

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู ซึ่งมีผลจากการปรับลดขนาดกำลังคน โดยได้กำหนดแนวทางในการศึกษาไว้ ดังนี้

1. แนวคิดการพัฒนาอาชีพครู
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องในเรื่องของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องการเกิดประสิทธิภาพจากการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดการพัฒนาอาชีพครู

ในการวิเคราะห์แนวคิดในการพัฒนาอาชีพครู ประกอบด้วย

1.1 ปัญหาของอาชีพครู

พนม พงษ์ไพบูลย์ (2540 : 9-12) สรุปปัญหาของครูไทยประกอบด้วย 3 เรื่องใหญ่ ๆ คือ

1. ครูในปัจจุบันส่วนใหญ่จบปริญญาตรีแต่สอนได้เฉพาะวิชาเอกที่เรียนมาเท่านั้น หากผิดไปจากนี้ไม่มีความสามารถที่จะสอน จึงพบว่าปัญหาการขาดแคลนครู คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ นอกจากนี้ปัญหาครูสอนบางวิชาไม่ได้แล้ว ยังมีปัญหาเรื่องความสามารถของครู เพราะส่วนใหญ่ในความเป็นจริงแล้วคนที่เรียนครูคือคนที่เข้ามหาวิทยาลัยไม่ได้ ไม่มีที่ไป ทำให้ไม่มีคนเก่งมาเรียนครู ครูที่เราได้ก็เลยเป็นครูที่ไม่เก่ง
2. การขาดการอุทิศตนของครู ในปัจจุบันครูได้ถูกกล่าวหาว่ามีอาชีพรอง ขายประกัน ขายเป็นพ่อค้า เป็นเจ้ามือแชร์ ทำให้ไม่มีเวลาที่จะอุทิศตัวให้กับโรงเรียน อีกประการหนึ่งก็คือการคมนาคมสะดวกขึ้น ครูมียานพาหนะไว้ใช้ ดังนั้นส่วนใหญ่จึงไม่พัก

อาศัยอยู่ในชุมชน ครูจึงมีโอกาสละทิ้งโรงเรียนมากขึ้น เนื่องจากต้องเดินทางไกล มาสาย และกลับก่อนเวลาทำให้การเรียนการสอนไม่เต็มที่

3. ปัญหาความประพฤติของครู ครูบางคนไม่สามารถทำตนให้เป็นแบบอย่างในสังคมได้ หรือบางครั้งครูได้ถูกสังคมคาดหวังว่าจะต้องเป็นผู้อยู่ในกรอบ ศีลธรรม จริยธรรมมากจนครูปฏิบัติไม่ได้ ครูจึงลดความเป็นตัวอย่างของสังคมไป

สำนักพัฒนาข้าราชการครู (2543-2544 : 16-21) สรุปว่าปัญหาการพัฒนาเกิดจากการขาดการพัฒนาที่เป็นระบบต่อเนื่อง ข้าราชการครูบางคนถูกละเลย ขาดโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา การพัฒนาส่วนใหญ่มักเป็นการเพิ่มวุฒิ เพิ่มระดับเงินเดือนมากกว่าการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูบางคนยังขาดการยอมรับ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาข้าราชการอย่างแท้จริง ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาข้าราชการครูยังมีลักษณะต่างฝ่ายต่างทำ มิได้ประสานกัน มิได้มองภาพรวมการพัฒนาข้าราชการทั้งระบบ

พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2541 : 11-13) ปัญหาครูประจำการ ซึ่งหมายถึงครูผู้ทำหน้าที่สอนนักเรียนในระดับชั้นต่าง ๆ ของโรงเรียนทุกประเภททั้งของภาครัฐและของเอกชน รวมทั้งการศึกษานอกระบบโรงเรียน คือส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี การพัฒนาโดยการศึกษามีกรอบมีน้อย เนื่องจากข้อจำกัดของงบประมาณและเวลาของการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมเท่าที่ดำเนินการอยู่โดยกรมเจ้าสังกัดมีน้อยมาก กิจกรรมพัฒนาฝึกอบรมครูประจำการที่กรมเจ้าสังกัดหรือสถาบันอุดมศึกษาร่วมกับกรมเจ้าสังกัดดำเนินการอยู่ คือ การให้ครูเข้ามาฝึกอบรมหรือร่วมสัมมนา ประชุมปฏิบัติการ หลักสูตรตั้งแต่ 3-5 วัน ถึง 1 เดือน แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ ครูที่เข้าฝึกอบรมต้องละทิ้งการสอนในชั้นเรียน ทำให้นักเรียนไม่ได้รับการสอนเต็มที่

1.2 ต้นเหตุปัญหาของอาชีพครู

พนม พงษ์ไพบูลย์ (2540 : 9-12) สรุปไว้ว่ามาจากสาเหตุต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. กระแสการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่าง ๆ ของโลก และของประเทศไทย เกิดขึ้นค่อนข้างเร็วทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านข้อมูลข่าวสาร และองค์กรแห่งความรู้อย่างมาก ครูที่ปรับตัวไม่ทันก็จะกลายเป็นคนล้าหลัง ล้าสมัย ขาดความเชื่อมั่นในตนเองจนผลสุดท้ายอาจไม่กล้าสอนหรือบางครั้งอาจสอนผิดพลาดได้ และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการขาดระบบพัฒนาครูให้ปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง
2. ความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจก่อให้เกิดทางเลือกในอาชีพที่หลากหลายการขยายตัวด้านอุตสาหกรรมและบริการที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วดึงดูดให้คนมีการศึกษาเข้าสู่อาชีพนี้มากขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคนระดับสูงที่มีฐานะในการที่จะศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย ดังนั้นคนที่เรียนในอาชีพครูจึงเป็นคนในกลุ่มระดับสติปานกลางและไม่มีความสามารถที่จะจ่ายค่าใช้จ่ายสูง ๆ ในการศึกษาได้
3. โรงเรียนส่วนใหญ่ขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย ขาดงบประมาณค่าใช้จ่ายในการผลิตสื่อ
4. ระบบบริหารครูเป็นระบบราชการที่รวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง ประชาชนในท้องถิ่นไม่มีบทบาทในการกำกับดูแล การบริหารการจัดการ ถ้าหากประชาชนมีส่วนร่วมแล้ว ประสิทธิภาพของการทำงานและการวางตัวของครูจะดีขึ้น
5. ครูมีภาระครอบครัวที่ต้องดูแล หรือแม้แต่การมีส่วนร่วมในสังคมรอบ ๆ โรงเรียน ทำให้ครูมีรายจ่ายสูง ทำให้บางคนต้องคิดหารายได้พิเศษเพิ่มขึ้นทำให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู
6. ครูขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวกและแรงจูงใจ ในสถานปฏิบัติงานของครู ไม่มีค่าพานะ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลา ขาดการส่งเสริมพัฒนาตนเอง ขาดระบบความก้าวหน้าที่ชัดเจน เหล่านี้ทำให้เกิดความรู้สึกว่าอาชีพครูไม่มีความเจริญก้าวหน้า ไม่สะดวกจึงไม่กระตุ้นให้คนทะเยอทะยานที่จะทำงาน และไม่ดึงดูดคนที่มีความรู้ความสามารถ

7. ครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจำนวนมากต้องปฏิบัติงานอยู่ในชนบทห่างไกล ทุกวันดาร บางแห่งขาดความปลอดภัย

8. กระบวนการผลิตครูกับกระบวนการรับคนเข้าทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน คนที่จบในด้านนี้ส่วนใหญ่ต้องกลายเป็นคนตกงาน ดังนั้นการฝึกหัดครูจึงกลายเป็นทางเลือกของคนที่ไม่มีความรู้ความสามารถ มีความตั้งใจเป็นครูอย่างจริงจัง เข้าสู่ระบบการฝึกหัดครูอย่างที่เคยเป็นมาในอดีต

