่องครูที่มีความเป็นเลิศทางการสอน โดยยึดหลักของการจ่ายที่เป็นธรรม (Merit Pay) มีจุดมุ่งหมายที่จะปรับปรุงคุณภาพการสอน โดยให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น กำหนดระบบการให้รางวัลแก่ครู และเพิ่มพูนสมรรถภาพของครูโดยให้สิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อรักษาความสามารถของครูให้อยู่ในอาชีพได้ ทั้งนี้เพื่อจะแก้ปัญหาความไม่ยืดหยุ่นของระบบเงินเดือน และยังจำแนกความแตกต่างของครูที่มีความรู้ ความสามารถสูงกับครูที่มีประสบการณ์ธรรมดา ทำให้การจ่ายค่าตอบแทนเกิดความเป็นธรรม ครูที่มีความสามารถเป็นเลิศทางการสอนก็จะได้รับรางวัลเพิ่ม และยังสามารถได้รับเกียรติอื่น ๆ เช่น ได้รับการยกย่องให้มีอำนาจหน้าที่พิเศษ เช่น ให้ดูแลนิเทศครูใหม่ ให้เป็นตัวอย่างอย่าง เป็นต้น (Gutex. 1992 : 38-39) ดังนั้นถ้า

ได้นำเอาแนวความคิดของ Career Path หรือ Career Ladder มาปรับให้เข้ากับสิ่งจูงใจในระบบราชการที่มีอยู่แล้วจะทำให้โครงสร้างความก้าวหน้ามีความน่าสนใจ และกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้น มุ่งทำงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (โกวิท ประวาลพุกษ์. 2536) โดยเฉพาะมีผลการวิจัยสนับสนุนว่า Career Ladder จะมีผลต่อแรงจูงใจในการสอนแก่ครูที่มีคุณลักษณะ มีความคาดหวังสูงที่จะก้าวไปสู่จุดยอดของมันได้อาชีพ ครูที่มีแรงกระตุ้นภายในเกี่ยวกับการสอน และครูที่มีแรงจูงใจในหลักของระบบการจ่ายที่เป็นธรรม (Merit Pay) และมีความรู้สึกด้านประสิทธิภาพสูง (Crouch. 1989 : 1497)

5) การกำหนดมาตรฐานทางวิชาชีพครูและการออกใบประกอบวิชาชีพครู (Professional Teaching Standards and Teacher Certification) เกณฑ์มาตรฐานทางวิชาชีพเป็นมาตรการหนึ่งในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู เนื่องจากสถานภาพครูในปัจจุบันตกต่ำ ครูมีแนวโน้มเสื่อมลง ในทางความสามารถ ทางวิชาการและความเป็นครู (Clark. 1984 : 116-118) จึงมีเสียงเรียกร้องให้แก้ปัญหาความตกต่ำและการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพเป็นมาตรการสำคัญอย่างหนึ่งในการยกระดับ (Holmes Group. 1986; Carnegie Forum. 1986) มาตรฐานวิชาชีพครู คือมาตรฐานในการรับรองครู ซึ่งจะประเมินสมรรถนะขั้นต่ำของครู (Minimum Competencies) โครงสร้างพื้นฐานของมาตรฐานการรับรองครู จะประกอบด้วยข้อกำหนด ดังนี้ (Cooperman. 1984 : 197-204)

1) คุณวุฒิปริญญาตรี (The Baccalaureale Degree)

2) ผ่านการทดสอบความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชา (Test of Knowledge Subject Matter)

3) มีความสามารถในการสาธิตการสอน (Demonstrated Teaching Ability) อาชีพครูถือว่าประสบการณ์ทางการสอนเป็นหัวใจของโปรแกรมเตรียมครูและการประเมินครู ผู้ที่จะเป็นครูต้องมีใบประกอบอาชีพที่กำหนดเงื่อนไขความสามารถในการสอน โดยผ่านการฝึกงานเต็มเวลาภายใต้การนิเทศของครูอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญและผ่านการประเมินตาม

เกณฑ์ที่กำหนด

ในสหรัฐอเมริกา ใบประกอบอาชีพ (Teacher Certification) จะมี 2 แนวทาง แนวทางหนึ่งผู้ขอรับใบอนุญาตมีคุณสมบัติตามเงื่อนไข ใบอนุญาต อีกประเภทหนึ่งผ่านหลักสูตรที่คณะกรรมการรับรองใบประกอบอาชีพของรัฐ (State Board Certification) รับรอง โดยคณะกรรมการจะกำหนดมาตรฐานวิชาชีพขึ้น สถาบันผลิตครูต้องปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐาน เช่นกำหนดเรื่อง ห้องสมุด (Library Resource) การฝึกปฏิบัติการสอน (Field Work Student Teaching) รายวิชาชีพ (Professional Courses) และอื่น ๆ เมื่อสถาบันผลิตครูปรับหลักสูตรตามมาตรฐานแล้วก็ขอให้คณะกรรมการรับรอง ถ้าโปรแกรมเป็นไปตามมาตรฐานก็จะประกาศรับรองต่อไป เมื่อนักศึกษารูจบโปรแกรมฝึกหัดครูของสถาบันเหล่านี้ก็จะได้รับใบประกอบวิชาชีพครู (Teacher Certification) ใบประกอบอาชีพครูในปัจจุบันตั้งแต่มีการปฏิรูปการศึกษาของอเมริกาตามข้อเสนอของ Nation At Risk ได้เสนอให้ครูมีความรู้ด้านการศึกษาทั่วไป (General Education) และสมรรถนะในการสอน (Instructional Competency) เมื่อจากภาวะตกต่ำของคะแนนทดสอบความถนัดของครู (Scho-lastic Aptitude Test) และตัวบ่งชี้ความสามารถของครู ดังนั้น ตั้งแต่นั้น 1988 รัฐต่าง ๆ ถึง 46 รัฐ จึงยอมรับเอาการทดสอบสมรรถภาพความเป็นครู (Competency Testing) เป็นส่วนหนึ่งของการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และยังเป็นตัวคัดเอาครูที่ไม่มีความเหมาะสมเป็นครูออก การทดสอบสมรรถภาพครู เป็นการวัดความสามารถเฉพาะและทักษะที่จำเป็นในการให้การศึกษาแก่เด็กอย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มความรับผิดชอบของครูเท่ากับเพิ่มสัมฤทธิ์ผลทางวิชาการของเด็ก และเป็นการยกระดับคุณภาพการสอนและยกระดับมาตรฐานอาชีพครูอีกด้วย (Gutex. 1992 : 19-22)

6) สร้างระบบการพัฒนาข้าราชการครูที่ชัดเจน ก.ค.ควรถูกกำหนดนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูทุกกรม ทุกประเภท อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ทางวิชาการ วิชาเฉพาะ วิชาชีพครู ทักษะการ

สอนตลอดจนการพัฒนาเจตคติ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครู (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2537) ระบบการพัฒนาข้าราชการครูนี้ควรมีลักษณะเป็นเงื่อนไขเชิงกระตุ้น โดยกำหนดเงื่อนไขการอบรมเป็นคุณสมบัติของการเลื่อนตำแหน่ง โดยให้ครูผ่านการอบรมเป็นระยะ ๆ อย่างน้อยปีละครั้ง และกำหนดให้ผู้ใช้ครูต้องส่งครูเข้าอบรมในสถาบันฝึกหัดครู (พนม พงษ์ไพบูลย์. 2535)

จากการพิจารณาบริบทที่เกี่ยวข้องกับการสร้างครูดีดังกล่าวมาแล้ว สามารถสรุปแนวทางที่ควรพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบการสรรหาดังนี้

1. การดึงดูดใจคนดีคนเก่งมาเป็นครู โดยการปรับปรุงหลักสูตรให้ท้าทาย หลักสูตรที่ผู้เรียนต้องใช้สติปัญญาสูงพอสมควร และควรพัฒนาหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรปริญญาโท และเน้นการฝึกงานหรือฝึกสอนอย่างน้อย 1 ปี
2. การคัดเลือกผู้เรียนครู ควรกำหนดคะแนนเฉลี่ยให้สูงขึ้น คัดเลือกเด็กที่มีสติปัญญาสูงกว่าปานกลางเป็นอย่างน้อย มีบุคลิกลักษณะเหมาะสมในการเป็นครู
3. การยกระดับสถานภาพของครู ควรปรับปรุงระบบอัตราเงินเดือนและสิ่งจูงใจให้ท้าทายเหมาะสมที่จะทำให้ครูดำรงตนอย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และจูงใจให้คนมาเป็นครู อย่างน้อยอัตราเงินเดือนและสิ่งจูงใจควรทัดเทียมกับวิชาชีพอื่นที่มีความก้าวหน้า เช่น อัยการ ผู้พิพากษา แพทย์ วิศวกร
4. การจัดโครงสร้างความก้าวหน้า (Career Path or Career Ladder) ที่ชัดเจน เพื่อดึงดูดใจให้ครูสร้างสรรค์ ทุ่มเทความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนอย่างเต็มที่และเมื่อครูแสดงความสามารถถึงเกณฑ์ในแต่ละขั้นของความก้าวหน้าก็จะได้รับรางวัล จะทำให้ครูสนใจที่จะแสดงความสามารถ และรักษาความสามารถที่อยู่ให้คงทนต่อไป
5. การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูและการออกไปประกอบอาชีพครูควรมีการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของความเป็นครู (Teaching Competency) แล้ว มีการประเมินด้วยวิธีการที่เหมาะสม จะช่วยยกระดับคุณภาพของครู
6. กำหนดให้มีระบบการพัฒนาข้าราชการครูที่ชัดเจน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงอนาคต มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาคุณลักษณะครูดี

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดคุณลักษณะครูดีที่ใช้เป็นเกณฑ์การสรรหา

ข้าราชการครู

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาระบบการสรรหาข้าราชการครู

ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดอนาคตภาพเกี่ยวกับระบบการสรรหา

ข้าราชการครู

รายละเอียดของการศึกษาในแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาคุณลักษณะครูดี

1. วิธีดำเนินการ มีกระบวนการดังนี้

1) ศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะครูดีจากเอกสารงานวิจัยค้นคว้า (Rational Approach)

2) ศึกษาแนวคิดเชิงปฏิบัติ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู ซึ่งได้รับเลือกเป็นครูดี (Empirical Approach) ประจำปีของคุรุสภา ตั้งแต่ปี 2526-2534

3) ตรวจสอบคุณลักษณะครูดีโดยการสังเคราะห์คุณลักษณะครูดีตามข้อ 1) และข้อ 2) ข้างต้น นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

4) การจัดอันดับคุณลักษณะครูดี

2. ประชากร

2.1 ประชากรที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ผู้บริหารและครู ซึ่งได้รับการคัดเลือกให้เป็นครูดีของคุรุสภา ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2526-2534

2.2 ประชากรที่ใช้ในการตรวจสอบคุณลักษณะของครูดี ได้แก่

1) นักการศึกษา นักวิชาการที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ

2) ผู้ปกครองนักเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จากสาขาวิชาชีพต่าง ๆ และมีคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป

3) คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ ในสถาบันอุดมศึกษา

4) ครูบรรจุใหม่สังกัดกรมสามัญศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่บรรจุและแต่งตั้ง ตั้งแต่วันที่ 2530 เป็นต้นไป

3. กลุ่มตัวอย่าง

3.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive) จากผู้บริหารและครู ซึ่งได้รับการคัดเลือกให้เป็นครูดีของครูสภา ตั้งแต่วันที่ 2530 จนถึงปัจจุบัน จำนวน 18 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่างในการตรวจสอบคุณลักษณะครูดี ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง จากกลุ่มประชากรต่อไปนี้ จำนวน 30 คน ได้แก่

1) นักการศึกษา นักวิชาการ ที่มีชื่อเสียงมีผลงานเป็นที่รู้จักและยอมรับในวงวิชาการ 10 คน

2) ผู้ปกครองนักเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจากสาขาวิชาชีพต่าง ๆ และมีคุณวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 6 ท่าน

3) คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ ในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป หรือมีคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาเอก จำนวน 10 คน

4) ครูบรรจุใหม่สังกัดกรมสามัญศึกษาและคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่บรรจุตั้งแต่วันที่ 2530 เป็นต้นไป 4 คน โดยเลือกมาจากภาคทางภูมิศาสตร์ภาคละ 1 คน

4. ตัวแปร ได้แก่ คุณลักษณะครูดี ซึ่งประกอบด้วย

1) คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่

- (1) บุคลิกที่เหมาะสมกับการเป็นครู
- (2) การประพฤติตนเป็นแบบอย่าง
- (3) ความถนัดหรือความสามารถทั่วไป
- (4) ความมั่นคงทางอารมณ์และควมมีชีวิตชีวา

2) คุณลักษณะทางด้านวิชาการ

- (1) สติปัญญาดี
- (2) มีความรู้ในวิชาที่สอนเป็นอย่างดี
- (3) มีความรู้ในวิชาชีพครู

3) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ

- (1) ความศรัทธาและสนใจต่ออาชีพครู
- (2) มีความรัก เมตตา เห็นอกเห็นใจเด็ก
- (3) ความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่และมีความรับผิดชอบ
- (4) ความสามารถในการสื่อสาร

4) คุณลักษณะด้านสมรรถนะหรือประสิทธิภาพการสอน

- (1) สอนดี
- (2) สามารถบริหารชั้นเรียนได้ดี
- (3) มีความสามารถในการจูงใจผู้เรียน
- (4) ใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการเรียนการสอน
- (5) อบรม ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียน

5) คุณลักษณะด้านมาตรฐานการเข้าสู่อาชีพ

- (1) คุณวุฒิ
- (2) อายุขั้นต่ำขั้นสูง
- (3) ประสบการณ์ผ่านการศึกษา ฝึกอบรม ราย

วิชาชีพครูตามที่กำหนด

- (4) ข้อกำหนดด้านคุณสมบัติเฉพาะ กรณีการคัดเลือก

ครูประเภทต่าง ๆ

- (5) การฝึกสอน
- (6) การทดลองปฏิบัติราชการ

5. เครื่องมือ และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 เครื่องมือสัมภาษณ์คุณลักษณะของครูดี

5.1.1 เครื่องมือ ได้แก่ การสัมภาษณ์แบบ

โครงสร้าง (Structural Interview) โดยคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ มีลักษณะถามนำในประเด็นหลัก ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ตอบได้พิจารณาคุณลักษณะของครูดีที่ครอบคลุมทุกด้าน (แบบสัมภาษณ์ ดูในภาคผนวก)

5.1.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยสัมภาษณ์ครูดีของคุรุสภาที่มีภูมิลำเนาไม่ไกลจากกรุงเทพฯ ด้วยตนเอง ส่วนผู้ที่อยู่ต่างจังหวัดไกล ๆ ผู้วิจัยให้ผู้ช่วยวิจัย ซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์หรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดและสามัญศึกษาจังหวัดเป็นผู้สัมภาษณ์แทน โดยผู้วิจัยได้จัดทำคำแนะนำในการสัมภาษณ์สำหรับผู้ช่วยวิจัยด้วย

5.2 เครื่องมือตรวจสอบคุณลักษณะครูดี

5.2.1 เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะครูดี มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองมีมาตรวัด 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, เห็นด้วย, ไม่แน่ใจ, ไม่ค่อยเห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และแบบสำรวจนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นการถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูดี มีข้อความแบบประมาณค่า 43 ข้อ และคำถามปลายเปิด 2 ข้อ รวมเป็น 45 ข้อ โครงสร้างของข้อความประกอบด้วยคุณลักษณะครูดี 5 ด้าน คือ

- (1) คุณลักษณะด้านส่วนตัว ได้แก่คำถามข้อ 1-7
- (2) คุณลักษณะด้านวิชาการ ได้แก่คำถามข้อ 8-13
- (3) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่ คำถามข้อ 14-28
- (4) คุณลักษณะด้านสมรรถนะหรือประสิทธิภาพการสอน

ได้แก่คำถามข้อ 29-36 และ

(5) คุณลักษณะด้านมาตรฐานการเข้าสู่อาชีพ ได้แก่
คำถามข้อ 37-43

ตอนที่ 2 เป็นการจัดอันดับคุณลักษณะครูดี ให้จัดอันดับ
คุณลักษณะของครูที่จำแนกความเป็นครูดีได้ดีที่สุด 5 อันดับ และจัดอันดับคุณลักษณะ
ของครูที่จำแนกความเป็นครูดีได้น้อยที่สุด 5 อันดับ

ตอนที่ 3 วิธีการจูงใจคนเข้าสู่อาชีพ เป็นคำถามแบบ
ปลายปิด-ปลายเปิด จำนวน 6 ข้อ คำถามแบบปลายปิดจะมีคำตอบให้เลือกว่า
"เห็นด้วย" หรือ "ไม่เห็นด้วย" ถ้าเห็นด้วยจะต้องตอบคำถามปลายเปิดต่อไป
แบบสอบถามตอนที่ 3 นี้ สำหรับรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นเพื่อประกอบกับแนวคิดเชิง
ทฤษฎีและงานวิจัยค้นคว้า เพื่อนำไปศึกษาด้วยวิธีการเดลฟาย ต่อไป

5.2.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ มีกระบวนการดังนี้

1) ศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีจากเอกสาร งานค้นคว้า
วิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะครูดี

2) สัมภาษณ์ผู้บริหารและครูซึ่งได้รับการคัดเลือกให้
เป็นครูดีประจำปีของคุรุสภาเกี่ยวกับคุณลักษณะครูดี

3) วิเคราะห์ สังเคราะห์คุณลักษณะครูดีจากแนวคิด
เชิงทฤษฎีและจากการสัมภาษณ์

4) สร้างแบบสอบถามคุณลักษณะครูดี ตามกรอบ
ความคิดข้อ 3)

5) นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องมือ
และการวัดพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความ
เชื่อมั่น (Reliability) โดยปรับปรุงสำนวนและถ้อยคำของคำถาม แล้วนำ
คำถามแต่ละข้อไปถามข้าราชการครู 3 คน ว่าเข้าใจคำถามตรงกับประเด็นที่
ถามหรือไม่ และให้ข้อเสนอแนะ นำข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวมาปรับปรุง
เป็นแบบสอบถามที่จะนำไปใช้ต่อไป (แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะ
ครูดี ดูในภาคผนวก)

5.2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามบางส่วน

ไปให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง บางส่วนส่งทางไปรษณีย์ เมื่อตอบเสร็จแล้วให้ส่งกลับมาภายในกำหนดเวลา

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดคุณลักษณะครูดีที่ใช้เป็นเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ดังนี้

- 1) จำแนกคุณลักษณะครูดี ที่ได้ในขั้นตอน 1 ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ "เห็นด้วยอย่างยิ่ง"
- 2) คัดเลือกคุณลักษณะครูที่จำแนกความเป็นครูได้ดีที่สุดซึ่งได้ในขั้นตอน 1 เช่นกัน คัดเลือกไว้ 5 อันดับ และตัดคุณลักษณะที่จำแนกความเป็นครูได้น้อยที่สุดออกไป
- 3) สังเคราะห์คุณลักษณะครูดีตามข้อ 1) และข้อ 2) ข้างต้น และตรวจสอบกับแนวคิดเชิงทฤษฎีที่สังเคราะห์ในบทที่ 2 อีกครั้งหนึ่ง
- 4) กำหนดเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู
- 5) นำเกณฑ์นี้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องมือตรวจสอบความเป็นปรนัยของเกณฑ์ และปรับปรุงแก้ไขให้เป็นเกณฑ์ที่สังเกตได้เพื่อความสะดวกในการวัดหรือประเมินเกณฑ์ต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาระบบการสรรหาข้าราชการครู

ระบบการสรรหานี้จะประกอบด้วย

- 1) วิธีการจูงใจบุคคลเข้าสู่อาชีพครู
- 2) วิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู
- 3) กระบวนการสรรหาข้าราชการครู
- 4) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

1. วิธีดำเนินการ ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ในการตรวจสอบระบบการสรรหาข้าราชการครู

2. ประชากร ได้แก่

- 1) คณะกรรมการข้าราชการครู ชุดปัจจุบัน (2536-2539)
- 2) อธิบดี รองอธิบดีหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าของกรมที่มี
ข้าราชการครู
- 3) คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ หรือคณะครุศาสตร์ในสถาบันอุดม
ศึกษา
- 4) หัวหน้าภาควิชาวัดผลในสถาบันอุดมศึกษา
- 5) อธิการบดีสถาบันราชภัฏ
- 6) นักบริหารงานบุคคล นักวิชาการ ที่มีความเชี่ยวชาญด้าน
บริหารงานบุคคล
- 7) ศึกษาธิการเขต ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการการ
ประถมศึกษาจังหวัด
- 8) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูดีเด่นของคุรุสภา ตั้งแต่ปี
2526-2534 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรม
สามัญศึกษา

3. กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง จากประชากรที่กำหนด จำนวน 45 คน ดังนี้

- 1) คณะกรรมการข้าราชการครู ชุดปัจจุบัน (2536-2539)
จำนวน 4 คน โดยเลือกจากผู้ทรงคุณวุฒิ 2 คน ผู้แทนข้าราชการครู 1 คน และ
เลขาธิการ ก.ค. ในฐานะเลขานุการของคณะกรรมการ ก.ค.
- 2) อธิบดี รองอธิบดี กรมสามัญศึกษา และเลขาธิการหรือ
รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามลำดับ
รวม 2 คน
- 3) คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ ในสถาบันอุดมศึกษาซึ่ง
มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปหรือมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก
จำนวน 7 คน
- 4) หัวหน้าภาควิชาวัดผลในสถาบันอุดมศึกษา 7 คน ซึ่งมี

ตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือคุณวุฒิระดับปริญญาเอก

5) อธิการสถาบันราชภัฏ 5 คน ซึ่งมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป หรือมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก

6) นักบริหารงานบุคคล ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติหรือนักวิชาการ นักการศึกษาที่มีชื่อเสียงมีผลงานเป็นที่รู้จัก มีความเชี่ยวชาญในด้านบริหารงานบุคคล จำนวน 16 คน

7) ศึกษาธิการเขต ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด จำนวน 2 คน

8) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูซึ่งได้รับการคัดเลือกเป็นครูดีของคุรุสภา ตั้งแต่ปี 2526 จนถึง 2534 จำนวน 2 คน ไม่ซ้ำกับขั้นตอนแรก

4. ตัวแปร ได้แก่

1) การสนใจในการสรรหา

2) วิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์การสรรหาข้าราชการ

ครู ได้แก่

(1) ใบสมัคร

(2) ประวัติส่วนตัว

(3) คำแนะนำ

(4) รายงานผลการศึกษารายวิชา (Transcript) หรือคะแนนเฉลี่ยในวิชาเอกที่ผู้สมัครผู้นั้นจะทำการสอน

(5) การสัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้น (Preliminary Interview)

(6) การสัมภาษณ์เพื่อการวิเคราะห์คุณลักษณะตามเกณฑ์

(7) หลักฐานอ้างอิงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่แสดงว่ามุ่งมั่นต่ออาชีพ

(8) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ สำหรับวัดความรู้เฉพาะด้านหรือวิชาเอก

(9) แบบวัดความสามารถ สำหรับวัดความรู้ความสามารถทั่วไป

(10) การทดสอบการปฏิบัติการสอน

(11) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

(12) การตรวจสอบสุขภาพ

3) กระบวนการสรรหาข้าราชการครู

4) อำนาจในการสรรหาข้าราชการครู

5) วิธีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (Probation)

(1) ระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(2) การมอบหมายหน้าที่

(3) โปรแกรมการพัฒนาระหว่างการทดลอง

- ปฐมนิเทศ (Orientation)

- การโน้มน้าวเข้าสู่อาชีพ (Induction)

- พี่เลี้ยง (Mentor) หรือผู้สนับสนุน

(Sponsor) ครูใหม่

(4) โปรแกรมการปรับปรุงการปฏิบัติงาน (Performance Improvement Program)

(5) การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

5. เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 เครื่องมือ มี 2 ชนิด

ชนิดแรก เป็นคำถามแบบปลายเปิด ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อถามความคิดเห็นโดยอิสระ เกี่ยวกับวิธีการมุ่งใจการสรรหา วิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู กระบวนการสรรหาข้าราชการครู และการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อนำแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญไปพัฒนาเป็นมาตราส่วนประมาณค่าในการตอบรอบที่ 2 ต่อไป (แบบสัมภาษณ์ดูในภาคผนวก)

ชนิดที่สอง เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคอร์ทที่มีมาตรวัด 5 ระดับ

วิธีการสร้างเครื่องมือ

1) ศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีจากเอกสาร งานค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับการจูงใจให้คนเข้าสู่อาชีพครู วิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์การสรรหาครู กระบวนการสรรหาและการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

2) สังเคราะห์แนวคิดเชิงทฤษฎีกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับระบบการสรรหาข้าราชการครู

3) สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าที่พัฒนามาจากข้อ 2) ข้างต้น

4) นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องมือและการวัดพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาปรับปรุงแก้ไขสำนวนและถ้อยคำในคำถาม ต่อจากนั้นนำคำถามแต่ละข้อไปถามข้าราชการครูในสถานราชภัฏ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมสามัญศึกษา จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบว่าเข้าใจคำถามตรงกับประเด็นที่ถามหรือไม่ (แบบสอบถามดูในภาคผนวก)

5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 3 รอบตามกระบวนการเทคนิควิจัยแบบเดลฟาย ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

รอบที่ 1 นำแบบสอบถามแบบปลายเปิดไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบแล้วกลับมาวิเคราะห์และนำไปสร้างแบบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับปลายเปิด แล้วนำแบบสอบถามส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบในรอบที่ 2

รอบที่ 2 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตอบในรอบที่ 2 มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน, ค่าเบี่ยงเบนควอไทล์ (Semi-Interquartile Range) และแสดงค่ามัธยฐาน ค่าเบี่ยงเบนควอไทล์ และคำตอบของผู้เชี่ยวชาญคนนั้น ๆ ไว้ในแต่ละข้อด้วย

รอบที่ 3 ส่งแบบสอบถามที่พัฒนาในรอบที่สองไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาอีกครั้ง เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของตนกับกลุ่ม และพิจารณาตัดสินว่าจะเปลี่ยนคำตอบหรือไม่ ในกรณีที่คำตอบไม่สอดคล้องกับกลุ่ม

ถ้ายังยืนยันความคิดเดิมก็ขอให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงเหตุผลที่ยืนยันความคิดเห็นของตนประกอบด้วย

เกณฑ์การคัดเลือกคำตอบที่มีความเหมาะสม

นำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ พิจารณาความสอดคล้องของคำตอบหรือค่าเบี่ยงเบนควอไทล์ และความเหมาะสมของคำตอบซึ่งดูจากค่ามัธยฐาน เลือกคำตอบที่มีความสอดคล้องสูงและมีความเหมาะสม ดังนี้

1. ค่าความสอดคล้องสูง ได้แก่ คำตอบที่มีค่าเบี่ยงเบนควอไทล์ต่ำ ตั้งแต่ 0.5 ลงมา ซึ่งเป็นค่าที่ต่ำกว่า 1 ใน 5 ของมาตรวัดที่มี 5 ระดับ

2. ความเหมาะสมของคำตอบ ได้แก่ คำตอบที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.5 ขึ้นไป โดย

ค่ามัธยฐาน 3.50-4.49 เป็นค่าที่แสดงว่าคำตอบ

มีความเหมาะสมมาก

ค่ามัธยฐาน 4.50-5.00 เป็นค่าที่แสดงว่าคำตอบ

มีความเหมาะสมมากที่สุด

กรณีที่คำตอบมีค่ามัธยฐานอยู่ที่ระดับตั้งแต่ เหมาะสมมากขึ้นไป แต่ค่าเบี่ยงเบนควอไทล์สูงกว่าเกณฑ์ 0.5 ให้พิจารณาประเด็นคำตอบนั้นว่า มีความสำคัญหรือไม่ หากมีความสำคัญ มีผลงานวิจัย เอกสารสนับสนุน อาจพิจารณาเลือกคำตอบนั้นได้

6. สถิติที่ใช้

การหาค่าความเบี่ยงเบนควอไทล์ (Semi-Interquartile Range)

$$IQR = \frac{Q_3 - Q_1}{2}$$

เมื่อ IQR แทนค่าความเบี่ยงเบนควอไทล์

Q_1 แทนค่าควอไทล์ที่ 1

Q_3 แทนค่าควอไทล์ที่ 3

ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดภาพอนาคตเกี่ยวกับระบบการสรรหาข้าราชการครู

เป็นการสรุปผลการวิจัยออกมาในรูปของระบบการสรรหาข้าราชการครู
ที่ต้องการ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยนี้ จะแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะครูดี

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดคุณลักษณะครูดีที่ใช้เป็นเกณฑ์การสรรหา
ข้าราชการครู

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษากระบวนการสรรหาข้าราชการครู

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะของครูดี

การศึกษาคุณลักษณะครูดีในขั้นตอนนี้ จะศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และครูซึ่งได้รับการคัดเลือกให้เป็นครูดีประจำปีของคุรุสภา ตั้งแต่ปี 2526-2534 จำนวน 18 คน แล้วนำผลสรุปจากการสัมภาษณ์ไปบูรณาการกับแนวคิดเชิงทฤษฎี งานวิจัยค้นคว้าเกี่ยวกับคุณลักษณะครูดี ต่อจากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ อีกครั้งหนึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังนี้

1. ผลการสัมภาษณ์คุณลักษณะครูดี

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูดีดังกล่าว สามารถสรุป
คุณลักษณะครูดีที่สำคัญ ๆ ในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 คุณลักษณะด้านส่วนตัว ได้แก่ การมีบุคลิกดี แต่งกาย
สะอาดเรียบร้อย มีความสุภาพอ่อนโยน มีอารมณ์มั่นคง มีความสามารถในการ
ปรับตัว และมีความกระตือรือร้น มีชีวิตชีวา

1.2 คุณลักษณะด้านวิชาการ ได้แก่ มีความรู้ในวิชาที่สอนเป็น
อย่างดี มีสติปัญญาความรู้อย่างดี รอบรู้ในวิชาสามัญและวิชาชีพครู รู้หลักสูตร แผนการ
ศึกษาชาติ นโยบายการศึกษา รู้จักวิธีการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ
อยู่เสมอ

1.3 คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรักและความเมตตาต่อเด็ก มีความขยันและมีความรับผิดชอบ รู้จักเสียสละ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีระเบียบวินัยที่ดี

1.4 คุณลักษณะด้านสมรรถนะหรือประสิทธิภาพการสอน ได้แก่ มีเทคนิคการสอนดี มีการวางแผนการสอน เพื่อกระตุ้นอย่างสม่ำเสมอ มีเทคนิคในการจูงใจเด็ก และให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ

1.5 คุณลักษณะด้านมาตรฐานการเข้าสู่อาชีพ ได้แก่ การมีคุณวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา หรือปริญญาวิชาชีพอื่นที่ผ่านการศึกษาระดับปริญญาตรีตามหลักสูตรหรือรายวิชาที่กำหนด หรือปริญญาในสาขาวิชาที่ขาดแคลน เมื่อเข้าสู่วิชาชีพแล้วอบรมวิชาชีพครูเพิ่มเติม

นอกจากคุณวุฒิแล้ว การพิจารณาเกรดหรือคะแนนเฉลี่ยก็เป็นสิ่งสำคัญ ผู้ถูกสัมภาษณ์เห็นว่า ควรคิดคะแนนเฉลี่ยผลการเรียนรวม และวิชาเอก ที่ระดับ 2.75

ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ควรกำหนดประสบการณ์ด้านการฝึกสอนหรือฝึกงาน ควรมีใบรับรองการประกอบวิชาชีพและการกำหนดอายุของคนที่จะเข้าสู่อาชีพครูขั้นต่ำ 20 ปี อย่างสูงไม่ควรเกิน 45 ปี

จากการสัมภาษณ์คุณลักษณะครูดีดังกล่าว พบว่าคุณลักษณะครูดีเกือบทั้งหมดเป็นไปตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะมีบางประเด็น เช่น การใช้คะแนนเฉลี่ยผลการเรียนรวม และผลการเรียนของวิชาเอกเป็นเกณฑ์ในการสรรหา รวมทั้งกำหนดอายุขั้นต่ำขึ้นสูงของคนที่จะมาเป็นครูว่าไม่ควรต่ำกว่า 20 ปี และสูงเกิน 45 ปี ที่แม้จะไม่ใช่แนวคิดใหม่แต่ก็ยังไม่เคยมีการปฏิบัติในประเทศไทย

2. การตรวจสอบคุณลักษณะครูดี

ผู้วิจัย ส่งแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะครูดีให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและจัดอันดับคุณลักษณะของครูดี โดยส่งแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ และได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 25 ชุด คิดเป็นร้อยละ

83.3 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะครูดี

ในการวิเคราะห์คุณลักษณะครูดี จะพิจารณาจากค่าของคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของแต่ละคุณลักษณะ โดยแบ่งตามแนวคิดของเบสต์ (Best. 1983 : 255) ในเรื่องการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ของข้อมูล เป็น 5 ระดับ คือ

ค่า $\bar{X} = 4.50 - 5.00$ หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่า $\bar{X} = 3.50 - 4.49$ หมายถึง เห็นด้วย

ค่า $\bar{X} = 2.50 - 3.49$ หมายถึง ไม่น่าพอใจ

ค่า $\bar{X} = 1.50 - 2.49$ หมายถึง ไม่ค่อยเห็นด้วย

ค่า $\bar{X} = 1.00 - 1.49$ หมายถึง ไม่เห็นด้วย

อย่างยิ่ง

คุณลักษณะครูดีที่จะนำไปพิจารณากำหนดเป็นเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู คือคุณลักษณะที่มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หรืออยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏตามตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูดี

ข้อที่	คุณลักษณะครูดี	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1.	มีความกระตือรือร้น มีชีวิตชีวา	4.63	0.62
2.	ทำทางสง่าผ่าเผย ดึงดูดใจผู้พบเห็น	3.94	0.68
3.	สุขภาพแข็งแรง	4.19	0.54
4.	ร่าเริง ยิ้มง่าย มีอารมณ์ขัน	4.00	0.63

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อที่	คุณลักษณะครูดี	ค่าคะแนน เฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน
5.	สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี	4.69	0.48
6.	ร่วมกิจกรรมสร้างสรรค์กับผู้อื่นอย่างราบรื่น	4.25	0.58
7.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.75	0.58
8.	มีความรู้ในวิชาที่สอนเป็นอย่างดี	4.75	0.58
9.	มีเทคนิคการสอนที่จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจ เนื้อหาวิชา หลักการ และแนวคิดของวิชา ที่สอน	4.81	0.40
10.	มีความรอบรู้ในวิชาสามัญอื่น ๆ	4.13	0.81
11.	มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ วิชาชีพครู เช่น นโยบายการศึกษา หลักสูตร หลักการสอนและการวัดการประเมินผล เป็นต้น	4.38	0.81
12.	เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูโดยแสวงหา จากเอกสารตำราและแหล่งความรู้ต่าง ๆ เป็นประจำ	4.81	0.40
13.	เข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาชีพครูอย่าง น้อยปีละ 1 ครั้ง	4.06	0.77
14.	มีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงการเรียน การสอนอยู่เสมอ	4.75	0.45
15.	มีจิตใจที่เป็นมิตร เอื้ออาทรให้ความ ช่วยเหลือนักเรียน	4.56	0.51
16.	ให้คำแนะนำ เชิญชวนให้ผู้เรียนปฏิบัติในสิ่งที่		

