

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. ความหมาย ความสำคัญ และบทบาท หน้าที่ ของครู
3. การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล
5. ประสิทธิผลของ โรงเรียน
6. ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียน
7. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1

เขตพื้นที่ศึกษากำหนดขึ้นตามบทบัญญัติในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ระบุไว้ในมาตราที่ 37 ว่าการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากรวัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา รัฐกำหนดให้มีเขตพื้นที่เฉพาะในการบริหารจัดการด้านการศึกษา เพื่อมุ่งให้เกิดความคล่องตัวแก้ปัญหาได้ตรงจุดตามต้องการได้ทันทั่วถึง และมีประสิทธิภาพในการบริหารเขตพื้นที่การศึกษาถือเป็นความอิสระในการบริหารจัดการ โดยมีองค์คณะบุคคลทำหน้าที่กำหนด นโยบาย แผน มาตรฐาน และกำกับดูแล การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 1-3)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดหลักการบริหารเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย แนวคิดดังต่อไปนี้

1. การกระจายอำนาจ หมายถึง การกระจายอำนาจในการจัดการศึกษา ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ โดยการกระจายอำนาจดังกล่าวควรลง ไปถึงสถานศึกษาและหน่วยงาน ทางการศึกษาอื่นให้มากที่สุด

2. การมีส่วนร่วม กฎหมายกำหนดการมีส่วนร่วมจากบุคคลหลายฝ่ายในการบริหาร การศึกษา เช่น การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมทักท้วง ร่วมกำกับ ดูแลให้ เป็นไปตามเป้าหมาย นโยบาย หรือกรอบกติกาการทำงาน การมีส่วนร่วมเช่นนี้ยังหมายถึง การรับ ฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วย

3. การประกันคุณภาพ การบริหารการศึกษาตามแนวใหม่นี้ให้ความสำคัญแก่เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้แน่ใจว่าจะเกิดผลได้ตามเป้าหมายดังกล่าว จะต้อง มีกระบวนการในการกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ให้ชัดเจน และเพื่อให้แน่ใจควรมีการติดตาม ประเมินผลให้เป็นไปตามหลักการประกันคุณภาพด้วย (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 16)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรรองรับภาระงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมี ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชา โดยมีภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดังนี้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 21-23)

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้ สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาชาติ แผนการศึกษาขั้นพื้นฐานและ การศึกษาปฐมวัย ตามความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดสรรงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และทำ หน้าที่กำกับ ตรวจสอบ ติดตาม เร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาให้ถูกต้อง

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นร่วมกับสถานศึกษาใน เขตพื้นที่

4. ส่งเสริมและประสานการจัดการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษา ตามอัธยาศัย การศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ที่มีความสามารถพิเศษรวมทั้งประสาน หน่วยงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่การศึกษา

5. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัยในเขต พื้นที่การศึกษา รวมทั้งหน่วยงานที่จัดการศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัยในเขตพื้นที่ การศึกษา

6. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาและที่เกี่ยวข้อง กับการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและ สถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการประสานและส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสานส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และ คณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานตัวแทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 1 ถนนตากสิน อำเภอเมือง จันทบุรี จังหวัดจันทบุรี เป็นหน่วยงานที่กำกับดูแล และประสานส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาในสังกัด สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามนโยบาย กฎเกณฑ์ มาตรฐานและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการจัดการศึกษา โดยมี จำนวนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ที่มีจำนวนทั้งสิ้น 116 โรงเรียน 1 สาขา แบ่งเป็น โรงเรียน ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัด จำนวน 99 โรงเรียน 1 สาขา และโรงเรียนเอกชนในกำกับดูแล 17 โรงเรียน จาก 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมือง อำเภอท่าใหม่ อำเภอนายายอาม และ อำเภอแก่งหางแมว ซึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 หมวด 2 การจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษาในมาตรา 37 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา ดังนี้

1. มีหน้าที่ในการบริหาร จัดการศึกษา และพัฒนาสาระหลักสูตรการศึกษาให้ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

2. มีหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการ และจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

3. รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ภารกิจสำคัญในการพัฒนาการจัดการศึกษา

วิสัยทัศน์ (Vision) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงเสมอภาค แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุขและมีทักษะวิชาชีพ ผู้ความเป็นสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ภายใต้วามร่วมมือทุกภาคส่วนสังคม

พันธกิจ (Mission) (1) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึง และเสมอภาค (2) พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและมุ่งสู่ความเป็นสากล โดยคงความเป็นไทย (3) ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ในการจัดการศึกษา (4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการทุกระดับให้มีประสิทธิภาพ (5) ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goals) (1) ประชากรวัยเรียน ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างเท่าเทียมกัน (2) ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (3) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพ ให้มีความเป็นเลิศ สามารถแข่งขันในระดับประเทศและนานาชาติ

กลยุทธ์ (Strategy) กลยุทธ์ที่ 1 ความเสมอภาคทางการศึกษา เร่งรัด ประสาน ร่วมมือ การจัดการบริการการศึกษาให้เข้าถึงประชากรวัยเรียนทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง ในรูปแบบและวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละประเภท กลยุทธ์ที่ 2 มาตรฐานการศึกษาและ ความสามารถในการแข่งขัน ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ เพื่อ พัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ได้มาตรฐานการศึกษาและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ระดับประเทศและนานาชาติ กลยุทธ์ที่ 3 ทักษะวิชาชีพ วิถีไทย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม เร่งพัฒนา กระบวนการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้สู่อาชีพ ร่วมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม บนพื้นฐานความเป็นไทย กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้นำทางวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานและ จรรยาบรรณวิชาชีพ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพพร้อมถึงได้รับการบริการ ด้านสวัสดิการ และดำรง ตามรอยพระยุคลบาท กลยุทธ์ที่ 5 การบริหารจัดการศึกษา พัฒนาระบบบริหารจัดการทุกระดับให้มี ประสิทธิภาพ เน้นความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารจัดการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2549)

การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ช่วงชั้นที่ 3 เปิดสอนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณธรรมความรู้ ความสามารถ และมุ่งให้ ผู้เรียนได้เลือกเรียนกลุ่มวิชาการและวิชาชีพตามความถนัดและความสนใจอย่างกว้างขวาง รวมถึง มีความสามารถในการเลือกประกอบอาชีพได้ตามวัยอันสมควร และช่วงชั้นที่ 4 เปิดสอน

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 – 6 จัดการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้พัฒนาเขาว่าปัญญา มีความรู้และทักษะเฉพาะด้านตามศักยภาพที่สามารถนำไปประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจและสังคม โดยใช้เวลาเรียนช่วงชั้นละ 3 ปี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

ความหมาย ความสำคัญ และบทบาท หน้าที่ ของครู

ความหมายของคำว่า “ครู” มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลายตามบทบาทหน้าที่ และภารกิจที่ปฏิบัติ ซึ่งคำว่า “ครู” มีรากศัพท์มาจากภาษาบาลีว่า “ครู - ครู” หรือมาจากภาษาสันสกฤตว่า “คุรุ” ในความหมายที่เป็นคำนามหมายความว่า ผู้สั่งสอนศิษย์ หรือผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525, หน้า 168) นอกจากนี้คำว่า “ครู” ยัง ได้มีผู้รู้หลายท่าน ได้ให้ความหมายไว้ในทัศนะต่าง ๆ ดังนี้

ทวิช เปล่งวิทยา (2522, หน้า 2) กล่าวว่า จากนิรุกติของคำว่า ครู หรือครูเกิดจากรากศัพท์สองคำ คือ คุ แปลว่า มีด ฐ แปลว่า สว่าง จึงสรุปได้ว่า ครูเป็นผู้แก้ไข ความสว่างไปแทนความมืด หรือผู้ทำลายความมืดเพื่อนำไปสู่ความสว่าง หรือผู้ประหารความโง่ หรือผู้ประหารความโง่แล้วนำไปสู่ความฉลาด

พุทธทาสภิกขุ (2529, หน้า 92) ได้อธิบายความหมายของคำว่า ครู ไว้ว่า ในสมัยโบราณประเทศอินเดียซึ่งเป็นเจ้าของคำ คำนี้ถือว่าเป็นคำที่สูงมาก “เป็นผู้ปิดประตูวิญญาณ” แล้วก็ทำให้เดินทางไปสู่คุณธรรมชั้นสูง เป็นเรื่องทางจิตใจ โดยเฉพาะ มิได้หมายถึงเรื่องวัตถุหรือมารยาท หรือแม้แต่วิชาชีพ จึงมีน้อยมาก ครูนั่นมักจะทำหน้าที่เป็นปุโรหิตของพระราชารหรืออารยชนซึ่งมีอำนาจวาสนา มีหน้าที่ทรงงานอันใหญ่หลวง คำว่า “ครู” เราเรียกกันเพียงแต่ว่าเป็นผู้ที่ควรเคารพ หรือมีความหนักแน่นที่เป็นหนักแน่นือศิระยะ เป็นเจ้าหนักแน่นือศิระยะทุกคน แต่เดี๋ยวนี้กลายมาเป็นผู้ประกอบอาชีพอย่างหนึ่งก็ได้

ปรีชา นิพนธ์พิทยา (2544, หน้า 29) ได้กล่าวถึง “ครู” คือ ผู้ทำให้ศิษย์รู้จักตนเอง เกิดแรงบันดาลใจที่จะทำความดีเพื่อส่วนรวม และเกิดฉันทะในการเรียนรู้ พัฒนาตนเองตลอดชีวิต

ส่วนในหนังสือพจนานุกรมศัพท์การศึกษาของ กู๊ด (Good, 1973, p. 586) ได้ให้ความหมายของคำว่าครู ว่า ครู (Teacher) ไว้ว่า

1. ครู คือ บุคคลที่ทางราชการจ้างไว้เพื่อทำหน้าที่ในการแนะนำและจัดประสบการณ์ในการเรียนสำหรับนักเรียนหรือนักศึกษา ในสถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน
2. ครู คือ บุคคลที่มีประสบการณ์หรือการศึกษาดี หรือมีทั้งประสบการณ์และการศึกษาคือเป็นพิเศษในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง ที่สามารถทำให้บุคคลเกิดความเจริญงอกงาม และพัฒนาการก้าวหน้าได้

3. ครู คือ บุคคลที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพจากสถาบันการฝึกหัดครู และการฝึกอบรมนั้น ได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการ โดยมอบประกาศนียบัตรทางการสอนให้แก่บุคคลนั้น

4. ครู คือ บุคคลที่สั่งสอนและอบรมคนอื่น ๆ

จากความหมายของคำว่า “ครู” ตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ครู คือ บุคคลที่มีหน้าที่สั่งสอนศิษย์ ถ่ายทอดความรู้ให้กับศิษย์เพื่อให้เกิดความรอบรู้ในทุก ๆ ด้าน และเป็นผู้ที่มีศีลธรรม จริยธรรม ตามที่พึงปรารถนาของสังคม ปัจจุบันภาวะทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่ได้เปลี่ยนแปลงไปมาก บทบาทและภาระหน้าที่ของครูมีเพิ่มมากขึ้น ภาพพจน์ของครูเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม บุคคลทั่วไปจึงมองครูในปัจจุบันนี้ว่า ครูมิใช่มีหน้าที่สอน แต่เพียงอย่างเดียว ครูมีหลายประเภท หลายบทบาทและหลายหน้าที่