1.3 การพัฒนาวิชาชีพครู

ถาวร จันทรศิริ (2540 : 18-20) สรุปได้ว่าการพัฒนาวิชาชีพครูเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยแนวคิดสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. การกระจายอำนาจ (Decentralization) การปฏิบัติงานขององค์กรในปัจจุบันและอนาคตมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ดังนั้นจึงมีความจำเป็นจะต้องกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาไปให้หน่วยงานระดับล่าง ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและชุมชนให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู นับตั้งแต่การคัดเลือกครู การบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบ และการลงโทษ รวมไปถึงจนถึงการประเมินผลการทำงาน เพื่อให้ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้เรียนสามารถจัดการเรียนให้ได้ผลดีที่สุด ตรงตามความต้องการของผู้เรียน ผู้สอน และชุมชน

2. การมีส่วนร่วมและการร่วมคิดร่วมทำ (Participation & Collaboration) การศึกษาเป็นของสาธารณชน การจัดการศึกษาจึงมิใช่ความรับผิดชอบของใครเพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น สังคม ครอบครัวและชุมชนที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนและสถานศึกษาจึงต้องเข้ามาเกี่ยวข้องกับผู้เรียนและสถานศึกษาจึงต้องเข้ามาเสนอแนะ ผลักดันนโยบาย มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการกำกับตรวจสอบโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู

3. การจัดกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Child Centered) เป้าหมายของการพัฒนาวิชาชีพครูคือ การศึกษาเป็นเลิศใน

ปี 2550 ซึ่งหมายถึงการศึกษาที่ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานสูงเทียบเท่าระดับสากล สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและโลกในยุคโลกาภิวัตน์ เด็กยุคใหม่จะต้องมีคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ ใฝ่รู้ มีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ รู้จักเลือกรับข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมไทย ดังนั้นกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารต้องปรับเปลี่ยนจากการยึดครูเป็นศูนย์กลางไปสู่การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และจะต้องมีความเชื่อพื้นฐานว่า เด็กทุกคนสามารถเรียนรู้ได้

4. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) การจัดการศึกษาในปัจจุบันและอนาคตผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันและสนับสนุนกัน เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายคือ ผู้รับบริการหรือความต้องการของท้องถิ่นชุมชนได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดบทบาทหรือภารกิจของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและชุมชนให้ชัดเจน บทบาทหรือภารกิจดังกล่าวจะต้องมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบความสำเร็จได้ เพื่อแสดงให้เห็นประจักษ์ต่อสังคมว่าได้ใช้อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริหารงานเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมควรแก่ทรัพยากรที่ได้รับจากแหล่งต่าง ๆ และเป็นประโยชน์แก่สังคมตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริง

พนม พงษ์ไพบูลย์ (2540 : 9-12) สรุปแนวทางปฏิรูปและพัฒนาอาชีพครูไว้ดังนี้ คือ

1. กำหนดให้มีมาตรฐานอาชีพครูที่ครบวงจร คือต้องมีมาตรฐานหรือคุณสมบัติของคนที่เหมาะสมกับการเป็นครู มาตรฐานกระบวนการให้การศึกษาอบรมผู้ที่จะเป็นครู มาตรฐานความรู้ความสามารถของผู้เป็นครู ทั้งความรู้เฉพาะด้าน และความรู้ความสามารถทั่วไป มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู และมาตรฐานการปฏิบัติตนของครู เพื่อให้เป็นเครื่องมือตรวจสอบผู้ประกอบการอาชีพครูได้เหมาะสมชัดเจนยิ่งขึ้น

2. กำหนดให้มีองค์กร และมีมาตรการในการตรวจสอบดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐาน

3. มีการกำกับ ควบคุมดูแลกระบวนการจัดการศึกษาด้านฝึกหัดครูอย่างเข้มแข็งและจริงจัง เพื่อให้การผลิตครูได้มาตรฐาน สถานศึกษาใดจะจัดการศึกษาด้านฝึกหัดครูก็ให้ผ่านประเมินด้านศักยภาพ หลักสูตรและวิธีการจัด ตลอดจนมีการควบคุมปริมาณของนักศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการให้มากที่สุด

4. ผู้ผ่านการศึกษาด้านการฝึกหัดครูจะเข้าเป็นครูได้ ต้องผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติตามมาตรฐานที่กำหนด ผู้ผ่านการตรวจสอบจะได้รับเอกสารรับรองคุณสมบัติหรือเรียกว่าใบอนุญาตให้ประกอบอาชีพครูได้

5. กระจายการสรรหาและรับคนเข้าเป็นครู โดยมอบให้เป็นหน้าที่ของโรงเรียน ผ่านกรรมการของโรงเรียน โดยรับเฉพาะครูที่มีใบประกอบวิชาชีพครูเท่านั้น

6. การบรรจุครู ควรบรรจุให้ประจำโรงเรียน ไม่ให้มีการโยกย้ายมาช่วยราชการแต่ให้โยกย้ายให้พ้นจากหน้าที่เดิมทันทีเพื่อบรรจุใหม่ทดแทนได้

7. กำหนดเงื่อนไขให้ครูต้องพัฒนาตนเองเป็นระยะ ๆ

8. ให้มีการส่งเสริมการพัฒนาครูเป็นประจำด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ผ่านสื่อทางไกล การเข้าเรียนหรืออบรมในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งหลักสูตรระยะสั้น และหลักสูตรปริญญาชั้นสูง จัดให้มีองค์กรพัฒนาครูขึ้นเป็นการเฉพาะ ควรมีงบประมาณในการพัฒนาครู

9. ให้ระบบตอบแทนความดีความชอบครูที่มีผลงานดีเด่น เช่นการให้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น การให้ตำแหน่งพิเศษ เป็นต้น

10. กำหนดให้มีบัญชีเงินเดือนข้าราชการครูโดยเฉพาะ

11. กำหนดระบบตอบแทนครูที่ต้องทำงานในพื้นที่ชนบท ในพื้นที่ห่างไกล ทุรกันดาร เป็นพิเศษ

12. ปรับสถานศึกษาที่ผลิตครูให้มีคุณภาพ มีความพร้อมตามมาตรฐานที่กำหนด จะต้องไม่อนุญาตให้สถานศึกษาที่ไม่พร้อมจัดการศึกษาด้านฝึกหัดครู

13. จัดให้มีทุนจำนวนหนึ่งสำหรับผู้ที่มีความสามารถพิเศษเข้ามาเรียนด้านฝึกหัดครู เพื่อให้ได้ครูที่มีความสามารถสูง ๆ อย่างน้อยจำนวนหนึ่งเพื่อเป็นผู้นำในโอกาสต่อไป

14. ให้สถานศึกษาบริหารงานภายใต้การกำกับดูแลของกรรมการโรงเรียนที่มีประชาชนในท้องถิ่นร่วมเป็นกรรมการเพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนกำกับดูแลครูได้ใกล้ชิดยิ่งขึ้น

15. มีระบบประเมินผู้ไม่เหมาะสมและผู้ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลได้ตามหลักสูตรให้พ้นจากหน้าที่ครู

โศภณ นุ่มทอง (2539 : 69-70) สรุปเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเป็นเกณฑ์การปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานของครู เพื่อมาตรฐานทางด้านคุณภาพ และความเป็นครู ประกอบด้วย 10 มาตรฐาน โดยแต่ละมาตรฐานจำแนกออก ได้ 3 ระดับคุณภาพ ดังนี้