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อที่	คุณลักษณะครูดี	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	ถูกต้อง	4.37	0.50
17.	แก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียน	4.69	0.48
18.	ให้อภัยเมื่อนักเรียนทำผิด และหาทางปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น	4.25	0.58
19.	อุทิศเวลาให้กับงาน และนักเรียนอย่างพอเพียง	4.50	0.52
20.	เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือนักเรียน เพื่อนร่วมงาน หรือผู้อื่น	4.50	0.52
21.	ตรงต่อเวลา	4.56	0.51
22.	เคารพกฎ ระเบียบ ขนบธรรมเนียมปฏิบัติของสถาบัน	4.47	0.52
23.	รับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง จนสำเร็จครบถ้วนได้ผลดี	4.80	0.41
24.	รับฟังความคิดเห็นของนักเรียนเพื่อนครู และผู้อื่น	4.63	0.50
25.	มีส่วนร่วมทางวัฒนธรรมของชุมชน	3.75	0.68
26.	ให้คำอธิบายใด ๆ แก่นักเรียนอย่างชัดเจน	4.37	0.62
27.	เสียงพูดรับฟังได้ชัดเจน	4.43	0.51
28.	มีทักษะการใช้ภาษาไทยได้ดี ทั้งฟัง พูด อ่าน เขียน	4.50	0.63
29.	วิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อทราบจุดเด่น จุดด้อย ก่อนสอน	4.37	0.62

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อที่	คุณลักษณะครูดี	ค่าคะแนน เฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน
30.	เลือกใช้แผนการสอน ดัดแปลง หรือจัดทำ แผนการสอนที่สอดคล้องกับผู้เรียน ครูและ สถานศึกษา	4.47	0.64
31.	สอนโดยนักเรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติ	4.06	0.85
32.	ใช้สื่อนวัตกรรมได้เหมาะสมกับผู้เรียน กิจกรรม เนื้อหา และเน้นให้นักเรียนมี ส่วนร่วม	4.38	0.50
33.	สอนตรงและถูกต้องตามแผนการสอน	4.25	0.45
34.	จัดกิจกรรมการเรียนการสอน และใช้สื่อที่ เหมาะสมเพื่อส่งเสริมความสามารถของ นักเรียนอย่างเต็มตามศักยภาพของนักเรียน	4.44	0.51
35.	มีการเสริมแรงทางบวกแก่นักเรียน	4.38	0.50
36.	ประเมินผลการเรียนอย่างสม่ำเสมอและใช้ ผลการประเมินสำหรับปรับปรุงแก้ไข พฤติกรรมที่ยังไม่พัฒนา	4.50	0.52
37.	มีคุณวุฒิต่ำปริญญาตรี	4.12	0.96
38.	มีวุฒิทางการศึกษา	4.31	0.87
39.	ผู้มีวุฒिवิชาชีพอื่นและเป็นวิชาชีพขาดแคลน เมื่อเข้าเป็นครูแล้วต้องอบรมวิชาชีพครูอย่าง น้อยขั้นต่ำที่ราชการกำหนด	4.44	0.63
40.	คะแนนเฉลี่ยผลการเรียนในสาขาวิชาเอกที่ สมัครสอบคัดเลือก	3.67	0.98

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อที่	คุณลักษณะครูดี	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	- ไม่ต่ำกว่า 2.75 - ความคิดเห็นที่เป็นอย่างอื่น..... 	3.52	1.82
41.	มีประสบการณ์ผ่านการฝึกสอน หรือฝึกงาน ด้านการศึกษาก่อนเข้าสู่อาชีพครู	4.31	0.87
42.	มีใบประกอบวิชาชีพครู	3.56	1.09
43.	ควรกำหนด อายุขั้นต่ำ ขึ้นสูงของผู้สมัครมาเป็นครู	4.00	1.28
	43.1 อายุขั้นต่ำ 20 ปี	2.70	1.34
	43.2 อายุขึ้นสูง ไม่ควรเกิน 45 ปี	4.40	0.55
44.	คุณลักษณะอื่น ๆ ของครูดีเพิ่มเติม		
	44.1 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน (ความถี่ = 9)		
	44.2 มีความรับผิดชอบต่อนักเรียน (ความถี่ = 8)		
	44.3 แสวงหาความรู้และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อยู่เสมอ (ความถี่ = 6)		
45.	ท่านคิดว่าคนเป็นครูควรมีหลักการแนวคิดในการทำงานที่สำคัญที่สุดอย่างไร		
	45.1 มีความรักและศรัทธาต่ออาชีพครู (ความถี่ = 12)		
	45.2 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน (ความถี่ = 6)		
	45.3 ขยันขันแข็ง มีความรับผิดชอบ (ความถี่ = 4)		

จากตาราง 3 คุณลักษณะของครูดี ที่ผู้ตอบ "เห็นด้วยอย่างยิ่ง" คือมีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ตั้งแต่ 4.5 ขึ้นไป และกรณีที่คะแนนเฉลี่ยเท่ากัน พิจารณาจากค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ต่ำไปสูง สามารถเรียงตามลำดับเป็นรายการคุณลักษณะ ดังนี้

มีเทคนิคการสอนที่จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาวิชา หลักการ และแนวคิดของวิชาที่สอน ($\bar{X} = 4.81$) เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูโดยแสวงหาจากเอกสารตำราแหล่งความรู้ต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.81$) รับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็งจนสำเร็จครบถ้วนได้ผลดี ($\bar{X} = 4.80$) มีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.75$) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.75$) มีความรู้ในวิชาที่สอนเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.75$) สามารถแก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียน ($\bar{X} = 4.69$) สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ($\bar{X} = 4.63$) มีความกระตือรือร้น มีชีวิตชีวา ($\bar{X} = 4.63$) รับฟังความคิดเห็นของนักเรียน เพื่อนครูและผู้อื่น ($\bar{X} = 4.63$) ตรงต่อเวลา ($\bar{X} = 4.56$) มีจิตใจเป็นมิตรเอื้ออาทร ให้ความช่วยเหลือนักเรียน ($\bar{X} = 4.56$) อุทิศเวลาให้กับงานและนักเรียนอย่างพอเพียง ($\bar{X} = 4.50$) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือนักเรียน เพื่อนร่วมงาน หรือผู้อื่น ($\bar{X} = 4.50$) และมีทักษะการใช้ภาษาไทยได้ดีทั้งฟังพูด อ่าน เขียน ($\bar{X} = 4.50$)

คุณลักษณะครูดีดังกล่าวข้างต้น สามารถจำแนกเป็นคุณลักษณะใหญ่ ๆ ได้ 4 ด้าน คือ คุณลักษณะด้านส่วนตัว คุณลักษณะด้านวิชาการ คุณลักษณะด้านวิชาชีพและคุณลักษณะด้านสมรรถนะหรือประสิทธิภาพการสอน แต่ละด้านมีคุณลักษณะดังนี้

คุณลักษณะด้านส่วนตัว

- 1) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.75$)
- 2) สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ($\bar{X} = 4.69$)
- 3) มีความกระตือรือร้นมีชีวิตชีวา ($\bar{X} = 4.63$)
- 4) รับฟังความคิดเห็นของนักเรียน เพื่อนครู และผู้อื่น ($\bar{X} = 4.63$)

5) มีจิตใจเป็นมิตรเอื้ออาทร ให้ความช่วยเหลือนักเรียน

($\bar{X} = 4.50$)

คุณลักษณะด้านวิชาการ

1) เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู โดยแสวงหาจากตำรา แหล่งความรู้ต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.81$)

2) มีความรู้ในวิชาชีพที่สอนเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.75$)

คุณลักษณะด้านวิชาชีพ

1) รับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็งจนสำเร็จครบถ้วน ($\bar{X} = 4.80$) ได้ผลดี

2) อุทิศเวลาให้กับงานและนักเรียนอย่างพอเพียง ($\bar{X} = 4.50$)

3) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือนักเรียน เพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่น ($\bar{X} = 4.50$)

คุณลักษณะด้านสมรรถนะหรือประสิทธิภาพการสอน

1) มีเทคนิคการสอนที่จะทำให้ให้นักเรียนเข้าใจเนื้อเรื่อง หลักการและแนวคิดของวิชาที่สอน ($\bar{X} = 4.81$)

2) มีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.75$)

3) มีทักษะการใช้ภาษาไทยได้ดีทั้ง ฟัง พูด อ่านและเขียน ($\bar{X} = 4.50$)

คุณลักษณะครูดีนอกเหนือจากนั้น ความคิดเห็นของผู้ตอบอยู่ในระดับ "เห็นด้วย" เกือบทั้งหมด ยกเว้นในเรื่องอายุขั้นต่ำ 20 ปี เพียงประเด็นเดียวที่เป็นคุณลักษณะครูดีที่ผู้ตอบ "ไม่แน่ใจ" และไม่มีคุณลักษณะครูดีข้อใดที่ผู้ตอบ "ไม่ชอบเห็นด้วย" หรือ "ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง"

นอกจากนี้ผู้ตอบยังได้เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะครูดีซึ่งสามารถสรุปประเด็นสำคัญ ๆ ได้ว่า ครูดีควรมีลักษณะ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน (ความถี่ = 9) มีความรับผิดชอบต่อนักเรียน (ความถี่ = 8) และแสวงหาความรู้และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อยู่เสมอ (ความถี่ = 6)

ส่วนประเด็นคำถามที่ต้องการให้ผู้ตอบสะท้อนความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงาน (Concept) ของครูดี ที่ว่า "คนเป็นครูควรยึดหลักการแนวคิดในการทำงานที่สำคัญที่สุดอย่างไร" ผู้ตอบให้ความคิดเห็นที่เป็นประเด็นสำคัญ ๆ ว่า คนเป็นครูควรยึดหลักการ แนวคิดที่สำคัญในการทำงานดังนี้

มีความรักและความศรัทธาต่ออาชีพครู (ความถี่ = 12) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (ความถี่ = 6) และขยันขันแข็ง มีความรับผิดชอบ (ความถี่ = 4)

จะเห็นว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะครูดี ที่เป็นการคิดเห็นเพิ่มเติมและแนวคิดหลักการในการทำงานของคนที่เป็นครูมีความสอดคล้องกันทั้งหมด และยังสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ตอบในระดับ "เห็นด้วยอย่างยิ่ง" ในตอนแรกด้วย

2.2 การจัดอันดับคุณลักษณะครูดี

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดอันดับครูดี ใช้วิธีแจกแจงความถี่คุณลักษณะที่จำแนกความเป็นครูได้ดีที่สุด 5 อันดับแรก และคุณลักษณะที่จำแนกความเป็นครูได้น้อยที่สุด 5 อันดับแรก เลือกคุณลักษณะครูดีที่มีความถี่สูง 5 อันดับแรกไว้ และตัดคุณลักษณะที่จำแนกความเป็นครูได้น้อยที่สุดที่มีความถี่สูง 5 อันดับแรกออกไป

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะที่จำแนกความเป็นครูได้ดีที่สุดปรากฏผลตามตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 คุณลักษณะครูที่ดีที่จำแนกความเป็นครูได้ดีที่สุด

อันดับที่	คุณลักษณะครูดี	ความถี่
1.	มีความรู้ในวิชาที่สอน	9
2.	มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู เช่น นโยบายการศึกษา หลักสูตร หลักการสอน การวัดผล ประเมินผล เป็นต้น	7
3.	มีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนอยู่เสมอ	6
4.	มีเทคนิคที่จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาวิชา หลักการ และแนวคิดของวิชา	6
5.	มีความกระตือรือร้นที่มีชีวิตชีวา	3

จากตาราง 4 คุณลักษณะครูที่ดีที่จำแนกความเป็นครูได้ดีที่สุด 5 อันดับ คือ อันดับหนึ่งและอันดับสองเป็นคุณลักษณะด้านวิชาการ ได้แก่ มีความรู้ในวิชาที่สอน และมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องวิชาชีพครู รองลงไปเป็นคุณลักษณะด้านส่วนตัว ได้แก่ มีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนอยู่เสมอ อันดับสี่เป็นคุณลักษณะด้านประสิทธิภาพการสอน ได้แก่ มีเทคนิคที่จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาวิชา หลักการและแนวคิดของวิชา และอันดับที่ห้าเป็นคุณลักษณะด้านส่วนตัว ได้แก่ มีความกระตือรือร้นที่มีชีวิตชีวา

สำหรับคุณลักษณะครูที่ดีที่จำแนกความเป็นครูได้น้อยที่สุด ไม่สามารถระบุได้ชัดเจน เพราะคำตอบกระจายและมีความถี่ในการเลือกตอบคุณลักษณะครูดีแต่ละข้อน้อย (ความถี่ 1) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคุณลักษณะด้านส่วนตัว เช่น สุขภาพแข็งแรง ร่าเริง ยิ้มง่าย เป็นต้น

อย่างไรก็ดี หากพิจารณาลำดับที่ของคุณลักษณะครูดี จากการจัดอันดับนี้จะต่างจากลำดับที่ที่พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยตามตาราง 1 ก็ตาม แต่คุณลักษณะครูดีทั้ง 5 ลำดับนี้ก็สอดคล้องกับคุณลักษณะครูดีที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามตาราง 3 ที่ผ่านมา

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดคุณลักษณะครูดีที่ใช้เป็นเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู

การดำเนินการกำหนดเกณฑ์การสรรหาครูดีนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์คุณลักษณะครูดีที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบและจัดอันดับในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งพัฒนามาจากคุณลักษณะครูดีในเชิงทฤษฎีคือจากงานวิจัย เอกสารอ้างอิงต่าง ๆ และเชิงปฏิบัติ คือการสัมภาษณ์จากครูที่ได้รับคัดเลือกเป็นครูดีของครูสภา จากนั้นได้เลือกเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครูโดยพิจารณาดังนี้

- 1) จำแนกคุณลักษณะครูดี ที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 2) คัดเลือกคุณลักษณะที่จำแนกความเป็นครูได้ดีที่สุดที่ผู้ทรงคุณวุฒิจัดอันดับไว้ 5 อันดับ
- 3) สังเคราะห์คุณลักษณะครูดีในข้อ 1 และข้อ 2 ที่มีความสอดคล้องกันแล้วนำไปพิจารณาตรวจสอบกับคุณลักษณะครูดีตามทฤษฎีที่สังเคราะห์ไว้ในบทที่ 2 อีกครั้งหนึ่ง
- 4) กำหนดเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู
- 5) นำเกณฑ์ไปตรวจสอบความเป็นปรนัย โดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องมือตรวจสอบเกณฑ์ที่สามารถวัดหรือประเมินได้ชัดเจน

ผลจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะครูตามแนวทางข้างต้น เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการสรรหาข้าราชการครู สามารถจำแนกเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู เรียงตามลำดับดังนี้

- 1) มีความสามารถในการถ่ายทอดให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาวิชา หลักการ และแนวคิดของเนื้อหาวิชา
- 2) มีความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพครู

3) รับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง
 4) มีความรู้ในวิชาที่สอนเป็นอย่างดี
 5) มีความกระตือรือร้น มีชีวิตชีวา กล้าคิดกล้าทำ กล้าแสดง
 ออกอย่างฉับพลัน

6) มีความสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี
 7) แก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียน
 8) มีจิตใจเป็นมิตร เอื้ออาทร ให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียน
 หรือเพื่อนครู

9) มีทักษะการใช้ภาษาไทยได้ดี ทั้งฟัง พูด อ่านและเขียน
 10) มีสติปัญญาดี
 11) สนใจใฝ่รู้เทคโนโลยีทางการศึกษา สะสมเอกสาร สื่อ
 การสอน รายการวิทยุที่เผยแพร่แก่เด็ก
 12) มีความศรัทธาและสนใจในอาชีพครู
 13) รู้จักนักเรียนที่สอนเป็นอย่างดี
 14) ประเมินผลการเรียนสม่ำเสมอ และใช้ผลการประเมิน
 สำหรับปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรมของนักเรียนที่ยังไม่พัฒนา
 15) มีบุคลิกภาพและความประพฤติเหมาะสมที่จะเป็นครู

เกณฑ์การสรรหาข้าราชการครูดังกล่าวข้างต้นนั้น ส่วนใหญ่สามารถใช้
 สำหรับประเมินทั้งในขั้นคัดเลือกบุคคลแรกเข้าสู่วิชาชีพครู และในขั้นทดลองปฏิบัติ
 หน้าที่ราชการ เช่นเกณฑ์มีความรู้ในวิชาที่สอนเป็นอย่างดี บางเกณฑ์เหมาะสำหรับ
 ใช้ประเมินในขั้นคัดเลือกแรกเข้าสู่อาชีพเช่น เกณฑ์ "มีทักษะการใช้ภาษาไทย
 ได้ดีทั้ง ฟัง พูด อ่าน และเขียน" บางเกณฑ์เหมาะที่จะใช้ประเมินในขั้นทดลอง
 ปฏิบัติหน้าที่ราชการ เช่น เกณฑ์ "รับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง" หรือ
 "แก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียน" เป็นต้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิธีการประเมิน
 หรือเครื่องมือวัดเกณฑ์เหล่านั้นด้วย

คุณลักษณะครูดีข้างต้นนี้ หากจำแนกเป็นคุณลักษณะใหญ่ ๆ จะได้คุณลักษณะ

สำคัญ 4 ด้าน คือคุณลักษณะด้านส่วนตัว คุณลักษณะด้านวิชาการ คุณลักษณะด้านวิชาชีพ และคุณลักษณะด้านสมรรถนะหรือประสิทธิภาพการสอน โดยแต่ละด้านมีคุณลักษณะย่อย ๆ ดังนี้

คุณลักษณะด้านส่วนตัว ได้แก่

1) มีความกระตือรือร้น มีชีวิตชีวา กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออกอย่างฉับพลัน

2) มีความสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี

3) มีบุคลิกภาพและความประพฤติเหมาะสมที่จะเป็นครู

คุณลักษณะด้านวิชาการ ได้แก่

1) มีความรู้ในวิชาที่สอนเป็นอย่างดี

2) มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพครู

3) สนใจใฝ่รู้เทคโนโลยีทางการศึกษา สะสมเอกสาร สื่อการสอน รายการวิทยุที่เผยแพร่แก่เด็ก

คุณลักษณะด้านวิชาชีพ

1) มีความศรัทธาและสนใจในอาชีพครู

2) รับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง จนสำเร็จครบถ้วน
ได้ผลดี

3) มีจิตใจเป็นมิตรและเอื้ออาทร ให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนและเพื่อนครู

4) มีทักษะการใช้ภาษาไทยได้ดี ทั้งการฟัง พูด อ่าน และเขียน

5) มีสติปัญญาดี

คุณลักษณะด้านสมรรถนะหรือประสิทธิภาพการสอน

1) มีความสามารถถ่ายทอดให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหา หลักการ และแนวคิดของเนื้อหาวิชา

- 2) รู้จักนักเรียนที่สอนเป็นอย่างดี
- 3) ประเมินผลการสอนสม่ำเสมอ และใช้ผลการประเมินสำหรับปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมของนักเรียนที่ยังไม่พัฒนา
- 4) แก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียน

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษากระบวนการสรรหาข้าราชการครู

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 45 ชุด ให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามตอบกลับมาจำนวน 41 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.5

ในขั้นตอนนี้จะศึกษาประเด็นต่าง ๆ โดยเทคนิคเดลฟาย ดังนี้

1. วิธีการจูงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการและเครื่องมือในการประเมินคุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ ที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการสรรหาข้าราชการครู
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาข้าราชการครู
4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

เกณฑ์ในการพิจารณาผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล

คำตอบของผู้เชี่ยวชาญที่จะนำไปใช้พัฒนาระบบการสรรหาข้าราชการครู นั้น จะพิจารณาจากเกณฑ์ 2 ประการ ดังนี้

- (1) เกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้องกันของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อ โดยพิจารณาจากค่าความเบี่ยงเบนควอไทล์ของคำตอบจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ที่มีค่าเท่ากับ 0.5 หรือต่ำกว่า ซึ่งมีความกว้างน้อยกว่าหนึ่งในห้าของมาตราส่วนประมาณค่าโดยปกติแล้วจะกำหนดค่าเบี่ยงเบนควอไทล์ประมาณ 1 ใน 5 ของมาตราส่วนประมาณค่าที่วัด แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้กำหนดค่าเบี่ยงเบนควอไทล์ต่ำกว่าคือ มีค่าเท่ากับ 0.5 เพราะเป็นการวิจัยที่มุ่งนำไปพัฒนาระบบการสรรหาครูทั่วประเทศ จึงเลือกคำตอบของผู้เชี่ยวชาญที่มีความสอดคล้องกันสูงจริง ๆ

(2) เกณฑ์ในการพิจารณาความเหมาะสมของคำตอบของระบบการสรรหาข้าราชการครู จะพิจารณาจากค่ามัธยฐานของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

ค่ามัธยฐาน = 4.50-5.00 คำตอบนั้น มีความเหมาะสมมากที่สุด

ค่ามัธยฐาน = 3.50-4.49 คำตอบนั้น มีความเหมาะสมมาก

สำหรับคำตอบบางประเด็นที่มีค่ามัธยฐานหรือค่าความเหมาะสมมากถึงมากที่สุด แต่มีค่าความสอดคล้องต่ำกว่าเกณฑ์ (0.5) จะพิจารณาว่าคำตอบนั้นมีความสำคัญเพียงใด มีแนวคิด หลักการ ทฤษฎีหรืองานวิจัยสนับสนุนหรือไม่ หากมีก็จะเลือกคำตอบนั้นสำหรับพัฒนาเป็นระบบการสรรหาข้าราชการครูต่อไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็น มีรายละเอียดดังนี้

3.1 วิธีการจับคู่บุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลตามตาราง 5 ดังนี้

ตาราง 5 วิธีการจับคู่บุคคลเข้าสู่อาชีพ

ข้อที่	วิธีการจับใจ	ค่ามัธยฐาน	ค่าเบี่ยงเบนควอดไทล์
1.	คัดเลือกเด็กเรียนดี มีความเหมาะสมที่จะเป็นครู 10 % แรกของแต่ละจังหวัด เรียนจบแล้วบรรจุเข้าเป็นครูโดยไม่ต้องสอบ	5	0.50
2.	จำกัดจำนวนการผลิตครูให้มีจำนวนใกล้เคียง		

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	วิธีการจูงใจ	ค่ามัชฌิมฐาน	ค่าเบี่ยงเบน ควอดไทล์
	กับความต้องการของหน่วยให้ครู	5	0.50
3.	ให้ทุนการศึกษาที่มีลักษณะจูงใจสูงแก่เด็กที่ได้ รับคัดเลือกเรียนครูโดยทุนนั้นควรมีจำนวนเงิน เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการศึกษาเล่าเรียน และค่า房租ในขณะศึกษาอยู่	5	0.50
4.	ปรับปรุงระบบบริหารการศึกษาทุกระบบให้ เลื้อยต่อบรรพการการทำงาน เช่นระบบ บริหารงานบุคคลต้องมีระบบการประเมิน ความดีความชอบ ที่สะท้อนต่อคุณภาพการศึกษา ของเด็ก และเน้นให้ความเป็นธรรม เป็นต้น	5	0.50
5.	ปรับปรุงภาวะความเป็นผู้นำในสถานศึกษาให้ ข้าราชการครูมีอิสระทางความคิดและการตัดสินใจ โดยยึดนโยบายเป้าหมายการศึกษา เป็นสำคัญ	5	0.50
6.	จัดทำบัญชีเงินเดือนครูแยกต่างหากจาก ข้าราชการพลเรือนให้ครูมีรายได้เทียบเคียง กับประเทศเพื่อนบ้านเช่น มาเลเซีย สิงคโปร์	5	0.50

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	วิธีการจูงใจ	ค่ามีมาตรฐาน	ค่าเบี่ยงเบน ควอดไทล์
7.	จัดสวัสดิการที่จำเป็นให้ครู เช่นจัดหาแหล่ง เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยในอัตราดอกเบี้ยต่ำกว่า ปกติให้ทุกระยะยาว ลดค่าโดยสารรถไฟ เครื่องบิน รถยนต์โดยสาร เป็นต้น	5	0.50
8.	เพิ่มเงินช่วยเหลือเป็นค่าดำรงชีพแก่ ข้าราชการครูชั้นผู้น้อย	5	0.50
9.	จัดเงินเพิ่มพิเศษให้กับครูที่สอนในชนบท และ ท้องถิ่นกันดารตามสภาพความเป็นจริง เพื่อ กระจายครูที่มีคุณภาพไปสู่ชนบท	5	0.50
10.	จัดสวัสดิการพิเศษแก่ครูที่สอนตามชนบท และ ท้องถิ่นทุรกันดาร เพื่อรักษาครูที่ดีมีความรู้ ความสามารถไว้ในท้องถิ่น	5	0.50
11.	ยกระดับสภาพภาพของครูโดยพัฒนาคุณภาพของ ครูควบคู่กับการปรับปรุงเงินเดือน สวัสดิการให้สูงขึ้น	5	0
12.	ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูโดย ใช้ระบบการฝึกอบรมพัฒนามากกว่าการใช้		

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	วิธีการปฏิบัติงาน	ค่ามัชฌาน	ค่าเบี่ยงเบน ควอไทล์
	ผลงานทางวิชาการ	5	1.00
13.	การประเมินตำแหน่งทางวิชาการควรประเมิน พฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลกระทบต่อ คุณภาพการศึกษาของเด็กเป็นสำคัญ	5	0.50
14.	ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาฝึกอบรมตาม หลักสูตรที่ราชการรับรอง อย่างน้อย 1 ครั้ง ใน ทุก ๆ 5 ปี	5	0.50
15.	ควรนำผลการฝึกอบรมและพัฒนาครูตาม หลักสูตรที่กำหนดมาพิจารณาเพิ่มเงินเดือน เมื่อมีหน่วยกิตการฝึกอบรมสะสมครบจำนวน ที่กำหนดเป็นเกณฑ์ไว้	4	0.50
16.	ควรส่งเสริมให้องค์กร สมาคมวิชาชีพครูมี บทบาทในการส่งเสริมพัฒนาครูในสาขาวิชาชีพ ต่าง ๆ อย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง	5	0.50
17.	ควรปรับรูปวิชาชีพครูให้มีวิถีการปฏิบัติงาน หรือการสอนที่มีแบบแผนเฉพาะ คนที่มีได้ผ่าน การฝึกฝนอบรมจะไม่สามารถสอนได้	4	0.50

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	วิธีการจูงใจ	ค่ามัชฌฐาน	ค่าเบี่ยงเบน ควาอไทล์
18.	สรรหา "ครูดีเด่นประจำปีแห่งชาติ" ที่มีความหมาย มีศักดิ์ศรีอย่างแท้จริง เช่นเดียวกับ รางวัลแพทย์ดีเด่น หรือศิลปินแห่งชาติ เป็นต้น	4	0.75
19.	จัดให้มีคลินิกปรับปรุงสมรรถนะความเป็นครู ของนักเรียนฝึกหัดครูทั้งในเชิงความรู้ การถ่ายทอดและบุคลิกภาพ	4	0.50
20.	สถาบันผลิตครูควรจัดพิธีต้อนรับผู้ที่เข้ามาเรียน ในสถาบันผลิตครูอย่างสมเกียรติและศักดิ์สิทธิ์ เพื่อให้เกิดความภูมิใจในวิชาชีพ	4	0.75
21.	หน่วยใช้ครูควรจัดพิธีต้อนรับผู้ได้รับการบรรจุ เป็นครูใหม่อย่างสมเกียรติ และศักดิ์สิทธิ์ เพื่อความภูมิใจเกิดความสำนึกในวิชาชีพครู	4	0.75

จากตาราง 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการจูงใจบุคคลสู่อาชีพครูเกือบทั้งหมด ค่าตอบของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันสูง (ค่าเบี่ยงเบนควาอไทล์ 0.5) และค่าตอบมีความเหมาะสมมากที่สุด (มัชฌฐาน = 5) ได้แก่

การคัดเลือกเด็กเรียนดี มีความเหมาะสมที่จะเป็นครู 10% แรกของ แต่ละจังหวัด เรียนจบแล้วบรรจุเข้าเป็นครูโดยไม่ต้องสอบ จำกัดจำนวนการผลิตครูให้มีจำนวนใกล้เคียงกับความต้องการของหน่วยใช้ครู ให้ทุนการศึกษาที่มีลักษณะจูงใจสูงแก่เด็กที่ได้รับคัดเลือกเรียนครูโดยทุนนั้นควรมีจำนวนเงินเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการศึกษาเล่าเรียน และดำรงชีพในขณะศึกษาอยู่ ปรับปรุงระบบบริหารการศึกษาทุกระบบให้เลื้อต่อบรรยากาศการทำงาน เช่นระบบบริหารงานบุคคลต้องมีระบบการประเมินความดีความชอบที่สะท้อนต่อคุณภาพการศึกษาของเด็ก และเน้นให้ความเป็นธรรม เป็นต้น ปรับปรุงภาวะความเป็นผู้นำในสถานศึกษาให้ข้าราชการครูมีอิสระทางความคิดและการตัดสินใจโดยยึดนโยบายเป้าหมายการศึกษาเป็นสำคัญ จัดทำบัญชีเงินเดือนครูแยกต่างหากจากข้าราชการพลเรือน ให้ครูมีรายได้เทียบเคียงกับประเทศเพื่อนบ้านเช่น มาเลเซีย สิงคโปร์ จัดสวัสดิการที่จำเป็นให้ครู เช่นจัดหาแหล่งเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยในอัตราดอกเบี้ยต่ำกว่าปกติให้ครูระยะยาว ลดค่าโดยสารรถไฟ เครื่องบิน รถยนต์โดยสาร เป็นต้น จัดเงินเพิ่มพิเศษให้กับครูที่สอนในชนบท และท้องถิ่นกันดารตามสภาพความเป็นจริง เพื่อกระจายครูที่มีคุณภาพไปสู่ชนบท จัดสวัสดิการพิเศษแก่ครูที่สอนตามชนบท และท้องถิ่นทุรกันดาร เพื่อรักษาครูที่ดีมีความรู้ความสามารถไว้ในท้องถิ่น ยกย่องสถานภาพของครูโดยพัฒนาคุณภาพของครูควบคู่กับการปรับปรุงเงินเดือน สวัสดิการให้สูงขึ้น การประเมินตำแหน่งทางวิชาการควรประเมินพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กเป็นสำคัญ และครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ราชการกำหนด อย่างน้อย 1 ครั้งใน ทุก ๆ 5 ปี

นอกจากนั้น วิธีการจูงใจที่มีความสอดคล้องสูงและมีความเหมาะสมมาก (ค่าเบี่ยงเบนควอไทล์ = 0.5 ค่ามัชฌิมฐาน = 4) ได้แก่ ควรนำผลการฝึกอบรมและพัฒนาครูตามหลักสูตรที่กำหนดมาพิจารณาเพิ่มเงินเดือน เมื่อมีหน่วยกิตการฝึกอบรมสะสมครบจำนวนที่กำหนดเป็นเกณฑ์ไว้ ควรส่งเสริมให้องค์กร สมาคมวิชาชีพครูมีบทบาทในการส่งเสริมพัฒนาครูในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ อย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง และควรปฎิรูปวิชาชีพครูให้มีวิธีการปฏิบัติงานหรือการสอนที่มีแบบแผน เฉพาะ คนที่มีได้ผ่านการฝึกฝนอบรมจะไม่สามารถสอนได้

ส่วนวิจัยอีก 4 ประเด็นคือข้อ 12, 18, 20 และ 21 นั้น แม้ว่าค่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความคิดเห็นตรงกันในระดับที่เหมาะสมมาก แต่เมื่อพิจารณาค่าความสอดคล้องหรือค่าความเบี่ยงเบนควอไทล์ ซึ่งมีค่า $1.00 - 0.75$ แสดงว่าความคิดเห็นดังกล่าว ยังมีการกระจายกว้างกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และเมื่อพิจารณาความสำคัญของประเด็นคำตอบทั้ง 4 ประเด็น ก็เป็นข้อเสนอที่ไม่ใช่ประเด็นสำคัญจึงตัดออกไป

3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการ และเครื่องมือในการประเมิน คุณลักษณะของครูที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการสรรหาข้าราชการครู ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตาราง 6 ดังนี้

ตาราง 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์การสรรหา
ข้าราชการครู

ข้อที่	คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ สามารถสอบวัดหรือประเมินโดย....	ค่ามัธยฐาน	ค่าเบี่ยงเบน ควอไทล์
1.	มีบุคลิกและความประพฤติเหมาะสมที่จะเป็นครู ประเมินโดยวิธีการ 1) พิจารณาคำรับรอง (recommendation) ที่มีเงื่อนไขว่าจะแจ้งผลการรับรองไปยังผู้ให้การรับรองในภายหลัง 2) สังเกตบุคลิกขณะสอบสัมภาษณ์ 3) ให้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูพี่เลี้ยงสังเกตขณะทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 4) แบบวัดบุคลิกภาพที่มีความเที่ยงตรงเพื่อวัดความเป็นครูไทย	4 4 4 4	0.50 0.50 0.50 0.50

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ สามารถสอบวัดหรือประเมินโดย....	ค่ามีมาตรฐาน	ค่าเบี่ยงเบน ควอไทล์
2.	มีความกระตือรือร้นมีชีวิตชีวา กล้าคิดกล้าทำ กล้าแสดงออกอย่างฉับพลัน ประเมินโดยวิธีการ 1) สร้างคำถามที่เป็นสถานการณ์ปัญหาและ ดูปฏิบัติการตอบสนอง 2) พิจารณาผลการประเมินคุณลักษณะ ดังกล่าวจากครูประจำชั้นหรืออาจารย์ ที่ปรึกษาในสถาบันเดิม 3) ประเมินจากผู้บริหารและครูพี่เลี้ยง ขณะทดลองปฏิบัติราชการ	4 4 4	0.50 0.50 0.50
3.	มีความสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ประเมินโดยวิธีการ 1) สร้างสถานการณ์หรือตั้งคำถามที่ยั่วเย้าให้ เกิดอารมณ์ในขณะสอบสัมภาษณ์ 2) สังเกตการแสดงออกทางอารมณ์ในขณะ สอบสัมภาษณ์ 3) ประเมินโดยครูพี่เลี้ยง และผู้บริหาร เมื่อเข้ามาเป็นครูแล้ว	4 4 5	0.50 0.50 0.50
4.	มีความรู้ในวิชาที่สอนเป็นอย่างดี ประเมินโดยวิธีการ		