ความสำคัญของครู สังคม ไทยให้ความสำคัญต่ออาชีพครูมาก โดยมีความเชื่อว่าครูจะเป็นผู้ช่วยพัฒนาเยาวชนของสังคมให้มีความรู้ความสามารถในทางวิชาการและอาชีพได้อย่างเหมาะสม ครูจะเป็นผู้ถ่ายทอดวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมให้แก่เยาวชน ได้ดำรงรักษาไว้ตลอดไป แนวคิดนี้ ประไพ สิริพิเลิศ (2542, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ในอดีตผู้ที่เรียนครูต้องเป็นคนที่ยึดมั่น มีความรู้ ความสามารถ ประพฤติตนเป็นคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนทั่วไป คนที่สอบได้อันดับ 1 มักจะเลือกประกอบอาชีพครู เพราะเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับการยกย่องเชิดชูจากทุกคนในสังคมว่าเป็นบุรุษนียบบุคคล ภาพพจน์ของครูที่ปรากฏต่อบุคคลทั่วไป คือ เป็นผู้ที่มีปัญญาและความรู้อย่างกว้างขวางโดยแท้จริง เป็นบุคคลสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ด้านต่าง ๆ เป็นผู้พัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้กับเด็กและชุมชน ซึ่งนอกจากการเป็นหัวหน้าของสังคมแล้ว ยังเป็นผู้มีจิตใจดีงามที่สุด เป็นตัวอย่างอันงดงามทางจริยธรรมของสังคมไทยด้วย

สำหรับกรมวิชาการ (2540, หน้า 75-89) ได้รวบรวมพระบรมราโชวาทเกี่ยวกับครูไว้ดังนี้ พระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของวิทยาลัยวิชาการศึกษา เมื่อวันที่พฤหัสบดี เดือนธันวาคม พ.ศ. 2511 ความว่า “ไทยเราเคารพยกย่องครูมาก สงเคราะห์ครูไว้ในบุพการี รองจากบิดามารดา ไม่ว่าผู้ใด แม้มียศศักดิ์อำนาจเพียงใด ก็ยังยำเกรงเชื่อฟังครู ไม่ลบหลู่ไม่ลืมหูลืมครู เพราะถือว่าครูเป็นผู้ปลูกฝังทั้งความรู้และความดีให้แก่เรา เป็นผู้ที่ป็นเราให้เป็นคนดีมีประโยชน์”

บทบาทและหน้าที่ของครู มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้ทำหน้าที่ครูได้นำมาเป็นข้อปฏิบัติ เพื่อจะทำให้การประกอบอาชีพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งบทบาทและหน้าที่ของครู ได้มีนักวิชาการกล่าวถึง ดังนี้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2537, หน้า 7) ให้ความหมายของคำว่า “ครู” (Teacher) ไว้ดังนี้

T = การสอน (Teaching) ถ่ายทอดเป็น E = จรรยาบรรณ (Ethics) ใช้สติปัญญาเป็น A = ความเป็น

วิชาการ (Academic) เป็นนักวิชาการติดตามความก้าวหน้าวิวัฒนาการอยู่เสมอ C = การสืบทอด วัฒนธรรม (Cultural Heritage) การถ่ายทอดสืบทอดวัฒนธรรม H = มนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) นำใส่ใจจริง มองโลกในแง่ดี E = การประเมินผล (Evaluation) ประเมินตัวเอง ประเมินสถาบัน และประเมินนักเรียน R = การวิจัย (Research) ค้นคว้าพัฒนา ไล่หาความรู้ บุกเบิกพัฒนา เป็นครู มีอาชีพ S = บริการ (Service) บริการชุมชน นักเรียนในวิชาชีพ สรุปได้ว่า ผู้เป็นครูที่แท้จริงต้องเป็นบุคคลที่มีความพิเศษ เป็นผู้ที่จิตใจสูง มีความเมตตาและความเสียสละในการทำหน้าที่ครู นอกจากนี้แล้ว ครูยังเป็นนักวิชาการ เป็นผู้ต้องแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง และต้องเป็นผู้มีปฏิสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์กับบุคคลอื่นมีความสุขกับการพัฒนาคน สนับสนุนแก้ไขปัญหาท้องถิ่น สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ ทั้งนี้ภารกิจสำคัญของครู ก็คือการพัฒนาคนในชาติให้ถูกวิธีและมีคุณภาพ

สมเดช สีสง (2540, หน้า 25) ได้สรุปบทบาทของครูในโรงเรียนไว้ดังนี้ 1) รู้และเข้าใจเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน 2) ใส่ใจและตระหนักในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อร่วมกันพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน 3) วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน 4) ให้ความช่วยเหลือดูแลนักเรียนในระหว่างที่นักเรียนอยู่นอกห้องเรียนในเรื่องความมีระเบียบวินัย การขี้เมียม การทักทายที่ทำให้นักเรียนรู้สึกอบอุ่น และภูมิใจที่เป็นสมาชิกของโรงเรียน 5) ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสื่อ บุคลากร และกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นภายในโรงเรียน 6) ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลการจัดกิจกรรมให้ผู้ปกครองและชุมชนทราบ

สุรพันธ์ ต้นศรีวงษ์ (2538, หน้า 21) ได้สรุปว่า บทบาทและหน้าที่ของครู มีดังนี้

1. ในฐานะเป็นผู้สอน
2. ในฐานะเป็นผู้อบรมเด็ก
3. ในฐานะผู้พัฒนา ทั้งตนเอง เด็ก และชุมชน
4. ในฐานะเป็นแนะแนวเด็กทั้งในการดำรงชีวิตและอาชีพ
5. ในฐานะเป็นผู้ส่งเสริมและพัฒนาศิลปวัฒนธรรมไทย
6. เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม เป็นตัวอย่างด้านคุณธรรม โดยมีคุณธรรมและ

จรรยาวิชาชีพที่พึงประสงค์

วิชัย ภูชนะกุล (2535, หน้า 9-11) ได้สรุปบทบาทและหน้าที่ครูที่พึงประสงค์ไว้ดังนี้

1. บทบาทต่อตนเอง

1.1 รักการอ่าน รักการศึกษาค้นคว้า ปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีความ

มั่นใจและศรัทธาในอาชีพครู

1.2 มีความคิดเป็นตัวของตัวเอง กล้าแสดงออกเพื่อเผยแพร่ความคิดเห็นหรือความรู้ใหม่ ๆ ต่อสาธารณะ หรือเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตน โดยบริสุทธิ์ใจ

1.3 ประพฤติและวางตนอยู่ในกรอบศีลธรรมจรรยา อันเป็นบรรทัดฐาน ที่ยอมรับกันทั่วไปในชุมชน

1.4 ประกอบอาชีพเพื่อหารายได้เลี้ยงชีพพอสมควรกับอัตราค่าตอบแทน มานะบากบั่น มัธยัสถ์ อุดม ไม่เห็นแก่ความเจริญทางวัตถุเกินกว่าคุณธรรมและจริยธรรม

2. บทบาทต่อนักเรียน

2.1 เปลี่ยนแปลงบทบาทจากการเป็นผู้บอก ผู้แสดงนำเดี่ยวทุกกรณีในการเรียนมาเป็นกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่ม สนับสนุนให้นักเรียนมีบทบาทสำคัญในกระบวนการเรียนรู้เป็นผู้ช่วยและผู้แนะนำให้นักเรียนมีหลัก รู้จักวิธีที่จะศึกษาค้นคว้า และเลือกทางของตนเอง ได้โดยไม่มี การบังคับให้เชื่อตามครู เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ใช้ความคิดอิสระอย่างมีเหตุผล

2.2 ฝึกนักเรียนให้มีความสามารถในการทำงานกลุ่ม รู้จักวิพากษ์วิจารณ์ข้อบกพร่องต่อการถกวิจารณ์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความอดกลั้น มีวินัยในตนเอง สำนึกในสิทธิของตนเองและผู้อื่น เคารพกฎของสังคมในการอยู่ร่วมกัน รู้จักใช้สิทธิและพิทักษ์สิทธิ รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม รู้แพ้ รู้ชนะ เคารพเสียงส่วนมาก รับฟังเสียงส่วนน้อย

2.3 สนใจศึกษาธรรมชาติและความแตกต่างในตัวศิษย์แต่ละคน เพื่อนำมาเป็นข้อสังเกตพิจารณาในการปฏิบัติต่อตัวศิษย์ ให้ความรักความสนใจเอาใจใส่อย่างเท่าเทียมกันเพื่อให้ได้รับความสนิทสนมและความไว้วางใจจากศิษย์ เป็นการจัดช่องว่างระหว่างครูกับศิษย์อย่างได้ผล

2.4 พยายามค้นหาความสนใจ ความสามารถ และความถนัดของนักเรียนแต่ละคนเพื่อหาทางส่งเสริมแนะนำการเลือกวิชาและอาชีพแก่นักเรียนให้เหมาะสม

2.5 ส่งเสริมให้นักเรียนเป็นคนฝึกฝนในคุณธรรม จริยธรรม โดยไม่หลงไหลในวัตถุ และเห็นคุณค่าของการรักษาเอกลักษณ์และวัฒนธรรมของชาติ

3. บทบาทต่อสังคม

3.1 มีความรู้ความสนใจในการเกษตรพอที่จะเข้าใจและสามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเกษตรในท้องถิ่น ได้เป็นอย่างดีโดยคำนึงว่าสังคมไทยส่วนใหญ่เป็นสังคมเกษตรกรรม

3.2 ส่งเสริมการดำเนินชีวิต ตามวิถีประชาธิปไตยแก่ชุมชน โดยประพฤติตนเป็นแบบอย่างและชักนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม โอกาสอันเหมาะสม

3.3 รักรักษาคุณธรรมและกล้าหาญที่จะสู้ เพื่อความเป็นธรรมของสังคมด้วย ปัญญาและสติ ตามกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสมตามครรลองของขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม และตามสิทธิแห่งกฎหมาย

ไวไล ตั้งจิตสมคิด (2539, หน้า 308) กล่าวว่า ครูในฐานะแม่พิมพ์ของชาติ จำเป็นต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ประกอบกับจะต้องเป็นผู้มีศรัทธาต่ออาชีพและหมั่นศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักแก้ปัญหาและข้อขัดแย้งด้วยสติปัญญา ดังนั้นจึงสมควรที่จะต้องส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของครูในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ดังนี้

1. การรู้จักวัฒนธรรมประเพณีของสังคม รวมทั้งปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมนั้นให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน
2. มีความรู้และความเข้าใจหลักธรรมทางศาสนาที่จะใช้ยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้อง
3. การรู้จักเสียสละ และมีความจริงใจต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม โดยยอมรับสิทธิและประโยชน์ของกันและกัน
4. การเปลี่ยนแปลงเจตคติและค่านิยมต่อสิ่งที่อำนาจประโยชน์แก่การดำรงชีวิตประจำวัน
5. การเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ เพื่อให้ประกอบการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี
6. รู้จักหาโอกาสปรับปรุงตนเอง ทั้งด้านความรู้และทักษะต่าง ๆ ตลอดจนการศึกษาในรูปแบบของการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อเป็นคนที่ยืดหยุ่นต่อเหตุการณ์ โดยสรุปหน้าที่และความรับผิดชอบ มีดังนี้

1. ต่อตนเอง ด้านวิชาการ มีการปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยต่อวิชาความรู้อยู่เสมอ รู้จักนำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงเนื้อหาวิชาที่สอน ในขณะที่เดียวกันก็สามารถสร้างองค์ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน อีกทั้งการเสริมสร้างพัฒนาทางบุคลิกภาพของตนเองให้มีชีวิตที่มีคุณภาพและเป็นครูที่สมบูรณ์แบบอย่างแท้จริง และตั้งใจทำงานในหน้าที่ของตนให้เรียบร้อยสำเร็จดี

2. ต่อการสอน สามารถวิเคราะห์ผู้เรียน วางแผนการสอนได้อย่างเหมาะสมจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสอนและสอนได้ตามแผนที่กำหนดและมีสื่อการสอน รู้จักพัฒนาเทคนิคการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการพัฒนาเทคโนโลยี ตลอดจนสามารถวัดและประเมินผล การเรียนการสอนได้