มาตรฐานระดับที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ เน้นการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่ได้ศึกษาค้นคว้ามา การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรต่าง ๆ จัดขึ้น เช่น การประชุมอบรม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยน เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ทศนคติในด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้หรือการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบของตนโดยมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน โดยมาตรฐานที่ 1 ได้แบ่งระดับคุณภาพไว้ 2 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู ได้แก่

1.1 การศึกษาค้นคว้า หนังสือต่าง ๆ เอกสารต่าง ๆ รวมทั้งสื่ออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน และวิชาที่ว่าด้วยวิชาชีพครู อาจได้แก่เทคนิควิธีสอน การวัดผล ประเมินผล การผลิต การใช้สื่อมาตรฐานต่าง ๆ

1.2 การเข้าอบรมร่วมประชุม อบรม สัมมนา ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพครู ตามเกณฑ์มาตรฐาน ระดับที่ 1 ข้าราชการครูต้องเป็นผู้ตื่นตัวทางวิชาการเสมอ โดยการศึกษาค้นคว้าเอกสารต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัย เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ ทำให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลกตามกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง

ระดับที่ 2 มีบทบาทในการพัฒนาวิชาชีพครู ได้แก่

2.1 การเป็นสมาชิก และเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาคม ชมรมที่มีหน้าที่ส่งเสริมพัฒนาอาชีพครู

2.2 มีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู
ตามข้อ 2.1

2.3 ได้เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้แก่เพื่อนครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

มาตรฐานระดับที่ 2 ข้าราชการครูจะต้องมีกิจกรรมทางวิชาการกับ
องค์กรวิชาชีพเอกชนจะเป็นชมรม สมาคม มูลนิธิ อื่น ๆ นอกเหนือจากรัฐบาล โดยมีระดับ
ความเข้มข้นจากการเป็นสมาชิก การมีกิจกรรม และการเผยแพร่ทางวิชาการนั้น

ระดับ 3 เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู ได้แก่

3.1 การเป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะทำงานของชมรม
สมาคม ที่ส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครู

3.2 เป็นวิทยากรในการประชุมอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมทาง
วิชาการที่เกี่ยวข้อง

3.3 ได้จัดทำและเสนอผลงานทางวิชาการในที่ประชุม อบรม
สัมมนา

3.4 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอ

มาตรฐานระดับที่ 3 เป็นระดับสูงสุด โดยมีดีกรีความเข้มข้นทาง
วิชาการเป็นลำดับ สร้างความเชื่อถือ ความศรัทธา ให้แก่บุคลากรในวงการวิชาชีพให้เป็นที่
ยอมรับโดยทั่วไป ซึ่งบุคคลที่พัฒนามาถึงระดับนี้ถือได้ว่ามีความสำเร็จในวิชาชีพระดับหนึ่ง

1.4 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาวิชาชีพครู

ถาวร จันทศิริ (2544 : 20) สรุปว่า เพื่อประกันคุณภาพครู พัฒนาระบบ
บริหารงานบุคคลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งพัฒนาระบบการผลิตครูให้มี
ประสิทธิภาพทั้งนี้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมีคุณภาพสูง
สำนักพัฒนาข้าราชการครู (2544 : 16) เพื่อพัฒนาคุณภาพและ
ประสิทธิภาพข้าราชการครู ตลอดชีวิตการเป็นครูให้ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพและ
ประสิทธิภาพของนักเรียน นักศึกษา

1.5 เป้าหมายของการพัฒนาวิชาชีพครู

ถาวร จันทศิริ (2544 : 20) การดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครูของกระทรวงศึกษาธิการมีเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

1. ประกันคุณภาพครู โดยพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพตามเกณฑ์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของตนเอง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตน/ปฏิบัติงานในหน้าที่ครู จัดกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางพร้อมทั้งมีความรู้ความสามารถ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี

2. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความคล่องตัว จูงใจให้คนดีมีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะที่เหมาะสมเข้าสู่วิชาชีพครู และปฏิบัติงานในหน้าที่ครูได้เต็มตามศักยภาพ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน พร้อมทั้งมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นที่ยอมรับของสังคม เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน

3. พัฒนาระบบการผลิตครู ให้สามารถสร้างบัณฑิตครูที่มีคุณภาพสูง มีลักษณะใฝ่เรียน ใฝ่รู้ คิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล มีคุณธรรมจริยธรรม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ลุ่มลึกในวิชาที่สอน สามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสูง มีคุณลักษณะใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีความรับผิดชอบ สามารถพัฒนาตนเอง ครอบครัวยุคและสังคม และมีทักษะฝีมือ ในการปฏิบัติอาชีพในระดับที่แข่งขันกับนานาชาติได้

สำนักพัฒนาข้าราชการครู (2544 : 17) กล่าวว่าเป้าหมายการพัฒนาคือ

1. พัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอน
 - 1) พัฒนาครูใหม่
 - 2) พัฒนาระหว่างประจำการ
 - 3) พัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง
2. พัฒนาข้าราชการครูสายงานผู้บริหารในสถานศึกษา
 - 1) พัฒนาก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง

2) พัฒนาระหว่างประจำการ

3) พัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง

3. พัฒนาข้าราชการครูสายงานบริหารไม่สังกัดสถานศึกษา

ศึกษานิเทศก์ และสรวัดรณักเรียน

1) พัฒนาก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง

2) พัฒนาระหว่างประจำการ

3) พัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง

4. พัฒนาข้าราชการครูก่อนเปลี่ยนสายงาน

5. พัฒนาข้าราชการครูก่อนเกษียณอายุราชการ

โดยเน้นหลักสูตรของการพัฒนา ในด้านวิชาการ พัฒนาเทคนิคในการปฏิบัติงาน การสอน การบริหาร การนิเทศ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ เป็นต้น

โดยสรุปจากแนวคิดการพัฒนาอาชีพครู พบว่าเกิดจากครูไม่มีความรู้ที่หลากหลาย ครูขาดการอุทิศตน ครูขาดการพัฒนา ครูไม่สามารถเป็นแบบอย่างอันดีของสังคมได้ ซึ่งเหล่านี้ อาจเกิดจากปัญหาส่วนตัวของครูเองหรือเกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่ทำให้เกิดปัญหาดังนั้น ในการพัฒนาอาชีพครูให้ครูมีประสิทธิภาพ สามารถใช้แนวทางต่าง ๆ ทั้งการกระจายอำนาจการทำงาน การมีส่วนร่วมทั้งภาคเอกชน และรัฐบาล การจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หรือแม้แต่การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู การจัดให้มีองค์กรที่คอยตรวจสอบ เป็นต้น เหล่านี้เพื่อให้ได้ครูที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่เหมาะสมในการเป็นครู ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อนักเรียนซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไปในอนาคต

2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ได้มีผู้สรุปถึงการทำงานที่จะเกิดประสิทธิภาพไว้หลายท่าน ซึ่งได้นำมายกอ้างในเอกสารฉบับนี้ ดังนี้

ฉัตรชัย อรณันท์ (2524:377) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้หน้าที่จะสร้างประสิทธิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาดังไว้ดังนี้