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ สามารถสอบวัดหรือประเมินโดย....	ค่ามัชฌาน	ค่าเบี่ยงเบน ควาไทล์
	1) ใช้ข้อสอบที่มีมาตรฐานสอบวัดเนื้อหา วิชาที่สอบ	4	0.50
	2) พิจารณาคะแนนเฉลี่ยสะสม (G.P.A.) ในรายวิชาเฉพาะหรือวิชาเอกที่สมัคร	5	0.50
	3) สอบสัมภาษณ์เนื้อหาวิชาที่สอน	4	0.75
5.	มีสติปัญญาดี ประเมินโดยวิธีการ		
	1) พิจารณาคะแนนเฉลี่ยสะสม (G.P.A.)	5	0.75
	2) สอบวัดความถนัด (Aptitude test) ที่ปรับให้เข้ากับสังคมไทย	5	0.50
	3) ตั้งคำถามให้แก่ปัญหาในขณะสอบสัมภาษณ์	4	0.50
6.	มีจิตใจ เป็นมิตรเอื้ออาทรให้ความช่วยเหลือ แก่นักเรียน หรือเพื่อนครู ประเมินโดยวิธีการ		
	1) สัมภาษณ์-สอบถามว่าเคยทำกิจกรรม อะไรที่เกี่ยวข้องกับเด็กบ้าง	4	0.25
	2) สอบถามเพื่อนครู นักเรียนและผู้บริหาร	5	0.50
	3) ให้อภิปรายปัญหาเกี่ยวกับเด็ก เพื่อ ตรวจสอบความสมเหตุสมผลของคำตอบ ที่สะท้อนถึงความเข้าใจเด็ก	5	0.50

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ สามารถสอนวัดหรือประเมินโดย....	ค่ามีชยฐาน	ค่าเบี่ยงเบน ควอลไทล์
7.	มีความสามารถในการถ่ายทอดให้ผู้เรียน เข้าใจเนื้อหาวิชา หลักการและแนวคิดของ วิชา ประเมินโดยวิธีการ 1) ให้อุปกรณ์การสอนจริงในเนื้อหาวิชาที่ เป็นพื้นฐานขณะสอบสัมภาษณ์ 2) พิจารณาคะแนนเฉลี่ยสะสมรายวิชาชั้น ครู 3) สอบข้อเขียนวิชาที่เกี่ยวกับวิธีสอน 4) พิจารณาคะแนนผลการฝึกสอนหรือ ฝึกงาน	5 4 4 4	0.50 0.50 0.50 0.50
8.	ประเมินผลการเรียนสม่ำเสมอและใช้ผลการ ประเมินสำหรับปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมของ นักเรียนที่ยังไม่พัฒนา ประเมินโดยวิธีการ 1) พิจารณาจากแผนการสอน 2) สัมภาษณ์-สอบถามวิธีการประเมินผล การเรียน 3) ตรวจสอบงานนักเรียนว่ามีการตรวจ งานอย่างสร้างสรรค์หรือไม่	4 4 5	0.50 0.50 0.50

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ สามารถสอบวัดหรือประเมินโดย....	ค่ามีชชฐาน	ค่าเบี่ยงเบน ควอไทล์
9.	สนใจใฝ่รู้เทคโนโลยีการศึกษาและสะสม เอกสารสื่อการสอน รายการวิทยุที่เผยแพร่ แก่เด็ก ประเมินโดยวิธีการ ให้ระบุรายชื่อของเทคโนโลยีและสื่อการ สอนต่าง ๆ	4	0.50
10.	มีความศรัทธาและสนใจในอาชีพครู ประเมินโดยวิธีการ 1) ใช้แบบสำรวจความสนใจในอาชีพ 2) ตอบคำถามที่สะท้อนความสนใจเป็นครู เช่น เพราะอะไรจึงสนใจเป็นครู ถ้าบริษัทให้เงินเดือนสูงกว่าเป็นครู ครั้งหนึ่งจะเลือกเป็นครูหรือทำงาน บริษัทนั้นหรือไม่ เพราะอะไร	4	0.50
11.	มีความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพครู ประเมินโดยวิธีการ 1) สอบข้อเขียน 2) กำหนดสถานการณ์ให้ผู้เรียนใช้ความรู้ เกี่ยวกับวิชาชีพครูแก้ปัญหา	4 5	0.50 0.50
12.	มีทักษะการใช้ภาษาไทยได้ดีทั้งฟังพูด อ่าน		

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ สามารถสอบวัดหรือประเมินโดย....	ค่ามัชฌิมฐาน	ค่าเบี่ยงเบน ควอดไทล์
	เขียน ประเมินโดยวิธีการ		
	1) สังเกตการออกเสียง ร, ล และคำควบ กล้ำ ขณะสัมภาษณ์	5	0.50
	2) ให้สรุปความหรือย่อความจากเรื่องที่ กำหนดให้ขณะสอบสัมภาษณ์	5	0.50
	3) สอบความถนัดทางภาษา	5	0.50
13.	รับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็งจนสำเร็จ ครบถ้วนได้ผลดี ประเมินโดยวิธีการ สังเกตจากการปฏิบัติงานจริงในช่วงทดลอง ปฏิบัติราชการ	5	0.50
14.	รู้จักนักเรียนที่สอนเป็นอย่างดี ประเมินโดยวิธีการ		
	1) สอบถามปัญหาเด็กในชั้นเรียน	4	0.50
	2) ขอดูทะเบียนประวัติย่อ ๆ ของเด็ก	4	0.50
	3) สร้างแบบประเมินครูเกี่ยวกับ การวิเคราะห์พฤติกรรมและการแก้ ปัญหานักเรียน	4	0.50

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ สามารถสอบวัดหรือประเมินโดย....	ค่ามัชยฐาน	ค่าเบี่ยงเบน ควอไทล์
15.	แก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียน ประเมินโดยวิธีการ		
	1) ยกตัวอย่างกรณีปัญหาของนักเรียนว่าจะ แก้ไขปัญหายังไร	4	0.50
	2) สอบถามวิธีการแก้ไขปัญหาและผลของ การแก้ไขของนักเรียนในชั้นเรียน	4	0.50
	3) พิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาของ นักเรียนในชั้นเรียนจากฝ่ายปกครอง ฝ่ายแนะแนว	4	0.50

จากตารางที่ 6 วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ประเมินเกณฑ์การสรรหา
ข้าราชการครูที่มีค่าความสอดคล้องและความเหมาะสมของคำตอบ คือมีค่าความ
เบี่ยงเบนควอไทล์เท่ากับ 0.5 และค่ามัชยฐานเท่ากับ 3.5 ขึ้นไป ปรากฏผล
ดังนี้

เกณฑ์ "มีบุคลิกและความประพฤติเหมาะสมที่จะเป็นครู" วิธีการ
ประเมินเกณฑ์ทั้ง 4 ประเภท ค่าตอบมีความสอดคล้องสูง และมีความเหมาะสม
มาก (ค่าเบี่ยงเบนควอไทล์เท่ากับ 0.5 มัชยฐานเท่ากับ 4) ทุกวิธีการและ
เครื่องมือ ได้แก่ พิจารณาคำรับรองที่มีเงื่อนไขว่าจะแจ้งผลการรับรองในภายหลัง
การสังเกตบุคลิกภาพและการใช้แบบวัดบุคลิกภาพที่มีความเที่ยงตรงเพื่อวัดความ
เป็นครูไทย และการให้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูพี่เลี้ยงสังเกตขณะทดลองปฏิบัติ

หน้าที่ราชการ

เกณฑ์ "มีความกระตือรือร้น มีชีวิตชีวา กล้าคิดกล้าทำ กล้าแสดงออก อย่างฉับพลัน" วิธีการประเมินทั้ง 3 ประเภท คำตอบมีความสอดคล้องกันสูงและมีความเหมาะสมมาก (ค่าเบี่ยงเบนควอไทล์เท่ากับ 0.5 มัธยฐานเท่ากับ 4) ทุกวิธีการ ได้แก่ การสร้างสถานการณ์ที่เป็นปัญหาและดูปฏิกิริยาตอบสนอง พิจารณาผลการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว จากครูประจำชั้นหรืออาจารย์ที่ปรึกษา ในสถาบันเดิม และประเมินจากผู้บริหารและครูพี่เลี้ยงขณะทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการ

เกณฑ์ "มีความสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี" วิธีการประเมินเกณฑ์สอง ประเภทแรกคำตอบมีความสอดคล้องกันสูงและมีความเหมาะสมมาก ได้แก่ การ สร้าง สถานการณ์หรือตั้งคำถามที่ยั่วให้เกิดอารมณ์ในขณะสอบสัมภาษณ์ และ สังเกต การแสดงออกทางอารมณ์ในขณะสอบสัมภาษณ์ (ค่าเบี่ยงเบนควอไทล์ เท่ากับ 0.5 มัธยฐานเท่ากับ 4) สำหรับวิธีการประเมินเกณฑ์ประเภทที่ 3 ได้แก่ ประเมินจากครูพี่เลี้ยง ผู้บริหารเมื่อเข้ามาเป็นครูแล้ว คำตอบมีความ สอดคล้องสูงและมีความเหมาะสมมากที่สุด (ค่าความเบี่ยงเบนควอไทล์เท่ากับ 0.5 มัธยฐานเท่ากับ 5)

เกณฑ์ "มีความรู้ในวิชาที่สอนเป็นอย่างดี" วิธีการประเมินเกณฑ์ ประเภทแรกและประเภทที่ 3 คำตอบมีความสอดคล้องสูงและมีความเหมาะสม มากที่สุด คือใช้ข้อสอบที่มีมาตรฐานสอบวัดเนื้อหาวิชาที่สอบ และพิจารณาจาก คะแนนเฉลี่ยสะสม (G.P.A.) ในรายวิชาเฉพาะหรือวิชาเอกที่สมัครสอบ (ค่า เบี่ยงเบนควอไทล์เท่ากับ 0.5 ค่ามัธยฐานเท่ากับ 5) ส่วนวิธีการประเมินที่มี ความสอดคล้องสูงและมีความเหมาะสมมาก ได้แก่ ใช้ข้อสอบมาตรฐานวัดวิชาที่ สอบ (ค่าเบี่ยงเบนควอไทล์เท่ากับ 0.5 มัธยฐานเท่ากับ 4)

เกณฑ์ "มีสติปัญญาดี" วิธีการประเมินเกณฑ์สองประเภทแรก คำตอบมี ความเหมาะสมมากที่สุด ได้แก่ การพิจารณาคะแนนเฉลี่ยสะสม (G.P.A.) และ สอบวัดความถนัดที่ปรับให้เข้ากับสังคมไทย (ค่าเบี่ยงเบนควอไทล์เท่ากับ 0.75 ค่ามัธยฐานเท่ากับ 5 และค่าเบี่ยงเบนควอไทล์เท่ากับ 0.5 มัธยฐานเท่ากับ 5)

ตามลำดับ) และวิธีการประเมินเกณฑ์อีกวิธีหนึ่งคือ ตั้งคำถามให้แก่ปัญหาในขณะ สอบสัมภาษณ์ คำตอบมีความสอดคล้องสูงและมีความเหมาะสมมาก (ค่าเบี่ยงเบน ควอไทล์เท่ากับ 0.5 มัชฐานเท่ากับ 4)

เกณฑ์ "มีจิตใจเป็นมิตรเลื้ออาทร ให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนหรือ เพื่อนครู" วิธีการประเมินเกณฑ์ประเภทแรก คำตอบมีความสอดคล้องกันสูง และ มีความเหมาะสม ได้แก่ สัมภาษณ์สอบถามว่าเคยทำกิจกรรมอะไรเกี่ยวกับเด็กบ้าง (ค่าเบี่ยงเบนควอไทล์เท่ากับ 0.25 มัชฐานเท่ากับ 4) ส่วนวิธีการประเมิน เกณฑ์ประเภทที่ 2 และที่ 3 ได้แก่ สอบถามนักเรียน เพื่อนครูและผู้บริหาร และ ให้วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับเด็ก เพื่อตรวจสอบความสมเหตุสมผลของคำตอบที่ สะท้อนถึงความเข้าใจเด็ก คำตอบมีความสอดคล้องกันสูง และมีความเหมาะสม มาก (ค่าเบี่ยงเบนควอไทล์เท่ากับ 0.5 ค่ามัชฐานเท่ากับ 4)

เกณฑ์ "มีความสามารถในการถ่ายทอดให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหา หลักการ และแนวคิดของเนื้อหาวิชา" วิธีการประเมินประเภทแรก คำตอบมีความสอดคล้อง กันสูง และมีความเหมาะสมมากที่สุด ได้แก่ ให้ปฏิบัติการสอนจริงในเนื้อหาวิชาที่ เป็นพื้นฐานขณะสอบสัมภาษณ์ (ค่าเบี่ยงเบนควอไทล์เท่ากับ 0.5 มัชฐานเท่ากับ 5) ส่วนวิธีการประเมินประเภทที่ 2-4 คำตอบมีความสอดคล้องกันสูง และมีความ เหมาะสมมาก ได้แก่ พิจารณาคะแนนเฉลี่ยสะสมรายวิชาชีพครู สอบข้อเขียนวิชาที่ เกี่ยวกับวิธีสอนและพิจารณาคะแนนผลการฝึกสอนหรือฝึกงาน ซึ่งแต่ละวิธีการ ประเมินมีค่าเบี่ยงเบนควอไทล์เท่ากับ 0.5 มัชฐานเท่ากับ 4

เกณฑ์ "ประเมินผลการเรียนสม่ำเสมอ และใช้ผลการประเมินสำหรับ ปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมของนักเรียนที่ยังไม่พัฒนา" วิธีการประเมินสองประเภท แรก คำตอบมีความสอดคล้องสูง และมีความเหมาะสมมาก ได้แก่ พิจารณาจาก แผนการสอนและสัมภาษณ์สอบถามวิธีการประเมินผลการเรียน (ค่าเบี่ยงเบน ควอไทล์เท่ากับ 0.5 มัชฐานเท่ากับ 4) ส่วนวิธีการประเมินประเภทที่ 3 คำตอบมีความสอดคล้องกันสูงและมีความเหมาะสมมากที่สุด ได้แก่ ตรวจสอบงาน นักเรียนว่ามีการตรวจงานอย่างสร้างสรรค์ หรือไม่ (ค่าเบี่ยงเบนควอไทล์เท่ากับ 0.5 มัชฐานเท่ากับ 5)

เกณฑ์ "สนใจใฝ่รู้เทคโนโลยีการศึกษา และสะสมเอกสารสื่อการสอน

รายการวิทยุที่เผยแพร่แก่เด็ก" วิธีการประเมินคือให้ระบุรายชื่อเทคโนโลยีและสื่อการสอนต่าง ๆ คำตอบมีความสอดคล้องสูงและมีความเหมาะสมมาก (ค่าเบี่ยงเบนควอไทล์เท่ากับ 0.5 มัชยฐานเท่ากับ 4)

เกณฑ์ "มีความศรัทธาและสนใจในอาชีพครู" วิธีการประเมินเกณฑ์ทั้ง 2 ประเภท คำตอบมีความสอดคล้องสูง และมีความเหมาะสมมาก ได้แก่ ใช้แบบสำรวจความสนใจในอาชีพและตอบคำถามที่สะท้อนความสนใจเป็นครู เช่น เพราะอะไรจึงสนใจเป็นครู ถ้าบริษัทให้เงินเดือนสูงกว่าครูครึ่งหนึ่งจะเลือกเป็นครู หรือทำงานบริษัทหรือไม่ เพราะอะไร (ค่าเบี่ยงเบนควอไทล์เท่ากับ 0.5 ค่ามัชยฐานเท่ากับ 4)

เกณฑ์ "มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพครู" วิธีการประเมินประเภทแรก คำตอบมีความสอดคล้องสูง และมีความเหมาะสมมาก ได้แก่ การสอบข้อเขียน

ส่วนวิธีการประเมินที่คำตอบมีความสอดคล้องกันสูงและมีความเหมาะสมมากที่สุด คือกำหนดสถานการณ์ให้ผู้เรียนใช้ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูแก้ปัญหา (ค่าเบี่ยงเบนควอไทล์เท่ากับ 0.5 ค่ามัชยฐานเท่ากับ 4)

เกณฑ์ "มีทักษะการใช้ภาษาไทยได้ดีทั้งฟัง พูด อ่าน เขียน" วิธีการประเมินทั้ง 3 ประเภท คำตอบมีความสอดคล้องสูงและมีความเหมาะสมมากที่สุด ได้แก่ สังเกตการออกเสียง ร ล คำควบกล้ำขณะสัมภาษณ์ ให้สรุปความหรือย่อความ จากเรื่องที่กำหนดให้ในการสัมภาษณ์ และสอบความถนัดทางภาษา (ค่าเบี่ยงเบนควอไทล์เท่ากับ 0.5 มัชยฐานเท่ากับ 5)

เกณฑ์ "รับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์จนถึงจนสำเร็จครบถ้วนด้วยดี" วิธีการประเมิน คือการสังเกตการปฏิบัติงานจริงในช่วงทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ คำตอบมีความสอดคล้องสูงและมีความเหมาะสมมากที่สุด (ความเบี่ยงเบนควอไทล์เท่ากับ 0.5 มัชยฐานเท่ากับ 5)

เกณฑ์ "รู้จักนักเรียนที่สอนเป็นอย่างดี" วิธีการประเมินเกณฑ์ทั้ง 3 ประเภท คำตอบมีความสอดคล้องสูงและมีความเหมาะสมมาก ได้แก่ สอบถามปัญหาเด็กในชั้นเรียน ขอดูทะเบียนประวัติย่อ ๆ ของเด็ก และสร้างแบบประเมินครูเกี่ยวกับการวิเคราะห์พฤติกรรมและการแก้ปัญหาให้นักเรียน (ค่าเบี่ยงเบน

ควอไทล์เท่ากับ 0.5 และค่ามัธยฐานเท่ากับ 4)

เกณฑ์ "แก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียน" วิธีการประเมินทุกประเภท คำตอบมีความสอดคล้องกันสูงและมีความเหมาะสมมาก ได้แก่ ยกตัวอย่างการแก้ปัญหาของนักเรียนว่าจะแก้ไขปัญหายังไง สอบถามวิธีการแก้ไข ปัญหา และผลของการแก้ไขนักเรียนในชั้น และ พิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาของนักเรียนในชั้นเรียนจากฝ่ายปกครอง ฝ่ายแนะแนว (ค่าความเบี่ยงเบนควอไทล์เท่ากับ 0.5 และค่ามัธยฐานเท่ากับ 4)

จะเห็นว่า วิธีการหรือเครื่องมือประเมินเกณฑ์การสรรหาแต่ละเกณฑ์นั้น ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีความสอดคล้องกันสูงและเห็นด้วยทั้งหมด ว่าจะมีความเหมาะสม แต่อย่างไรก็ดีวิธีการหรือเครื่องมือประเมินเกณฑ์บางชนิด แม้ว่าผู้ทรงคุณวุฒิจะเห็นด้วย แต่ก็ยังมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมซึ่งจะได้อภิปรายผลในบทต่อไป

3.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาข้าราชการครู ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลตามตาราง 7 ดังนี้

ตาราง 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาข้าราชการครู

ข้อที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการสรรหา ข้าราชการครู	ค่ามัธยฐาน	ค่าเบี่ยงเบน ควอไทล์
1.	ก.ค.ควรมอบอำนาจการสรรหาข้าราชการครู ให้ อ.ก.ค.กรม และ อ.ก.ค.จังหวัด เป็น ผู้ดำเนินการสรรหา	4	0.50
2.	ก.ค.กระจายอำนาจการสรรหาให้สถานศึกษา ที่ใช้ครูดำเนินการเองตามหลักเกณฑ์และ		

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการสรรหา ข้าราชการครู	ค่ามัชฌมฐาน	ค่าเบี่ยงเบน ควาไทล์
	แนวทางที่ ก.ค. กำหนด	5	0.50
3.	ให้สถานศึกษาเดิมในระดับมัธยมและสถาบัน ผลิตครู มีส่วนร่วมในการคัดเลือกนักเรียน ที่มีแววเป็นครูมาเรียนครู	5	0.50
4.	ให้สถาบันผลิตครูคัดเลือกผู้ที่จบมา เป็นครูตาม โควตาที่ ก.ค. และหน่วยใช้ครูจัดสรรให้	4	0.75
5.	การสอบแข่งขันเป็นวิธีการสรรหาที่ดีที่สุดวิธี หนึ่งถ้าข้อสอบมีมาตรฐาน	4	1.00
6.	ถ้าจำเป็นต้องใช้การสอบแข่งขันควร พิจารณาร่วมกับวิธีการหรือเครื่องมืออื่น ๆ หลาย ๆ อย่าง เช่น สอบข้อเขียน สัมภาษณ์ คำรับรอง การทดลองปฏิบัติงานหรือทดลอง สอน เป็นต้น	5	0.50
7.	ก.ค. ควรสร้างข้อสอบมาตรฐานในวิชา แกนร่วมให้หน่วยที่ดำเนินการสรรหา	4	0.50
8.	ก.ค. ควรสร้างข้อสอบมาตรฐานวิชาแกนกลาง เช่น วิชาชีพครู ความสามารถทั่วไป ส่วน		

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาข้าราชการครู	ค่ามัชฌฐาน	ค่าเบี่ยงเบน ควอไทล์
	ข้อสอบวิชาเฉพาะ วิชาเอกควรให้ผู้ใช้ครูเป็นผู้จัดทำข้อสอบ	4	0.50
9.	ควรปรับปรุงกระบวนการผลิตครูโครงการพิเศษ เช่น ครูทายาท เพชรในคม ครูอาสา ให้ต่างจากกระบวนการผลิตตามปกติเพื่อประกันคุณภาพอย่างแท้จริง	5	0.50
10.	ควรคัดเลือกครูในโครงการพิเศษ เช่น โครงการครูทายาท เพชรในคม ในสัดส่วนที่มากกว่าเดิม	5	0.50
11.	ควรสร้างทางเลือกให้กับคนในสาขาวิชาชีพอื่นที่สมัครใจเป็นครูมาเป็นครูได้ ถ้าได้ผ่านการฝึกอบรมในวิชาชีพครูตามที่กำหนด	5	0.50

จากตาราง 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาข้าราชการครู คำตอบของผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันสูง ยกเว้นข้อ 4 และ ข้อ 5 ส่วนความเหมาะสมของคำตอบนั้น ที่เห็นว่ามีเหมาะสมมากที่สุดเกือบทั้งหมด โดยมีค่าเบี่ยงเบนควอไทล์เท่ากับ 0.5 และค่ามัชฌฐานเท่ากับ 5 ได้แก่ ก.ค.ควรกระจายอำนาจการสรรหาให้สถานศึกษา ให้สถานศึกษาเดิมในระดับ

มัธยมและสถาบันผลิตครูมีส่วนร่วมในการคัดเลือกนักเรียนที่มีแววครูมาเรียนครู การสอบแข่งขัน ถ้าจำเป็นต้องใช้ควรพิจารณาพร้อมกับวิธีการและเครื่องมืออื่น ๆ หลายอย่าง เช่น สอบข้อเขียน สัมภาษณ์ คำรับรอง การทดลองปฏิบัติงานหรือ ทดลองสอบ ควรปรับปรุงกระบวนการผลิตครูโครงการพิเศษ เช่น ครูทายาท เพชรในคม ครูอาสา ให้ต่างจากกระบวนการปกติเพื่อประกันคุณภาพอย่างแท้จริง ควรคัดเลือกครูจากโครงการพิเศษ เช่น โครงการครูทายาท เพชรในคม ใน สัดส่วนที่มากกว่าเดิม และควรสร้างทางเลือกให้กับคนในสาขาวิชาชีพอื่นที่สมัครใจ เป็นครูมาเป็นครูได้ ถ้าได้ผ่านการศึกษาอบรมในวิชาชีพครูที่กำหนด

ส่วนกระบวนการสรรหาที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า มีความเหมาะสมมาก โดย มีค่าเบี่ยงเบนควอไทล์เท่ากับ 0.5 และค่ามัธยฐานเท่ากับ 4 ได้แก่ ก.ค.ควร มอบอำนาจการสรรหาข้าราชการครูให้ อ.ก.ค.กรม อ.ก.ค.จังหวัดเป็นผู้ดำเนินการสรรหา และ ก.ค. ควรสร้างข้อสอบมาตรฐานในวิชาแกนกลาง เช่น วิชาชีพครู ความสามารถทั่วไป ส่วนข้อสอบวิชาเฉพาะวิชาเอกควรให้ผู้ใช้ครูเป็นผู้จัดทำ ข้อสอบเอง

นอกจากนี้ กระบวนการสรรหาที่มีความเหมาะสมมากแม้จะมีค่าความ สอดคล้องต่ำกว่าเกณฑ์ คือ ค่าเบี่ยงเบนควอไทล์เท่ากับ 0.75 และค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4 แต่ก็มีผลสำคัญได้แก่ ให้สถาบันผลิตครูคัดเลือกบัณฑิตที่จบมาเป็นครูตาม โควตาที่ ก.ค.และหน่วยใช้ครูจัดสรรให้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ ฮอฟเฟน- การ์ดเนอร์ และลาสเลย์ (Hopfengardner & Lasley, 1984 : 23) ต่อ สมาคมการฝึกหัดครูที่ว่า กระบวนการสรรหาควรถือเป็นการดำเนินการกิจกรรมร่วมกัน ระหว่างสถาบันผู้ผลิตผู้ใช้และผู้สรรหาครู เพื่อจะทำให้ได้บัณฑิตครูที่มีคุณภาพทั้ง ทางวิชาการและความเป็นครูมากขึ้น และสอดคล้องกับหลักของการบริหารแบบมี ส่วนร่วม

อย่างไรก็ดี ประเด็นของการสอบแข่งขันเป็นวิธีการสรรหาที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง ถ้าข้อสอบมีมาตรฐาน (ข้อ 5) แม้คำตอบจะมีความเหมาะสมมาก (มัธยฐาน เท่ากับ 4) แต่ผู้เชี่ยวชาญค่อนข้างมีความคิดเห็นที่กระจาย คือมีค่าความสอดคล้อง หรือความเบี่ยงเบนควอไทล์เท่ากับ 1.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ และยังสอดคล้องกับ

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านที่ไม่ค่อยเห็นด้วยกับวิธีการสอบแข่งขันว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุด (เจริญ मिलินทร์. 2534 : 91; สุรัฐ ศิลปอนันต์. 2534 : 134; วัฒนา รัตนวิจิตร. 2534 : 108-109 และ ก่อ สวัสดิพาณิชย์. 2534 : 78-79)

3.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตาราง 8 ดังนี้

ตาราง 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อที่	กิจกรรม	ค่ามัธยฐาน	ค่าเบี่ยงเบน ควอไทล์
1.	ให้สถาบันผลิตครูจัดโปรแกรมดึงดูดใจ (Induction Program) ผู้เรียนครูเข้าสู่ วิชาชีพ	5	0.50
2.	ควรเพิ่มระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จาก 6 เดือน เป็น 1 ปี เพื่อให้มีเวลา เตรียมตัวเข้าสู่อาชีพมากขึ้น	5	0.75
3.	มอบหมายงานที่มีความชัดเจนทั้งในแง่ตัวงาน เวลาที่ต้องทำงานให้เสร็จ และมาตรฐาน ความสำเร็จของงานที่ต้องการ	5	0.75
4	มอบหมายงานที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนเกินไป	4	0.75

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	กิจกรรม	ค่ามัชฌฐาน	ค่าเบี่ยงเบน ควอไทล์
5.	ให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามแบบที่กำหนดเป็นประจำทุกเดือน	4	0.50
6.	คัดเลือกครูที่เหมาะสมทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำและความช่วยเหลือแก่ครูใหม่ทั้งในด้านการปฏิบัติวิชาชีพและส่วนตัว	5	0.50
7.	จัดให้มีชมรมครูใหม่ในระดับกลุ่มโรงเรียนอำเภอ จังหวัดและให้มีการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ทดลอง 2-3 ครั้งเป็นอย่างน้อย	4	0.50
8.	จัดโปรแกรมปรับปรุงการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานช่วยเหลือครูใหม่ให้เข้าสู่มาตรฐานโดยเร็ว	5	0.50
9.	กิจกรรมที่จะช่วยปรับปรุงการเรียนการสอน ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรมการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับ ให้ทำงานกับครูที่เชี่ยวชาญการสอน ครูดีเด่นต่าง ๆ เป็นต้น	5	0.50
10.	จัดหลักสูตรพัฒนาครูบรรจุใหม่	5	0.50

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	กิจกรรม	ค่ามัชฌฐาน	ค่าเบี่ยงเบน ควอดไทล์
11.	ให้หน่วยงานการศึกษาระดับอำเภอ จังหวัด จัดกิจกรรมต้อนรับครูใหม่ เข้าสู่วิชาชีพอย่าง สมเกียรติ	4	0.50
12.	จัดปฐมนิเทศครูใหม่ทันทีที่รับเข้ามาเพื่อช่วย ในการปรับตัวเมื่อเข้าสู่วิชาชีพใหม่	5	0.50
13.	ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใหม่ ทุก 3 เดือน โดยแจ้งให้ครูทราบล่วงหน้าถึงสิ่งที่ จะประเมินตั้งแต่แรกเข้า	5	0.50
14.	หลักสูตรปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่ควรมี เนื้อหาสาระ		
	1) การต้อนรับ เข้าสู่วิชาชีพ	5	0.50
	2) คุรุดีของสังคม	5	0.50
	3) ภูมิหลังของสถานศึกษา	5	0.50
	4) วัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	5	0.50
	5) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	5	0.50
	6) ชุมชนในท้องถิ่น	5	0.50
	7) เทคนิคการสอน	5	0.50
	8) เทคนิคการพูดการสื่อสาร	5	0.50
	9) จิตวิทยาการจูงใจเด็ก	5	0.50

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	กิจกรรม	ค่ามัชฌฐาน	ค่าเบี่ยงเบน ควอไทล์
	10) ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียน	5	0.50
	11) มนุษยสัมพันธ์	5	0.50
	12) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	5	0.50
	13) สิ่งจูงใจและสวัสดิการ	5	0.50
	14) การประเมินผลการปฏิบัติงาน	5	0.50
			
			
			

จากตาราง 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
คำตอบของผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกันสูงและมีความเหมาะสมมากที่สุด
เกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 2, 3 และ 4 คือมีค่าเบี่ยงเบนควอไทล์เท่ากับ 0.5 ค่า
มัชฌฐาน เท่ากับ 5 ได้แก่ ให้สถาบันผลิตครูจัดโปรแกรมดึงดูดใจผู้เรียนเข้าสู่
วิชาชีพครู คัดเลือกครูที่เหมาะสมทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำและความ
ช่วยเหลือแก่ครูใหม่ทั้งในด้านการปฏิบัติวิชาชีพและส่วนตัว จัดโปรแกรมการเรียน
การสอนและปฏิบัติงานช่วยเหลือครูใหม่ให้เข้าสู่มาตรฐานโดยเร็ว กิจกรรมที่จะ
ช่วยปรับปรุงการเรียนการสอนได้แก่ การสังเกตพฤติกรรมการสอน การให้ข้อมูล
ป้อนกลับ ให้ทำงานกับครูที่เชี่ยวชาญการสอนหรือครูดีเด่นต่าง ๆ เป็นต้น จัดปฐมนิเทศครูใหม่ทันทีที่รับเข้ามา เพื่อช่วยในการปรับตัวเข้าสู่วิชาชีพใหม่ ประเมินผล
การปฏิบัติงานครูใหม่ทุก 3 เดือน โดยแจ้งให้ครูทราบล่วงหน้าถึงสิ่งที่จะประเมิน

ตั้งแต่แรกเข้า และควรจัดหลักสูตรพัฒนาครูใหม่ โดยหลักสูตรควรประกอบด้วย เนื้อหาสาระต่อไปนี้เป็นอย่างน้อยคือ

- 1) การต้อนรับเข้าสู่วิชาชีพ
- 2) คุรุศาสตร์ของสังคม
- 3) ภูมิหลังของสถานศึกษา
- 4) วัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานศึกษา
- 5) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 6) ชุมชนในท้องถิ่น
- 7) เทคนิคการสอน
- 8) เทคนิคการพูดการสื่อสาร
- 9) จิตวิทยาในการจูงใจเด็ก
- 10) ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียน
- 11) มนุษยสัมพันธ์
- 12) สิ่งจูงใจและสวัสดิการ
- 13) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ส่วนคำตอบที่มีความเหมาะสมมาก (มัธยมเท่ากับ 4) ได้แก่ จัดให้มี ชมรมครูใหม่ในระดับกลุ่มโรงเรียน อำเภอ จังหวัด และให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และให้หน่วยงานการศึกษาระดับอำเภอ และจังหวัด จัดกิจกรรมต้อนรับครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพอย่างสมเกียรติ .