3. ต่อนักเรียน ต้องใช้วิชาความรู้และสนใจดูแลพฤติกรรมของนักเรียน หมั่นอบรม ตัดนิสัย ชักจูงไปในทางที่ดี ตลอดจนรับฟังความคิดเห็น รับปรึกษาหารือหรือให้คำแนะนำในรูระต่าง ๆ และไม่แสดงอารมณ์รุนแรงกับนักเรียน

4. คอสังคัมและชุมชน ปฏิบัติตนและอุทิศตนเพื่อวิชาชีพครูให้เป็นที่ศรัทธาของประชาชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และแก้ปัญหาของชุมชน

ครูมีหน้าที่และบทบาทหลายประการทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ตามนโยบายการจัดการศึกษาตามยุคตามสมัย แต่หน้าที่หลักของครูก็คือ การสั่งสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เจริญงอกงาม ส่วนบทบาทและหน้าที่อื่น ซึ่งได้แก่ การพัฒนาตนเองและพัฒนาสังคม ก็เป็นงานของครูที่ต้องรับภาระด้วยเช่นกัน ครูจะมีบทบาทมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับผลงานตามบทบาทหน้าที่ของครูที่ได้กระทำ ซึ่งครูต้องรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง

การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูของครูสภา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นภาระที่สำคัญยิ่ง และผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างสูงต่อการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพอย่างสมบูรณ์ คือ ครู ซึ่งต้องมีลักษณะความรู้ความสามารถเฉพาะและผ่านการฝึกฝนอบรมมาอย่างดี อีกทั้งสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ครูต้องรู้จักปรับตัวให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ นอกจากนี้ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 7 ก็ได้ให้ความสำคัญแก่ครูและวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นให้มีการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้น ดังนั้น วิชาชีพครูจึงมีมาตรฐานสูง ย่อมจะช่วยให้คุณภาพทรัพยากรสูงขึ้นด้วย

ลักษณะของงานวิชาชีพครู สังคมทุกสังคมจะต้องประกอบด้วยบุคคลที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ กัน เพื่อสร้างผลผลิตและให้บริการแก่ผู้อื่น ทุกคนย่อมมีการบริโภค แลกเปลี่ยนการบริโภค เพื่อความผาสุกมั่นคงของบุคคลและสังคม ลักษณะอาชีพมีหลายลักษณะ เช่น อาชีพที่สร้างผลผลิตที่เป็นปัจจัยพื้นฐานการยังชีพ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค อาชีพที่ให้บริการเพื่อความ สุข ความปลอดภัย ความเป็นธรรม เช่น ข้าราชการตำรวจ ทหาร หรืออาชีพที่เกี่ยวข้องกับบริการทางสังคม เช่น ครูและแพทย์ เป็นต้น

วิชาชีพ (Profession) เป็นอาชีพที่สังคมถือว่ามีความพิเศษและยกย่องว่าเป็นอาชีพชั้นสูง เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีความจำเป็นต่อชีวิตและการดำรงชีวิตของผู้รับบริการ และสังคมทั่วไป ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องใช้เวลาศึกษาวิชาการ และฝึกฝนให้มีความชำนาญจึงจะทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งลักษณะของวิชาชีพมีอยู่ 3 ประการ (พจนัน น้อยแสงสี, 2541, หน้า 33) คือ

1. เป็นวิชาเฉพาะในระดับสูง หมายความว่า ผู้ที่รู้วิชาการในระดับสูงจะต้องเป็นผู้ที่คงแก่เรียน ซึ่งผู้ได้รับการศึกษามาอย่างดีแล้วจะต้องมาให้บริการและจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการบริการนั้นด้วย

2. ถือความสามารถที่จะสนองความต้องการของประชาชน เป็นเครื่องวัดความสำเร็จไม่ใช่ถือความสามารถในการประกอบผลประโยชน์ใส่ตน

3. มีระบบการควบคุมการประกอบอาชีพนั้น ไม่ใช่ว่าใครจะทำอะไรก็ได้ตามชอบใจและไม่ใช้ควบคุมแต่การประกอบอาชีพเท่านั้น ผู้ที่จะเข้าไปศึกษาในวิชาชีพนั้นก็ต้องควบคุมด้วยเหมือนกัน ในระบบการควบคุมนี้ บางแห่งเขาก็ตั้งเป็นสมาคมและมีบทบัญญัติไว้ กำหนดจรรยาบรรณว่าทำอะไรจึงจะถูก ทำอย่างไรจึงผิด

การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู คำว่า “วิชาชีพ” มีผู้ให้คำจำกัดความไว้หลายท่านด้วยกัน วิจิตร ศรีสอาน (2530, หน้า 21) ได้อธิบายถึงลักษณะวิชาชีพไว้ดังนี้ คือ

1. ให้บริการแก่สังคม โดยไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่น
2. ให้บริการแก่สังคม โดยใช้วิธีการแห่งปัญญา
3. สมาชิกมีความเป็นอิสระในการดำเนินการเกี่ยวกับวิชาชีพ
4. สมาชิกต้องได้รับการศึกษาในระดับสูง
5. สมาชิกต้องประพฤติดี และมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพนั้น
6. ต้องมีสถาบันหรือองค์กรวิชาชีพ เป็นแหล่งกลาง คอยสร้างสรรค์จรรยาบรรณ

มันคงแห่งวิชาชีพของสมาชิก

ฮอยล์ (Hoyle, 1969, p. 80) กล่าวถึง วิชาชีพชั้นสูงต้องมีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นการให้บริการที่สำคัญแก่สังคม
2. ใช้วิธีการแห่งปัญญาในการประกอบอาชีพ
3. ต้องเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการระฝีกอบรมอยู่เสมอ
4. มีอิสระในการปกครองตนเองอย่างสูง
5. มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ
6. ต้องมีความเจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ

พัตน์ น้อยแสงสี (2541, หน้า 33-36) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ในการพิจารณาว่าอาชีพใดเป็นวิชาชีพ โดยแยกหัวข้อสำคัญออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนแรกกล่าวถึงเกณฑ์ทั่วไปของวิชาชีพ และตอนหลังได้กล่าวถึงอาชีพครูว่าเป็นไปตามเกณฑ์วิชาชีพดังนี้

1. วิชาชีพเป็นวิชาเฉพาะในระดับสูง ประการแรกในการเรียนวิชาชีพนั้น ต้องใช้ความสามารถทางสมองในระดับสูง ต้องใช้ปัญญา ประการที่สองอาชีพนี้เป็นอาชีพที่เขารับรองกันทั่วโลกว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง เนื่องจากการที่จะใช้ความรู้ประกอบอาชีพทางด้านนี้ก็ต้องใช้เทคนิคในระดับสูงไม่ใช่ใคร ๆ ก็สามารถทำได้

2. วิชาชีพต้องมีการสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการวิจัย ค้นคว้าทดลอง หาข้อเท็จจริงใหม่ ๆ ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ

3. วิชาชีพต้องมีความมุ่งหมายในแง่ปฏิบัติ (Profession of Practical) ไม่ใช่เป็นวิทยาการภาคทฤษฎีแต่เพียงด้านเดียว

4. วิชาชีพต้องมีระบบควบคุม

5. วิชาชีพต้องเป็นวิชาที่ให้บริการแก่ประชาชน ต้องการการเสียสละ ต้องมีศรัทธาอย่างแรงกล้า มีแรงจูงใจ

รุ่งทิวา จักรกร (2529, หน้า 12) กล่าวว่า ลักษณะของวิชาชีพชั้นสูงโดยทั่วไป มี 5 ประการคือ

1. ต้องมีการให้บริการแก่สังคมที่มีลักษณะจำเพาะเจาะจง และจำเป็น (Social Service) เช่น วิชาชีพแพทย์ วิศวกร และครู ต้องเน้นหนักด้านบริการแก่สังคมมากกว่าการหาประโยชน์จากผู้รับบริการ

2. ต้องมีจรรยาบรรณ (Professional Ethics) เพื่อเป็นแนวทางของการปฏิบัติวิชาชีพ ผู้ละเมิดต้องได้รับการลงโทษในกรณีร้ายแรงอาจถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้

3. ต้องได้รับการศึกษาอบรมเป็นระยะเวลายาวนาน (Long Period of Training) เพื่อให้มีความรู้กว้างขวางลึกซึ้ง ทั้งนี้เนื่องจากต้องใช้วิธีการแห่งปัญญาในการให้บริการ คืออย่างน้อยต้องจบปริญญาตรี

4. ต้องมีความเป็นอิสระ เสรีภาพ ในการใช้วิชาชีพนั้น ๆ (Professional Autonomy) ตามมาตรฐานวิชาชีพ

5. ต้องมีสถาบันวิชาชีพเป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์ จรรยาบรรณมาตรฐานของวิชาชีพ (Professional Institution) คอยพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ให้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพนั้น และเป็นแหล่งกลางในการเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกของวิชาชีพ เช่น ครูสภา แพทยสภา และเนติบัณฑิตยสภา

ยนต์ ชุ่มจิตต์ (2530, หน้า 181-183) กล่าวว่า วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

1. มีจรรยาบรรณ (Code of Ethics) ไว้ควบคุมพฤติกรรมของผู้ประกอบอาชีพ

2. มีระยะเวลาการศึกษา อบรมยาวนาน (Professional Training) ต้องมีเวลาศึกษาอบรมในสถาบันอุดมศึกษา หลังจากมัธยมศึกษาตอนปลายอย่างน้อย 4 ปี

3. มีความเป็นอิสระในการประกอบอาชีพ (Professional Autonomy) มีความรู้ในวิทยาการ และมีอิสระในการตัดสินใจพิจารณางานในหน้าที่ของตนเอง ไม่ถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด

4. มีองค์กรพิทักษ์ผลประโยชน์ (Professional Organization) คือ ต้องมีองค์กรทางวิชาชีพเพื่อดูแล พัฒนาบุคคลในอาชีพนั้น ๆ

5. ต้องเป็นการให้บริการสังคม (Social Service) ต้องให้บริการแก่สังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม

6. ใช้วิธีการแห่งปัญญาในการให้บริการ (Intellectual Methods) ต้องอาศัยความรู้สติปัญญาเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพ มิใช่มีแต่ทักษะเพียงด้านเดียว

โดยสรุป วิชาชีพครูจัดเป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน ต้องทำหน้าที่การสอนด้วยความรัก ศรัทธาและตั้งใจจริง ในการให้ความรู้แก่นักเรียนและสังคม ครูต้องมีจรรยาบรรณ มีมารยาทและวินัยตามระเบียบของครู รวมทั้งมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันสมัยอยู่เสมอ ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา มีองค์กรวิชาชีพ ซึ่งเป็นองค์กรพิทักษ์ประโยชน์ให้แก่ครู คือ คุรุสภา ซึ่งต้องเป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ สามารถกำกับดูแลมาตรฐานวิชาชีพของตนเองได้อย่างมีคุณค่า คอยพิทักษ์ผลประโยชน์แก่มวลสมาชิก จากสภาพปัจจุบันคุรุสภานับว่าเป็นองค์กรทางวิชาชีพครูโดยตรง แต่ยังคงขาดความเข้มแข็งในการควบคุมกำกับดูแลครูอย่างแท้จริง อาจเป็นโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร และระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ยังต้องมีการปรับปรุง เพื่อให้เป็นองค์กรของครูอย่างแท้จริง