1. ทำให้ทุกคนเชื่อถือในความสามารถในการบริหารงาน มีฝีมือในการทำงาน ไม่ทำผิดพลาดบ่อย ๆ
2. มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ ยอมรับผิดแทนเพื่อปกป้องลูกน้อง
3. แสดงน้ำใจให้เห็นเป็นตัวอย่าง เอาใจใส่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและจริงใจ
4. ทำให้ทุกคนเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภาคภูมิใจรักงานซึ่งเป็นแนวทางในสู่การทำงานที่สำเร็จและเกิดประสิทธิภาพ
5. ให้ความร่วมมือกับชุมชน เป็นนักประชาสัมพันธ์ และเป็นนักประสานงาน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2536:75) กล่าวไว้ว่า เป้าหมายขององค์กรและผู้บริหารก็คือ การส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกแต่ละคนขององค์กรมีพฤติกรรมที่จะก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสำหรับองค์กร ดังนั้นพฤติกรรมของสมาชิกแต่ละคนในองค์กรจึงเป็นเรื่องแรกที่ฝ่ายบริหารให้ความสนใจ และผู้บริหารจะต้องเข้าใจองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เขาบริหารด้วย

ธงชัย - ชัยยศ สันติวงษ์ (2535: 8) ได้ให้ความหมายการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพไว้ว่า หากธุรกิจหวังที่จะมีกำไร และอยู่รอดต่อไปแล้วปัญหาที่ต้องสนใจ คือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการทำงาน ให้พนักงานทุกคนมีความพอใจและมีความเป็นอยู่ที่ดีตลอดเวลา ตลอดจนสร้างประสิทธิภาพในการรู้จักบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้ผลดีต่อระบบสังคมไปพร้อมกัน

บัญชา เกียรติจรุงพันธ์ (2542 : 35) ให้แนวคิดของปัญหาการขาดประสิทธิภาพในการทำงานดังนี้ โดยหน้าที่แล้ว ครูเป็นผู้ที่ได้รับบทบาทให้แสดงตนเป็นผู้ใช้วิชาความรู้แก่บุคคลอื่น และบทบาทที่ถูกคาดหวังไว้ว่าผู้ที่เป็นแม่พิมพ์นี้ควรเป็นคนดี มีคุณสมบัติที่สังคมยอมรับได้จึงจะถ่ายทอดความรู้และความดีให้แก่เยาวชนจนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมได้ จากภาวะสังคมในปัจจุบันตัวของครูถูกกระแสนวัตกรรมกระหน่ำจนหมดความตระหนักในหน้าที่ของตนตามที่สังคมมอบหมาย จึงปฏิบัติงานคล้ายว่าตนเองเป็นเพียงพนักงานของบริษัทเท่านั้น ทำงานแบบเข้า-เย็น โดยไม่มีความผูกพันกับลูกศิษย์ นั่นคือการขาดอุดมคติในความเป็นครู

พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2540 : 45-50) ได้ให้ความหมายครูแบบใหม่ไว้ดังนี้ คือ

1. ครูที่สามารถทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพและสร้างสรรค์
2. ครูต้องมีความรู้ที่หลากหลายระดับมาใช้ในการพัฒนาการศึกษา หมายถึง การมีความรู้ความสามารถที่หลากหลายสาขาวิชา
3. ครูต้องมีความเป็นนักคิด ไม่ยึดติดและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนไปตามความก้าวหน้าของศาสตร์และวิทยาการใหม่ ๆ เน้นการคิดปรัชญา เป็นนักออกแบบวิชาการเรียนการสอนใหม่ ๆ เป็นนักจัดระบบ
4. ครูที่สามารถแนะนำวิธีการเรียนรู้ได้ ชี้แนะแหล่งข้อมูลได้
5. ครูที่รู้วิทยาการด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีมากขึ้น
6. ครูที่เน้นให้เด็กปฏิบัติด้วยตนเองมากกว่าการฟังจากครูถ่ายทอด
7. ครูที่ต้องออกไปหานักเรียนมากขึ้น ครูที่ต้องออกไปเยี่ยมชุมชนมากขึ้น

ภิญโญ สาร (2517:175-176) ได้กล่าวถึงแนวทางในการรักษาบุคลากรในโรงเรียนให้ทำงานได้นาน และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้วิธีการที่เรียกว่าการบำรุงรักษาบุคคลโดยใช้สิ่งจูงใจ ซึ่งได้แก่ สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่นการให้เงินหรือสิ่งของ สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานที่ต้องอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น มีห้องทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีชั่วโมงสอนที่เหมาะสม และวิธีจูงใจโดยใช้การกระตุ้น โดยแสดงให้เห็นว่าการสร้างชื่อให้แก่โรงเรียน และตนเองมีส่วนร่วมเป็นความสำคัญอย่างยิ่ง

และในการปฏิบัติงานนั้นเมื่อบุคลากรได้รับการจูงใจจากฝ่ายบริหารเขาก็จะอุทิศทั้งแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน

มัทนา สังฆะภุชณ์ (2540:2-6) ได้ให้ความหมายของครูแบบใหม่ที่สังคมคาดหวังไว้ว่า "ครู" คือหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาในการกล่อมเกลอบรมสั่งสอนศิษย์อย่างต่อเนื่อง ตามพัฒนาการแต่ละวัยยิ่งกว่านั้นครูต้องปรับบทบาทการสอนที่กระทำอยู่เป็นส่วนใหญ่ในปัจจุบันไปสู่การสอนที่ครูต้องใช้เครื่องมือในการแสวงหาความรู้ รวมทั้งเป็นผู้กระตุ้นและจุดประกายแห่งความใฝ่รู้ให้แก่ศิษย์ ครูต้องมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นแบบอย่างแห่งความดีงามที่ศิษย์พึงยึดถือเป็นแบบอย่าง

วิษณุ บุญมาร์ตัน (2542:31) ได้กล่าวไว้ว่า ปัญหาเด็กอ่านหนังสือไม่ออก เมื่อจบการศึกษาเกิดจากครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขาดสมรรถนะในการสอนเด็กเท่าที่ควร เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจเงินเดือนไม่พอใช้และปัญหาครูขาดโอกาสที่จะเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมในด้านความรู้ วิทยาการใหม่ ๆ และการสอนที่ยังยึดถือตัวครูเป็นศูนย์กลางมากกว่าจะสอนให้เด็กคิดเป็น

ศักราช ฟ้าขาว (2543 : 14-16) ได้สรุปการจัดการศึกษาที่ล้มเหลวเกิดจากตัวผู้สอนหรือครูเป็นปัจจัยหลัก ความมุ่งหวังที่ผู้สอนอยากจะทำให้ผู้เรียนเป็นอย่างที่ตนคิด การไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ตลอดจนการมีส่วนร่วมของภูมิปัญญาในชุมชนและของผู้เรียนมีค่อนข้างน้อย โดยมีลักษณะดังนี้คือ

1. กำหนดเนื้อหาไว้ล่วงหน้า เฉพาะเจาะจง
2. กำหนดวิธีสอน กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง
3. เร่งรัดการเรียนการสอนและจำกัดเวลา
4. เข้มงวดกับผู้เรียน
5. ผู้เรียนไม่มีโอกาสแสดงออก
6. ไม่ให้ผู้เรียนมีความรู้เหนือผู้สอน
7. ผู้เรียน เรียนเหมือนกันทั้งชั้น
8. ผู้เรียนขาดการมีส่วนร่วมต่อกิจกรรม
9. ผู้สอนเป็นฝ่ายคิด ผู้เรียนเป็นฝ่ายทำ
10. ห้องเรียนจัดตายตัว ปรับเปลี่ยนได้ยาก