แต่อย่างไรก็ดี มีความคิดเห็นบางประเด็น ได้แก่ ควรเพิ่มระยะทดลอง ปฏิบัติราชการจาก 6 เดือน เป็น 1 ปี เพื่อให้มีเวลาเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพมากขึ้น และการมอบหมายงานที่มีความชัดเจนทั้งในแง่ตัวงาน เวลาที่ต้องทำงานให้เสร็จ และมาตรฐานความสำเร็จของงานที่ต้องการ แม้คำตอบเหล่านี้จะมีความเหมาะสมมากที่สุด แต่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญค่อนข้างกระจาย ไม่สอดคล้อง ตามเกณฑ์ คือมีค่าเบี่ยงเบนควอไทล์เท่ากับ 0.75 แต่เป็นเรื่องที่สำคัญ และควรนำไปใช้ได้เพราะสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับข้อกำหนดของการประชุมสหภาพครูอเมริกัน (American Federation of

Teachers) ที่กำหนดระยะเวลาการฝึกงานของครู 1-2 ปี เพื่อช่วยให้ครูสอน
ราบรื่นขึ้น (Sikula and Roth. 1984 : 29) และสอดคล้องกับความคิดของ
แคมป์เบลและคณะ (Campbell, Bridges and Nystrand. 1987 : 136)
ที่ว่าผู้บริหารต้องกำหนดงานมอบหมายงาน แนะนำ นิเทศ เพื่อดึงดูดและศึกษาคู
ใหม่ที่มีความสามารถ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาระบบการสรรหาข้าราชการครู โดยจะกำหนดคุณลักษณะครูดีที่ใช้เป็นเกณฑ์การสรรหา วิธีการและเครื่องมือในการประเมินเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู วิธีการจูงใจบุคคลเข้าสู่อาชีพครู กระบวนการสรรหา และการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

2. วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาคุณลักษณะครูดี

1) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งประกอบด้วยนักการศึกษา นักวิชาการ คณบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษา ผู้ปกครองนักเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จากสาขาวิชาชีพต่าง ๆ และข้าราชการครูบรรจุใหม่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมสามัญศึกษา รวม 30 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบจำเพาะเจาะจง

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะครูดี ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มี 3 ตอน ตอนแรกสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะครูดี คำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีคำถามปลายเปิดในตอนท้าย รวมคำถาม 43 ข้อ ตอนสอง เป็นการจัดอันดับคุณลักษณะครูดี และตอนสามสอบถามเกี่ยวกับวิธีการจูงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดชนิดเห็นด้วย-ไม่เห็นด้วย ถ้าเห็นด้วยให้ชี้แจงเหตุผลประกอบ คำถามตอนสุดท้ายนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับการศึกษาด้วยเทคนิคเดลฟาย ในขั้นตอนที่ 3

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามบางส่วนไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเอง บางส่วนส่งทางไปรษณีย์ รวมทั้งสิ้น 30 ฉบับ ได้รับตอบกลับมา 25 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.3 ของแบบสอบถามที่ส่งออกไป

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะครูดี ใช้คอมพิวเตอร์คำนวณหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะครูดีเป็นรายชื่อ

ส่วนการจัดอันดับคุณลักษณะครูดี เพื่อคัดเลือกคุณลักษณะครูที่จำแนกความเป็นครูดี 5 อันดับ ใช้วิธีการแจกแจงความถี่ หาคุณลักษณะครูดีที่ผู้ตอบเห็นด้วยมากที่สุดและน้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการจูงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู ซึ่งจะใช้เป็นข้อมูลในขั้นตอนเดลฟายใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาของคำตอบและแจกแจงความถี่ เลือกคำตอบที่มีความถี่สูง หรือสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดคุณลักษณะครูดีที่ใช้เป็นเกณฑ์การสรรหา

ข้าราชการครู

การกำหนดเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู กำหนดจากการสังเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะครูดีที่มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.5 ขึ้นไปกับการจัดอันดับเพื่อคัดเลือกคุณลักษณะครูที่จำแนกความเป็นครูดีที่ดีที่สุด แล้วนำไปตรวจสอบกับแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะครูดีอีกครั้งหนึ่ง

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาระบบการสรรหาข้าราชการครู

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนของการพัฒนาระบบการสรรหาข้าราชการครู โดยมุ่งตอบคำถามในประเด็นที่ว่า วิธีการและเครื่องมือในการประเมินเกณฑ์แต่ละเกณฑ์ควรจะเป็นอย่างไร และรวมไปถึงการศึกษาวิธีการจูงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู กระบวนการสรรหา และการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

1) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่คณะกรรมการข้าราชการครู อธิบดี

หรือรองอธิบดีกรมสามัญศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ หัวหน้าภาควิชาวัดผล คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ อธิการสถาบันราชภัฏ ผู้อำนวยการการประถมศึกษา จังหวัด ศึกษาธิการเขต ศึกษาธิการจังหวัด ครูและผู้บริหารซึ่งได้รับคัดเลือกเป็น ครูดีประจำปีของคุรุสภา ตั้งแต่ปี 2526-2534 นักวิชาการและนักบริหารงานบุคคล รวม 45 คน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม 2 ชุด ได้แก่ แบบสอบถามแบบปลายเปิดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องระบบการสรรหาข้าราชการครู แบ่งเป็น 4 ตอน คือตอน 1 วิธีการจูงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู ตอน 2 วิธีการและเครื่องมือในการประเมิน เกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู ตอน 3 กระบวนการสรรหาและ ตอน 4 การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระในรอบแรก แบบสอบถามชุดที่สองเป็นแบบสอบถามที่พัฒนาจากแบบสอบถามชุดแรกผสมผสานกับแนวคิดเชิงทฤษฎีและผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า มีมาตรวัด 5 ระดับ แบ่งเป็น 4 ตอน เหมือนกับคำถามชุดแรก

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลตามกระบวนการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย ในรอบที่ 1 ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามชุดแรกโดยวิธีสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญตามประเด็นคำถามที่กำหนด บางส่วนที่ผู้เชี่ยวชาญอยู่ต่างจังหวัด ได้ส่งคำถามทางไปรษณีย์ให้ผู้เชี่ยวชาญตอบ แบบสอบถามที่ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดรวม 45 ชุด ได้รับตอบส่งคืนกลับมา 41 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.67

แบบสอบถามชุดที่ 2 ซึ่งใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 แบบสอบถามบางส่วนผู้วิจัยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบด้วยตนเองบางส่วนส่งไปทางไปรษณีย์ จำนวนแบบสอบถามที่ส่งออกไปและได้รับตอบกลับมามีจำนวน 41 ชุด เท่าเดิม

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

รอบที่ 1 ได้วิเคราะห์แบบสอบถามชุดแรกโดยวิเคราะห์เนื้อหา

สาระของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเลือกคำตอบที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นส่วนใหญ่ตรงกัน หรือสอดคล้องกับแนวคิดเชิงทฤษฎี ตามเอกสารงานวิจัย ค้นคว้า หรือคำตอบที่สอดคล้องกับบริบทของสังคม

รอบที่ 2 ได้วิเคราะห์แบบสอบถามชุดที่ 2 ด้วยคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่ามัธยฐาน และค่าความเบี่ยงเบนควอไทล์ของคำตอบแต่ละข้อของกลุ่ม และแสดงค่าทั้งสองพร้อมกับคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนในคำถามแต่ละข้อ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตอบในรอบที่ 3

รอบที่ 3 ได้วิเคราะห์แบบสอบถามด้วยคอมพิวเตอร์เช่นเดียวกัน เพื่อดูความสอดคล้องของคำตอบจากค่าความเบี่ยงเบนควอไทล์ และความเหมาะสมของคำตอบจากค่ามัธยฐาน

3. สรุปผลการวิจัย

3.1 การกำหนดคุณลักษณะครูดี ที่ใช้เป็นเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู จากผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล ได้คุณลักษณะครูดีที่ใช้เป็นเกณฑ์การสรรหา รวม 15 คุณลักษณะ เรียงตามลำดับ ดังนี้

- 1) มีความสามารถในการถ่ายทอดให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาวิชา หลักการ และแนวคิดของเนื้อหาวิชา
- 2) มีความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพครู
- 3) รับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง
- 4) มีความรู้ในวิชาที่สอนเป็นอย่างดี
- 5) มีความกระตือรือร้น มีชีวิตชีวา กล้าคิดกล้าทำ กล้าแสดงออกอย่างฉับพลัน
- 6) มีความสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี
- 7) แก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียน
- 8) มีจิตใจเป็นมิตร เอื้ออาทร ให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียน หรือเพื่อนครู
- 9) มีทักษะการใช้ภาษาไทยได้ดี ทั้งฟังพูด อ่านและเขียน

- 10) มีสติปัญญาดี
 - 11) สนใจใฝ่รู้เทคโนโลยีทางการศึกษา สะสมเอกสาร สื่อการสอน รายการวิทยุที่เผยแพร่แก่เด็ก
 - 12) มีความศรัทธาและสนใจในอาชีพครู
 - 13) รู้จักนักเรียนที่สอนเป็นอย่างดี
 - 14) ประเมินผลการเรียนสม่ำเสมอ และใช้ผลการประเมินสำหรับปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรมของนักเรียนที่ยังไม่พัฒนา
 - 15) มีบุคลิกภาพและความประพฤติเหมาะสมที่จะเป็นครู
- หากพิจารณาคูณลักษณะเรียงเป็นรายด้านแล้ว ผลการวิจัยนี้พบว่า
- คุณลักษณะด้านสมรรถนะหรือประสิทธิภาพการสอน มีความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ ความสามารถถ่ายทอดให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาวิชา หลักการและแนวคิดของเนื้อหาวิชา รองลงไปได้แก่ คุณลักษณะด้านวิชาการ คือ มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพครูอันดับ 3 คุณลักษณะด้านวิชาชีพ คือ การรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่อย่างขยันขันแข็งจนสำเร็จครบถ้วนได้ผลดี และอันดับ 4 คุณลักษณะด้านส่วนตัว คือ มีความกระตือรือร้นมีชีวิตชีวา กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออกอย่างฉับพลัน

3.2 วิธีการและเครื่องมือประเมินคุณลักษณะครูที่ดีที่ให้แก่การสรรหาข้าราชการครู

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ประเมินเกณฑ์การสรรหาแต่ละเกณฑ์ ปรากฏผลดังนี้

- 1) เกณฑ์ "มีบุคลิกและความประพฤติเหมาะสมที่จะเป็นครู" วิธีการประเมินเกณฑ์ได้แก่ พิจารณาคำรับรองที่มีเงื่อนไขว่าจะแจ้งผลการรับรองไปยังผู้ให้การรับรองในภายหลัง การสังเกตบุคลิกขณะสอบสัมภาษณ์ และการใช้แบบวัดบุคลิกภาพที่มีความเที่ยงตรงเพื่อวัดความเป็นครูไทย และให้ผู้บริหารหรือครูพี่เลี้ยงสังเกตขณะทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- 2) เกณฑ์ "มีความกระตือรือร้นมีชีวิตชีวา กล้าคิดกล้าทำ กล้าแสดงออกอย่างฉับพลัน" วิธีการประเมินเกณฑ์ได้แก่ การสร้างสถานการณ์ที่เป็นปัญหาและดูปฏิกิริยาตอบสนอง พิจารณาผลการประเมินคุณลักษณะดังกล่าวจาก

ครูประจำชั้นหรืออาจารย์ที่ปรึกษาในสถาบันเดิม และประเมินจากผู้บริหารและครูพี่เลี้ยงขณะทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

3) เกณฑ์ "มีความสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี" วิธีการประเมินเกณฑ์ ได้แก่ การสร้างสถานการณ์หรือตั้งคำถามที่ยั่วให้เกิดอารมณ์ในขณะสอบสัมภาษณ์สังเกตการแสดงออกทางอารมณ์ในขณะสอบสัมภาษณ์ และประเมินโดยครูพี่เลี้ยง ผู้บริหารเมื่อเข้ามาเป็นครูแล้ว

4) เกณฑ์ "มีความรู้ในวิชาที่สอนเป็นอย่างดี" วิธีการประเมินเกณฑ์ได้แก่ ใช้ข้อสอบมาตรฐานวัดวิชาที่สอบและพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยสะสมในรายวิชาเฉพาะหรือวิชาเอกที่สมัครสอบ

5) เกณฑ์ "มีสติปัญญาดี" วิธีการประเมินเกณฑ์ได้แก่ การสอบวัดความถนัดที่ปรับให้เข้ากับสังคมไทย ตั้งคำถามให้แก่ปัญหาในขณะสอบสัมภาษณ์ และพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยสะสม

6) เกณฑ์ "เป็นมิตรเลื้ออาทรให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนหรือเพื่อนครู" วิธีการประเมินเกณฑ์ได้แก่ สอบถามเพื่อนครู นักเรียนและผู้บริหารสัมภาษณ์สอบถามว่าเคยทำกิจกรรมอะไรที่เกี่ยวกับเด็กบ้าง และให้วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับเด็กเพื่อตรวจสอบความสมเหตุสมผลของคำตอบที่สะท้อนถึงความเข้าใจเด็ก

7) เกณฑ์ "มีความสามารถในการถ่ายทอดให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาหลักการและแนวคิดของเนื้อหาวิชา" วิธีการประเมินเกณฑ์ได้แก่ ให้ปฏิบัติสอนจริงในเนื้อหาวิชาที่เป็นพื้นฐานขณะสอบสัมภาษณ์ พิจารณาคะแนนเฉลี่ยสะสมรายวิชาที่ครูสอบข้อเขียนวิชาที่เกี่ยวกับวิธีสอน และพิจารณาคะแนนผลการฝึกสอนหรือฝึกงาน

8) เกณฑ์ "ประเมินผลการเรียนสม่ำเสมอและใช้ผลการประเมินสำหรับปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมของนักเรียนที่ยังไม่พัฒนา" วิธีการประเมินได้แก่ ตรวจสอบงานนักเรียนว่ามีการประเมินอย่างสร้างสรรค์หรือไม่ พิจารณาจากแผนการสอนและสอบถามวิธีการประเมินผลการเรียน

9) เกณฑ์ "สนใจใฝ่รู้เทคโนโลยีการศึกษาและสะสมเอกสารสื่อการสอน รายการวิทยุที่เผยแพร่แก่เด็ก" วิธีการประเมินได้แก่ ให้ระบุรายชื่อ

ของเทคโนโลยีและสื่อการสอนต่าง ๆ

10) เกณฑ์ "มีความศรัทธาและสนใจในอาชีพครู" วิธีการประเมินได้แก่ ใช้แบบสำรวจความสนใจในอาชีพ และให้ตอบคำถามที่สะท้อนความสนใจเป็นครู เช่น เพราะอะไรจึงสนใจเป็นครู เป็นต้น

11) เกณฑ์ "มีความรู้ ความเข้าใจในอาชีพครู" วิธีการประเมินเกณฑ์ได้แก่ สอบข้อเขียน และกำหนดสถานการณ์ให้ผู้เรียนใช้ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูแก้ปัญหา

12) เกณฑ์ "มีทักษะการใช้ภาษาไทยได้ดีทั้งฟัง พูด อ่านและเขียน" วิธีการประเมินได้แก่ สังเกตการออกเสียงตัว ร, ล และคำควบกล้ำ ขณะสอบสัมภาษณ์ ให้สรุปความหรือย่อความจากเรื่องที่กำหนดให้ขณะสอบสัมภาษณ์ และสอบความถนัดทางภาษา

13) เกณฑ์ "มีความรับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์และจริงจัง ครบถ้วน ได้ผลดี" วิธีการประเมินเกณฑ์ได้แก่ สังเกตจากการปฏิบัติงานจริงในช่วงทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

14) เกณฑ์ "รู้จักนักเรียนที่สอนเป็นอย่างดี" วิธีการประเมินได้แก่ สอบถามปัญหาเด็กในชั้นเรียน ขอดูทะเบียนประวัติย่อ ๆ ของเด็ก และสร้างแบบประเมินครูเกี่ยวกับการวิเคราะห์พฤติกรรมและการแก้ปัญหาเด็ก

15) เกณฑ์ "แก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียน" วิธีการประเมินเกณฑ์ได้แก่ ยกตัวอย่างกรณีปัญหาของนักเรียนว่าจะแก้ไขปัญหายังไง สอบถามวิธีการแก้ไขปัญหาและผลของการแก้ไขของนักเรียนในชั้นเรียน และพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาของนักเรียนในชั้นเรียนจากฝ่ายปกครองและฝ่ายแนะแนว

3.3 วิธีการจูงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการจูงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู สามารถสรุปวิธีการจูงใจที่สำคัญ ๆ ได้ 3 ด้าน ดังนี้

1) การยกกระดับสวัสดิการและเงินเดือน ได้แก่ ให้ทุนการศึกษาที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการศึกษาเล่าเรียนและดำรงชีพ เรียนจบแล้วบรรจุ

เข้าเป็นครูโดยไม่ต้องสอบ จัดทำบัญชีเงินเดือนครูแยกต่างหากจากข้าราชการ พลเรือนให้ครูมีรายได้เทียบเคียงกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น มาเลเซีย สิงคโปร์ จัดสวัสดิการที่จำเป็น เช่น จัดหาแหล่งเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยในอัตราดอกเบี้ยต่ำกว่าปกติ ให้กู้ระยะยาว ลดค่าโดยสารรถไฟ เครื่องบิน รถยนต์ เป็นต้น เพิ่มเงินช่วยเหลือเป็นค่าดำรงชีพแก่ข้าราชการครูชั้นผู้น้อย จัดเงินเพิ่มพิเศษให้แก่ครูที่สอนตามชนบทและท้องถิ่นกันดารตามสภาพความเป็นจริงเพื่อกระจายครูที่มีคุณภาพไปสู่ชนบท จัดสวัสดิการพิเศษแก่ครูที่สอนตามชนบท และท้องถิ่นทุรกันดาร เพื่อรักษาครูที่ดีมีความรู้ ความสามารถไว้ในท้องถิ่น

2) การยกระดับสถานภาพวิชาชีพครู ได้แก่ ควรปฏิรูปวิชาชีพครูให้มีวิธีการปฏิบัติงานหรือการสอนที่มีแบบแผนเฉพาะคนที่ไม่ได้ผ่านการฝึกฝนอบรมจะไม่สามารถสอนได้ คัดเลือกเด็กเรียนดีมีความเหมาะสมที่จะเป็นครู 10% แรกของแต่ละจังหวัด จำกัดการผลิตครูให้มีจำนวนใกล้เคียงกับความต้องการของหน่วยใช้ครู จัดให้มีคณิศรปรับปรุงสมรรถนะความเป็นครูของนักเรียนฝึกหัดครูทั้งในเชิงความรู้ การถ่ายทอดและบุคลิกภาพ ปรับปรุงระบบบริหารการศึกษาทุกระบบให้เลื้อยต่อบรรยากาศการทำงาน เช่น ระบบบริหารงานบุคคลต้องมีระบบการประเมินความดีความชอบที่สะท้อนต่อคุณภาพการศึกษาของเด็ก และเน้นให้ความเป็นธรรม เป็นต้น และการปรับปรุงภาวะความเป็นผู้นำในสถานศึกษา ให้ข้าราชการครูมีอิสระทางความคิดและการตัดสินใจโดยยึดนโยบายเป้าหมายการศึกษาเป็นสำคัญ สรรหาครูดีเด่นประจำปีแห่งชาติที่มีความหมาย มีศักดิ์ศรีอย่างแท้จริง สถาบันผลิตครูและผู้ใช้ครูควรจัดพิธีต้อนรับผู้ที่เข้ามาเรียนครูและเป็นครูใหม่อย่างสมเกียรติ และศักดิ์สิทธิ์ เพื่อให้เกิดความภูมิใจในวิชาชีพ

3) การส่งเสริมความก้าวหน้าด้านวิชาชีพ ได้แก่ ครูทุกคนควรได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ราชการรับรองอย่างน้อย 1 ครั้งในทุก ๆ 5 ปี การประเมินตำแหน่งทางวิชาการควรประเมินพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กเป็นสำคัญ ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูโดยใช้ระบบการฝึกอบรมพัฒนามากกว่าการใช้ผลงานทางวิชาการ ควรนำผลการฝึกอบรมและพัฒนาครูตามหลักสูตรที่กำหนดมาพิจารณาเพิ่มเงินเดือนเมื่อมีหน่วยกิตการฝึกอบรมสะสมครบจำนวนที่กำหนดเป็นเกณฑ์ไว้ ยกย่องสถานภาพ

ของครูโดยพัฒนาคุณภาพของครูควบคู่กับการปรับปรุงเงินเดือน สวัสดิการให้สูงขึ้น ควรส่งเสริมให้องค์กรและสมาคมวิชาชีพครูควรมีบทบาทในการส่งเสริมพัฒนาครูในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ อย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง

3.3 กระบวนการสรรหาข้าราชการครู

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาข้าราชการครู สามารถสรุปกระบวนการสรรหาที่สำคัญ ๆ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือส่วนที่เกี่ยวกับอำนาจการสรรหาและวิธีการคัดเลือก

ส่วนที่เกี่ยวกับอำนาจในการสรรหา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ก.ค. ควรมอบอำนาจการสรรหาให้ อ.ก.ค.กรม และ อ.ก.ค.จังหวัด เป็นผู้ดำเนินการสรรหา และ ก.ค. ควรกระจายอำนาจการสรรหาให้สถานศึกษาที่ใช้ครูดำเนินการเองตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่ ก.ค. กำหนด ให้สถานศึกษาเดิมในระดับมัธยมศึกษาและสถาบันผลิตครู มีส่วนร่วมในการคัดเลือกนักเรียนที่มีแนวเป็นครูมาเรียนครู และให้สถาบันผลิตครูคัดเลือกบัณฑิตที่จบมาเป็นครูตามโควตาที่ ก.ค. และหน่วยใช้ครูจัดสรรให้

สำหรับกระบวนการสรรหาที่เกี่ยวกับวิธีการคัดเลือก ได้แก่ ในการสอบแข่งขัน ถ้าจำเป็นต้องใช้ควรพิจารณาร่วมกับวิธีการหรือเครื่องมืออื่น ๆ หลาย ๆ อย่าง เช่น สอบข้อเขียน สัมภาษณ์ คำรับรอง การทดลองปฏิบัติงานหรือทดลองสอน เป็นต้น ก.ค. ควรสร้างข้อสอบมาตรฐานในวิชาแกนร่วมให้หน่วยที่ดำเนินการสรรหา

ก.ค. ควรสร้างข้อสอบมาตรฐานวิชาแกนกลาง เช่น วิชาชีพครู ความสามารถทั่วไป ส่วนข้อสอบวิชาเฉพาะวิชาเอกควรให้ผู้ใช้ครูเป็นผู้จัดทำข้อสอบ ควรปรับปรุงกระบวนการผลิตครูโครงการพิเศษ เช่น ครูทายาท เพชรในคม ครูอาสา ให้ต่างจากกระบวนการผลิตตามปกติเพื่อประกันคุณภาพอย่างแท้จริง ควรคัดเลือกครูในโครงการพิเศษ เช่น โครงการครูทายาท เพชรในคม ในสัดส่วนที่มากกว่าเดิม และควรสร้างทางเลือกให้กับบุคคลในสาขาวิชาชีพอื่นที่สมัครใจเป็นครูมาเป็นครูได้ ถ้าได้ผ่านการศึกษาอบรมในวิชาชีพครูตามที่กำหนด

3.4 การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ควรดำเนินการดังนี้

ให้สถาบันผลิตครูจัดโปรแกรมดึงดูดใจ (Induction Program) ผู้เรียนครูเข้าสู่วิชาชีพ ควรเพิ่มระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจาก 6 เดือน เป็น 1 ปี เพื่อให้มีเวลาเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพมากขึ้น มอบหมายงานที่มีความชัดเจนทั้งในแง่ตัวงาน เวลาที่ต้องทำงานให้เสร็จ และมาตรฐานความสำเร็จของงานที่ต้องการ มอบหมายงานที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนเกินไป ให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามแบบที่กำหนดเป็นประจำทุกเดือน คัดเลือกครูที่เหมาะสมทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำและความช่วยเหลือแก่ครูใหม่ ทั้งในด้านการปฏิบัติวิชาชีพและส่วนตัว จัดให้มีชมรมครูใหม่ในระดับกลุ่มโรงเรียน อำเภอ จังหวัดและให้มีการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 2-3 ครั้ง เป็นอย่างน้อย จัดโปรแกรมปรับปรุงการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานช่วยเหลือครูใหม่ให้เข้าสู่มาตรฐานโดยเร็ว กิจกรรมที่จะช่วยปรับปรุงการเรียนการสอน ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรมการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับ ให้ทำงานกับครูที่เชี่ยวชาญการสอนหรือครูดีเด่นต่าง ๆ เป็นต้น ให้นำหน่วยงานการศึกษาระดับอำเภอ จังหวัด จัดกิจกรรมต้อนรับครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพอย่างสมเกียรติ จัดปฐมนิเทศครูใหม่ทันทีที่รับเข้ามาเพื่อช่วยในการปรับตัวเมื่อเข้าสู่วิชาชีพใหม่ ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใหม่ทุก 3 เดือน โดยแจ้งให้ครูทราบล่วงหน้าถึงสิ่งที่จะประเมินตั้งแต่แรกเข้า และจัดหลักสูตรพัฒนาครูบรรจุใหม่และหลักสูตรควรประกอบด้วยเนื้อหาวิชาเหล่านี้

- 1) การต้อนรับเข้าสู่วิชาชีพ
- 2) ครูดีของสังคม
- 3) กฎีหลังของสถานศึกษา
- 4) วัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานศึกษา
- 5) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 6) ชุมชนในท้องถิ่น
- 7) เทคนิคการสอน

- 8) เทคนิคการพูดการสื่อสาร
- 9) จิตวิทยาการจูงใจเด็ก
- 10) ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียน
- 11) มนุษยสัมพันธ์
- 12) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- 13) สิ่งจูงใจและสวัสดิการ
- 14) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

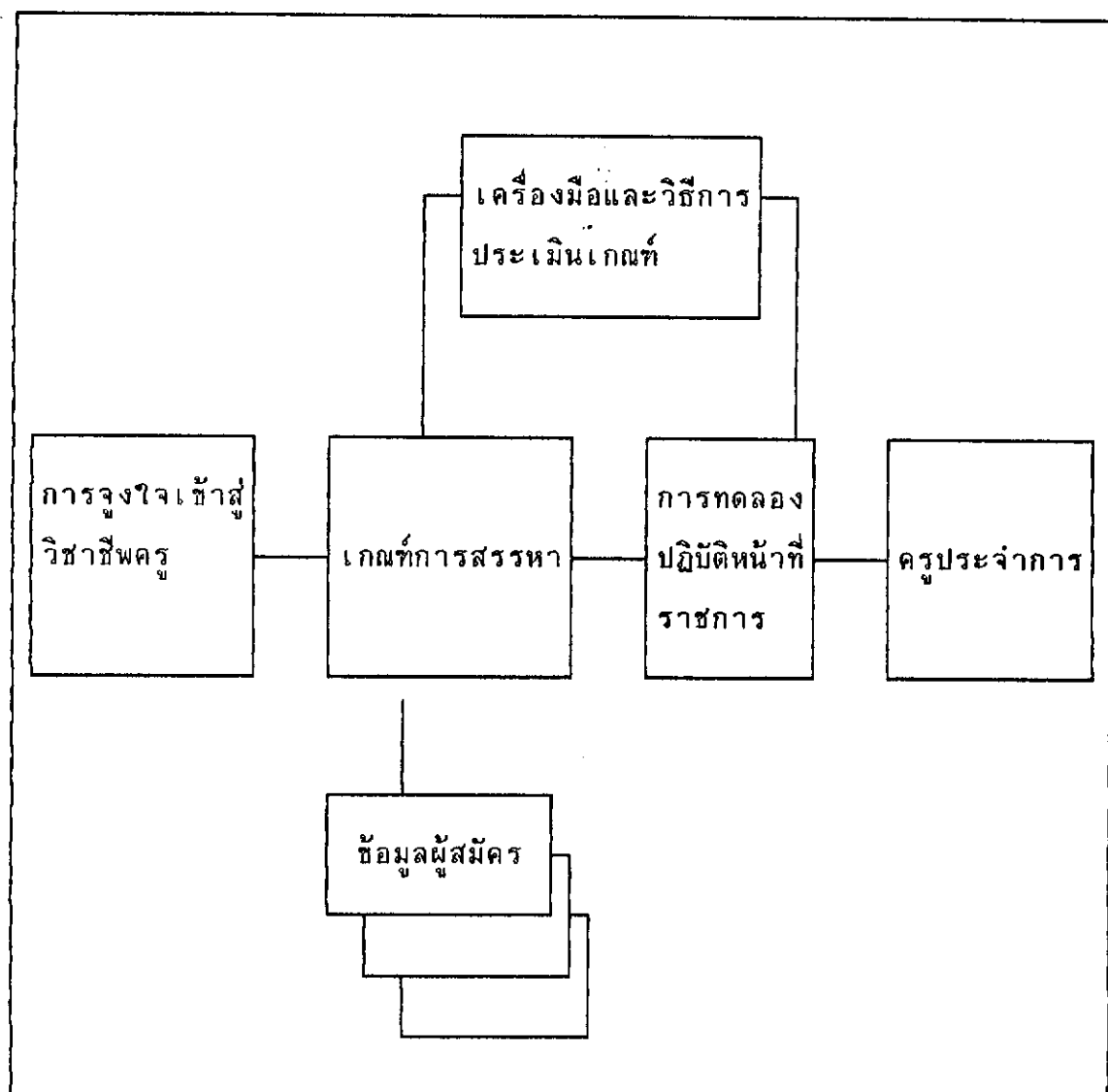
4. ภาพอนาคตเกี่ยวกับระบบการสรรหาข้าราชการครู

จากผลการวิจัย สามารถสรุประบบการสรรหาข้าราชการครูได้ ดังนี้
ระบบการสรรหาข้าราชการครูที่ดี เริ่มต้นด้วยการสร้างสิ่งจูงใจให้
วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่น่าสนใจ ท้าทายและมีเสน่ห์ เช่น ให้นักการศึกษาแก่ผู้เรียน
ครูอย่างเพียงพอ จนแล้วบรรจุเข้าทำงานโดยไม่ต้องสอบ ปรับปรุงระบบเงินเดือน
และสวัสดิการให้มีความเหมาะสม ทัดเทียมกับวิชาชีพชั้นสูงอื่น ๆ คัดเลือกคนดี
คนเก่งมาเรียนครู ปฏิรูปวิชาชีพครูให้มีวิถีการปฏิบัติงานหรือการสอนที่มีแบบแผน
โดยเฉพาะ จัดให้มีคลินิกปรับปรุงสมรรถนะความเป็นครู ปรับปรุงระบบบริหาร
และภาวะผู้นำในสถานศึกษาให้เอื้อต่อบรรยากาศการทำงานและให้ครูมีอิสระใน
การตัดสินใจทางวิชาการ ส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับ
ความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ประกันคุณภาพของผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อจูงใจคนดี คนเก่ง
เข้าสู่วิชาชีพครู

เมื่อมีคนดี คนเก่ง สนใจเข้ามาเป็นครูเป็นจำนวนมาก การคัดเลือก
จะต้องมีเกณฑ์การสรรหาที่บ่งชี้คุณลักษณะของครูที่มีประสิทธิภาพ มีวิถีการและ
เครื่องมือสำหรับประเมินเกณฑ์ที่แม่นยำ เพื่อให้ได้ครูเก่งและครูดี เมื่อเลือกครู
ได้ตามเกณฑ์แล้วก็จะเข้าสู่กระบวนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งจะต้องมี
ระบบการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่มีประสิทธิภาพ โดยให้การต้อนรับครูใหม่ที่
อบอุ่น จัดโปรแกรมปฐมนิเทศ จัดหลักสูตรอบรมครูบรรจุใหม่ มอบหมายงานที่

ระบบมาตรฐานความสำเร็จของงานที่ชัดเจน จัดโปรแกรมปรับปรุงการปฏิบัติงาน จัดครูพี่เลี้ยงที่มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและเป็นแบบอย่างที่ดี จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุก ๆ 3 เดือน โดยจะต้องแจ้งเกณฑ์ที่จะประเมินให้ทราบล่วงหน้า เมื่อพ้นการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว ก็จะเข้าสู่ระบบการพัฒนาคูประจำการต่อไป

แผนภูมิระบบการสรรหาข้าราชการครู



5. อภิปรายผล

5.1 การกำหนดคุณลักษณะครูดี ที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการสรรหาข้าราชการครู

ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะครูดีที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการสรรหาข้าราชการครูเกือบทั้งหมดสอดคล้องกับกรอบความคิดในการวิจัย ไม่ว่าจะพิจารณาในเชิงคุณลักษณะแต่ละคุณลักษณะหรือในเชิงคุณลักษณะเป็นด้านที่สำคัญ ๆ

การวิจัยครั้งนี้ คุณลักษณะที่ใช้เป็นเกณฑ์ สามารถจำแนกเป็น 4 ด้าน คือ คุณลักษณะด้านส่วนตัว คุณลักษณะด้านวิชาการ คุณลักษณะด้านวิชาชีพ และคุณลักษณะด้านสมรรถนะหรือประสิทธิภาพในการสอน ซึ่งต่างไปจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่พบว่าคุณลักษณะครูดีที่ใช้เป็นเกณฑ์การสรรหา มี 5 ด้าน โดยด้านที่ 5 คือ คุณลักษณะด้านมาตรฐานการเข้าสู่อาชีพ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นว่า คุณลักษณะด้านนี้ เช่น คุณวุฒิ ใบประกอบวิชาชีพครู และอายุขั้นต่ำขั้นสูง เป็นต้น ไม่น่าจะเป็นตัวจำแนกความเป็นครูได้ชัดเจน อย่างไรก็ตามการค้นพบนี้ก็สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มาร์คัม (Marcum. 1989 : 2052A) และมิลแมน (Millman. 1982) โดยงานวิจัยของ Marcum พบว่า เกณฑ์การสรรหาครูประกอบด้วย 4 ด้าน คือ คุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะวิชาชีพ คุณลักษณะด้านวิชาการและคุณลักษณะด้านเทคนิค ส่วน Millman พบว่า เกณฑ์ที่ใช้ในการทำนายผู้สมัครบอยที่สุด ได้แก่ คุณลักษณะประจำตัว สมรรถนะหรือประสิทธิภาพของครู วิธีการปฏิบัติงานของครู

แต่มีข้อสังเกตที่น่าสนใจก็คือ งานวิจัยต่างประเทศส่วนใหญ่พบว่าเกณฑ์ด้านคุณลักษณะส่วนตัวมีความสำคัญเป็นอันดับแรก เช่น มาร์คัม (Marcum. 1989 : 2052) และการ์แมน (Garman. 1991 : 3573A) รวมทั้งการสังเคราะห์คุณลักษณะครูดีของยูเนสโก (Unesco. 1992) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของครูดีส่วนใหญ่เป็นคุณลักษณะด้านส่วนตัวได้แก่ การมีบุคลิกส่วนรวมดี มีจิตที่เป็นสุข อารมณ์ดี มีความกระตือรือร้นในวิชาที่สอน และมีความอดทน เป็นต้น แต่จากการวิจัยนี้ เกณฑ์ที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกได้แก่ เกณฑ์ด้านสมรรถนะหรือประสิทธิภาพ

การสอน ได้แก่ ความสามารถในการถ่ายทอดให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหา หลักการ และแนวคิดของเนื้อหาวิชา ทั้งนี้เนื่องจากแนวโน้มประสิทธิภาพการสอน ของครูตกต่ำ ดังรายงานการประเมินแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติระยะที่ 6 (2530-2534) ที่ผ่านมา (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ : 2535 ค : 25-26) ว่า ...แม้จะได้มีความพยายามพัฒนาคุณภาพการสอนของครูอาจารย์ในด้านต่าง ๆ ก็ตาม แต่ประสิทธิภาพการสอนก็ยังไม่บรรลุเป้าหมาย การเรียนการสอนยังเน้นการเรียนต่อระดับสูง ครูอาจารย์ยังไม่ให้ความสำคัญต่อภาระหน้าที่ของตนมากนัก ความรู้ในวิชาพื้นฐานเช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย และอังกฤษ ยังไม่เป็นรากฐานที่เข้มแข็งสำหรับใช้ในชีวิตรประจำวันหรือพัฒนา วิชาการ หรืออาชีพ...