คุรุสภาในฐานะองค์กรวิชาชีพครูที่รับผิดชอบ ในการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูโดยตรง ตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาครูและวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานสูงขึ้น และเป็นที่ยอมรับของสังคมอย่างแท้จริง จึงได้เร่งรัดดำเนินการในเรื่องการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูและส่งเสริมให้มีการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเพื่อให้สามารถพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นที่ยอมรับของทุกวงการอย่างแท้จริง ซึ่งจะช่วยให้ครูเกิดความมั่นใจในตนเอง มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้สามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนซึ่งเป็นทรัพยากรกำลังคนของชาติต่อไป (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2535)

การพัฒนาองค์กรวิชาชีพครู วิชาชีพครูเป็นวิชาชั้นสูงที่ได้รับเกียรติและยอมรับนับถือเป็นที่ชื่นชมแก่บุคคลทั่วไป การประกอบวิชาชีพครูจึงเป็นการให้บริการที่จำเป็นต่อสังคม การผลิตเยาวชนและการอบรม สั่งสอน พัฒนาเด็กซึ่งเป็นหน้าที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง และเป็นวิชาชีพที่ขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้ การใช้ทักษะ ปัญญาในการสอนเป็นประการสำคัญ ดังนั้นการที่จะให้เป็นที่ยอมรับของสังคมได้ดี จำเป็นต้องมีการรวมกลุ่มจัดตั้งองค์กรวิชาชีพที่เข้มแข็งเพื่อให้ได้มาตรฐานทางวิชาชีพอย่างแท้จริง ทองคุณ หงส์พันธ์ (2540, หน้า 36) ได้กล่าวถึงการพัฒนาองค์กรวิชาชีพครู ควรพิจารณา 3 ประการ คือ

1. การทำวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง ระบบการผลิตครูต้องยึดหลักการวิชาชีพชั้นสูงอย่างเคร่งครัด คือ เป็นวิชาชีพที่ใช้สติปัญญาในการปฏิบัติงาน ควรจะต้องมีกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างจริงจัง ฝึกปฏิบัติการการเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ฝึกฝนอบรมให้มีอุดมคติที่ดีต่อการเป็นครู มีการกำกับดูแลจรรยาครูและวินัยครูอย่างเข้มงวด

2. มุ่งสร้างวิชาชีพที่แท้จริงและเข้มแข็ง มีความเจริญก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของสังคมได้อย่างแท้จริง ดังนั้น ครูสภาซึ่งถือว่าเป็นองค์กรวิชาชีพครูควรจะต้องมีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการกำกับดูแลและพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความเข้มแข็ง มีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าขึ้นตามลำดับ

3. ควรมีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ โดยการมีใบประกอบวิชาชีพครูและควรมีกฎหมายสำหรับใบประกอบวิชาชีพครูโดยตรง เพราะจะเป็นเครื่องมือในการกำหนดมาตรฐานทางวิชาชีพ กำกับดูแล และพัฒนาวิชาชีพของครูโดยตรงเช่นเดียวกับ “ใบประกอบโรคศิลป์” ของหมอ เป็นต้น

สีปพนนท์ เกตุทัต (2523, หน้า 2) ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูว่า ควรมีการฝึกอบรมครูประจำการเป็นระยะ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพครูให้ทันสมัยและให้มีการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้แก่ครูเพื่อถ่วงดุลที่บุคคลที่เหมาะสมเข้าสู่อาชีพครูรวมทั้งออกกฎหมายควบคุมมาตรฐานวิชาชีพครู ทำการพัฒนาด้านจรรยาบรรณและจริยธรรมของครู ตลอดจนให้ครูสภาทำหน้าที่เป็นสถาบันวิชาชีพเหมือนกับแพทยสภาและสมาคมวิชาชีพอื่น ๆ และมีส่วนรับผิดชอบในการจัดการศึกษา สนับสนุนการผลิตและการใช้ครู และมีบทบาทในการควบคุมมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง

จากนักวิชาการที่ได้กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปได้ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครู นอกจากต้องมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพอย่างดีแล้ว จะต้องมียุทธธรรม จรรยาบรรณ มีความประพฤติเป็นแบบอย่างแก่นักเรียนและบุคคลในชุมชนได้ รวมทั้งต้องรู้จักพัฒนาคน ซึ่งก็คือนักเรียนและพัฒนางาน คือ วิชาชีพให้ก้าวหน้าและพัฒนาสังคมที่ตนเกี่ยวข้องอยู่อย่างสม่ำเสมอ โดยมีครูสภาซึ่งเป็นองค์กรทางวิชาชีพครูคอยกำกับดูแลให้เกิดมาตรฐานและพัฒนาทางวิชาชีพอย่างแท้จริง

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสภา พ.ศ. 2537 (ปรับปรุงปี พ.ศ. 2544)

ครูสภาในฐานะองค์กรวิชาชีพครูมีหน้าที่ในการพัฒนาวิชาชีพครู ได้เสนอเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสภา พ.ศ. 2537 ต่อคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) เพื่อให้ใช้เป็นแนวทางในการประเมินและพัฒนาครู คณะกรรมการข้าราชการครูได้รับเกณฑ์ดังกล่าว

เสนอกระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงศึกษาธิการ ได้รับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของ กระทรวงศึกษาธิการแล้ว ในการประชุมคณะกรรมการข้าราชการครู ครั้งที่ 17/ 2538 เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2538 เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 ประกอบด้วย 11 มาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2539, หน้า 1-25) และเพิ่มเติม มาตรฐานที่ 12 (มาตรฐานที่ 12 เป็นมาตรฐานที่เพิ่มเติมขึ้น โดยคณะกรรมการชุดเดิมและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ อำนวยการคุรุสภา เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2544) (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2544, หน้า 29) รวมเป็น 12 มาตรฐาน

เกณฑ์มาตรฐานทั้ง 12 ข้อนี้ เป็นเกณฑ์ของการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในหน้าที่ครูเพื่อ ประกันคุณภาพการทำงานและการเป็นครู เกณฑ์แต่ละข้อมีคำอธิบายและมีระดับคุณภาพโดย กำหนดไว้เป็น 3 ระดับ ครูสามารถนำเกณฑ์ไปปฏิบัติได้ดังต่อไปนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