11. คิดว่าสื่อการสอนราคาแพง
12. กิจกรรมนอกเหนือจากที่เตรียมไว้จะจัดกิจกรรมอื่นไม่ได้
13. ผู้สอนวิชาเฉพาะไม่บูรณาการเรียนกับวิชาอื่น
14. เน้นประสบการณ์เฉพาะในห้องเรียน
15. ใช้คำพูด "ห้าม" หรือ "อย่า" มากกว่า "อะไร" หรือ "ทำไม"
16. ผู้สอนรู้ทุกอย่าง ผู้เรียนไม่รู้
17. ผู้สอนมีคิดว่า "ผู้เรียนเป็นลูกศิษย์ไม่คิดว่าผู้เรียนเป็นเพื่อนร่วมเรียนร่วม

ศึกษา

18. ขาดการนำเอาภูมิปัญญาหรือวิทยากรมาร่วมในกระบวนการเรียนรู้
19. ต่างคนต่างสอนเก่ง ขาดการร่วมคิด ร่วมทำ ขาดการแลกเปลี่ยนระหว่าง

ผู้สอน

20. สื่อและผู้ปกครองต้องมาที่หลัง

ลักษณะดังกล่าวถือว่าเป็นลักษณะเป็นลักษณะของครูที่มีอัตตาของตนเองค่อนข้างสูง ยากที่จะทำให้ผู้เรียนไปสู่ความเป็นมนุษย์และผู้สอนไปสู่การเป็นมืออาชีพได้ ที่กล่าวมาทั้งหมด ถ้าผู้สอนปฏิบัติในทางตรงกันข้าม จะนำไปสู่หนทางการเป็นมืออาชีพได้ พฤติกรรมการสอนที่ดีควรเป็นดังนี้คือ

1. เข้าใจความแตกต่างของผู้เรียนทุกคน
2. เริ่มจากผู้เรียนสนใจอะไร
3. ไม่เร่งรัดผู้เรียน ยืดหยุ่นเวลา
4. แสดงการสอนหรือกิจกรรมเหมาะสมกับผู้เรียน
5. ไม่เข้มงวด ไม่ห้ามเด็กในกิจกรรมการเรียนการสอน
6. สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ผู้มีวินัยที่เหมาะสม
7. ยอมให้ผู้เรียนเป็นผู้สอน
8. ผู้เรียนต้องไม่เรียนเหมือนกันหมด
9. กิจกรรมผู้เรียนหลากหลาย
10. ผู้เรียนและผู้สอนช่วยกันจัดหา จัดทำวัสดุอุปกรณ์และสื่อ
11. ผู้เรียนเริ่มต้นพร้อมกับผู้สอน ตั้งแต่การวางแผนจนถึงสิ้นสุดการเรียนรู้

12. การเรียนรู้ถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้เรียน
13. ห้องเรียนปรับเปลี่ยนได้
14. วัสดุอุปกรณ์ราคาถูกเป็นสื่อที่มีคุณภาพได้
15. มีการเตรียมความพร้อมสูง
16. จัดกิจกรรมอื่นเพื่อไว้
17. รู้จักการบูรณาการวิชาหรือหน่วยการเรียนรู้อย่างหลากหลาย
18. นอกห้องเรียนคือโลกกว้างของการเรียนรู้
19. ใช้คำว่า "อะไร" "ทำไม" มากกว่าคำว่า "ห้าม" "อย่า"
20. ผู้สอนไม่รู้ แต่ผู้เรียนรู้
21. เห็นความสำคัญของภูมิปัญญาชุมชน วิทยาการมาช่วยจัดการเรียน

การสอน

22. ยอมรับผู้สอนด้วยกัน
23. สื่อเทคโนโลยี ผู้ปกครองเป็นปัจจัยสำคัญในการร่วมจัดการเรียน

การสอน

อารี พันธุ์มณี (2543 : 25-29)กล่าวไว้ว่า ครูที่มีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ให้ลูกศิษย์เป็นเด็กที่มีความคิดสร้างสรรค์ได้ควรประกอบด้วยบุคลิกภาพที่เหมาะสมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการสอน เพื่อพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของเด็ก ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เสียก่อน หมายถึงเป็นผู้มีความคิดแปลกใหม่คิดในสิ่งที่แตกต่างและไม่ซ้ำกับความคิดเดิมหรือของคนอื่น มีความกล้าที่จะทดลองหรือเล่นกับความคิดใหม่ ๆ ประกอบกับเป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นทั้งความคิดและการกระทำ ไม่ยึดติดอยู่กับความคิดรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งจนเกินไป หากสิ่งนั้นหรือความคิดนั้นไม่ถูกต้องเหมาะสมความคิดที่เหมาะสมกว่า สมเหตุสมผลกว่าสามารถเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเองและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นได้ ดังนั้นในการสอนครูจึงควรเน้นกระบวนการเรียนรู้ให้เด็กเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และจะได้สามารถนำความคิดไปใช้ได้ในทุกสาขา และประการสำคัญครูพึงเข้าใจ ยอมรับความคิดใหม่ ใจกว้างพอที่จะไม่จำกัดการยอมรับเพียงความคิดเห็นของตนเองเท่านั้น

2. เป็นแหล่งความรู้และมีความรอบรู้ ครูที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ควรเป็นผู้ที่สนใจศึกษาค้นคว้าสำรวจสิ่งต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ทั้งในเรื่องหลักสูตร วิธีสอน เอกสาร ตำราและวัสดุอุปกรณ์การสอนหรือสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ครูจะไม่ยึดอยู่กับเอกสารการสอนหรือคู่มือแนะนำเพียงอย่างเดียว ครูควรเป็นผู้ที่มีความสนใจ ศึกษาใฝ่หาความรู้เพื่อประเทืองสติปัญญาของตน มีความคิด ความจำดี และมีความเชี่ยวชาญหรือสามารถพิเศษในบางสาขาวิชา ทั้งนี้เพื่อจะได้สามารถให้การช่วยเหลือแนะนำในการเรียนรู้และแก้ปัญหาต่าง ๆ ของเด็กได้

3. ความสนใจรอบด้าน ครูที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ควรมีความสนใจรอบด้าน สนใจกิจกรรมต่าง ๆ หลาย ๆ อย่าง และไม่ชอบทำอะไรที่ซ้ำ ๆ ไม่เปลี่ยนแปลง แต่กลับชอบพัฒนาความสนใจของตนเองอยู่เสมอและปรับความสนใจให้ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ ต่อสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา ควรเป็นผู้สนใจและรักการอ่านในหลาย ๆ สาขาวิชา ศึกษาการเปลี่ยนแปลงในระดับประเทศ ระดับท้องถิ่น ประเทศเพื่อนบ้านหรือที่ห่างไกลออกไป ขยายโลกทัศน์ในด้าน การดนตรี กีฬา การแสดง ปาฐกถา การอภิปราย ตลอดจนงานทัศนศึกษา เป็นต้น เป็นคนที่มีความกว้างไกล กระจับกระจาง และปรับตนเองให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมได้อย่างดี และทันห่วงที่ และไม่ควรเป็นคนที่เฉื่อยชาหรือขาดความกระตือรือร้น สนใจและร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างกระตือรือร้น เพราะการมีส่วนช่วยเหลือและทำประโยชน์แก่ชุมชนที่ดีนั้น ไม่เพียงแต่เป็นการศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจต่อตนเองและต่อโลก แต่ยังเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ตลอดจนวิธีการและอื่น ๆ ในอันที่จะช่วยเหลือเด็กที่มีความคิดสร้างสรรค์ที่ตนทำงานร่วมอยู่ด้วยให้เกิดผลดีที่สุด