เมื่อพิจารณาคูณลักษณะครูดีที่ใช้เป็นเกณฑ์สรรหาครูเป็นรายชื่อก็พบว่า เกณฑ์การสรรหาทั้งหมดสอดคล้องกับกรอบความคิดในการวิจัยทั้งหมด เช่น คุณลักษณะที่เกี่ยวกับความกระตือรือร้น มีชีวิตชีวา สอดคล้องคุณลักษณะครูที่มีคุณภาพ ซึ่งยูเนสโก (Unesco. 1992) สังเคราะห์ไว้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยเกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหาครูของการ์แมน (Garman. 1990 : 3573A) เกณฑ์การมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนเป็นอย่างดี และมีความรู้ในวิชาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ สเตฟเฟนส์ (Steffens. 1991 : 4049A) ที่วิจัยคุณลักษณะครูดีที่มีประสิทธิภาพ ในทัศนะครูดีเด่นของอเมริกา และยังสอดคล้องกับ เบอร์เบจ (Burbage. 1991 : 2576A) และสำนักงานแรงงานระหว่างชาติ (ILO. 1991 : 25-40) เกณฑ์อื่น ๆ ได้แก่ ความรับผิดชอบปฏิบัติงาน การมีจิตใจเป็นมิตรเอื้ออาทรต่อนักเรียน มีความศรัทธาและสนใจในอาชีพครู และประเมินผล การเรียนสม่ำเสมอและใช้ผลประเมินสำหรับปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมของนักเรียน ก็สอดคล้องกับแนวคิดครูดีของไรอันส์และคณะ (Ryans and others. 1970 : 416) ที่ว่าครูดี ต้องมีความรับผิดชอบ ให้ความอบอุ่น เป็นมิตรกับนักเรียน และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยครูดีของ เฉลียว บุรีภักดี และคนอื่น ๆ (2520 : 363-379), ครุสภา (2534 : 3, ภาคผนวก) ที่ศึกษาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์การสรรหาครูจากการวิจัยครั้งนี้ เช่น มีความรักความศรัทธา

ในอาชีพครู สนใจใฝ่รู้พัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบ มีความรักความเมตตา มีความรอบรู้และสอนดี เป็นต้น

แต่ก็มีคุณลักษณะครูดีบางคุณลักษณะที่ผลการศึกษาค้นคว้านี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยค้นคว้าอื่น ๆ เช่น อายุขั้นต่ำ 20 ปี ($\bar{X} = 2.70$ S.D. = 1.34) โดยผู้ตอบให้เหตุผลว่าอายุน้อยอาจขาดวุฒิภาวะทางอารมณ์ หรือคุณลักษณะที่เกี่ยวกับใบประกอบวิชาชีพครู ($\bar{X} = 3.56$ S.D. = 1.09) ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานอาชีพครู (Gutex. 1992 : 19-22) แต่สำหรับในประเทศไทย ใบประกอบอาชีพครูเป็นประเด็นปัญหาที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งว่าควรจะมีหรือไม่ เพราะครูบางส่วนเกรงว่าการมีใบประกอบวิชาชีพครูจะทำให้เกิดผลกระทบต่องานภาพเดิมของครู (สุรชาติ เสนาจักร. 2527 : 112)

อย่างไรก็ดี คุณลักษณะบางประการที่น่าสนใจ แต่ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ เช่น การมีสุขภาพแข็งแรง ($\bar{X} = 4.19$ S.D. = 0.54) การมีคุณวุฒิทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.31$ S.D. = 0.87) การมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู เช่น นโยบายทางการศึกษา หลักสูตร การวัดผลประเมินผล เป็นต้น ($\bar{X} = 4.38$ S.D. = 0.81) ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากสาเหตุ 2 ประการ คือ ประการแรก เกณฑ์เลือกค่าคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะครูดีค่อนข้างกำหนดไว้สูง ($\bar{X} = 4.50-5.00$) เพราะกรอบความคิดการวิจัยกำหนดไว้ว่า คุณลักษณะครูดีที่ใช้เป็นเกณฑ์การสรรหา ไม่ควรเกินกว่า 5-6 คุณลักษณะ จึงเลือกคุณลักษณะที่มีค่าเฉลี่ยเข้มข้นสูง ถึงกระนั้นคุณลักษณะข้างต้น ค่าคะแนนเฉลี่ยก็ใกล้เคียงกับเกณฑ์ คือคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ประการที่สองลักษณะคำถามมีสาระใจความหลายเรื่องในข้อคำถามเดียวกัน เช่น ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู ทำให้ตัดสินใจเลือกลำบาก

กล่าวโดยสรุปแล้วคุณลักษณะครูดีที่กำหนดเป็นเกณฑ์การสรรหาซึ่งได้จากผลการวิจัยนี้ครอบคลุมคุณลักษณะที่ใช้เป็นเกณฑ์การสรรหาที่เป็นสากล คือประกอบด้วยคุณลักษณะด้านส่วนตัว คุณลักษณะด้านวิชาการ คุณลักษณะด้านวิชาชีพและคุณลักษณะด้านสมรรถนะและประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย แนวคิดเชิงทฤษฎีและงานวิจัยค้นคว้าทั้งสิ้น

5.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการและเครื่องมือในการประเมินเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู

ผลการวิจัยนี้ พบว่า วิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์ส่วนใหญ่

สอดคล้องตามกรอบความคิดในการวิจัย และงานวิจัยค้นคว้าอื่น ๆ รวมทั้งจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในรอบแรก แต่อย่างไรก็ดีแม้ว่าวิธีการและเครื่องมือนี้จะเป็นที่ยอมรับว่าสามารถประเมินเกณฑ์การสรรหาแต่ละเกณฑ์ แต่ก็ยังมีเงื่อนไขหรือข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเพิ่มเติมด้วยในบางวิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์ ซึ่งจะได้อภิปรายต่อไป

สำหรับวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ประเมินเกณฑ์ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ซึ่งมีอยู่หลายเกณฑ์ อาทิ เกณฑ์ที่เกี่ยวกับ "บุคลิกและความประพฤติที่เหมาะสมในการเป็นครู ความกระตือรือร้นและความสามารถในการควบคุมอารมณ์นั้น" วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ประเมินเกณฑ์เหล่านี้ เช่น การพิจารณาคำรับรอง การสังเกตบุคลิกขณะสอบสัมภาษณ์ การใช้แบบวัดบุคลิกภาพที่มีความเที่ยงตรงเพื่อวัดความเป็นครูไทย หรือสร้างคำถามที่เป็นปัญหาและคุปฏิกิริยาตอบสนองเพื่อประเมินเกณฑ์ "ความกระตือรือร้น" หรือ "ความมั่นคงทางอารมณ์" วิธีการประเมินเกณฑ์ดังกล่าวสอดคล้องกับวิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์การสรรหาที่มีประสิทธิภาพที่ คาสเตทเทอร์ (Castetter. 1986 : 235-236) วิเคราะห์ไว้ แม้ว่าแบบทดสอบบุคลิกภาพจะมีข้อโต้แย้งว่านาน ๆ จะพบที่มีความเที่ยงตรงสักครั้ง (Heneman III and others. 1989 : 338-339) หรือคำรับรองที่มีความเที่ยงตรงน้อย (Harris and others. 1992 : 113) แต่ถ้านำไปใช้ร่วมกับเครื่องมือหรือวิธีการประเมินอื่น ๆ (Brederson. 1985 : 13) ก็จะสามารถเที่ยงตรงได้ ส่วนวิธีการประเมินอื่น ๆ คือ

วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ประเมินเกณฑ์ด้านวิชาการ เช่น ข้อสอบมาตรฐานวัดเนื้อหาวิชาที่สอบ สามารถประเมินเกณฑ์ "มีความรู้ในวิชาที่สอนเป็นอย่างดี" การสอบข้อเขียน หรือการกำหนดสถานการณ์ให้ผู้เรียนใช้ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูแก้ปัญหา" สามารถประเมินเกณฑ์ "มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพครู"

วิธีการและเครื่องมือที่ประเมินเกณฑ์ด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพ เช่น การประเมินผลปฏิบัติงานในช่วงทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สามารถประเมินเกณฑ์ "ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน" การสังเกตการออกเสียง ร ล และ คำควบกล้ำขณะสอบสัมภาษณ์หรือสรุปย่อความ สามารถประเมินเกณฑ์ "ทักษะการใช้ภาษาไทยได้ดีทั้งฟังพูด เขียน"

วิธีการ และเครื่องมือที่ประเมินเกณฑ์ด้านสมรรถนะหรือประสิทธิภาพการสอน เช่น การปฏิบัติสอนจริงในขณะสอบสัมภาษณ์ สอบข้อเขียน สามารถประเมินเกณฑ์ "ความสามารถในการถ่ายทอดให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหา หลักการและแนวคิดของวิชาที่สอน" การสัมภาษณ์สอบถามวิธีการประเมินผลหรือตรวจสมุดงานเด็กว่า

มีการตรวจงานอย่างสร้างสรรค์หรือไม่" สามารถประเมินเกณฑ์ "ประเมินผลการเรียนสม่ำเสมอและใช้ผลการประเมินสำหรับปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมของนักเรียนที่ยังไม่พัฒนา"

วิธีการประเมินเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับข้อสรุปเกี่ยวกับวิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์ที่มีประสิทธิภาพ มีความเที่ยงตรง ซึ่ง คาสเตเตอร์ (Castetter. 1986 : 235-236) วิเคราะห์ไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของอีกหลายท่านเช่น แฮริสและคนอื่น ๆ (Harris and others. 1992 : 109-122) เฮเนเมนและคนอื่น ๆ (Heneman III and others. 1989 : 338-354) แต่เจนเซน (Jensen. 1987 : abstract) ได้สำรวจความสัมพันธ์ของเกณฑ์ความสำเร็จในการสอนกับเครื่องมือวัดหรือประเมินว่าไม่มีวิธีการวัด หรือวิธีประเมินใดเพียงตัวเดียวจะสามารถทำนายความเป็นครูดีได้แม่นยำ ดังนั้นจึงควรใช้วิธีการและเครื่องมือเหล่านั้นร่วมกับวิธีการประเมินอื่น ๆ

อย่างไรก็ดี วิธีการประเมินเกณฑ์ดังที่ปรากฏในผลการวิจัยนี้ แม้ส่วนใหญ่จะสอดคล้องกับกรอบความคิดในการวิจัยดังกล่าวแล้ว แต่ก็มีเครื่องมือและวิธีการประเมินบางอย่างที่ผู้เชี่ยวชาญผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นค่อนข้างกระจาย เช่น การสอบสัมภาษณ์เนื้อหาวิชาที่สอน ที่ใช้ประเมินเกณฑ์ "มีความรู้ในวิชาที่สอบเป็นอย่างดี" หรือ การพิจารณาคะแนนเฉลี่ยสะสม (G.P.A.) ใช้ประเมินเกณฑ์ "มีสติปัญญาดี" ซึ่งวิธีการประเมินทั้งคู่มีความเบี่ยงเบนควอไทล์เท่ากับ 0.75 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ (0.50) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการสอบสัมภาษณ์เนื้อหาวิชาที่สอนอาจไม่ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด และโดยปกติก็จะมี การสอบข้อเขียนอยู่แล้ว แต่การสอบสัมภาษณ์เพื่อวัดความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนก็สามารถ ประเมินความสามารถของผู้สมัครได้ดี (Heneman III and others. 1987 : 348-349) และยังเปิดโอกาสให้ผู้สมัครประเมินความกระตือรือร้น และสติปัญญาของผู้สมัครได้อีกด้วย (Dessler. 1991 : 219) ส่วนคะแนนเฉลี่ยสะสมนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามบางท่านมีความเห็นเพิ่มเติมว่า มาตรฐานการเรียนการสอนของสถานศึกษาแต่ละแห่งอาจแตกต่างกัน ถ้านำมาใช้ตัดสินความสามารถทางสติปัญญาอาจไม่แม่นยำได้ แต่อย่างไรก็ดี การใช้คะแนนเฉลี่ยประเมินสติปัญญา ก็มีข้อโต้แย้งทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยที่ไม่เห็นด้วยก็กล่าวว่าเกรดเฉลี่ยไม่มีผลต่อการจ้างครูและไม่ใช้ตัวทำนายที่ดี (Browne and Rankin. 1986; Harris and others. 1992 : citing Jensen. 1986 : 114) ; (Carson. 1990 : 134) แต่โกลด์สไตน์ (Goldstein. 1986) ก็เตือนว่าไม่ควร

คัดเลือกนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำผลการเรียนดีหมายถึงนักเรียนดีและหมายถึงหลักประกันที่นักเรียนผู้นั้นจะเก่งทางวิชาการ นอกจากนี้วิธีการประเมินเกณฑ์บางตัว ผู้เชี่ยวชาญหลายท่านให้ข้อสังเกตไว้ เช่น วิธีการหรือเครื่องมือประเมินเกณฑ์ที่มีลักษณะเป็นแบบทดสอบ แบบสำรวจ เช่นแบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบสำรวจความสนใจ แบบสอบถามถนัดทางภาษา หากจะนำมาใช้ต้องระมัดระวัง เพราะคุณภาพของข้อสอบอาจไม่ดีพอ คะแนนเฉลี่ยสะสมทั้งในรายวิชาที่สมัครสอบหรือคะแนนเฉลี่ยรวมอาจมีปัญหามาตรฐานของแต่ละสถาบันไม่เท่ากัน หากจะใช้ประเมินเกณฑ์ด้านสติปัญญา หรือความรู้ในวิชาที่สอนควรพิจารณาร่วมกับเครื่องมือประเมินอื่น ๆ นอกจากนั้นผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมตรงกันว่า การประเมินเกณฑ์ความสามารถในการถ่ายทอดการสอนควรใช้วิธีการสอนปฏิบัติ หรือให้ลงมือปฏิบัติการสอนจริง

5.3 ระบบการสรรหาข้าราชการครู

5.3.1 การจูงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู

ผลการวิจัยพบว่า วิธีการจูงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครูที่สำคัญได้แก่การคัดเลือกเด็กเก่งมาเรียนครู ให้ทุนการศึกษาขณะเรียนครูจบแล้วบรรจุเข้าเป็นครูโดยไม่ต้องสอบ ยกสถานภาพของครูโดยการพัฒนาคุณภาพของครูควบคู่กับการกำหนดเงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสม ให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอย่างน้อย 5 ปีต่อ 1 ครั้ง และการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับข้อสรุปของคณะรัฐมนตรีศึกษาขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Cooperation and Development) (OECD. 1989 : 71-72) ที่ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพของครูว่า ต้องปรับปรุงทั้งระบบ ตั้งแต่การสรรหาสภาพการทำงาน การพัฒนา การยกระดับมาตรฐานของวิชาชีพ และการให้สิ่งจูงใจ ตลอดจนปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับการดำรงบทบาทที่เสนอแบบอย่างต่อสังคมและทัดเทียมวิชาชีพอื่น (สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และครูสภา. 2535 : 2) และยังสอดคล้องกับความคิดเห็นขององค์กรและนักวิชาการต่าง ๆ

อีกหลายท่าน เช่น คณะกรรมการคาร์เนกี (Carnegie Commision. 1989 : 78-79 ; citing Daresh and Playco : 1986 : 78-79) ที่กล่าวว่า ต้องปรับปรุงโรงเรียนให้สามารถจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ ให้ครูมีเสรีภาพตัดสินใจทำอะไรที่เกิดผลดีแก่เด็กและเป็นไปตามเป้าหมายของรัฐ และควรจัดทุนให้ผู้เรียนครูและประกันโอกาสในการทำงาน (Hopfengardner. 1984 : 23 ; พนม พงษ์ไพบูลย์, 2534 : 8/2-8/4)

อย่างไรก็ดี ในเรื่องการพัฒนาข้าราชการครูที่ผลการวิจัยนี้ พบว่าให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อย 5 ปีต่อ 1 ครั้งนั้น ต่างไปจากแนวนโยบายปฏิบัติการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ 2539 ที่ต้องการให้มีการพัฒนาครูโดยการผ่านการฝึกอบรมอย่างน้อย 2 ปี ต่อ 1 ครั้ง (ศึกษาธิการ. 2539 : 2) ซึ่งหากนโยบายดังกล่าวไม่มีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ การอบรม 2 ปีต่อ 1 ครั้ง ก็จะเป็นการดีเพราะปัจจุบันนี้ กระแสโลกเปลี่ยนแปลงรวดเร็วมาก ครูควรจะได้รับการพัฒนาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นอกจากนี้ผู้ทรงคุณวุฒิที่ตอบแบบสอบถามหลายท่านให้ข้อสังเกตตรงกันว่า วิธีการจูงใจที่เกี่ยวกับการยกย่องเชิดชูเกียรติครู เช่น สถาบันผลิตครูและหน่วยใช้ครูจัดพิธีต้อนรับผู้เข้าเรียนครู หรือผู้ได้รับการบรรจุเป็นครูอย่างสมเกียรติ หรือ การยกย่องครูดีเด่นประจำปีของชาติ ซึ่งแม้ผลการวิจัยจะยอมรับวิธีการจูงใจเหล่านี้ แต่ก็มีผู้เชี่ยวชาญหลายท่านไม่สนับสนุนให้ใช้วิธีการจูงใจเหล่านี้ โดยให้ข้อสังเกตว่าเป็นวิธีการที่มักไม่ค่อยได้ผล เป็นเรื่องพิธีกรรมเสียมากกว่า ครูที่ได้รับการยกย่องก็ไม่ได้รักษาเกียรติยศชื่อเสียงแต่อย่างใด เป็นการเน้นที่พิธีการมากกว่าผลที่จะเกิดขึ้นจริง ควรไปเน้นที่เนื้อหา เทคนิคและแบบอย่างที่ดีงามจะเหมาะสมกว่า

5.3.2 กระบวนการสรรหาข้าราชการครู

ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่าในเรื่องอำนาจการสรรหาควรกระจายอำนาจการสรรหาให้สถานศึกษาผู้ใช้ครูดำเนินการเองตามหลักเกณฑ์ การรับบุคคลเข้ามาสู่วิชาชีพ ควรเป็นบทบาทร่วมกันระหว่างสถาบันผู้ผลิต ผู้ใช้ครู เช่นให้

สถานศึกษาเดิมในระดับมัธยมศึกษาและสถาบันผลิตครูมีส่วนร่วมในการคัดเลือกนักเรียนที่มีแววมาเรียนครู และสถาบันผลิตครูควรมีส่วนคัดบัณฑิตมาเป็นครูตามโควตาที่จัดให้ ควรปรับปรุงกระบวนการผลิตครูโครงการพิเศษเช่น ครูทายาทเพชรในตม ที่ประกันคุณภาพอย่างแท้จริง และคัดเลือกครูในโครงการเหล่านี้เข้าสู่อาชีพครูมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการสำรวจของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (ILO. 1991 : 25-40) และชเลเชอร์ (Schleicher. 1989 : 373) ที่พบว่าประเทศที่พัฒนาแล้วเช่น อเมริกา ออสเตรเลีย ในการสรรหาครูอยู่ที่ครูใหญ่เป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจ แต่ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ ก.ค. (คณะกรรมการข้าราชการครู : 2535 ฉ : 67-76) ที่เห็นว่า ก.ค. ควรดำเนินการสอบเอง ยิ่งกว่านั้นผู้เชี่ยวชาญบางท่านให้ข้อสังเกตว่าอาจเกิดความไม่เป็นธรรม แต่ถ้าหากได้มีการกำหนดเกณฑ์การดำเนินการที่รัดกุมจะแก้ปัญหาได้และสอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาซึ่งเป็นนโยบายของรัฐบาล และยังสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ฮอฟเฟนการ์ดเนอร์ และลาสเลย์ (Hopfengardner and Lasley. 1984) ที่ได้เสนอความคิดเห็นไว้ในการประชุมประจำปีของสมาคมการฝึกหัดครู ครั้งที่ 64 ระหว่าง 28 มกราคม - 1 กุมภาพันธ์ 1984 ที่นิวยอร์กว่า การสรรหาข้าราชการครูควรเป็นความร่วมมือระหว่างสถาบันผู้ผลิตกับหน่วยงานผู้ใช้และผู้สรรหาครู

เป็นที่น่าสังเกตว่า การสรรหาด้วยวิธีการสอบแข่งขันที่เป็นวิธีการที่ ก.ค. หรือ อ.ก.ค.กรม อ.ก.ค.จังหวัดใช้เป็นวิธีการหลักอยู่ในปัจจุบันผู้เชี่ยวชาญหลายท่านไม่ค่อยเห็นด้วย ทั้งนี้จะเป็นเพราะการสอบแข่งขันในปัจจุบันมีข้อจำกัดมาก เช่น เวลาออกข้อสอบจำกัด ข้อสอบไม่มาตรฐาน การสอบเป็นแต่ความเป็นธรรม ไม่สามารถวัดอุปนิสัย ความเหมาะสมในการเป็นครูได้ (ก๊อ สวัสดิพานิชย์. 2534 : 78-79; สุรัฐ ศิลปอนันต์. 2534 : 134; จรูญ มลิจันทร์. 2534 : 91 และนิเชต สุนทรพิทักษ์. 2534 : 119) แต่อย่างไรก็ดี การสอบแข่งขันก็อาจมีความเหมาะสมกับการคัดเลือกคนเป็นจำนวนมากและต้องประกันในเรื่องความเป็นธรรมต่อสาธารณชน ดังนั้น ควรได้มีการพัฒนาข้อสอบมาตรฐานและจัดระบบบริหารการสอบแข่งขันที่ดี

5.3.3 การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ผลการวิจัยที่สำคัญ ๆ สอดคล้องกับกรอบความคิดในการวิจัย ซึ่งสรุปได้ว่า การทดลองปฏิบัติราชการควรเริ่มต้นตั้งแต่ให้สถาบันผลิตครู จัดโปรแกรมดึงดูดใจผู้เรียนครูเข้าสู่อาชีพ จัดการปฐมนิเทศ จัดโปรแกรมช่วยปรับปรุงการเรียนการสอน จัดระบบครูพี่เลี้ยง ประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 3 เดือน และแจ้งให้ครูทราบล่วงหน้าถึงสิ่งที่จะประเมินตั้งแต่แรกเข้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน เช่น แคมป์เบล และบริดจ์ส (Campbell and Bridges. 1987 : 36) ที่ว่าควรนำครูใหม่เข้าสู่ระบบโดยเร็วที่สุด เซฟาร์ท (Seyfarth. 1991 : 162-163) ที่เสนอแนะว่า การนำครูเข้าสู่ระบบงาน ผู้บริหารต้องจัดให้มีการปฐมนิเทศ จัดโปรแกรมปรับปรุงงาน นอกจากนี้ ผลการวิจัยนี้ยังให้มิติใหม่เกี่ยวกับเวลาในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งระบบราชการปัจจุบันกำหนดไว้ 6 เดือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู : 2527) แต่ผลการวิจัยนี้เห็นว่าควรใช้ระยะเวลา 1 ปี จะทำให้มีเวลาเตรียมตัวเป็นครูมากขึ้น

6. ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์และเกิดประโยชน์ต่อการนำไปใช้อย่างแท้จริง ผู้วิจัยจึงให้ข้อเสนอแนะแก่หน่วยงานที่รับผิดชอบในการสรรหาข้าราชการครู ได้แก่ ก.ค. อ.ก.ค.กรม อ.ก.ค.จังหวัด หรือหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสรรหาครู รวมทั้งข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยค้นคว้าต่อไป

6.1 ข้อเสนอแนะแก่หน่วยงานที่รับผิดชอบในการสรรหาข้าราชการครู

1) ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหาและวิธีการประเมิน
เกณฑ์

(1) เกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้านี้ส่วนใหญ่สามารถเป็นเกณฑ์ที่ใช้ประเมินได้ทั้งในขั้นตอนการคัดเลือก

บุคคลเข้าสู่อาชีพและในขั้นตอนทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเครื่องมือและวิธีการประเมินด้วย ดังนั้น เมื่อจะนำไปใช้ในการสรรหาข้าราชการครู ควรพิจารณาความเหมาะสมของเกณฑ์และวิธีการประเมินว่าควรใช้ในขั้นตอนใด เกณฑ์บางเกณฑ์ที่สามารถใช้ประเมินทั้งในขั้นตอนแรกและขั้นตอนที่สอง ก็ควรใช้ทั้งสองขั้นตอน จะทำให้กระบวนการสรรหา มีความสมบูรณ์ขึ้น เกณฑ์ใดที่ใช้ประเมินในขั้นตอนแรก ในขั้นตอนทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ไม่มีวิธีการประเมินเกณฑ์จากผลการศึกษาวิจัยนี้ก็อาจให้ผู้บริหารหรือครูพี่เลี้ยงสังเกตร่องรอยของคุณลักษณะดังกล่าว เช่น "การมีความรู้ในวิชาชีพครู" แม้จะสอบผ่านข้อเขียนในขั้นตอนคัดเลือกแล้ว เมื่ออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการก็อาจให้ผู้บริหารสังเกตได้ เป็นต้น

(2) การวิจัยนี้มีขอบเขตการวิจัยที่มุ่งพัฒนาระบบการสรรหาครูระดับประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา ดังนั้นหากนำเกณฑ์และวิธีการหรือเครื่องมือประเมินเกณฑ์ไปใช้ในการสรรหาข้าราชการครูสังกัดอื่น อาจต้องปรับเกณฑ์บางเกณฑ์และวิธีการหรือเครื่องมือประเมินเกณฑ์ให้สอดคล้องกับบริบทของภาระหน้าที่ครูในกรณีนั้น ๆ

(3) เกณฑ์และวิธีการประเมินเกณฑ์นี้ ควรนำไปปรับใช้กับกระบวนการสรรหาข้าราชการครูโครงการพิเศษ เช่น ครูทายาทเพชรในตม หรือครูอาสาให้เหมาะสมกับกระบวนการคัดเลือกที่มีลักษณะเฉพาะ และควรนำไปใช้ในขั้นตอนทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยจะทำให้กระบวนการสรรหา มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

(4) วิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์บางอย่างมีลักษณะเป็นแบบทดสอบ แบบสำรวจ หรือแบบวัด เช่น แบบวัดความถนัด แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบสำรวจความสนใจหรือแบบวัดแววครู ดังนั้น ก.ค.ในฐานะเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูควรเป็นผู้จัดทำเพื่อให้แบบทดสอบที่เป็นมาตรฐานจริง ๆ

๕) ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับวิธีการวิจัยบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู
ก.ค. ในฐานะเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคล สำหรับ
ข้าราชการครู ควรดำเนินการในเรื่องการวิจัยบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครูในเรื่อง

สำคัญ 2 ประการ คือ

(1) การสร้างสิ่งจูงใจ ก.ค.ควรพิจารณากำหนด บัญชีเงินเดือนครูเป็นการเฉพาะ เพื่อให้ครูมีเงินเดือนที่ทัดเทียมกับอาชีพครูประเทศเพื่อนบ้าน เช่น มาเลเซีย และสิงคโปร์ หรืออย่างน้อยต้องทัดเทียมกับวิชาชีพชั้นสูงเช่น แพทย์ วิศวกร ตุลาการ เป็นต้น โดยต้องเสนอมาตรการพัฒนาคุณภาพครูควบคู่กันไปเพื่อเป็นหลักประกันว่า ถ้าครูได้เงินเดือนสูงขึ้น คุณภาพของครูจะต้องสูงขึ้นไปด้วย ซึ่งในเรื่องการกำหนดบัญชีเงินเดือนครูเป็นการเฉพาะนี้ อาจต้องใช้เวลาในการดำเนินการนานพอสมควร ขณะนี้ ก.ค.ก็ได้ปรับปรุงระบบเงินเดือนข้าราชการครูขึ้นมาอีกระดับหนึ่งที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น ซึ่งอยู่ระหว่างดำเนินการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2535 ซึ่งใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูระดับที่ต่ำกว่าสถาบันอุดมศึกษาออกเป็นตำแหน่งตามวิทยฐานะคือ ตำแหน่งอาจารย์ อาจารย์ชำนาญการ อาจารย์เชี่ยวชาญ และอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วกำหนดแท่งเงินเดือนแต่ละตำแหน่งไว้เป็นการเฉพาะ ถ้าครูเปลี่ยนตำแหน่งวิทยฐานะจากตำแหน่งใดก็จะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งวิทยฐานะนั้น เช่น เป็นอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิเมื่อไปดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ก็สามารถรับเงินเดือนในตำแหน่งอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิได้ และอาจได้รับเงินประจำตำแหน่งผู้บริหารอีกทางหนึ่งด้วย ซึ่งในปัจจุบันไม่สามารถทำอย่างนั้นได้เพราะเงินเดือนผูกติดกับตำแหน่ง เป็นผู้อำนวยการก็ได้รับเงินเดือนตำแหน่งผู้อำนวยการ

นอกจากเงินเดือนแล้ว ก.ค.ควรกำหนดบันไดความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน บรรไดควมก้าวหน้าเป็นระบบที่ออกแบบเพื่อยกย่องและให้รางวัลแก่ครูที่มีความเป็นเลิศทางการสอน โดยจ่ายรางวัลที่เป็นธรรม (Merit Pay) โดยหลักการแล้วครูจะต้องปรับปรุงคุณภาพการสอนให้ถึงมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งจะกำหนดรางวัลในแต่ละระดับขึ้นไว้ ซึ่งระบบนี้จะขึ้นอยู่กับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน บันไดอาชีพนี้จะช่วยแก้ปัญหาความไม่ยืดหยุ่นของเงินเดือน ซึ่งไม่สามารถแยกครูที่มีความรับผิดชอบสูงกับครูที่มีความรับผิดชอบต่ำให้เงินเดือนต่างกันได้ เป็นระบบที่จะรักษาความสามารถของครูให้คงอยู่ในวิชาชีพและยังใช้สำหรับยกย่องให้รางวัลครูที่มีความสามารถในการสอน หรือมอบหมาย

อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบแก่ครูที่มีความรู้ ความสามารถ เช่น ให้ดูแลนิเทศ
ครูใหม่ เป็นผู้นำการสอนในสาขาวิชาต่าง ๆ เป็นต้น (Gutex. 1992 :
38-39)

นอกจากนี้ สร้างแรงจูงใจให้อาชีพครูน่าสนใจ เช่น
อนุญาตให้ลา (Sabbatical Leave) เพื่อพัฒนาตนเอง อนุมัติให้ขึ้นเงินเดือน
ระหว่างลาศึกษาต่อ จัดโอกาสให้ครูได้ศึกษาดูงาน สังเกตการสอนในต่างประเทศ
เพื่อนำประสบการณ์และความคิดมาปรับใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของ
ตนเองเพื่อเตรียมเด็กไปสู่สังคมนานาชาติได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันต้อง
หาทางสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูในท้องถิ่นรกรากที่เป็นรูปธรรม เช่นครูบดอย
ครูเขตเสี่ยงภัย โดยกำหนดเป็นเขตการศึกษาพิเศษ ให้เงินเพิ่มพิเศษ ให้เหรียญ
ตราตามโอกาสอันควรเพื่อให้กำลังใจแก่ครูที่เสียสละสอนในพื้นที่ที่ห่างไกลความ
เจริญ (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2538)

(2) การยกสถานภาพครู ก.ค. จะต้องดำเนินการ
ทั้งในฐานะผู้ประสานกับหน่วยผลิต หน่วยใช้ หน่วยมาตรฐานวิชาชีพและความ
ต้องการของสังคม บางอย่างเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายหรือหน้าที่ใน
ฐานะองค์กรกลาง

ในส่วนแรก ก.ค. จะต้องประสานกับหน่วยนโยบาย
การศึกษาและหน่วยผลิตในการปฏิรูปวิชาชีพครูให้มีวิถีการปฏิบัติงานหรือวัฒนธรรม
ทางวิชาชีพที่มีแบบแผนเฉพาะและประกันคุณภาพ ควรเสนอแนะให้มีการปรับปรุง
หลักสูตร เนื่องจากหลักสูตรฝึกหัดครูค่อนข้างอ่อนในเชิงวิชาการ จึงควรวิเคราะห์
วิจัย ปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสม คนเก่งต้องการหลักสูตรที่ท้าทายมากกว่า
หลักสูตรพื้น ๆ (Hopfengardner. 1984 : 61-65) โดยเฉพาะหลักสูตร
เกี่ยวกับวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษา ประเทศไทยมีปัญหาสมควร
เร่งปรับปรุง เพราะวิชาเหล่านี้ไม่เป็นพื้นฐานที่เข้มแข็งสำหรับในชีวิตประจำวัน
(คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535 ค : 25-26) และในปัจจุบันภาพรวม
การเรียนวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษา ประสิทธิภาพตกต่ำมาก
(เจริญผล สุวรรณโชติ. 2538 : 11)

ในส่วนที่สอง ก.ค. ควรเร่งรัดสร้างระบบการพัฒนา

ครูอย่างต่อเนื่อง ทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกระยะ 5 ปีเป็นอย่างน้อย และต้องสร้างระบบการพัฒนาเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยให้ครูสามารถนำผลการอบรมพัฒนาไปปรับปรุงการเรียนการสอน แล้วสร้างระบบประเมินผลความก้าวหน้าในสถานศึกษาเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาและผลที่เกิดต่อนักเรียนอย่างแท้ ถ้าหากได้ผลดีก็ควรให้ตำแหน่งและเงินเดือนที่สูงขึ้น

นอกจากนี้การปรับปรุงภาวะความเป็นผู้นำในสถานศึกษาให้เอื้อต่อบรรยากาศทำงาน ให้ข้าราชการครูมีอิสระทางความคิดภายใต้กรอบนโยบายเป้าหมายการศึกษา ก.ค. ควรสร้างระบบการประเมินผลความดีความชอบที่สะท้อนคุณภาพการศึกษาของเด็ก ควรกำหนดมาตรฐานความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สำหรับเป็นแนวกระดับภาวะความเป็นผู้นำในสถานศึกษา

3) ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาข้าราชการครู

(1) ก.ค. ควรสร้างหลักเกณฑ์หรือแนวปฏิบัติที่จะกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีส่วนรับผิดชอบในการสรรหาข้าราชการครูโดยมีส่วนร่วมในการประเมินเกณฑ์บางอย่างก่อนที่จะรับเข้าไปสอนในสถานศึกษา เช่น ให้ทดลองปฏิบัติการสอนจริง ซึ่งนอกจากจะสามารถประเมินสมรรถนะทางการสอนแล้ว ยังเป็นข้อมูลสำหรับจัดโปรแกรมปรับปรุงวิชาชีพในชั้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกด้วย รวมทั้งประสานการกำหนดแนวทางให้สถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษา และสถาบันผลิตครูร่วมมือกันคัดนักเรียนที่มีแววครูมาเรียนวิชาชีพครู

(2) ก.ค. ควรประสานผู้ผลิต ผู้ใช้ครู ในการหาข้อมูลสำหรับปรับปรุงกระบวนการผลิตโครงการพิเศษ เช่น ครูทายาท เพชรในมม รวมทั้งสร้างระบบการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสำหรับครูเหล่านี้ เพื่อรักษาความสามารถและคงสภาพความเป็นครูที่ดีให้ยั่งยืน

(3) กระบวนการสรรหาครู ควรได้รับการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับเกณฑ์และวิธีการประเมินเกณฑ์ โดย ก.ค. หรือ อ.ก.ค. กรม อ.ก.ค. จังหวัดที่ ก.ค. มอบหมาย เปิดให้มีการสมัครเข้าเป็นครูปีละหลาย ๆ ครั้ง โดยมีการทดสอบหรือประเมินเกณฑ์การสรรหาบางเกณฑ์ เช่น ความสามารถในการถ่ายทอดการสอนความรู้ด้านวิชาชีพครู ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่มี

ความสำคัญ หากประเมินในขณะสัมภาษณ์ตามกระบวนการสรรหาปกติไม่สามารถ
กระทำได้เพราะต้องใช้เวลา ผู้ที่ผ่านการประเมินเกณฑ์ในขั้นนี้จะได้รับใบ
หลักฐานแสดงว่าผ่านการประเมินเกณฑ์การสรรหาเบื้องต้นสามารถนำไปใช้เป็น
หลักฐานประกอบการสอบแข่งขันของ อ.ก.ค.กรม อ.ก.ค.จังหวัดหรือหน่วยงาน
ทางการศึกษาที่ ก.ค.มอบหมาย ซึ่งจะดำเนินการสรรหาตามเกณฑ์การสรรหาที่
เหลือ เช่นความรู้ในวิชาที่สอน, บุคลิกความเหมาะสม ความรักความศรัทธาใน
อาชีพครู เป็นต้น

หากปรับกระบวนการสรรหาให้เหมาะสมดังกล่าว
จะทำให้กระบวนการสรรหาสามารถกลั่นกรองคนดี คนเก่ง คนที่เหมาะสมที่จะ
เป็นครูได้ละเอียดถี่ถ้วนขึ้น โดยไม่มีข้อจำกัดในเชิงเวลาเป็นอุปสรรคในการ
สรรหาข้าราชการครูกระบวนการ

(4) ก.ค.ควรจัดทำข้อสอบที่เป็นมาตรฐาน สำหรับ
ใช้วัดเกณฑ์บางอย่างเช่น ความรู้ด้านวิชาชีพครู ความถนัด ความสนใจ แววครู
เพื่อจะได้ข้อสอบที่เป็นมาตรฐาน

4) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(1) ก.ค.ควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการ
ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมีสาระของการปฐมนิเทศ การพัฒนาครูบรรจุใหม่
การมอบหมายงานที่มีมาตรฐาน ความสำเร็จของงานชัดเจน การจัดครูพี่เลี้ยง
ที่มีประสบการณ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานทุก ๆ 3 เดือน โดยครูบรรจุใหม่
จะต้องทราบเกณฑ์ที่ตนเองจะถูกประเมินด้วย

(2) ก.ค.ควรประสานกับสถาบันผลิตครูให้จัด
โปรแกรมนำครูเข้าสู่วิชาชีพ (Induction Program) ในขณะที่ยังศึกษาอยู่ใน
สถาบันฝึกหัดครู

(3) สำนักงาน ก.ค.ควรเสนอ ก.ค.เพื่อเปลี่ยนแปลง
ระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จาก 6 เดือน เป็น 1 ปี จะทำให้มี
เวลาเตรียมครูได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๖.2 ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลการวิจัยที่ปรากฏนี้เป็นเรื่องการพัฒนากระบวนการสรรหาข้าราชการครู ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ค. แต่มีรายละเอียดค่อนข้างมากแม้จะได้ให้ข้อเสนอแนะไปแล้ว แต่ก็ยังเป็นประเด็นสำคัญ ดังนั้น ก.ค. ควรตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาวิเคราะห์แนวทางที่จะพัฒนาและนำไปใช้ บางเรื่องบางประเด็นของผลการวิจัยเกี่ยวข้องกับองค์กรอื่น ๆ ก.ค. ในฐานะองค์กรกลางควรทำหน้าที่ประสานกับหน่วยผลิต หน่วยใช้ หน่วยมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งศึกษาวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการของสังคม เพื่อก่อให้เกิดการดำเนินการหรือการเปลี่ยนแปลงกระบวนการสรรหาครู ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่า ถ้ากระบวนการสรรหาครูดี คัดเลือกครูที่มีคุณภาพ ย่อมส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวม (Holmes and Wynne. 1989 : 117; Harris, Monk McIntyre and Long. 1992 : 105)

6.3 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยขั้นต่อไป

งานวิจัยเรื่องระบบการสรรหาข้าราชการครูนี้ เป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนากระบวนการสรรหาข้าราชการครูในประเทศไทย และมีขอบเขตจำกัดที่ครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษาเป็นสำคัญ จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

- 1) ควรศึกษาวิเคราะห์วิจัยขยายกว้างไปยังระบบการสรรหาครูสังกัดอื่น ๆ เช่น อาชีวศึกษาและสถาบันอุดมศึกษาด้วย
- 2) ควรศึกษาวิจัยการสร้างแบบวัด แบบสำรวจ แบบทดสอบ เพื่อการประเมินเกณฑ์บางอย่างเช่น ความสนใจ ความถนัด ความศรัทธาในวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการวัดการประเมินเพื่อการสรรหาให้เป็นวิธีการทางวิทยาศาสตร์มากขึ้น
- 3) สิ่งที่สำคัญของการสรรหา ก็คือการมีเกณฑ์ที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงลึกว่าเกณฑ์การสรรหาที่ใช้ไประยะหนึ่งยังมีความเหมาะสมหรือไม่ และเกณฑ์การสรรหาที่สามารถจำแนกครูดี ครูไม่ดีได้แท้จริงหรือไม่

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ก่อ สวัสดิ์พาณิชย์. "บทบาทของ ก.ค. : บทสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรง
คุณวุฒิ," ใน ก.ค. : อดีต ปัจจุบัน อนาคต. กรุงเทพฯ : ครูสภา.
2534.ก.
- การฝึกหัดครู, กรม. แผนพัฒนาการศึกษากรมการฝึกหัดครู พ.ศ.2525 -
2529. กรุงเทพฯ : กรมการศาสนา. ม.ป.ป.
- โกสินทร์ รังสิยาพันธ์. ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู. กรุงเทพฯ : หน่วย
ศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, 2530.
- โกวิท ประวาลพุกษ์. "การกำหนดนโยบายการพัฒนาข้าราชการครู," ใน
ระเบียบวาระการประชุม อ.ก.ค.วิสามัญเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการ
ครู ครั้งที่ 2/2536. กรุงเทพฯ : กองวิชาการบริหารงานบุคคล
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 28 กรกฎาคม 2536.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. วาระการประชุม อ.ก.ค.วิสามัญ
เกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู ครั้งที่ 1/2537 วันที่ 26 มกราคม
2537. กรุงเทพฯ : กองวิชาการบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะ
กรรมการข้าราชการครู, 2537.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนการศึกษาแห่งชาติ
พุทธศักราช 2535. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
แห่งชาติ, 2535. ก.
- _____. นโยบายและแนวทางพัฒนาการศึกษาที่เร่งด่วน. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535. ข.
- _____. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535 - 2539).
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานยก
รัฐมนตรี, 2535 ค.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. แนวปฏิบัติงานของ อ.ก.ค.กรม และ
อ.ก.ค.จังหวัด. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู,
2525.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1502/ว 1 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูในหน่วยงานทางการศึกษา.
ลงวันที่ 14 มกราคม 2526.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู พ.ศ.2528. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2528.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1504/ว 9 เรื่อง หลักสูตรและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน
เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้.
ลงวันที่ 19 ธันวาคม 2529 ก.

_____ . ศธ 1504/51196 เรื่อง การพิจารณาเกี่ยวกับผู้ช่วยครูและครูช่วยสอน. ลงวันที่ 2 ธันวาคม 2529 ข.

_____ . ศธ 1505/6885 ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2535 เรื่องหลักเกณฑ์
และวิธีการคัดเลือกครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนเข้ารับราชการ
เป็นข้าราชการครู. ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2529 ค.

_____ . รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคล
เป็นข้าราชการครู ครั้งที่ 1 ปี 2529. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
ก.ค., 2529 ง.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. สถิติ ประจำปีงบประมาณ 2530 :
การพิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัย รายงานการลงโทษและ
การให้ข้าราชการครูออกจากราชการ. 2530 ก.

_____ . หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1504/1896 เรื่องการขออนุมัติ
คัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาตามโครงการครูทายาทเพื่อบรรจุเข้ารับ
ราชการเป็นข้าราชการครู. ลงวันที่ 25 มกราคม 2530 ข.

_____ . ชุดปฏิบัติการการพัฒนาวินัยและจริยธรรมข้าราชการครู เรื่องการ
ตรงต่อเวลา. กรุงเทพฯ : กองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการครู, 2530 ค.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. เรื่อง การแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : กองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2530 ง.

_____. เรื่อง การคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับนักเรียน. กรุงเทพฯ : กองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2530 จ.

_____. เรื่อง การปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ. กรุงเทพฯ : กองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2530 ฉ.

_____. เรื่อง การประพจน์เป็นแบบอย่างที่ดี เรื่อง การมุ่งมั่นในการทำประโยชน์แก่สังคม. กรุงเทพฯ : กองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2530 ช.

_____. เรื่อง การมุ่งมั่นในการทำประโยชน์แก่สังคม. กรุงเทพฯ : กองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2530 ซ.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1504/3 เรื่อง การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครู. ลงวันที่ 10 มีนาคม 2531.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. รายงานการสัมมนาผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเรื่อง ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู ครั้งที่ 1 ปี 2532. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.ค., 2532 ก.

_____. การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู กฎหมายและระเบียบในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2532 ข.

_____. คู่มือดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2532 ค.

_____. หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1504/ว 1 เรื่อง การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู. ลงวันที่ 1 มีนาคม 2532 ง.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศษ 1503/ว 3 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุผู้เข้ารับราชการในฐานะ
ผู้ทรงคุณวุฒิ. ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2532 จ.

..... รายงานวิจัยเรื่องสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู.
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2532 ฉ.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้สมัคร
สอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู ครั้งที่ 1
ปี 2532. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู,
2533.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. ก.ค. : อดีต ปัจจุบัน อนาคต.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2534 ก.

..... แผนพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมระยะที่ 7
(พ.ศ.2535-2539). กรุงเทพฯ : การศาสนา, 2534 ข.

..... ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับ
ข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2534 ค.

..... หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศษ 1505/23722 เรื่อง การสอบ
แข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู ครั้งที่ 1
ปี 2535. ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2534 ง.

..... หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศษ 1505/ว 7 เรื่อง หลักเกณฑ์และ
วิธีการคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพที่ขาดแคลน. ลงวันที่ 27
กันยายน 2534 จ.

..... หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศษ 1505/21434 เรื่อง โครงการ
ครูทายาท. ลงวันที่ 19 พฤศจิกายน 2534 ฉ.

..... คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. หนังสือสำนักงาน ก.ค.
ที่ ศษ 1504/6564 เรื่อง โครงการเพชรในตม. ลงวันที่ 22
เมษายน 2534 ช.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศช 1504/1084 เรื่อง การขออนุมัติคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาตาม
โครงการครูทายาทเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู.
ลงวันที่ 25 มกราคม 2534 ช.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศช 1505/ว 1 เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
ข้าราชการครู. ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2535 ก.

_____. การประเมินโครงการเพชรในตม. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2535 ข.

_____. รายงานผลการจัดประชุมสัมมนาข้าราชการครู ครูทายาทและ
เพชรในตม. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู,
2535 ค.

_____. หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศช 1505/1885 เรื่อง การคัดครูอาสา
สมัครการศึกษานอกโรงเรียน เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2535 ง.

_____. รายงานผลการวิจัยเรื่องการกำหนดคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งข้าราชการ
ครู. 2535 จ.

_____. รายงานวิจัยเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคคลเข้า
รับราชการเป็นข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : กองวิชาการบริหารงาน
บุคคล สำนักงาน ก.ค., 2535 ฉ.

_____. รายงานวิจัย เรื่องการเปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นครูของ
ข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจากการสอบแข่งขันกับการ
คัดเลือกตามโครงการครูทายาท. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.ค.,
2535 ช.

_____. รายงานการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็น
ข้าราชการครู ครั้งที่ 1 ปี 2535. กองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2535 ซ.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. ความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์ของแบบทดสอบที่ใช้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2536 ก.

_____. หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศท 1505/1384 เรื่อง การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู ครั้งที่ 1 ปี 2536. ลงวันที่ 26 มกราคม 2536 ข.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. วาระการประชุม อ.ก.ค.วิสามัญเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู ครั้งที่ 1/2537 วันที่ 26 มกราคม. กรุงเทพฯ : กองวิชาการบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2537.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. แนวทางในการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจตามโครงการคุรุทายาท และเพชรในตม. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2538.

_____. การประชุม ก.ค. ครั้งที่ _____ ประจำวันที่ 28 พฤศจิกายน 2538. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2538

งบประมาณ, สำนัก. นร 0408/30927 เรื่องการช่วยเหลือผู้ช่วยครู ครูช่วยสอน. ลงวันที่ 25 กันยายน 2532.

จรรยา มิลินทร์. "บทบาทของ ก.ค. : บทสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ," ใน ก.ค. : อดีต ปัจจุบัน อนาคต. หน้า 91. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2534.

จรรยา มิลินทร์. "การกำหนดนโยบายการพัฒนาข้าราชการครู," ใน ระเบียบวาระการประชุม อ.ก.ค.วิสามัญเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู ครั้งที่ 2/2536. กรุงเทพฯ : กองวิชาการบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2536.

เจริญผล สุวรรณโชติ. "ผู้ตรวจ ศษ. ว่าแหล่งคุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพแย่ง จบ ม.6 ทำงานไม่เป็น," หนังสือพิมพ์มติชน. 11 กรกฎาคม 2538. หน้า 11.

- เจลิยา บุรีภักดี และคนอื่น ๆ. ลักษณะของครูที่ดี. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, 2520.
- นิเชต สุนทรพิทักษ์. "บทบาทของ ก.ค. : บทสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ," ใน ก.ค. : อดีต ปัจจุบัน อนาคต. หน้า 119.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2534.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคล. 2533. อัดสำเนา.
- พจน์ สะเพียรชัย. "บทบาทของ ก.ค. ในการบริหารงานบุคคล : บทสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ," ใน ก.ค. : อดีต ปัจจุบัน และอนาคต.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2534.
- พจน์ สะเพียรชัย และวิเชียร ประยูรชาติ. "ระบบการสรรหาบุคคลเพื่อเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูในอนาคต," ใน บทบาทของ ก.ค. ในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ : ครูสภา. 2534.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. "แนวคิดการปฏิรูปการฝึกหัดครูและการพัฒนาครูประจำการ," ใน เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง แผนการศึกษาแห่งชาติ : จากนโยบายสู่การปฏิบัติ. 17-18 กรกฎาคม, 2535.
- มติชนรายวัน, หนังสือพิมพ์. ครูทายาทเหลวครูลาออกหนีโรงเรียนกันดาร.
8 มกราคม 2537, หน้า 20.
- มณู ตนะวัฒนา. การพัฒนาบุคคลในโลกธุรกิจและอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สำนักคัสสสัน, 2532.
- เลขาธิการคณะรัฐมนตรี, สำนักงาน. สร 0202/5844 เรื่องเงื่อนไขด้านบุคลากรที่ทำการสอนในโรงเรียนราษฎร์ที่เป็นส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ เอกชน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการรับโอนมาดำเนินการ.
ลงวันที่ 30 เมษายน 2529.
- เลขาธิการครูสภา, สำนักงาน. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครูสภา, 2534.
- เลขาธิการครูสภา, สำนักงาน. ครุฑครูสภา 2526. กองมาตรฐานวิชาชีพครู
สำนักงานเลขาธิการครูสภา, 2527.

เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. ครุติคุรุสภา 2527. กองมาตรฐานวิชาชีพครู
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2528.

เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. ครุติคุรุสภา 2528. กองมาตรฐานวิชาชีพครู
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2529.

เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. ครุติคุรุสภา 2530-2531. กองมาตรฐาน
วิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2532.

เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. ครุติคุรุสภา 2532-2533. กองมาตรฐาน
วิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2534.

เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. รายงานการประชุมสัมมนาสมาคมวิชาชีพครู.
กรุงเทพฯ : กองมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา,
2533.

... วัฒนา รัตนวิจิตร. "บทบาทของ ก.ค. ในการบริหารงานบุคคล : บทสัมภาษณ์
ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ," ใน ก.ค. : อดีต ปัจจุบัน อนาคต.
หน้า 108-109. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.
2534.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. ร่างนโยบายปฏิบัติการศึกษา. 2534. อัดสำเนา.
ศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร, มหาวิทยาลัย. สรุปผลการสัมมนาเรื่องสถาน
ภาพครู. กรุงเทพฯ : สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย, คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร, 2535.
อัดสำเนา.

ศรีสมร พุ่มสะอาด. การศึกษาคณภาพครูประถมศึกษา. ปริญญานิพนธ์การ
ศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร, 2530.
อัดสำเนา.

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา. "พระราชโองการพระราชทานแต่งตั้งครู
และนักเรียนที่ได้รับพระราชทานรางวัล ณ ศาลาดุสิดาลัย เมื่อวันที่ 30
กรกฎาคม 2529," ใน 98 ปีกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ :
คุรุสภา, 2533.

- สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
 วิโรฒ ประสานมิตร และคุรุสภา. สรุปผลการสัมมนา เรื่องสถานภาพ
ครู. 23-24 เมษายน. 2535.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 12
 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532.
- สุรชาติ เสนาจักร. ความคิดเห็นของครูและผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับวิชาชีพครู ในเขต
การศึกษา 1 ต่อแนวทางยกระดับวิชาชีพครู. ปรินิพนธ์คุรุศาสตร์
มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- สุรัฐ ศิลปอนันต์. "กลไกการปฏิบัติงานของ ก.ค., " แนวปฏิบัติงานของ
อ.ก.ค.กรม และ อ.ก.ค.จังหวัด. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะ
กรรมการข้าราชการครู, 2525.
- สุรัฐ ศิลปอนันต์. ปฏิบัติการบริหารงานบุคคล : การบรรจุและแต่งตั้ง
ข้าราชการครู, 2530. อัดสำเนา.
- สุรัฐ ศิลปอนันต์. "บทบาทของ ก.ค. : บทสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรง
 คุณวุฒิ," ใน ก.ค. : อดีต ปัจจุบัน อนาคต. หน้า 130. กรุงเทพฯ
: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2534.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. สถานภาพของครู : พิจารณาจากปัจจัยด้านผู้เรียน.
เอกสารประกอบการประชุมใหญ่ เรื่อง สถานภาพครู ของสมาคมการ
ศึกษาแห่งประเทศไทย, 23-24 เมษายน 2535.
- อรุณ ปรีดีติลก. "การยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู," ใน รายงานการประชุม
สัมมนาสมาคมวิชาชีพครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : คุรุสภา. 2526.
- อุดรธานี, วิทยาลัย. คุณลักษณะของครูใหม่ที่ผู้บริหารการศึกษาระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานีและหนองคาย คาดหวัง.
วิทยาลัยครูอุดรธานี, 2528.
- เอกวิทย์ ณ ถลาง "คุณภาพและการไม่มีคุณภาพทางการศึกษา" ใน รายงาน
การประชุมสัมมนาสมาคมวิชาชีพครู ครั้งที่ 3.

อำไพ สุจริตกุล และคนอื่น ๆ. สรุปผลการวิจัยเรื่องขอบเขตหน้าที่และเกณฑ์มาตรฐานของการสอนระดับประถมศึกษา. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรมการฝึกหัดครู และยูนิเซฟ, 2524.

Adair, John. Developing Leader. Barkshire, England, McGraw Hill Company, 1980.

Alamanac. The New World Alamanac and Book of Fact. New York : World Alamanac, 1988.

Aldag, Ramond J. Management. Cincinnati : South-Western Publishing Co., 1987.

American Educational Research Association. Teacher Selection of Master Teacher Criteria. Giving Local Control : Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association. Washington D.C. : 20-24; April, 1987.

Anderson, E.M. and A.L. Shannon. "Toward A Comceptualization of Mentoring," in Journal of Teacher Education. 39 : 38-82 ; January and February, 1988.

Andrew, M.D. "Differrences Between Graduates of 4-Year and 5-Year Teacher Preparation Programs," in Journal of Teacher Education. 41(2) : 45-51; 1990.

- Applegate, V.R. Flora and T.J. Lasley, "New Teachers Seeks Support," in Educational Leadership. 38 : 74-79, 1980. Citing John T. Scyfarth. Personnel Management for Effective School. p.161-162. Massachusetts : Division of Simon & Schuster, Inc., 1991.
- Armstrong, Micheal. A Handbook of Personnel Management Practice . 2nd.ed. London : Kogan Page Ltd., 1985.
- Arvey, Richard D. and James Campion "The Employment Interview : A Summary and Review of Recent Research," in Personal Psychology. Summer 281-322; Summer, 1982.
- Ayers, Jerry B. "Another Look at The Concurrent and Predictive Validity of The National Teacher Examinations," in Journal of Education Research. 81(3) : 133-137; 1988.
- Baker, Curtis O., ed. The Condition of Education in 1989. Washington D.C. : U.S. Goverment Printing Office. 1989.
- Beach, Dale S. Personnel : The Management People at Work. London : Mcmillan Company, 1970.
- Best, John W. Research in Education. New Jersey : Prentice Hall, 1983.

- Bredeson, Paul V. "The Teacher Screening and Selection Process : A Decision Making Model for School Administrators," Journal of Research and Development in Education 18(3). 8-15; 1985.
- Browne, Beverly A. and Richard Rankin. "Predicting Employment in Education : The Relative Efficiency of National Teacher Examinations Scores and Student Teacher Ratings," in Educational and Psychological Measurement. 46(1) : 191-197; 1986.
- Bullough, R.L. First Year Teacher : A Case Study.
New York : Teachers Collece Press. 1989.
- Burbage, Tommy Garvin. "A study of The Use of Personal Traits in Teacher Selection as Percieved by South Carolina Secondary School," Dissertation Abstracts International. 51(08) : 2576A; February, 1991.
- Bureau of National Affairs. National Recruiting and Selection Procedures. Washington D.C. : Burean of National Affairs, 1988.
- Campbell, Roald F., Edwill M. Bridges and Raphael Nystrand. Introduction to Education Administration. 5th ed.
1984.

Campion, Micheal A., Elliott D. Persell and other.

"Structured Interviewing : Raising The Psychometric Properties of The Employment Interview," in Personnel Psychology. 41(2) : 25-42; 1988.

Carnegie Forum on the Improvement of Teacher Education.

A Nation Prepared : Teachers for The 21st Century. 1986.

Carson, Gatli Sharon R. "Predictors of Future Teacher Effective Candidates (Teacher Selection)," in Dissertation Abstracts International. 52(01) : 134A; July, 1990.

Castetter, William B. The Personnel Function in Educational Administration. 4th ed. New York : Mcmillan Publishing Company, 1986.

Clark, David L. "Better Teachers for the Year 2000 : A Proposal for the Structural Reform of Teacher Education," in Phi Delta Kappan. October, 1984.

Cornett, Lynn M. "A Comparison of Teacher Certification Scores and Performance Evaluations for Graduates in Teacher Education and in Arts and Sciences in The Southern State," in Teacher Certification. edited by Gayle C. Hall. Bloomington : Phi Delta Kappa, 1984.

Corcoran, E.. "Transition Shock : The Begining Teacher's Paradox," in Journal of Teacher Education. 32(3) : 19-24; May-June, 1981.

Corcoran, E. Critical Issues For Intern Teachers During The Clinical Experience. Paper Presented at The American Educational Research Association Annual Conference Sanfrancisco, 1989.

Corcoran, E. and Andrew. "A Full Year Internship : An Example of School/University Collaboration," Jornal of Teacher Education. 39(3):17-35, 1988.

Daresh John C., and Marsha Playko. The Professional Development of School Administrators : Preservice, Induction, and Inservice Applications. Boston : Allyn and Bacon, 1992.

Drapper, J.M. "A Comparative Study of Elementary School Principals On-The-Job Rating and Their Ratings from an Assesment Center Designed to Identify Developmental Needs," in Unpublished Doctoral Dissertation, Georgia State University, Atlanta, 1979.

Dessler, Gary. Personnel Human Resource Management. 5th ed. New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1991.

Donnelly, James H. Jr., James L. Gibson and John M. Ivancevich. Fundamental Management. 6th ed. Illinois : Business Publication Inc., 1987.

Dunnette, Marvin D. and Bernard M. Bass. "Behavioral Scientists and Personal Management," in Industrial Relations. 117; May, 1963.

Everald, Bertie and Morris Geoffry. Effective School Management. 2nd. ed. London : Paul Chapman Publishing Ltd., 1990.

Fear, R.A. The Evaluation Interview. 3rd ed. New York : McGraw-Hill, 1984.

Flippo, Edwin B. Personnel Management. 5th ed. Tokyo : McGraw-Hill Kogakusha, Ltd, 1980.

Gael, Sidney. Job Analysis Sanfrancisco : Jossey Bass, 1983.

Galloway, Vicki. "Foreing Language Teacher Certification : State of The Art," in New Bulletin, ERIC/CLL. March, 1982.

Garman, Douglas Max A. "A Study of The Criteria Employed in_ The Selection of Beginning Teachers in Ohio During 1989-1990," in Dissertation Abstracts International. 51(11):3573A; May, 1991.

- Gatewood, Robert., James Lahiff and other. "Effect of Trainning On Behaviors of The Selection Interview," The Journal of Business Communication. 26(1) : 17-31; 1989.
- Gatewood, Robert D. and Herbert Field. Human Resource Selection Process. 2nd ed. Chicago : The Dryden Press, 1990.
- Gold, Y. "The Relationship of Six Personal and Life History variables to Standing on Three Dimensions of Maslach Burnout Iventory in a Sample of Elementary and Junior High School Teachers," in Educational and Psychological Measurements. 45 : 337-387; 1985.
- Goldstein, William. "Recruiting Superior Teachers : The Interview Process," In Phi Delta Kappa Education Foundation. Bloomington : 1986.
- Griffin, Ricky N. Management. Boston : Houghton Mifflin Company. 1984.
- Gutex, L. Geral. Educational School in America. 3 rd.ed. Boston : Allyne and Bacon. 1992.
- Hakel, M.D. "Employ Interviewing, " In K.M. Rowland & GR. ferris(Eds)," Personnel Management. Boston. Allyn and bacon, 1982.

- Hart, Frank W. Teachers and Teaching. 1934.
- Harris, M. Ben and others. Personnel Administration in Education : Leadership for Instructional Improvement. 3 rd ed. Boston : Allyn and Bacon, 1992.
- Heneman III, Herbert G., Donald P. Schwab and others. Personnel/Human Resource Management. 4 th ed. Boston : Irwin, 1989.
- Holmes Group. Tomorrow's Teachers : A Report of The Holmes Group. East lansing, MI : The Holmes Group, 1986.
- Holmes, Mark and Edward A. Wynne. Making The School an Effective Community : Belief, Practice and Theory. New York : The Falmer Press, 1989.
- Hopfengardner, Jerald and Thomas Lasley. "Teacher Recruitment : Recommendation for Program Implementation," in Paper presented At Annual Meeting of The Association of teacher Educators. 64th New Orleans, LA, January 28 - February 1, 1984.
- Hunter and Hunter. Validity and Utility of Alternative Predictors of Job Performance, n.d.
- International Labour Office. Teacher in Developing Countries. Geneva : ILO, 1991.

- Janz, T., L. Hellevick and D.G. Gilmore. Behavior Description Interviewing. Boston : Allyn and Bacon, 1986.
- Jenzen, Mary Cihak. Employment and Success as a Teacher : And Analysis of The Path from Measure of Academic Ability and Teacher Education," in Doctoral Dissertation, University of Oregon, 1986.
- Jenzen, Mary Cihak. How to Recruit, Select, Induct and Retain the Very Best Teachers. Oregon : ERIC Clearinghouse on Educational Management, 1987.
- Johnson, H Webster. Selecting, Training and supervising Office Personnel. London : Addison Wesley Publishing Company, 1969.
- Kester, R., and M. Marokie. "Local Induction Programs," In D. Brooks(Ed.), Teacher Induction : A New beginning. Reston VA : association of Teacher Educators, 1987.
- Kreitner. Management 3rd ed : boston : Houghton Mifflin Company, 1986.
- Latham, Gary P., Lise Saari and others. "The Situational Interview," in Journal of Applied Psychology. 64(4): 422-427; 1980.

- Loehr, Peter. "Relationships Between Teacher Interview Scores and On the Job Performance : A Self-Initiated Study in Communication with Monitoring, Equal Employment, Affermative Action, and Equal Educational Opportunitios," in Presential At the Annual Meeting of The American Association of School Personnel Administrators. Houston. Texas. October, 1986. Ed. 277-278.
- Magee, R.H. "The Employment Interview : Techniques of Questioning," *Personnel Journal*, 41 : 241-245, 1962. In John T.Seyfarth. Personnel Management for Effective School. Massachusetts : Allyn and Bacon, 1991.
- Marcum, Kathryn Walker. "Values Held by School District Hiring Officers and Principals Toward Teacher Selection Criteria," in Dissertation Abstracts International. 49(08):2052A; February, 1989.
- Maurrer, Steven D., and Charles Fay. "Effect of Situation Interviews, Conventional Structured Interviews, and Training on Interview Rating Agreement : An Experimental Analysis," in Personnel Psychology. 41(2): 329-44. 1988.

- Masanja, Musa Kinatula. "A comparative Study of Criteria, Method, and Procedure of Teacher Selection Between Ellen G. White and Current Authors," Dissertation Abstracts International. 51(8) : 7A ; February, 1991.
- Maslach, C., S.E. Jackson S.E. with L.E. Schwab. The Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1986.
- Megginson, Leon C. Human Resources : Case and Concepts. New York : Harcourt, Brace & World, Inc., 1969.
- Milkovich, George T. and John W. Boudreau, Personnel Human Resource Management. 5th ed. Illinois : Business Publications Inc., 1988.
- Millman. J., "Research on Teacher Effectiveness : Implications for Teacher Assessment," in Preceedings of the 12th Annual Large-Scale Assessment Conference. Colo. : Boulder, June 1982.
- Mondy R. Wayne, Arther Sharplin and Shane R. Premeaux, Management : concept Practice and Skills. 5th ed. Boston : Allyn and bacon, 1991.

- Moore, David J. Recruiting and Hiring The Computer Professional. New York : Van Nostran Rein Hold Company, 1987.
- Organization for Economic Co-Operation and Developing (OECD). School and Quality : An International Report. Paris : OECD, 1989.
- Owens, Sharon Ann. "Selecting Effective Teachers: The Interview Process (Teacher Selection)," in Dissertation Abstracts International. 53(05): 1350A; November, 1992.
- Palaic, Bob "State Policies to Screen and Attract Teachers," ECS Issuegram, 23 : 1-6; 1-6 March 1, 1983. in Teacher Certification. edited by Gayle C. Hall. p.55. Bollmington : Phi delta Kappa, 1984.
- Perry, Nancy C. "New Teachers : Do The Best Get Hired?," in Phi Delta Kappan. 63(2):113-114; 1987.
- Richey, R.W. Planning For Teaching. An Introduction to Education. New York : McGraw-Hill, 1958.
- Rigor, Paul and Charles A Myers. Personnel Administration. A point of View and Method. Tokyo : McGraw-Hill Book Company, 1965.

- Robbins, Stephen P. Organization Theory : Structure, Design, and Applications. 2nd ed. New Jersey : PrenticeHall Inc., 1987.
- Robbins, Stephen P. Management. 3rd ed. New Jersey : Prentice-Hall Inc. 1991.
- Roper, Susan Stevert and others. "Consortium Support for Teachers in Rural Oregon," in The School as a Work Environment : Implecation for Reform. edited by Sharon C. Conley and Bruce S. Cooper. Boston : Alyn and Bacon, 1991.
- Richey, W. Robert. Planning for Teaching. New York : McGraw. Hill Book Company, Inc, 1958.
- Ryans, G. David and Friends. Characteristic of Teachers Washington D.C. : American Council on Education, 1970.
- Schleety, P.C. and V.S. Vance. "Recruitment, Selection and Retention : The Shape of Teaching Force," in Teacher Education. 83(4):469-486; 1983.
- Schleicher, Betty Marie. "National survey of Teacher Recruitment Practices," Dissertation Abstracts International. 51(2) : 373A ; August, 1990.

- Schwab, Ricard L.. "Stress and The Intern Teacher : An Exploratory Study," in The School as a Work Environment : Implication for Reform. edited by Sharon C. Conley and Bruce S. Cooper. Boston : Allyn and Bacon, 1991.
- Schwab, Richard L., & E.F. Iwanicki "Who are Our Burned Out Teachers," in Educational Research Quarterly. 7(2): 15-16; 1982.
- Schwab, R.L. "Extended Teacher Education Programs : Lesson from Experience," in The Educational Reform Movement: Making Sense of it all. edited by Bacharach. San Francisco : Jossey Bass, 1990.
- Sedlak, Donal A. The Refletive Practitioner : How Professional Think in Action. New York. Basic Books, 1983.
- Sedlock, M. and S. Schlossman. "Who will Teach 7 Historical Perspectives of the Changing Appeal of Teaching as a Profession," in John T. Seyfarth. Personnel Management for Effective School. Massachusetts : Allyn and Bacon, 1991.
- Seyfarth, John T. Personnel Management for Effective School. Massachusetts : Allyn and Bacon, 1991.

- Sievers, Margaret Ellen James, "The Role in Administrator Perception, The Selection of first Year Teachers," in Dissertation Abstracts International. 49(8) : 2052-A ; February, 1990.
- Sikula, John D, & Robert A. Roth. "Teacher Preparation and Certification : The Call for Reformation," in Fast Back 202. p.29 Indiana : Phi Delta Kappa Education Foundation, 1984.
- Steffens. Peggy Johnne. "Characteristics of Teacher Efficacy as Percieved by Teacher of The Year," in Dissertation Abstracts International. 51(12) : 4094A; June, 1990.
- Straub. Joseph T. and Raymond F. Attner. Introduction to Business. 2nd ed. Boston : Kent Publishing Company, 1985.
- Streitman, H.W. "The Use of Simulation Techniques to Identify Potential Effective Educational Administrators," Unpublished Doctoral Dissertation, Georgia State University, Atlanta, 1975.

- Sykes, Gary. "Teacher Preparation and Teacher Workforce : Problem and Prospects for the 80's," American Education. 19(2) : 23-30; March, 1983. in Teacher Certification. edited by Gayle C. Hall. p.45. Bloomington : Phi Delta Kappa, 1984.
- Tziner, Zedeck S. and Middlestadt S.E. "Interview Validity and Realiability : An Individual Analysis Approach," in Personel Psychology. 36 : 355-370, 1982.
- Unesco. "Education for Effective Development," in APIED-Asia and Pacific Programme of Education Innovation for Development. Bangkok : UNESCO Principals Regeonal Office for Asia and the Pacific, 1992.
- Veenman, S.. "Percieved Problems of Beginning Teachers." in Review of Educational Research. 54(2): 143-178; 1984.
- Webb, L Dean, John T. Geer, Paul A. Montello, and M. Scott Norton. Personnel Administration in Education. Ohio : Merril Publishing Company, 1987.
- Webster, E.C. The Employment Interview. A Social Judgment Process. Schomberg, Ontario Canada : S.I.P., 1982.
- William, J.D. Public Administration : The People's Business. Boston : Little, Brown and Company, 1980.