4. ความสนใจนักเรียน คุณสมบัติที่สำคัญอีกประการหนึ่งของครูก็คือมีความสนใจนักเรียนอย่างจริงจัง ชอบสอน ชอบทำงานร่วมกับเด็กด้วยความพอใจและตั้งใจจริง ครูจึงจำเป็นต้องสนใจให้ความเอาใจใส่ศึกษา และสังเกตเด็กของตนอย่างละเอียดถี่ถ้วน มีความรู้สึกไวต่อปัญหาและสภาพแวดล้อม ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบ เข้าใจ และรู้จักเด็กของตนได้ดีที่สุด ทั้งในด้านสติปัญญา ความคิด อารมณ์ สังคม การปรับตัว ร่างกาย ความสามารถ ความถนัดตลอดจนความบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะช่วยเหลือเด็กได้ นอกจากความสนใจของ

ครูที่มีต่อนักเรียนแล้ว ครูจะต้องตั้งใจสอนและแนะนำเด็กด้วยความเต็มใจและเสียสละ และเข้าใจเด็กจริง ๆ

5. สุขภาพอนามัยดี สุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจจะเป็นลักษณะพื้นฐานที่สำคัญสำหรับครูไม่ว่าจะสอนเด็กเพื่อพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเด็กปกติการเตรียมบทเรียน วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนในรูปแบบต่าง ๆ ตลอดจนการวัดผลประเมินผลความเจริญก้าวหน้าของนักเรียน ซึ่งเป็นการทำงานที่หนักและค่อนข้างเคร่งเครียด ดังนั้นครูที่มีสุขภาพจิตและสุขภาพดีพร้อมก็จะยอมรับและปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมดังกล่าวได้ดี การเป็นผู้มีสุขภาพเป็นผู้ใหญ่ที่สมบูรณ์มีวุฒิภาวะสมวัย ทั้งในด้านร่างกาย ความคิด และการกระทำ ตลอดจนการยอมรับตนเอง

6. สอนให้เด็กมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือสามารถสอนหรือฝึกฝนให้นักเรียนเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ครูที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จึงไม่ใช่ครูที่แสดงความเก่ง

7. ความสามารถและแสดงเพียงคนเดียว แต่ครูที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถสร้างแรงจูงใจแก่นักเรียนให้สามารถเรียนรู้เข้าใจ ซาบซึ้ง และเลียนแบบที่ดีได้

สมคิด ขุนทองนุ่ม (2543 : 49-50) กล่าวไว้ว่าครูมืออาชีพมีลักษณะการทำงาน ดังนี้

1. ต้องศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อที่จะเลือกจุดประสงค์การเรียนรู้ และกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ถูกต้องเหมาะสม
2. ครูมืออาชีพจะต้องศึกษาวิเคราะห์หลักสูตร และพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของท้องถิ่นได้
3. ครูมืออาชีพจะต้องเขียนแผนการสอนและพัฒนาแผนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
4. ครูมืออาชีพจะต้องจัดหาและผลิตสื่อการเรียนการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้บทเรียนได้เร็วขึ้น ง่ายขึ้น และทำให้บทเรียนน่าสนใจ
5. ครูมืออาชีพจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างถูกต้อง เหมาะสม
6. ครูมืออาชีพจะต้องสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข รักอยากเรียนรู้ และเห็นคุณค่าของตน

7. ครูมีอาชีพจะต้องวัดและประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพที่แท้จริง เพื่อให้ได้ความสามารถที่แท้จริงของนักเรียน
8. ครูมีอาชีพจะต้องเลือกใช้เทคนิคการวัดผลที่ถูกต้อง เหมาะสมกับความสามารถที่ต้องการวัด
9. ครูมีอาชีพจะต้องให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนการสอน
10. ครูมีอาชีพจะต้องบันทึกสะสมผลการประเมินจุดประสงค์การเรียนรู้ตามแผนการสอนไว้ทุกครั้ง เพื่อศึกษาพัฒนาการของนักเรียนและเพื่อประเมินผลปลายภาคเรียน
11. ครูมีอาชีพจะต้องนำผลการประเมินไปปรับปรุงการเรียนของนักเรียนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู
12. ครูมีอาชีพจะต้องเลือกใช้เทคนิคการสอนซ่อมหรือเสริมได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
13. ครูมีอาชีพจะต้องนำเสนอผลการพัฒนานักเรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

จากความหมายของประสิทธิภาพที่บุคคลต่าง ๆ ได้กล่าวมา สรุปความสำคัญได้ว่าผลของงานที่มีประสิทธิภาพเกิดจากภาวะผู้นำ พฤติกรรมการบริหารอย่างมีหลักเกณฑ์ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมของชุมชน และสภาพของนักเรียน ซึ่งเสียง วัฒนธรรมของโรงเรียนรวมประกอบกันในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในเรื่องของการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

มีผู้ได้ศึกษาและได้เขียนเป็นทฤษฎี ไว้หลายทฤษฎี แต่ในที่นี้ได้ยกที่สำคัญมาไว้เพื่อศึกษาเป็นแนวทาง ดังนี้

3.1 ทฤษฎีความพึงพอใจ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานหรือลูกจ้างกับการทำงาน (Job performance) มีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอยู่ 2 ทฤษฎีคือ

3.1.1 ทฤษฎีความพอใจนำไปสู่การทำงานหรือความพอใจสัมพันธ์กับการงาน เอลตัน เมโย (Elton Mayo และคณะ.อ้างในทวีชัย ศิริศุภรัตน์. 2541 : 27-28) สรุปไว้ว่าความพึงพอใจนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานที่เขารับผิดชอบอยู่ เขาจะสามารถทำให้มีประสิทธิภาพขึ้น มีผลผลิตเพิ่มขึ้น มีกำไรที่เพิ่มขึ้น ความพึงพอใจอาจเกิดจากขวัญในการทำงานซึ่งความพอใจอธิบายในรูปตัวแปรในการทำงานเป็น 2 กลุ่ม คือ

1) กลุ่มที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfies) หรือที่เรียกว่า Hygienic ได้แก่การนิเทศงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้าง แรงงาน หรือนโยบายขององค์กร

2) กลุ่มที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfies) หรือ Motivators ได้แก่ลักษณะงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น และความภาคภูมิใจของผู้นำ

จากทฤษฎีนี้อาจสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจจะสัมพันธ์กับการทำงาน ถ้าคนงานมีความพึงพอใจ เขาจะทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และผลผลิตก็จะเพิ่มขึ้นตามมาด้วย

3.1.2 ทฤษฎีผลการทำงานให้เกิดความพึงพอใจ (Performance → Satisfaction) เป็นแนวคิดของ พอทเตอร์ กับ เลเวลล์ (Porter & Lawler) บุคคลทั้ง 2 เชื่อว่า ยังมีองค์ประกอบอื่นๆ อีกมากมายตลอดจนผลงานที่ปรากฏจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรที่ทำให้เกิดความพึงพอใจนั้น มีอยู่หลายอย่างรวมทั้งแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน ตลอดจนความคาดหวังที่จะได้รับสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม

สรุปตามแนวทฤษฎีนี้ได้ว่า ความพึงพอใจจะไม่เกิดขึ้นถ้าบุคคลที่ทำงานนั้นไม่ได้รับ สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ซึ่งทฤษฎีนี้เน้นให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงานนั้น มันเป็นผลมาจากความสามารถและลักษณะนิสัยเฉพาะตัวของบุคคล ประกอบกับการฝึก อบรมตามกระบวนการที่ถูกต้อง นอกจากนี้ประสิทธิภาพในการทำงานยังเกี่ยวข้องกับ สิ่งตอบแทนและค่าจ้าง

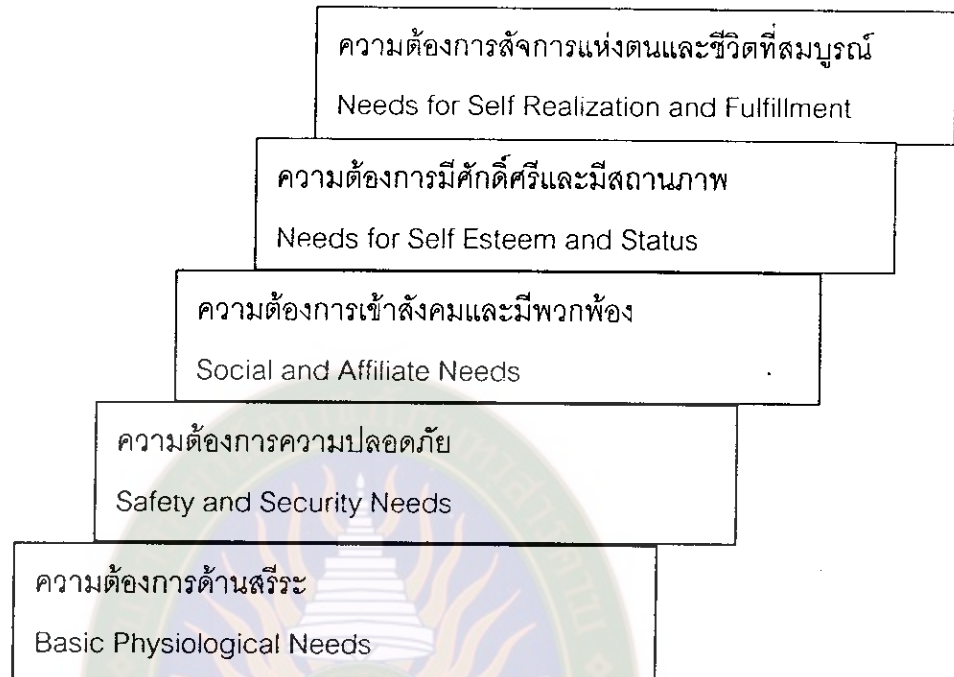
3.2 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy) (Abraham Maslows. อ้างใน คำทอง อามาตย์มนตรี. 2540: 21-22) อธิบายถึง ความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้น ซึ่งหากได้รับการตอบสนองก็จะเกิดให้เกิดความพอใจในการทำงาน สามารถแยกเป็นระดับได้ 3 ระดับใหญ่ ๆ ดังนี้

ระดับที่ 1 ประกอบด้วยบันไดขั้นที่ 1 และ ขั้นที่ 2 ซึ่งเป็นความต้องการที่เป็น พื้นฐานของมนุษย์ในด้านของสรีระ มีอาหารกินอิ่ม มีเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม มีที่อยู่อาศัย เครื่องอำนวยความสะดวก มุ่งงานทำที่มั่นคง

ระดับที่ 2 ประกอบไปด้วยบันไดขั้นที่ 3 และขั้นที่ 4 อธิบายถึงความต้องการ ทางสังคม หมายถึงได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีเกียรติยศศักดิ์ศรี มีสถานภาพใน สังคมได้รับความนับถือและการยกย่องทางสังคม

ระดับที่ 3 คือบันไดขั้นสุดท้าย ซึ่งเป็นขั้นสูงสุด ความสมหวังในชีวิต การบรรลุถึงเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งเป็นการยากที่คนทุกคนจะสามารถทำได้ นอกจากคนที่ พิเศษกว่าคนอื่นเท่านั้น

สรุปได้ว่าความต้องการของมนุษย์หากได้รับการสนองตอบตามที่ต้องการแล้ว ย่อมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หรือหากสภาพของร่างกายไม่สมบูรณ์ กินไม่อิ่ม จิตใจไม่มีความสุข เกิดความไม่มั่นคงในอาชีพการงานแล้วหรือมีบุคลิกภาพที่บกพร่องขาด ตาบอด ประสิทธิภาพของงานที่ทำย่อมกระทบตามไปด้วยจากการลำดับความสำคัญของ ความต้องการแล้ว จะแสดงให้เห็นว่าความต้องการของมนุษย์นั้นเกิดขึ้นตามลำดับขั้น เกิดแล้วได้รับความพึงพอใจก็จะเกิดความต้องการขั้นอื่น ๆ เหมือนกับการไต่บันไดที่สูงขึ้น เรื่อย ๆ ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์

ที่มา : พฤติกรรมองค์การ. 2541 : 110

3.3 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1966: 367 อ้างใน ทวีชัย ศิริศุภรัตน์ . 2541: 29-30) ในปี ค.ศ. 1959 เฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) พบว่าเครื่องกระตุ้นที่จะให้คนรักหรือชอบงาน ได้แก่ "ความสำเร็จของงาน ได้รับความยกย่อง ความก้าวหน้า ลักษณะของงานเอง ความเป็นไปได้ที่งานจะก้าวหน้า และความรับผิดชอบ" ปัจจัยทั้ง 6 ประการนี้ สามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ชนิด คือ

3.3.1 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือขาดไปบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงาน ซึ่งปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย

- 1) เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์กรนั้นๆ เป็นที่พอใจของคนที่จะทำงาน
- 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)

หมายถึงการได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และความก้าวหน้าในวิชาชีพนั้นด้วย

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superior, Subordinates, Peers) หมายถึง การติดต่อสื่อสาร จะเป็นกิริยาวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถร่วมงานกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานภายในองค์กร การติดต่อสื่อสาร ในองค์กร

5) สภาพของการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพะด้านกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงสอน และสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพอื่น ๆ ได้แก่ อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ในการทำงาน

6) ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนในอาชีพ

7) สถานะของงาน/อาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

8) ชีวิตส่วนบุคคล (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น ถูกย้ายไปทำงานในที่ห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เกิดความไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานในสถานที่แห่งใหม่

9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Techniques) หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

3.3.2 ปัจจัยกระตุ้นหรือจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนรักงานและชอบงาน มีดังนี้คือ

1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

2) การยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษาหารือ หรือจากบุคคลภายในหน่วยงาน การยอมรับนับถืออาจอยู่ในรูปการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ

3) ลักษณะงาน (The work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือปฏิบัติ

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมงานอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

จากทฤษฎีความพึงพอใจ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก มีความลักษณะที่คล้าย ๆ กัน ในเรื่องของการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ในการทำงานทุกอย่างจุดมุ่งหมายสูงสุดก็คือความสำเร็จของผลงานที่ได้รับไม่枉งานที่ทำจะเป็นสิ่งของหรือคนก็ตาม แต่งานที่จะสำเร็จได้นั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานต้องมีประสิทธิภาพตามลักษณะของงานที่ตนทำ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ได้ศึกษาจากงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องเพื่ออธิบายถึงประสิทธิภาพในการทำงานมีองค์ประกอบหลาย ๆ อย่าง ดังนี้

คำดา ราชมณี (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาในเรื่องของการมีส่วนร่วมในการบริหารของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม ผลการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนทุกงานในระดับ "มาก" และ ครูผู้บริหาร และวิธีการบริหารไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการมีส่วนร่วมของครูมากนัก

2. ผู้บริหารและครูผู้สอน ประเมินการมีส่วนร่วมของครูและปัญหาของการมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

3. ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน การตัดสินใจโดยให้ความสำคัญกับงานวิชาการมากที่สุด และโรงเรียนควรใช้วิธีการมอบหมายงานตามความถนัด

ทวิชัย ศิริศุภรัตน์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจูงใจครูของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ เพื่อศึกษาและ
เปรียบเทียบการจูงใจครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดี
กับผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน
การให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้า การสร้างความรู้สึกรักในการเป็นเจ้าของ การจัดสวัสดิการ และ
การยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สุรินทร์ปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเป็นการจูงใจครู โดยภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก
ยกเว้นด้านการจัดสวัสดิการที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาจำแนกตาม
ขนาดโรงเรียนพบว่าโรงเรียนทุกขนาดมีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเป็นการจูงใจครูโดยภาพรวม
และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการจัดสวัสดิการที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปาน
กลาง

2. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน
มีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเป็นการจูงใจครู โดยภาพรวมและเป็นรายด้านอีก 3 ด้าน คือด้านการ
จัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านการจัด
สวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาด
ใหญ่และขนาดกลาง มีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเป็นการจูงใจครูมากกว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก

บุญรับ ศักดิ์มณี (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างจิต
ลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ โดยมีจุดประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ
เพื่อค้นหาวิธีการที่มีประสิทธิภาพสูงในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ และหา
คำตอบว่าผู้มีลักษณะแบบใดจะได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมแบบใดมากที่สุด ด้วยการ
เสริมสร้างจิตลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ การมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเองโดยมีการ
พิจารณาจิตลักษณะเดิมอีก 5 ประการ ประกอบด้วย ความเชื่ออำนาจในตน ทศนคติต่อ
การทำงานราชการ สุขภาพจิต เหตุผลเชิงจริยธรรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผลการวิจัยพบว่า
การเสริมสร้างลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองส่งผลต่อจิตใจและพฤติกรรมการ
ทำงานของข้าราชการ โดยผู้มีลักษณะบางประการแตกต่างกันจะได้รับประโยชน์จากการฝึก

อบรมแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าการฝึกมุ่งอนาคตให้ผลต่อทัศนคติต่อการทำงานราชการ เพื่ออนาคตและพฤติกรรมการทำงานราชการ เมื่อพิจารณาลักษณะของข้าราชการประกอบกับการได้รับการฝึกปรากฏว่า ผู้ที่มีเงินเดือนน้อย ทำงานตรงข้ามกับนิสัยน้อยและทำงานวิชาการน้อย เป็นผู้ที่ได้รับผลของการฝึกทั้งต่อจิตใจและพฤติกรรมมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มผู้มีลักษณะตรงกันข้าม

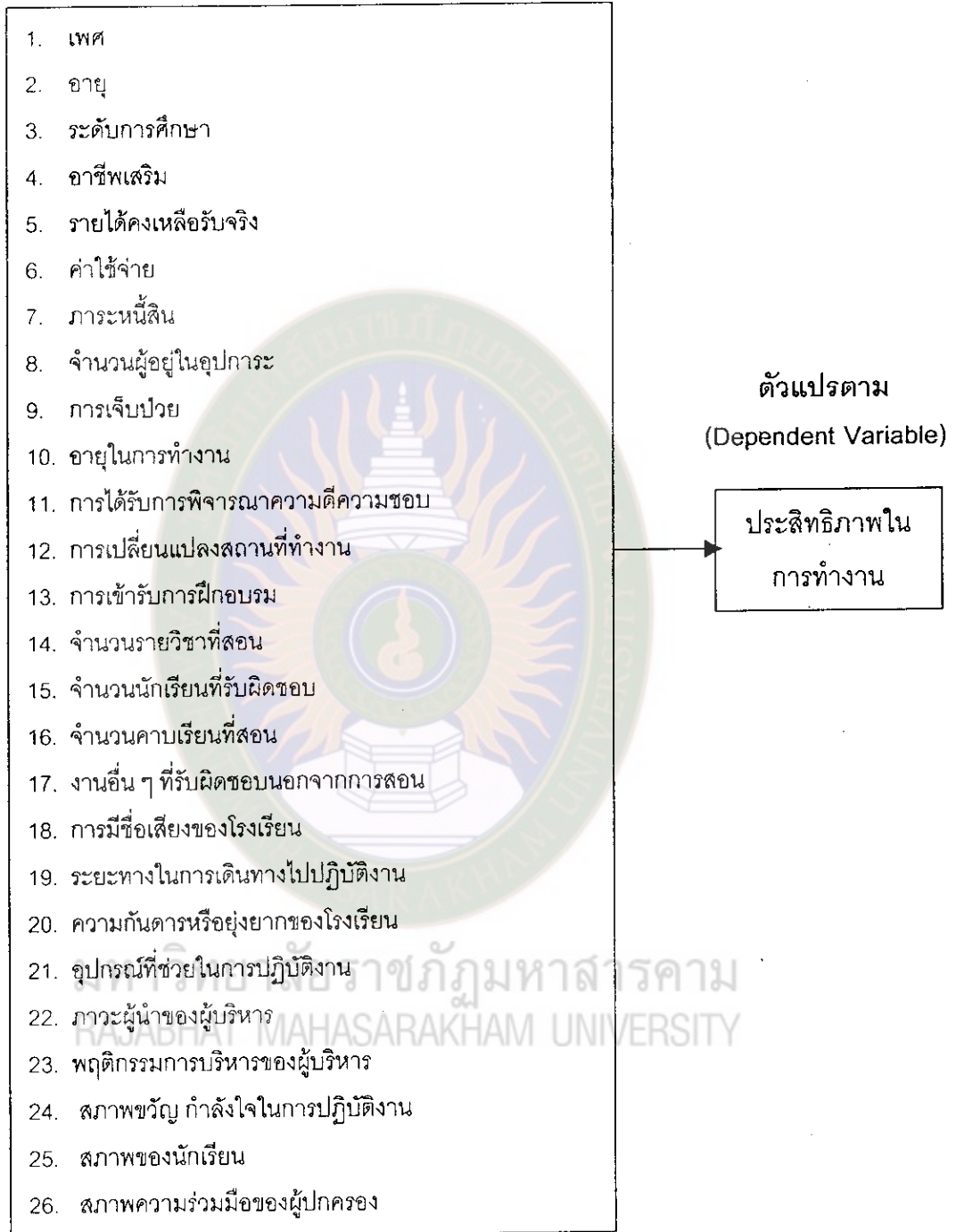
โรงเรียนภูวิทยา (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษา

ประสิทธิภาพการสอนของครู-อาจารย์ตามการประเมินของนักเรียน โดยมีจุดประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการคือเพื่อศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครู-อาจารย์ ตามการประเมินของนักเรียน และเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการสอนของครู-อาจารย์

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครู-อาจารย์โรงเรียนภูวิทยาตามการประเมินของนักเรียนโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X} = 2.83-3.41$) พิจารณาเป็นหมวดวิชาเรียงตามลำดับของค่าเฉลี่ย หมวดวิชาภาษาไทย หมวดวิชาสังคม หมวดวิชาวิทยาศาสตร์ หมวดวิชาคณิตศาสตร์ หมวดวิชาภาษาอังกฤษ หมวดวิชาพลานามัย หมวดวิชาการงานอาชีพ ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการสอนของครูตามเกณฑ์การประเมินของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการสอนของครู-อาจารย์สูงกว่านักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย

จากการทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ยกมากล่าวทั้งหมดสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของครูมีองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพเสริม รายได้คงเหลือจริง ค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายเป็นประจำ ภาระหนี้สิน จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ การเจ็บป่วย อายุในการทำงาน การได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ การเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน การเข้ารับการฝึกอบรม จำนวนรายวิชาที่สอน จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ จำนวนคาบเรียนที่สอน งานอื่น ๆ ที่รับผิดชอบนอกเหนือจากการสอน การมีชื่อเสียงของโรงเรียน ระยะทางในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ความกดดันหรือยุ่งยากของโรงเรียน อุปกรณ์ที่ช่วยในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สภาพของนักเรียน สภาพความร่วมมือของผู้ปกครอง ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)



แผนภูมิที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)