Wise. A.E. "Teacher Selection in the East Williston Union Free School District," in A.E. Wise, L. Darling Hammond, D. Berliner, E. Haller, P. Schlechty, B. Berry, A. Praskac, & G. Noblit, Effective Teacher Selection : From Recruitment to Retention - Case Studies. p.93-121. Santa Monica, CA : Rand, 1987.

Wynne, James D. Learning Statistic : A Common-Sense Approach. New York : Macmillan Publishing Co. Inc., 1982.

Yoder, Dale and Paul D. Staudohar. Personnel Management and Industrial Relations. 7th ed. New Jersey : Prentice Hall Inc., 1982.

Yoder, Dale and others. Handbook of Personnel Management and Labour Relation. New York : McGraw-Hill Book Company Inc., 1985.

Young, I. Phillip and Bruce R. Mcmurry. "Effect of Chronological Age. Focal Position, Quality of Information and Quantity of Information on Screening Decision for Teacher Candidates," Journal of Research and Development in Education. 19(4): 1-9; 1986.

Zubay, A.H. "The Use of the Assesment Center to Identify Potentially Effective Educational Administrators," Unpublished Doctoral Dissertation, Georgia State University, Atlanta, 1976.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

- * แบบสัมภาษณ์คุณลักษณะครูดี
- * แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูดี
- * แบบสอบถามระบบการสรรหาข้าราชการครู (1)
- * แบบสอบถามระบบการสรรหาข้าราชการครู (2)
- * ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรง
- * รายชื่อครูดีเด่น
- * ผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ
คุณลักษณะครูดี
- * ผู้เชี่ยวชาญผู้ตอบแบบสอบถามเคลฟายเกี่ยวกับ
ระบบการสรรหาข้าราชการครู

แบบสัมภาษณ์คุณลักษณะครูดี

ของ

นายสุรชาติ สังข์รุ่ง
 ปรินญาการศึกษาคุณวุฒิปด
 สาขาการบริหารการศึกษา
 ภาควิชาบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ศาสตราจารย์ ดร.พจน์ สะเพียรชัย

ดร.พนม พงษ์ไพบูลย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทักสุวรรณ

ประธานกรรมการ

กรรมการ

กรรมการ

แบบสัมภาษณ์
คุณลักษณะครูดี

คำแนะนำในการสัมภาษณ์

ในการดำเนินการสัมภาษณ์ ขอให้ผู้สัมภาษณ์ดำเนินการดังนี้

1. สร้างความคุ้นเคยกับผู้ถูกสัมภาษณ์ โดยการทักทาย พูดคุยในเรื่องทั่วไป
2. ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ว่า เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการสรรหาข้าราชการครูที่มีประสิทธิภาพ สามารถคัดเลือกคนเก่ง คนดี เข้าสู่วิชาชีพครู เพื่อเป็นหลักประกันการให้การศึกษามีคุณภาพการวิจัยนั้นนอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อการสรรหา คัดเลือกครูดีของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูแล้ว ยังเป็นปริญานิพนธ์ปริญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิตของผู้วิจัยอีกด้วย ดังจดหมายของผู้วิจัยที่แนบมา (มอบจดหมายให้ผู้ถูกสัมภาษณ์)
3. ในการสัมภาษณ์ให้ขออนุญาตจัดบันทึกการสัมภาษณ์ เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เกิดความสบายใจ เมื่อสัมภาษณ์จบแล้วอ่านข้อความที่สัมภาษณ์ให้ฟังอีกครั้งหนึ่ง ถามว่าจะเพิ่มเติมอีกหรือไม่
4. เมื่อสัมภาษณ์ส่วนที่ 2 เสร็จแล้ว ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์กรอกข้อมูลในส่วนที่ 1 ต่อไป
5. ในการสัมภาษณ์หากมีปัญหาในการสัมภาษณ์ ขอให้ผู้สัมภาษณ์บันทึกปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการวิจัย โดยบันทึกในที่ว่างข้างล่างนี้

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

ผู้สัมภาษณ์.....
สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ตอนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ.....นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....

ชื่อสถานที่.....

ที่ตั้ง.....

.....

.....

.....

สังกัด.....

ตอนที่ 2

แบบสัมภาษณ์คุณลักษณะของครูดี

1. ในฐานะที่ท่านได้รับเกียรติคัดเลือกให้เป็นครูดีเด่นประจำปีของ
คุรุสภา ท่านคิดว่าครูในสังคมปัจจุบันควรมีคุณลักษณะอย่างไรบ้าง จงบอกคุณลักษณะ
ของครูดีด้านต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าด้านละ 5 ลักษณะ ดังนี้

1.1 คุณลักษณะด้านส่วนตัว หมายถึงคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับ
บุคลิกภาพ ท่าทาง อารมณ์และการปรับตัว

คุณลักษณะด้านส่วนตัวที่ดีของครู คือ

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)

1.2 คุณลักษณะด้านวิชาการ หมายถึงคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับ
สติปัญญา ความรู้ ทั้งในด้านวิชาสามัญ วิชาเฉพาะหรือวิชาเอกที่จะใช้สอน และ
วิชาชีพครูหรือวิชาการศึกษา

คุณลักษณะด้านวิชาการที่ดีของครู คือ

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)

1.3 คุณลักษณะด้านวิชาชีพ หมายถึงคุณลักษณะเฉพาะของผู้ที่เป็นครูที่ต้องมีคุณลักษณะแตกต่างไปจากวิชาชีพอื่น ๆ เช่น ความรัก ความศรัทธาต่ออาชีพการเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นต้น

คุณลักษณะด้านวิชาชีพที่ดีของครู คือ

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)

1.4 คุณลักษณะด้านสมรรถนะหรือความสามารถ หรือประสิทธิภาพการสอน หมายถึงคุณลักษณะของการสอนที่ทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ เกิดความเจริญงอกงามในทุก ๆ ด้าน

คุณลักษณะด้านสมรรถนะในการสอน คือ

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)

1.5 คุณลักษณะด้านมาตรฐานการเข้าสู่อาชีพ หมายถึงคุณสมบัติของการเป็นครู เช่น คุณวุฒิ ประสบการณ์การฝึกงาน การสอน เป็นต้น (กา ✓ ใน ○)

- | | | |
|------------------|---|---|
| 1) ประเภทคุณวุฒิ | ○ | ทางการศึกษา |
| | ○ | วิชาชีพอื่นที่ผ่านการฝึกอบรมวิชาชีพครูตามรายวิชาที่กำหนด |
| | ○ | วิชาชีพเฉพาะหรือวิชาชีพที่ขาดแคลนเมื่อเข้ามาแล้วอบรมวิชาชีพครูเพิ่มเติม |

2) ระดับคุณวุฒิอย่างต่ำ.....

3) การกำหนดเกรดควรกำหนดหรือไม่ (กา J ในช่อง O)

- ☐ ควร
- ☐ ไม่ควร
- ☐ ถ้าควรกำหนดเกรด ควรกำหนดเกรดเฉลี่ยรวมเท่าไร.....และเกรดวิชาเอกหรือวิชาเฉพาะที่ใช้สอนเท่าไร.....

4) ควรต้องผ่านประสบการณ์ด้านการฝึกสอนหรือฝึกงาน

- ☐ ควร
- ☐ ไม่ควร
- ☐ ความคิดเห็นอื่น ๆ
-
-
-

5) ควรต้องมีใบประกอบวิชาชีพครูหรือไม่

- ☐ ควร
- ☐ ไม่ควร
- ☐ ความคิดเห็นอื่น ๆ
-
-
-

6) อายุขั้นต่ำ ขึ้นสูง ควรกำหนดหรือไม่

- ☐ ควร
- ☐ ไม่ควร
- ☐ ถ้าควรกำหนด ควรกำหนดอายุอย่างต่ำ...ปี
อย่างสูง.....ปี

7) มาตรฐานการเข้าสู่อาชีพอื่น ๆ ที่เห็นว่าควรต้องมี

.....

.....

**แบบสอบถามความคิดเห็น
เกี่ยวกับคุณลักษณะครูดี
การวิจัยเรื่องระบบการสรรหาข้าราชการครู**

ของ

นายสุรชาติ สิงห์รุ่ง
ปริญญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ศาสตราจารย์ ดร.พจน์ สะเพียรชัย
ดร.พนม พงษ์ไพบูลย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทิพย์สุวรรณ

ประธานกรรมการ
กรรมการ
กรรมการ

แบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณลักษณะครูดี

แบบสำรวจนี้แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอน 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะครูดี

ตอน 2 การจัดอันดับคุณลักษณะครูดี

ตอน 3 วิธีการจูงใจบุคคลเข้าสู่อาชีพครู

โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะครูดี ข้อคำถามแต่ละข้อจะมีคำตอบทางขวามือให้เลือก 5 ระดับ ให้กาเครื่องหมาย J ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ถ้าท่านเลือกหมายเลข

- | | | |
|---|---------|----------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 2 | หมายถึง | ไม่ค่อยเห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ตัวอย่าง การตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับครูดี

ข้อที่	คุณลักษณะครูดี	ความคิดเห็น					อันดับที่
		5	4	3	2	1	
I	ร่าเริงยิ้มง่าย มีอารมณ์ขัน	J					
II	มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนเป็นอย่างดี		J				
III	ทำที่เป็นมิตร เอื้ออาทรต่อนักเรียน		J				
IV	มีส่วนสูงไม่น้อยกว่า 160 ซม.					J	

ตอน 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูดี

ข้อที่	คุณลักษณะครูดี	ความคิดเห็น					อันดับ รวม
		5	4	3	2	1	
1.	มีความกระตือรือร้น มีชีวิตชีวา						
2.	ท่าทางสง่าผ่าเผย ดึงดูดใจผู้พบเห็น						
3.	สุขภาพแข็งแรง						
4.	ร่าเริง ยิ้มง่าย มีอารมณ์ขัน						
5.	สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี						
6.	ร่วมกิจกรรมสร้างสรรค์กับผู้อื่นอย่างราบรื่น						
7.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						
8.	มีความรู้ในวิชาที่สอนเป็นอย่างดี						
9.	มีเทคนิคการสอนที่จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาวิชา หลักการ และแนวคิดของวิชาที่สอน						
10.	มีความรอบรู้ในวิชาสามัญอื่น ๆ						
11.	มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ ครู เช่น นโยบายการศึกษา หลักสูตร หลักการสอน และการวัดการประเมินผล เป็นต้น						
12.	เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูโดยแสวงหาจาก เอกสารตำราและแหล่งความรู้ต่าง ๆ เป็นประจำ						
13.	เข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาชีพครูอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง						
14.	มีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงการเรียนการสอน อยู่เสมอ						
15.	มีจิตใจที่เป็นมิตร เอื้ออาทรให้ความช่วยเหลือ นักเรียน						
16.	ให้คำแนะนำ เชิญชวนให้ผู้เรียนปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง						

ข้อที่	คุณลักษณะครูดี	ความคิดเห็น					อันดับ ที่
		5	4	3	2	1	
17.	แก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียน						
18.	ให้อภัยเมื่อนักเรียนทำผิด และหาทางปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น						
19.	อุทิศเวลาให้กับงาน และนักเรียนอย่างพอเพียง						
20.	เลือกเพื่อแผ้วช่วยเหลือนักเรียน เพื่อนร่วมงาน หรือผู้อื่น						
21.	ตรงต่อเวลา						
22.	เคารพกฎ ระเบียบ ขนบธรรมเนียมปฏิบัติของสถาบัน						
23.	รับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง จนสำเร็จครบถ้วนได้ผลดี						
24.	รับฟังความคิดเห็นของนักเรียน เพื่อนครู และผู้อื่น						
25.	มีส่วนร่วมทางวัฒนธรรมของชุมชน						
26.	ให้คำอธิบายใด ๆ แก่นักเรียนอย่างชัดเจน						
27.	เสียงพูดรับฟังได้ชัดเจน						
28.	มีทักษะการใช้ภาษาไทยได้ดี ทั้งฟัง พูด อ่าน เขียน						
29.	วิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อทราบจุดเด่น จุดด้อย ก่อนสอน						
30.	เลือกใช้แผนการสอน ดัดแปลง หรือจัดทำแผนการสอนที่สอดคล้องกับผู้เรียน ครูและสถานศึกษา						
31.	สอนโดยนักเรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติ						
32.	ใช้สื่อวัตกรรมการได้เหมาะสมกับผู้เรียน กิจกรรมเนื้อหา และเน้นให้นักเรียนมีส่วนร่วม						
33.	สอนตรงและถูกต้องตามแผนการสอน						
34.	จัดกิจกรรมการเรียนการสอน และใช้สื่อที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมความสามารถของนักเรียนอย่างเต็มตามศักยภาพของนักเรียน						

ข้อที่	คุณลักษณะครูดี	ความคิดเห็น					อันดับ ที่
		5	4	3	2	1	
35.	มีการเสริมแรงทางบวกแก่นักเรียน						
36.	ประเมินผลการเรียนอย่างสม่ำเสมอและใช้ผลการประเมินสำหรับปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมที่ยังไม่พัฒนา						
37.	มีคุณวุฒิต่ำปริญญาตรี						
38.	มีวุฒิทางการศึกษา						
39.	ผู้มีวุฒिवิชาชีพอื่นและเป็นวิชาชีพขาดแคลน เมื่อเข้าเป็นครูแล้วต้องอบรมวิชาชีพครูอย่างน้อยขั้นต่ำที่ราชการกำหนด						
40.	คะแนนเฉลี่ยผลการเรียนในสาขาวิชาเอกที่สมัครสอบคัดเลือก ไม่ต่ำกว่า 2.75 - ความคิดเห็นที่เป็นอย่างอื่น.....						
41.	มีประสบการณ์ผ่านการฝึกสอน หรือฝึกงานด้านการศึกษา ก่อนเข้าสู่อาชีพครู						
42.	มีใบประกอบวิชาชีพครู						
43.	ควรกำหนด อายุขั้นต่ำ ขึ้นสูงของผู้ที่จะสมัครเป็นครู						
	43.1 อายุขั้นต่ำ ไม่ควรต่ำกว่า 20 ปี						
	43.2 อายุขั้นต่ำ ไม่ควรเกิน 45 ปี						
	43.3 ความคิดเห็นที่เป็นอย่างอื่น.....						

ตอน 2 การจัดอันดับคุณลักษณะครูดี

โปรดพิจารณา คุณลักษณะของครูดีจากตอนที่ 1 (รวมทั้งส่วนที่ท่านเสนอแนะเพิ่มเติม) แล้วจัดอันดับคุณลักษณะครูดีที่จำแนกความเป็นครูได้ดีที่สุด 5 อันดับแรก โดยใส่เครื่องหมายเลขอันดับจาก 1-5 ในช่อง "อันดับที่" ด้านขวามือ ในตารางคำถามของตอนที่ 1

- 1 หมายถึง คุณลักษณะที่จำแนกความเป็นครูดีได้ดีที่สุด
2 - 5 หมายถึง คุณลักษณะที่จำแนกความเป็นครูดีได้ดีที่สุดอันดับรอง ๆ ลงไป

ในทำนองตรงกันข้าม โปรดจัดอันดับคุณลักษณะครูดีที่จำแนกความเป็นครูได้น้อยที่สุดมา 5 อันดับ

โดยใช้อักษร A - E แทน อันดับที่ เมื่อ

- A หมายถึง คุณลักษณะที่จำแนกความเป็นครูได้น้อยที่สุด
B - E หมายถึง คุณลักษณะที่จำแนกความเป็นครูได้น้อยอันดับรอง ๆ ลงไป

ตัวอย่าง การจัดอันดับคุณลักษณะครูที่จำแนกความเป็นครูดีได้ดีที่สุดและจำแนกความเป็นครูได้น้อยที่สุด

ข้อที่	วิธีการจูงใจ	ความคิดเห็น					อันดับที่
		5	4	3	2	1	
I	ว่าเรื่องง่าย มีอารมณ์ขัน						2
II	มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนเป็นอย่างดี						1
III	ทำที่เป็นมิตร เอื้ออาทรต่อนักเรียน						A
IV	มีส่วนสูงไม่น้อยกว่า 160 ซม.						C

ตอน 3 วิธีการจูงใจคนเข้าสู่วิชาชีพครู

ให้พิจารณาวิธีการจูงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครูดังต่อไปนี้ ว่าเห็นด้วยหรือไม่

- หากเห็นด้วยให้กาเครื่องหมาย J ใน ☐ หน้าคำว่า "เห็นด้วย"
- หากเห็นด้วย กรุณาให้รายละเอียดในช่องว่างแต่ละข้อ
- หากไม่เห็นด้วยให้กาเครื่องหมาย J ใน ☐ หน้าคำว่า "ไม่เห็นด้วย"

1. ยกย่องอาชีพครูให้เป็นที่ยอมรับของสังคม

☐ เห็นด้วย

ยกย่องอาชีพครูอย่างไร.....

☐ ไม่เห็นด้วย

2. ควรกำหนดเงินเดือนและรายได้ที่เหมาะสม

☐ เห็นด้วย

ยกย่องอาชีพครูอย่างไร.....

☐ ไม่เห็นด้วย

3. ควรมีเงินเพิ่มประจำตำแหน่งครู

☐ เห็นด้วย

ยกย่องอาชีพครูอย่างไร.....
.....
.....
.....
.....
.....

☐ ไม่เห็นด้วย

4. จัดระบบการให้การจูงใจเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู

☐ เห็นด้วย

ควรจัดระบบการให้การจูงใจอย่างไร.....
.....
.....
.....
.....
.....

☐ ไม่เห็นด้วย

5. มีวิธีการอย่างไรให้คนสนใจเข้าสู่วิชาชีพครู

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

6. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการใน
ประเด็นต่อไปนี้อย่างไร

6.1 ระยะเวลาทดลองปฏิบัติราชการ ควรเป็น.....ปี

6.2 ควรมีแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ในช่วงทดลอง
ปฏิบัติราชการอย่างไร.....

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

6.3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

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

ลงชื่อ.....ผู้ตอบแบบสอบถาม
(.....)

ที่อยู่.....
.....
.....
.....

**แบบสอบถามระบบการสหวิทยาการ
ข้าราชการครู (1)
การวิจัยเรื่องระบบการสหวิทยาการข้าราชการครู**

ของ

นายสุรชาติ สังข์รุ่ง
ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ศาสตราจารย์ ดร.พจน์ สะเพียรชัย
ดร.พนม พงษ์ไพบูลย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทิพย์สุวรรณ

ประธานกรรมการ
กรรมการ
กรรมการ

แบบสอบถามระบบการสรรหาข้าราชการครู (1)

1. ปัจจุบัน มีแนวโน้มปรากฏชัดว่า คนดี คนเก่ง ไม่สนใจมาเป็นครู ทำอย่างไร
จึงจะจูงใจให้คนดี คนเก่ง สนใจเข้าสู่วิชาชีพครู

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. หลักการสำคัญในการสรรหา หรือคัดเลือกบุคคลเป็นครูก็คือ ต้องมีเกณฑ์การสรรหา
เกณฑ์คือ มาตรฐาน หรือสิ่งที่จะบ่งชี้ว่า ครูดีควรมีคุณลักษณะอย่างไร และเมื่อมี
เกณฑ์แล้ว สิ่งสำคัญควบคู่กันก็คือ วิธีการ หรือเครื่องมือที่สามารถวัด หรือประเมิน
เกณฑ์ได้อย่างแม่นยำ

ต่อไปนี้เป็นเกณฑ์การสรรหาครู ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์งานวิจัย
การสัมภาษณ์ และการสำรวจเกณฑ์เหล่านี้ ควรใช้เครื่องมือ หรือ
วิธีการใดวัดเกณฑ์

ข้อที่	วิธีการหรือเครื่องมือประเมินเกณฑ์ การสรรหาข้าราชการครู	วิธีการ เครื่องมือ ประเมินเกณฑ์
1.	วิธีการประเมินเกณฑ์ "มีบุคลิกและ ความประพฤติ/การแต่งกาย กวียาวาจา เหมาะสมกับอาชีพครู"	
2.	วิธีการประเมินเกณฑ์ "มีความกระตือรือร้น มีชีวิตชีวา	
3.	วิธีการประเมินเกณฑ์ "ควบคุมอารมณ์ได้ดี"	
4.	วิธีการประเมินเกณฑ์ "มีความรู้ในวิชาที่สอน เป็นอย่างดี" ได้แก่	

ข้อที่	วิธีการหรือเครื่องมือประเมินเกณฑ์ การสรรหาข้าราชการครู	วิธีการ เครื่องมือ ประเมินเกณฑ์
5.	วิธีการประเมินเกณฑ์ "มีสติปัญญาดี"	
6.	วิธีการประเมินเกณฑ์ "มีความรู้เกี่ยวกับ เทคนิควิธีสอนที่ทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาวิชา หลักการและแนวคิดของวิชา"	
7.	วิธีการประเมินเกณฑ์ "มีทักษะการใช้ ภาษาไทยได้ดีทั้ง ฟัง พูด อ่าน เขียน"	
8.	วิธีการประเมินเกณฑ์ "มีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องเกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู"	

ข้อที่	วิธีการหรือเครื่องมือประเมินเกณฑ์ การสรรหาข้าราชการครู	วิธีการ เครื่องมือ ประเมินเกณฑ์
9.	วิธีการประเมินเกณฑ์ "มีความสนใจอาชีพครู"	
10.	วิธีการประเมินเกณฑ์ "รับผิดชอบปฏิบัติงาน อย่างขยันขันแข็งจนสำเร็จครบถ้วนได้ผลดี"	
11.	วิธีการประเมินเกณฑ์ "มีความกระตือรือร้น ที่จะปรับปรุงการเรียนการสอน"	
12.	วิธีการประเมินเกณฑ์ "แก้ไขพฤติกรรมที่เป็น ปัญหาของนักเรียน"	

ข้อที่	วิธีการหรือเครื่องมือประเมินเกณฑ์ การสรรหาข้าราชการครู	วิธีการ เครื่องมือ ประเมินเกณฑ์
13.	วิธีการประเมินเกณฑ์ "ตรงต่อเวลา"	
14.	วิธีการประเมินเกณฑ์ "มีจิตใจเป็นมิตรเอื้อ อาทรให้ความช่วยเหลือนักเรียน"	
15.	วิธีการประเมินเกณฑ์ "ประเมินผลการเรียน สม่ำเสมอและใช้ผลการประเมินสำหรับปรับ ปรุงแก้ไขพฤติกรรมของนักเรียนที่ยังไม่พัฒนา"	
16.	วิธีการประเมินเกณฑ์ "เลือกใช้แผนการสอน ที่ต้องดัดแปลงหรือจัดทำได้เหมาะสมกับผู้เรียน"	

ข้อที่	วิธีการหรือเครื่องมือประเมินเกณฑ์ การสรรหาข้าราชการครู	วิธีการ เครื่องมือ ประเมินเกณฑ์
17.	วิธีการประเมินเกณฑ์ "วิเคราะห์จุดเด่นจุด ด้อยของผู้เรียนก่อนสอนเพื่อจัดกิจกรรม การเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหาและ ผู้เรียน"	
18.	วิธีการประเมินเกณฑ์ "มีความรักและศรัทธา ต่ออาชีพครู"	
19.	วิธีการประเมินเกณฑ์ "ประพฤติตนเป็นแบบ อย่างที่ดีแก่เด็ก"	
20.	วิธีการประเมินเกณฑ์ "เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับ วิชาชีพครูและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อยู่เสมอ"	

ข้อที่	วิธีการหรือเครื่องมือประเมินเกณฑ์ การสรรหาข้าราชการครู	วิธีการ เครื่องมือ ประเมินเกณฑ์
21.	วิธีการประเมินเกณฑ์ "สอนโดยให้นักเรียน เป็นผู้ลงมือปฏิบัติ"	
22.	ความคิดเห็นอื่น ๆ โดยส่วนร่วม เกี่ยวกับ วิธีการประเมินเกณฑ์การสรรหา	

3. กระบวนการสรรหาข้าราชการครู

วิธีการสรรหาคนเข้ามาเป็นครู นอกจากวิธีการสอบแข่งขันที่ดำเนินการ
อยู่ในปัจจุบันแล้ว ท่านเห็นว่ามียังวิธีการอื่นใดอีกที่จะทำให้ได้ครูที่ดี

.....

.....

.....

.....

.....

4. การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

4.1 ระยะเวลา ควรทดลองนานเท่าใด.....

4.2 ควรกำหนดแนวทางการทดลองปฏิบัติหน้าที่แก่ข้าราชการครูบรรจุใหม่
อย่างไรที่จะช่วยให้ผู้เข้าศึกษาช้พออย่างรวดเร็ว มีความรู้ ความสามารถ
มีเจตคติที่ดีในการเป็นครู

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถามระบบการสหราชอาณาจักร (2) การวิจัย เรื่องระบบการสหราชอาณาจักร

ของ

นายสุชาติ สังข์รุ่ง
ปริญญาการศึกษาคณะบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ศาสตราจารย์ ดร.พนธ์ สะเพียรชัย	ประธานกรรมการ
ดร.พนม พงษ์ไพบูลย์	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา กัทสุวรรณ	กรรมการ

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อ.....ตำแหน่ง.....
 สถานที่ทำงาน.....เบอร์โทรศัพท์.....
เบอร์โทรสาร.....
 ที่อยู่บ้าน เลขที่.....หมู่ที่.....แขวง/ตำบล.....
 ถนน.....เขต/อำเภอ.....
 จังหวัด.....

ข้อคิดเห็นของท่านจะนำไปสู่การสร้างระบบ
 การสรรหาคนที่มีความรู้ ความสามารถและ
 คนดีมาเป็นครู เป็นประโยชน์อย่างถึงต่อ
 สังคมและประเทศชาติ จึงขอความกรุณา
 ตอบคำถามให้ครบทุกตอนทุกข้อ
 จักเป็นพระคุณยิ่ง

แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง ระบบการสรรหาข้าราชการครู

แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู วิธีการสอบวัดหรือประเมินคุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการสรรหาข้าราชการครู กระบวนการสรรหาและระบบการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

แบบสอบถามนี้มี 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู
- ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการและเครื่องมือในการสอบวัดหรือประเมินคุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการสรรหาข้าราชการครู
- ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาข้าราชการครู
- ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการทดลองปฏิบัติราชการ

วิธีการตอบคำถาม

แบบสอบถามนี้เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ
ให้กาเครื่องหมาย " J " ในช่อง "ระดับความคิดเห็น" ที่ตรงกับความคิดเห็น
ของท่าน คือ

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่ค่อยเห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตัวอย่าง (การตอบคำถามของตอนที่ 1, 3 และ 4)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
A	จัดทำบัญชีเงินเดือนครูแยกจากข้าราชการ พลเรือนให้มีรายได้ไม่น้อยกว่าวิชาชีพชั้นสูงอื่น	/				
B	ก.ค. ควรกระจายอำนาจการสรรหาข้าราชการ ครูให้หน่วยปฏิบัติระดับกรม (อ.ก.ค.กรม) และระดับจังหวัด อ.ก.ค.จังหวัด			/		
C	ควรจัดโปรแกรมปรุมนิเทศครูบรรจุใหม่	/				

คำถามตอนที่ 1

ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการจูงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู

ข้อที่	วิธีการจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	คัดเลือกเด็กเรียนดี มีความเหมาะสมที่จะเป็นครู 10 % แรกของแต่ละจังหวัด เรียนจบแล้วบรรจุเข้าเป็นครูโดยไม่ต้องสอบ	...	...	...	...	..
2.	จำกัดจำนวนการผลิตครูให้มีจำนวนใกล้เคียงกับความต้องการของหน่วยใช้ครู	...	...	...	...	..
3.	ให้ทุนการศึกษาที่มีลักษณะจูงใจสูงแก่เด็กที่ได้รับคัดเลือกเรียนครูโดยทุนนั้นควรมีจำนวนเงินเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการศึกษาเล่าเรียนและดำรงชีพในขณะศึกษาอยู่	...	...	...	...	..
4.	ปรับปรุงระบบบริหารการศึกษาทุกระบบให้เอื้อต่อบรรยากาศการทำงาน เช่นระบบบริหารงานบุคคลต้องมีระบบการประเมินความดีความชอบ ที่สะท้อนต่อคุณภาพการศึกษาของเด็ก และเน้นให้ความเป็นธรรม เป็นต้น	...	...	...	...	..

ข้อที่	วิธีการจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5.	ปรับปรุงภาวะความเป็นผู้นำในสถานศึกษาให้ข้าราชการครูมีอิสระทางความคิดและการตัดสินใจโดยยึดนโยบายเป้าหมายการศึกษาเป็นสำคัญ	...	...	...	...	..
6.	จัดทำบัญชีเงินเดือนครูแยกต่างหากจากข้าราชการพลเรือนให้ครูมีรายได้เทียบเคียงกับประเทศเพื่อนบ้านเช่น มาเลเซีย สิงคโปร์	...	...	...	...	..
7.	จัดสวัสดิการที่จำเป็นให้ครู เช่น จัดหาแหล่งเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยในอัตราดอกเบี้ยต่ำกว่าปกติให้ทุกระยะยาว ลดค่าโดยสารรถไฟ เครื่องบิน รถยนต์โดยสาร เป็นต้น	...	...	...	...	..
8.	เพิ่มเงินช่วยเหลือเป็นค่าดำรงชีพแก่ข้าราชการครูชั้นผู้น้อย	...	...	...	...	..
9.	จัดเงินเพิ่มพิเศษให้กับครูที่สอนในชนบท และท้องถิ่นกันดารตามสภาพความเป็นจริง เพื่อกระจายครูที่มีคุณภาพไปสู่ชนบท	...	...	...	...	..
10.	จัดสวัสดิการพิเศษแก่ครูที่สอนตามชนบท และท้องถิ่นทุรกันดาร เพื่อรักษาครูที่ดีมีความรู้ความสามารถไว้ในท้องถิ่น	...	...	...	...	..

ข้อที่	วิธีการจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11.	ยกระดับสถานภาพของครูโดยพัฒนาคุณภาพของครูควบคู่กับการปรับปรุงเงินเดือน สวัสดิการให้สูงขึ้น	...	...	...	...	..
12.	ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูโดย ใช้ระบบการฝึกอบรมพัฒนามากกว่าการใช้ ผลงานทางวิชาการ	...	...	...	...	..
13.	การประเมินตำแหน่งทางวิชาการควรประเมิน พฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลกระทบต่อ คุณภาพการศึกษาของเด็กเป็นสำคัญ	...	...	...	...	..
14.	ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาฝึกอบรมตาม หลักสูตรที่ราชการรับรอง อย่างน้อย 1 ครั้ง ใน ทุก ๆ 5 ปี	...	...	...	...	..
15.	ควรนำผลการฝึกอบรมและพัฒนาครูตาม หลักสูตรที่กำหนดมาพิจารณาเพิ่มเงินเดือน เมื่อมีหน่วยกิตการฝึกอบรมสะสมครบจำนวน ที่กำหนดเป็นเกณฑ์ไว้	...	...	...	...	..
16.	ควรส่งเสริมให้องค์กร สมาคมวิชาชีพครูมี บทบาทในการส่งเสริมพัฒนาครูในสาขาวิชาชีพ ต่าง ๆ อย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง	...	...	...	...	..

ข้อที่	วิธีการจูงใจ	ระดับความพึงเห็น				
		5	4	3	2	1
17.	ควรปรับปรุงวิชาชีพครูให้มีวิธีการปฏิบัติงานหรือการสอนที่มีแบบแผนเฉพาะ คนที่มีได้ผ่านการฝึกฝนอบรมจะไม่สามารถสอนได้	...	...	...	...	..
18.	สรรหา "ครูดีเด่นประจำปีแห่งชาติ" ที่มีความหมาย มีศักดิ์ศรีอย่างแท้จริง เช่นเดียวกับ รางวัลแพทย์ดีเด่น หรือศิลปินแห่งชาติ เป็นต้น	...	...	...	...	..
19.	จัดให้มีคณิศรปรับปรุงสมรรถนะความเป็นครูของนักเรียนฝึกหัดครูทั้งในเชิงความรู้ การถ่ายทอดและบุคลิกภาพ	...	...	...	...	..
20.	สถาบันผลิตครูควรจัดพิธีต้อนรับผู้ที่เข้ามาเรียนในสถาบันผลิตครูอย่างสมเกียรติและศักดิ์สิทธิ์ เพื่อให้เกิดความภูมิใจในวิชาชีพ	...	...	...	...	..
21.	หน่วยใช้ครูควรจัดพิธีต้อนรับผู้ได้รับการบรรจุเป็นครูใหม่อย่างสมเกียรติ และศักดิ์สิทธิ์ เพื่อความภูมิใจเกิดความสำนึกในวิชาชีพครู	...	...	...	...	..

คำถามตอนที่ 2

ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการและเครื่องมือในการสอบวัด หรือ
ประเมินคุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ ที่ใช้เป็นเกณฑ์การสรรหา
ข้าราชการครู

- คำอธิบาย**
1. คุณลักษณะที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการสรรหานี้ บางเกณฑ์สามารถสอบวัดได้
ในขั้นตอนสรรหา บางเกณฑ์สามารถสอบวัดได้ในขั้นตอนทดลองปฏิบัติ
หน้าที่ราชการ
 2. ในการตอบแบบสอบถาม ให้พิจารณาว่าคุณลักษณะที่ใช้เป็นเกณฑ์
สรรหาข้าราชการครู แต่ละข้อจะใช้วิธีการและหรือเครื่องมือใด
ในการสอบวัดว่าผู้สมัครครูมีคุณสมบัติตามเกณฑ์นั้นจริง

วิธีการตอบ เช่นเดียวกับตอนที่ 1

ตัวอย่าง การตอบคำถาม

ข้อที่	คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ สามารถสอบวัดหรือประเมินโดย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
A	พูดเสียงดังชัดเจน					
	ประเมินโดยวิธีการ					
	1) สังเกตในขณะสอบสัมภาษณ์	. / .	...	...	...	..
	2) ทดลองสอนในขั้นตอนสัมภาษณ์	...	. / .	...	...	..

ข้อที่	คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ สามารถสอบวัดหรือประเมินโดย....	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	มีบุคลิกและความประพฤติเหมาะสมที่จะเป็นครู ประเมินโดยวิธีการ 1) พิจารณาคำรับรอง(recommendation) ที่มีเงื่อนไขว่าจะแจ้งผลการรับรอง ไปยังผู้ให้การรับรองในภายหลัง 2) สังเกตบุคลิกขณะสอบสัมภาษณ์ 3) ให้ครูพี่เลี้ยงหรือผู้บริหารสถานศึกษา สังเกตขณะทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 4) แบบวัดบุคลิกภาพที่มีความเที่ยงตรง เพื่อวัดความเป็นครูไทย	...	...	...	...	..
2.	มีความกระตือรือร้นมีชีวิตชีวา กล้าคิดกล้าทำ กล้าแสดงออกอย่างฉับพลัน ประเมินโดยวิธีการ 1) สร้างคำถามที่เป็นสถานการณ์ปัญหาและ ดูปฏิบัติการตอบสนอง 2) พิจารณาผลการประเมินคุณลักษณะ ดังกล่าวจากครูประจำชั้นหรืออาจารย์ ที่ปรึกษาในสถาบันเดิม 3) ประเมินจากผู้บริหารและครูพี่เลี้ยง ขณะทดลองปฏิบัติราชการ	...	...	...	...	..

ข้อที่	คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ สามารถสอบวัดหรือประเมินโดย....	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3.	มีความสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ประเมินโดยวิธีการ 1) สร้างสถานการณ์หรือตั้งคำถามที่ยั่วเย้าให้ เกิดอารมณ์ในขณะสอบสัมภาษณ์ 2) สังเกตการแสดงออกทางอารมณ์ในขณะ สอบสัมภาษณ์ 3) ประเมินโดยครูพี่เลี้ยง และผู้บริหาร เมื่อเข้ามาเป็นครูแล้ว	...	...	...	...	...
4.	มีความรู้ในวิชาที่สอนเป็นอย่างดี ประเมินโดยวิธีการ 1) ใช้ข้อสอบที่มีมาตรฐานสอบวัดเนื้อหา วิชาที่สอบ 2) พิจารณาคะแนนเฉลี่ยสะสม (G.P.A.) ในรายวิชาเฉพาะหรือวิชาเอกที่สมัคร 3) สอบสัมภาษณ์เนื้อหาวิชาที่สอน	...	...	...	...	...
5.	มีสติปัญญาดี ประเมินโดยวิธีการ 1) พิจารณาคะแนนเฉลี่ยสะสม (G.P.A.) 2) สอบวัดความถนัด (Aptitude test) ที่ปรับให้เข้ากับสังคมไทย 3) ตั้งคำถามให้แก้ปัญหาในขณะสอบสัมภาษณ์	...	...	...	...	...

ข้อที่	คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ สามารถสอบวัดหรือประเมินโดย....	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6.	มีจิตใจ เป็นมิตรเอื้ออาทรให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียน หรือเพื่อนครู ประเมินโดยวิธีการ 1) สัมภาษณ์-สอบถามว่าเคยทำกิจกรรมอะไรที่เกี่ยวกับเด็กบ้าง 2) สอบถามเพื่อนครู นักเรียนและผู้บริหาร 3) ให้อาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับเด็ก เพื่อตรวจสอบความสมเหตุสมผลของคำตอบที่สะท้อนถึงความเข้าใจเด็ก	...	...	...	...	...
7.	มีความสามารถในการถ่ายทอดให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาวิชา หลักการและแนวคิดของวิชา ประเมินโดยวิธีการ 1) ให้อาจารย์ที่ปรึกษาสอนจริงในเนื้อหาวิชาที่เป็นพื้นฐานขณะสอบสัมภาษณ์ 2) พิจารณาคะแนนเฉลี่ยสะสมรายวิชาชั้นครู 3) สอบข้อเขียนวิชาที่เกี่ยวกับวิธีสอน 4) พิจารณาคะแนนผลการฝึกสอนหรือฝึกงาน	...	...	...	...	...

ข้อที่	คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ สามารถสอบวัดหรือประเมินโดย....	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8.	ประเมินผลการเรียนสม่ำเสมอและใช้ผลการ ประเมินสำหรับปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมของ นักเรียนที่ยังไม่พัฒนา ประเมินโดยวิธีการ 1) พิจารณาจากแผนการสอน 2) สัมภาษณ์-สอบถามวิธีการประเมินผล การเรียน 3) ตรวจสอบงานนักเรียนว่ามีการตรวจ งานอย่างสร้างสรรค์หรือไม่	...	...	...	...	...
9.	สนใจใฝ่รู้เทคโนโลยีการศึกษาและสะสม เอกสารสื่อการสอน รายการวิทยุที่เผยแพร่ แก่เด็ก ประเมินโดยวิธีการ ให้ระบุรายชื่อของเทคโนโลยีและสื่อการ สอนต่าง ๆ	...	...	...	...	...
10.	มีความศรัทธาและสนใจในอาชีพครู ประเมินโดยวิธีการ 1) ใช้แบบสำรวจความสนใจในอาชีพ 2) ตอบคำถามที่สะท้อนความสนใจเป็นครู เช่น เพราะอะไรจึงสนใจเป็นครู ถ้าบริษัทให้เงินเดือนสูงกว่าเป็นครู ครั้งหนึ่งจะเลือกเป็นครูหรือทำงาน บริษัทนั้นหรือไม่ เพราะอะไร	...	...	...	...	...

ข้อที่	คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ สามารถสอบวัดหรือประเมินโดย....	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11.	มีความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพครู ประเมินโดยวิธีการ 1) สอบข้อเขียน 2) กำหนดสถานการณ์ให้ผู้เรียนให้ความรู้ เกี่ยวกับวิชาชีพครูแก้ปัญหา	...	...	...	...	...
12.	มีทักษะการใช้ภาษาไทยได้ดีทั้งฟังพูด อ่าน เขียน ประเมินโดยวิธีการ 1) สังเกตการออกเสียง ร, ล และคำ ควบกล้ำ ขณะสัมภาษณ์ 2) ให้สรุปความหรือย่อความจากเรื่องที่ กำหนดให้ขณะสอบสัมภาษณ์ 3) สอบความถนัดทางภาษา	...	...	...	...	...
13.	รับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็งจนสำเร็จ ครบถ้วนได้โดยดี ประเมินโดยวิธีการ สังเกตจากการปฏิบัติงานจริงในช่วงทดลอง ปฏิบัติงาน	...	...	...	...	...

ข้อที่	คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ สามารถสอบวัดหรือประเมินโดย....	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
14.	รู้จักนักเรียนที่สอนเป็นอย่างดี ประเมินโดยวิธีการ 1) สอบถามปัญหาเด็กในชั้นเรียน 2) ขอดูทะเบียนประวัติย่อ ๆ ของเด็ก 3) สร้างแบบประเมินครูเกี่ยวกับการ การวิเคราะห์พฤติกรรมและการ แก้ปัญหานักเรียน	...	...	...	...	...
15.	แก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียน ประเมินโดยวิธีการ 1) ยกตัวอย่างกรณีปัญหาของนักเรียนว่าจะ แก้ไขปัญหายังไง 2) สอบถามวิธีการแก้ไขปัญหาและผลของ การแก้ไขของนักเรียนในชั้น 3) พิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาของ นักเรียนในชั้นเรียนจากฝ่ายปกครอง แนะแนว	...	...	...	...	...

ตอนที่ 3

ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาข้าราชการครู

ข้อที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการสรรหา ข้าราชการครู	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ควรมอบอำนาจการสรรหาข้าราชการครูให้ อ.ก.ค.กรม และ อ.ก.ค.จังหวัด เป็น ผู้ดำเนินการสรรหา	...	...	...	...	...
2.	ก.ค.กระจายอำนาจการสรรหาให้สถานศึกษา ที่ใช้ครูดำเนินการเองตามหลักเกณฑ์และ แนวทางที่ ก.ค. กำหนด	...	...	...	...	...
3.	ให้สถานศึกษาเดิมในระดับมัธยมและสถาบัน ผลิตครู มีส่วนร่วมในการคัดเลือกนักเรียน ที่มีแนวโน้มเป็นครูมาเรียนครู	...	...	...	...	...
4.	ให้สถาบันผลิตครูคัดเลือกบุคคลที่จบมาเป็นครูตาม โควตาที่ ก.ค. และหน่วยใช้ครูจัดสรรให้	...	...	...	...	...
5.	การสอบแข่งขันเป็นวิธีการสรรหาที่ดีที่สุดวิธี หนึ่งถ้าข้อสอบมีมาตรฐาน	...	...	...	...	...

ข้อที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการสรรหา ข้าราชการครู	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6.	ถ้าจำเป็นต้องให้การสอบแข่งขันควร พิจารณาร่วมกับวิธีการหรือเครื่องมืออื่น ๆ หลาย ๆ อย่าง เช่น สอบข้อเขียน สัมภาษณ์ คำรับรอง การทดลองปฏิบัติงานหรือทดลอง สอน เป็นต้น	...	...	...	...	...
7.	ก.ค. ควรสร้างข้อสอบมาตรฐานในวิชาแกน ร่วม 7 หน่วยงานที่ดำเนินการสรรหา	...	...	...	...	...
8.	ก.ค. ควรสร้างข้อสอบมาตรฐานวิชาแกนกลาง เช่น วิชาชีพครู ความสามารถทั่วไป ส่วน ข้อสอบวิชาเฉพาะ วิชาเอกควรให้ผู้ใช้ครูเป็น ผู้จัดทำข้อสอบ	...	...	...	...	...
9.	ควรปรับปรุงกระบวนการผลิตครูโครงการ พิเศษ เช่น ครูทายาท เพชรในคม ครูอาสา ให้ต่างจากกระบวนการผลิตตามปกติเพื่อ ประกันคุณภาพอย่างแท้จริง	...	...	...	...	...
10.	ควรคัดเลือกครูในโครงการพิเศษ เช่น โครงการครูทายาท เพชรในคม ในสัดส่วนที่มากกว่าเดิม	...	...	...	...	...
11.	ควรสร้างทางเลือกให้บุคคลในสาขาวิชาชีพ อื่นที่สมัครใจเป็นครูมาเป็นครูได้ ถ้าได้ผ่าน การศึกษาระดับปริญญาตรีตามที่กำหนด	...	...	...	...	...

คำถามตอนที่ 4

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติงาน

ข้อที่	กิจกรรม	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ให้สถาบันผลิตครูจัดโปรแกรมดึงดูดใจ (Induction Program) ผู้เรียนครูเข้าสู่วิชาชีพ	...	...	...	...	...
2.	ควรเพิ่มระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จาก 6 เดือน เป็น 1 ปี เพื่อให้มีเวลา เตรียมตัวเข้าสู่อาชีพมากขึ้น	...	...	...	...	...
3.	มอบหมายงานที่มีความชัดเจนทั้งในแง่ตัวงาน เวลาที่ต้องทำงานให้เสร็จ และมาตรฐาน ความสำเร็จของงานที่ต้องการ	...	...	...	...	...
4.	มอบหมายงานที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนเกินไป	...	...	...	...	...
5.	ให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามแบบที่กำหนดเป็นประจำทุกเดือน	...	...	...	...	...
6.	คัดเลือกครูที่เหมาะสมทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ให้คำแนะนำและความช่วยเหลือแก่ครูใหม่ ทั้งในด้านการปฏิบัติวิชาชีพและส่วนตัว	...	...	...	...	...

ข้อที่	กิจกรรม	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7.	จัดให้มีชมรมครูใหม่ในระดับกลุ่มโรงเรียน อำเภอ จังหวัดและให้มีการพบปะแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการ	...	...	...	...	...
8.	จัดโปรแกรมปรับปรุงการเรียนการสอนและ การปฏิบัติงานช่วยเหลือครูใหม่ให้เข้าสู่ มาตรฐานโดยเร็ว	...	...	...	...	...
9.	กิจกรรมที่จะช่วยปรับปรุงการเรียนการสอน ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรมการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับ ให้ทำงานกับครูที่ เชี่ยวชาญการสอน ครูดีเด่นต่าง ๆ เป็นต้น	...	...	...	...	...
10.	จัดหลักสูตรพัฒนาครูบรรจุใหม่	...	...	...	...	...
11.	ให้หน่วยงานการศึกษาระดับอำเภอ จังหวัด จัดกิจกรรมต้อนรับครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพอย่าง สมเกียรติ	...	...	...	...	...
12.	จัดปฐมนิเทศครูใหม่ทันทีที่รับเข้ามาเพื่อช่วย ในการปรับตัวเมื่อเข้าสู่วิชาชีพใหม่	...	...	...	...	...
13.	ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใหม่ ทุก 3 เดือน โดยแจ้งให้ครูทราบล่วงหน้าถึงสิ่งที่ จะประเมินตั้งแต่แรกเข้า	...	...	...	...	...

ภาคผนวก ข.

- รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ
ผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของการวัด
และ
- รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ
ผู้ตอบแบบสอบถาม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของการวัด

1. ศาสตราจารย์ ดร.พนัส หันนาคินทร์
2. ศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา เวสารัมภ์
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล หวังพานิช
4. รองศาสตราจารย์ ดร.โชติ เพชรรัตน์
5. ดร.โกวิท ประวาลพฤษษ์
6. ดร.บุญลือ ทองอยู่
7. ดร.สงบ ลักษณะ

รายชื่อข้าราชการครูดีเด่นของคุรุสภา ผู้ให้การสัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะครูดี

- | | |
|-------------------|----------------|
| 1. นายเสรี | ลาชโรจน์ |
| 2. นายวิจารณ์ | ไชยกุล |
| 3. นายแคะแว่น | ศรีสมบัติ |
| 4. นางยุพดี | นฤฤทธิ์ |
| 5. นายธีวรินทร์ | ธีวภัทราคม |
| 6. นางสาวสมร | เจริญแดง |
| 7. นางสาวอรชร | กิจทวี |
| 8. นางพินัย | อำไพพรรณ |
| 9. นายชลิต | พุทธรักษา |
| 10. นางอินทิราพร | กาญจันดา |
| 11. นางสาวเพ็ญศรี | ศรีแก้ว |
| 12. นายดิเรก | พวงมัลย์ |
| 13. นายศรีเชาว์ | วิหคโต |
| 14. นางวิไลวรรณ | วังตาล |
| 15. นางสาวดนิง | ไทยประสิทธิ์ |
| 16. นายไพฑูรย์ | เจริญพันธ์วงศ์ |
| 17. นายไพฑูรย์ | ขาวมาลา |
| 18. นายกิจชัย | ส่องเนตร |

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณลักษณะของครูดี

- | | |
|--|-------------|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.พนัส | ทันนาตินทร์ |
| 2. ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ | วิศาลาภรณ์ |
| 3. ศาสตราจารย์ ดร.สุนน | อมรวิวัฒน์ |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ | สินลาร์ตัน |
| 5. ดร.โกวิท | วรพัฒน์ |
| 6. ดร.สุรัฐ | ศิลปอนันต์ |
| 7. รองศาสตราจารย์ ดร.นาคยา | ปิ่นธนานนท์ |
| 8. รองศาสตราจารย์ ดร.เมธี | ปิ่นธนานนท์ |
| 9. ดร.สายหยุด | จำปาทอง |
| 10. พันเอก ทุมพล | เกิดนาค |
| 11. นายทองพูล | บุญอึ้ง |
| 12. นายปรีชา | เลิศกมลมาศ |
| 13. นายดำริ | สุดเดมีย์ |
| 14. นางสุภาภรณ์ | พิศาลบุตร |
| 15. นายโกศล | กุศลวุฒิกุล |
| 16. นายสุจินต์ | ปิ่นราช |
| 17. คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร | |
| 18. คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร | |
| 19. คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | |
| 20. คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา | |
| 21. คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง | |
| 22. คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร | |
| 23. คณะบดีคณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต | |
| 24. คณะบดีคณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบุรี | |
| 25. คณะบดีคณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสุรินทร์ | |
| 26. คณะบดีคณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครราชสีมา | |

27. ครอบบรรจุใหม่ จังหวัดหนองคาย
28. ครอบบรรจุใหม่ จังหวัดสตูล
29. ครอบบรรจุใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
30. ครอบบรรจุใหม่ จังหวัดกาญจนบุรี

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
ผู้ตอบแบบสอบถามเคลฟาย
เกี่ยวกับระบบการสหราชอาณาจักรการครู

- | | |
|--------------------------------|--|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา | เวสารัชช |
| 2. ศาสตราจารย์สมน | อมรวิวัฒน์ |
| 3. ศาสตราจารย์ ดร.สำเริง | บุญเรืองรัตน์ |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล | หวังพานิช |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร.โชติ | โชติเพชรชื่น |
| 6. รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรรค์ | วงษ์อยู่น้อย |
| 7. รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ | สินลาร์ตัน |
| 8. รองศาสตราจารย์ ดร.เมธี | ปิลันชนานนท์ |
| 9. รองศาสตราจารย์ ดร.นาคยา | ปิลันชนานนท์ |
| 10. รองศาสตราจารย์ ดร.นิคม | ตั้งคะพิภพ |
| 11. รองศาสตราจารย์ ดร.พิศิษฐ์ | ตันทวนิช |
| 12. รองศาสตราจารย์ ดร.มังกร | ทองสุขดี |
| 13. รองศาสตราจารย์ วิทยา | รุ่งอรุณพิศาล |
| 14. รองศาสตราจารย์ ดร.เป็รื่อง | กิจรัตน์ |
| 15. รองศาสตราจารย์ เกื้อน | ทองแก้ว |
| 16. ดร.สายหยุด | จำปาทอง |
| 17. ดร.สุรัฐ | ศิลปอนันต์ (ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ) |
| 18. นายจรรยา | มิลินทร์ (กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ค.) |
| 19. ดร.วิชัย | ตันศิริ (เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา-
แห่งชาติ) |
| 20. นางทิพาวิ | เมฆสวรรค์ (รองเลขาธิการ ก.พ.) |
| 21. นายบุญปลูก | ชายเกตุ (รองเลขาธิการ ก.พ.) |
| 22. ดร.กมล | สุดประเสริฐ (อนุกรรมการ อ.ก.ค.วิสามัญ
เฉพาะกิจ) |
| 23. ดร.โกวิท | ประवालพฤษ (เลขาธิการ ก.ค.) |

24. ดร.กมล ภูประเสริฐ (รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ)
25. นายธรรมบุญ วิสัยจร (รองอธิบดีกรมสามัญศึกษา)
26. ดร.บุญลือ ทองอยู่ (รองเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครู)
27. นายสมเชาว์ เกษประทุม (รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน)
28. นายศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ (ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล)
29. นายสมานจิต ภิรมย์รัตน์ (รองอธิบดีกรมการศาสนา)
30. นายวิเชียร ประยูรชาติ (หัวหน้าฝ่ายสรรหาข้าราชการครู)
31. นายปวีดา ทุมเที่ยง (ผู้แทนข้าราชการครูใน ก.ค.)
32. นายอุทัย สิทธิศักดิ์ (ผู้แทนข้าราชการครูใน ก.ค.)
33. ดร.สรรค์ วรอินทร์
34. ดร.สำราญ มีแจ้ง
35. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เกษม โพธิรา
36. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชัย เชื้อสาธุชน
37. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิราพร พงศ์อาจารย์
38. ดร.กิริติ ศรีวิเชียร
39. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสงค์ สุริยชนาภาส
40. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มานพ ภาสิตวิไลธรรม
41. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สงวน ช้างฉัตร
42. นายสะอาด แสงรัตน์
43. นายวิโรจน์ เพียรรักษา
44. คณะบดีศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา
45. หัวหน้าภาควิชาวัดผล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ภาคผนวก ค.

จดหมายขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ที่ ศธ. 1505/841

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

31 พฤษภาคม 2537

เรื่อง การวิจัยเรื่องระบบการสรรหาข้าราชการครู

เรียน นางสาวอรพร กิจทวี

ด้วย นายสุรชาติ สังข์รุ่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาบุคคลของสำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการครู กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก สาขาการบริหาร
การศึกษา ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และได้เสนอหัวข้อวิจัยสำหรับการศึกษา
คุณนิตินิต เรื่อง "ระบบการสรรหาข้าราชการครู" (Teacher Recruitment
System) โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างระบบการสรรหาข้าราชการครูที่มีประสิทธิภาพ
สามารถคัดเลือกคนดี คนเก่งเข้ามาเป็นครู ซึ่งเป็นนโยบายสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษา
แห่งชาติ และของ ก.ศ.

ดังนั้น จึงใคร่ขออนุญาตสัมภาษณ์ท่านในฐานะได้รับคัดเลือกเป็นครูดีเด่น
ประจำปีของคุรุสภาโดยจะสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูดี ทั้งนี้
ข้อมูลที่ได้จะไม่มีผลกระทบใดต่อสถาบันการศึกษาและผู้สอน เพราะผู้วิจัยมุ่งวิเคราะห์
ภาพรวม

สำนักงาน ก.ศ. หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับการอนุเคราะห์และให้
ความร่วมมืออย่างดี และขอขอบคุณที่ได้มีส่วนสร้างระบบการสรรหาข้าราชการครูเพื่อ
คัดเลือกครูดีให้กับสังคมต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายสมเชาว์ เกษประทุม)

รองเลขาธิการ ก.ศ.

สำนักงานเลขาธิการกรม

โทร. 2801104-9 ต่อ 136



ที่ ศธ 1505/ 15014

สำนักงาน ก.ค.

กระทรวงศึกษาธิการ กทม.10300

30 กันยายน 2537

เรื่อง ขอลความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ไพฑูรย์ สินลารัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะครูดี 1 ชุด

ด้วย นายสุรชาติ สังข์รุ่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง "ระบบการสรรหาข้าราชการครู" เพื่อพัฒนาระบบการสรรหาข้าราชการครูที่มีประสิทธิภาพให้ได้คนดี คนเก่งเข้าสู่วิชาชีพครู อันจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวม

การวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงาน ก.ค. ตามแผนพัฒนาการศึกษา ในปัจจุบันที่มุ่งเน้นจะพัฒนาระบบการคัดเลือกครูให้ได้คนดี คนเก่ง และเป็นปัญญานพณ์ในระดับคุณวุฒิของผู้วิจัย ซึ่งกำลังศึกษาอยู่ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร อีกด้วย ความเห็นของท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัยนี้

จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดตอบแบบสอบถาม และส่งกลับคืนผู้วิจัย
ภายในวันที่ 25 ตุลาคม 2537 ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

21 เม 37

(นายพงษ์ศิริ เชาวนพรีฟ้า)

เลขาธิการ ก.ค.

กองวิชาการบริหารงานบุคคล

โทร. 2802823

โทรสาร 2801101

ที่ ศก(สรป)1505/ 020



สำนักงาน ก.ค.

กระทรวงศึกษาธิการ ถนน 10300

5 เมษายน 2538

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดสอบแบบสอบถามงานวิจัย

เรียน ดร.สุวิทย์ ฟิลมอนันต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยสำนักงาน ก.ค. กำลังดำเนินการปรับปรุงระบบการสรรหาข้าราชการครู โดยมอบหมายให้นายสุรชาติ สังข์รุ่ง ผู้อำนวยการสำนักความร่วมมือครูระหว่างประเทศ ซึ่งกำลังศึกษาต่อ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เป็นผู้ดำเนินการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการสรรหาข้าราชการครู เพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีบุคลิกที่เหมาะสมมาเป็นครู ซึ่งการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการสรรหาข้าราชการครูนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และสอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการฝึกหัดครู ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติกำลังดำเนินการอยู่ขณะนี้

ในการนี้ สำนักงาน ก.ค. พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่จะให้ข้อมูลดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามการวิจัยดังกล่าว และส่งคืนให้ผู้วิจัยภายในวันที่ 20 เมษายน 2538 ทั้งนี้ได้แนบซองส่งแบบสอบถามกลับคืนมาด้วยแล้ว

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณา อนุเคราะห์ด้วยดี ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาววิตรี สุวรรณสถิตย์)

เลขาธิการ ก.ค.

สำนักความร่วมมือครูระหว่างประเทศ

โทร. 2802820, 2502823

โทรสาร. 2802820

(นายสุวิทย์ ฟิลมอนันต์)
รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



ที่ ศธ 1505(สรป.) / 055

สำนักงาน ก.ค.
กระทรวงศึกษาธิการ กทม.10300

30 พฤษภาคม 2538

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอนแบบสอบถามงานวิจัยรอบที่ 2

เรียน ดร.โกวิท ประวาลพุกัมภ์

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1505(สรป.)/020 ลงวันที่ 5 เมษายน 2538

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ตามที่ท่านได้กรุณาคอนแบบสอบถามเรื่องการพัฒนาระบบการสรรหาข้าราชการครู
ซึ่งสำนักงาน ก.ค. มอบหมายให้ นายสุรชาติ สิงขันธ์ ผู้อำนวยการสำนักความร่วมมือครู
ระหว่างประเทศ ซึ่งกำลังศึกษาต่อ การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เป็นผู้ดำเนินการวิจัยนั้น

สำนักงาน ก.ค. ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอบความอนุเคราะห์ท่านได้
คอนแบบสอบถามนี้อีกครั้งหนึ่ง โดยกรุณาส่งคืนผู้วิจัยภายในวันที่ 5 มิถุนายน 2538
ทั้งนี้ ได้แนบซองส่งแบบสอบถามกลับคืนมาด้วยแล้ว

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณา อนุเคราะห์ด้วยดี ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาววิตรี สุตวรรณสถิตย์)

เลขาธิการ ก.ค.

สำนักความร่วมมือครูระหว่างประเทศ

โทร. 2802820, 2802823

โทรสาร. 2802820



ที่ ศธ 1505(สรป.) /

สำนักงาน ก.ค.
กระทรวงศึกษาธิการ กทม.10300

15 มิถุนาคม 2538

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัยรอบที่ 3

เรียน

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1505(สรป.)/020 ลงวันที่ 30 พฤษภาคม 2538

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ตามที่ท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามเรื่องการพัฒนากระบวนการสรรหาข้าราชการครู ซึ่งสำนักงาน ก.ค. มอบหมายให้ นายสุชาติ สิงห์รุ่ง ผู้อำนวยการสำนักความร่วมมือระหว่างประเทศ ซึ่งกำลังศึกษาต่อ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เป็นผู้ดำเนินการวิจัยนั้น

สำนักงาน ก.ค. ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอความอนุเคราะห์ท่านได้ตอบแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง โดยกรุณาส่งคืนผู้วิจัยภายในวันที่ 10 กรกฎาคม 2538 ทั้งนี้ได้แนบซองส่งแบบสอบถามกลับคืนมาด้วยแล้ว

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณา อนุเคราะห์ด้วยดี ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

สำนักความร่วมมือระหว่างประเทศ
โทร. 2802820, 2802823
โทรสาร. 2802820

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-ชื่อสกุล	นายสุรชาติ สิงห์รุ่ง
วัน เดือน ปีเกิด	5 สิงหาคม 2491
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองฯ จังหวัดนนทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	27/7 หมู่ 6 ต.ตลาดขวัญ ถ.กรุงเทพฯ-นนทบุรี อ.เมือง จ.นนทบุรี
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและระบบการบริหารงานบุคคล
สถานที่ทำงาน	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2509	มัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนศรีบุญยานนท์ จังหวัดนนทบุรี
พ.ศ. 2513	ป.ศ.สูง วิทยาลัยครูสวนสุนันทา
พ.ศ. 2515	กศ.บ. (วิชาเอกคณิตศาสตร์-วิทยาศาสตร์) วิทยาลัยวิชาการศึกษา พิษณุโลก
พ.ศ. 2520	กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2539	กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ระบบการสหราชอาณาจักร

บทคัดย่อ

ของ

สุรชาติ สังข์รุ่ง

**เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา**

มีนาคม 2539

การวิจัยเรื่อง ระบบการสรรหาข้าราชการครูเป็นการวิจัยเชิงอนาคต ที่มุ่งศึกษาระบบการสรรหาข้าราชการครู ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู วิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์การสรรหา วิธีการจูงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู กระบวนการสรรหาและการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ขั้นตอนของการวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา

คุณลักษณะครูดีจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู และผู้บริหารดีเด่นประจำปีของคุรุสภา จำนวน 18 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ แล้วตรวจสอบคุณลักษณะครูดีอีกครั้ง โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 30 คน ขั้นตอนที่ 2 กำหนดเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู โดยสังเคราะห์คุณลักษณะครูดีจากขั้นตอนที่ 1 ได้เกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู จำนวน 15 คุณลักษณะ ขั้นตอนที่ 3 ศึกษากระบวนการสรรหาข้าราชการครู ซึ่งประกอบด้วยวิธีการประเมินเกณฑ์การสรรหา การจูงใจบุคคลเข้าสู่อาชีพครู กระบวนการสรรหาและการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ผลิตและผู้ใช้ครู และนักวิชาการที่ได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 41 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนควอร์ไทล์ และค่ามัธยฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผล ดังนี้

1) เกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู เกณฑ์ 5 อันดับแรก ได้แก่ มีความสามารถในการถ่ายทอดให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาวิชา หลักการ และแนวคิดของเนื้อหาวิชา มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพครู รับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง จนสำเร็จเรียบร้อยด้วยดี มีความรู้ในวิชาที่สอนเป็นอย่างดี และมีความสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี

2) วิธีการและเครื่องมือในการประเมินเกณฑ์ เกณฑ์การสรรหาแต่ละเกณฑ์จะใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์หลายอย่างประกอบกัน เช่น เกณฑ์ "ความสามารถในการถ่ายทอดให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหา หลักการ และแนวคิดของเนื้อหาวิชา สามารถประเมินโดยการปฏิบัติการสอนจริงในเนื้อหาวิชาที่เป็นพื้นฐานขณะสอบสัมภาษณ์ และการสอบข้อเขียน เกณฑ์ "การมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน

เป็นอย่างดี" หรือ การมีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพครู" สามารถประเมินโดยให้ข้อสอบมาตรฐาน พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยสะสมในรายวิชาเฉพาะวิชาเอกหรือวิชาชีพครู และการกำหนดสถานการณ์ให้ผู้เรียนใช้ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูแก้ปัญหา และเกณฑ์ "ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ดี" สามารถประเมินโดยสร้างสถานการณ์ย่อยทำให้เกิดอารมณ์ขณะสอบสัมภาษณ์ สังเกตการแสดงออกทางอารมณ์ หรือประเมินจากครูพี่เลี้ยงและผู้บริหารเมื่อเข้ามาเป็นครูแล้ว

3) วิธีการจูงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู จะต้องยกระดับสถานภาพของวิชาชีพครูให้สูงขึ้นโดย ให้ทุนการศึกษาแก่ผู้เข้ามาเรียนครูอย่างเพียงพอ จบแล้วบรรจุเข้าเป็นครูโดยไม่ต้องสอบ จัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการให้ครูมีรายได้ทัดเทียมกับประเทศเพื่อนบ้านหรือวิชาชีพชั้นสูงอื่น ๆ โดยแยกบัญชีเงินเดือนของครู เพิ่มเงินค่าครองชีพแก่ข้าราชการครูชั้นผู้น้อย เพิ่มเงินพิเศษให้ครูในท้องถิ่นทุรกันดาร ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนา 1 ครั้งเป็นอย่างน้อยทุก ๆ 5 ปี และควรส่งเสริมให้องค์กรวิชาชีพเข้ามามีบทบาทพัฒนาครูสาขาวิชาชีพต่าง ๆ มากขึ้น

4) กระบวนการสรรหาครู ก.ค.ควรกระจายอำนาจให้ อ.ก.ค.กรม อ.ก.ค.จังหวัด เป็นผู้ดำเนินการสรรหา และควรกระจายอำนาจไปถึงสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการสรรหาครู โดย ก.ค.วางหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่เหมาะสมให้สถานศึกษาในระดับมัธยมและสถาบันผลิตครูมีส่วนร่วมในการคัดเลือกนักเรียนที่มีแววเป็นครูมาเรียนครู ควรปรับปรุงกระบวนการผลิตครูโครงการพิเศษ เช่น ครูทายาท เพชรในถม ครูอาสา ให้เข้มข้นเป็นพิเศษ เพื่อประกันคุณภาพการศึกษา และเพิ่มสัดส่วนในการคัดเลือกครูจากโครงการเหล่านี้ให้มากขึ้นกว่าเดิม

5) ระบบการทดลองปฏิบัติราชการ สถาบันผลิตครูควรวัดโปรแกรม วัณมน้าว (Induction Program) ผู้เรียนครูเข้าสู่วิชาชีพครู ควรเพิ่มระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจาก 6 เดือน เป็น 1 ปี จัดให้มีการปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่ มอบหมายงานที่มีความชัดเจนทั้งในแง่ตัวงาน มาตรฐาน และระยะเวลาที่ต้องทำงานให้สำเร็จ จัดครูพี่เลี้ยงที่เป็นแบบทั้งในการปฏิบัติทางวิชาชีพและส่วนตัว จัดโปรแกรมปรับปรุงการเรียนการสอน และควรจัดให้มีการประเมินครูใหม่ทุก 3 เดือน โดยแจ้งให้ครูทราบล่วงหน้าถึงเกณฑ์ที่จะประเมินตั้งแต่แรกเข้าสู่วิชาชีพครู

SYSTEM FOR RECRUITING PUBLIC SCHOOL TEACHERS

AN ABSTRACT

BY

SURACHAT SUNKROONG

**presented in partial fulfillment of the requirement for the
Doctor of Education degree in Education Administration
at Srinakharinwirot University**

March 1996

The purpose of this study was to look into various future measures in promoting, upgrading the teaching profession. In particular, the research was attempting to find more effective practices in selection procedure with more valid criteria and measuring instruments with better concurrent validity. It was also to cover how to motivate and attract higher quality candidates, and how to arrange the probational service.

The study was conducted in three consequential steps. Firstly, eighteen Kurusapa Award Winner best teachers and administrators were interviewed on the characteristics of good teachers. The findings were then complemented by findings from other studies and indicators from theories. The final list was verified by thirty selected leading educators including deans of some faculties and schools of education. Secondly, fifteen characteristics of good teachers were selected according to high ranking given by the leading educators. The list of 15 characteristics together with recommended measures in motivating candidates, selection procedures and probationary practices were used in the third and final step to study through the Delphi Technique by 41 subjects comprising teacher educators, school administrators, teacher employers, deans of colleges of education, educators, and personnel administrators.

Statistics used in this study were means, standard deviations, medians and semi-quartile ranges. The findings were as follow.

1) On selection procedure, five criteria with highest ranking were ability on teaching for understanding, understanding on teaching profession, ownership in teaching, knowledge on subject matter, and maturity in emotional and moral cenducts.

2) Concerning selection procedures and measuring instruments, it was indicated that combination of measures and procedures should be used to derive at authentic outcomes. For example, to assess understanding on teaching profession, the assessment had to include standardized tests, GPA on teaching professional courses and situational performance exam on how to solve teaching problems.

3) On attracting higher quality candidates, ti was agreed that upgrading teaching profession was the key attribute. Various measures were indicated including scholarship programme, higher salary, Compensation for lower ranking and difficulties on working condition. Teachers had to be retrained at least once in every five year period and all teacher organizations had to take more active role in professional development.

4) The selection process should be delegated to school, the place where teachers were deployed. Selection criteria and best practice should be established with joint respensibility of both schools and colleges of

education in the area. Secondary schools should take part in recruiting student teachers and preparation programme had to be upgraded on professionalization. Selection of teachers should look at graduates from more specialized professional programmes such as Kurutayad, White Elephant and Volunteer Teachers.

5) The probational service should be extended from 6 months to one years with assessment in every three months. The programme should include induction to professional best practice, standards of teaching, and career development. Good modeling should be assigned to new teachers and all existing teachers should be periodically assessed on the clear and mutually agreed teaching professional standards to ensure high quality teaching.