คำอธิบาย ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การดำเนินการให้ครูทำการศึกษาค้นคว้า เพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และ การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์การหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน

คำอธิบาย ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรักและความหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการ เรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก ได้แก่ การจัด กิจกรรมที่พัฒนาความรู้ความสามารถของผู้เรียน สามารถเสริมสร้างลักษณะนิสัย พัฒนาบุคลิกภาพ ฝึกให้มีความกล้าในการแสดงออก ภาวะผู้นำ ตลอดจนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสม ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ได้จัดอย่างหลากหลายทั้งส่งเสริมงานวิชาการและส่งเสริมการเรียนรู้ ทั้งใน หลักสูตรและนอกหลักสูตรมีแผนการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ ดำเนินการตามขั้นตอนและ กระบวนการต่าง ๆ ตามลำดับ เพื่อให้สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และมีความสัมพันธ์กับ พัฒนาการของผู้เรียน เป็นผลให้เกิดความรู้ทักษะ ความสามารถต่าง ๆ ตลอดจนทัศนคติอย่าง เหมาะสม

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

คำอธิบาย มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง การดำเนินการให้ ครูใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตาม

ความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

คำอธิบาย พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การดำเนินการให้ครูดำเนินการเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอนหรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอน

คำอธิบาย พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การดำเนินการให้ครูประดิษฐ์คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุง เครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลลวาทที่เกิดแก่ผู้เรียน

คำอธิบาย จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลลวาทที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การดำเนินการให้ครูจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริงและสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อเกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

คำอธิบาย รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การดำเนินการให้ครูรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด คือ ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนาและเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน เทคนิค วิธีการหรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้ เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้น ๆ ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด ที่เกิดกับผู้เรียน ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

คำอธิบาย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การดำเนินการให้ครูแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติตน ในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

คำอธิบาย ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การดำเนินการให้ครูตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็น ขอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

คำอธิบาย ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การดำเนินการให้ครูรับฟังความคิดเห็น ขอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกันและกันปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

คำอธิบาย แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การดำเนินการให้ครูค้นคว้า สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

คำอธิบาย สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การดำเนินการให้ครูสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤตต่าง ๆ มาเป็นโอกาส ในการพัฒนาครูจำเป็นต้องมองมุมต่าง ๆ ของปัญหา แล้วค้นมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรม ในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ กล่าวที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่บวกแบบตรงตัว ครูสามารถมองหักมุมในทุก ๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่จะนำไปสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

สรุปได้ว่าจากเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2544 ดังกล่าวมาแล้ว มีมาตรฐานวิชาชีพครูทั้งหมด 12 มาตรฐาน ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

ประสิทธิผลขององค์การ

ประสิทธิผลขององค์การ มีความสำคัญยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์การ เป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์การ ถ้าองค์การสามารถที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถดำรงอยู่ต่อไป แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ องค์การนั้นก็ล้มละลายไป ประสิทธิผลเป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงาน มีความเกี่ยวข้องกับผลของงานที่องค์การพึงประสงค์ หรือความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไป ให้บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นตัวบ่งชี้หรือตัวการที่เป็นเครื่องตัดสินใจในขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์การหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถดำเนินการประสพผลสำเร็จหรือไม่เพียงใด คำว่าประสิทธิผลมีความหมายแตกต่างกัน ดังมีผู้ให้ความหมายของประสิทธิผลที่หลากหลายดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2535, หน้า 1) หมายถึง ความมีประสิทธิภาพหรือการทำงานที่ได้ผล โดยสามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

ภรณ์ กิริติบุตร (2539, หน้า 2) กล่าวว่า ประสิทธิผล คือ ตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจในขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด

เสริมศักดิ์ วิชาดากรณ์ (2536, หน้า 97) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536, หน้า 169) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลว่า ประสิทธิผลมีความสัมพันธ์กับผลงาน ที่องค์การพึงประสงค์ หรือ หมายถึง ความสำเร็จของผลงานการปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

มอร์เฟต และคณะ (Morphet et al., 1967, p. 97) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานแก่หน่วยงานอย่างเสียสละ และขณะเดียวกันผู้นำก็จะทำหน้าที่ประสานงานนั้นเกิดผลสำเร็จแก่หน่วยงาน

ไพร์ส (Price, 1968, p. 23 cited in Lawless, 1979, p. 33) ประสิทธิผล คือ ความสามารถในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์การ 5 อย่าง คือ ความสามารถในการผลิต ขวัญ การปฏิบัติตามแบบอย่าง การปรับตัวและความเป็นปึกแผ่นขององค์การสอดคล้องกับ สเตียร์ส (Steers, 1977, p. 38) ที่ว่าประสิทธิผล คือ การที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารงานและการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่

กำหนดไว้ ซึ่งสัมพันธ์กับแนวคิดของ ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967, p. 9) ได้ให้แนวคิดเห็นที่แตกต่างออกไปว่าประสิทธิผลกลุ่ม หมายถึง ผลผลิตของกลุ่มขวัญและความพึงพอใจของสมาชิกในกลุ่ม บาร์นาร์ด (Barnard, 1968, p. 20) และลอว์เลส (Lawless, 1979, p. 32) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ คือ การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือ หมายถึง ระดับการบรรลุความสำเร็จขององค์การ

ซีเซอร์ และยัชแมน (Seashore & Yuehman, 1967, p. 393 cited in Hall, 1991, p. 249) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ได้ทรัพยากรที่หาได้ยากและมีคุณค่า ซึ่งจะนำไปใช้สนับสนุนการดำเนินการขององค์การ

ไชน์ (Schein, 1973, p. 118) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง สมรรถภาพ (Capacity) ขององค์การที่จะอยู่รอด (Survive) การปรับตัว (Adapt) การดำรงสภาพ (Maintain) และการเจริญเติบโต (Growth) ไม่ว่าองค์การจะมีหน้าที่ใดจะต้องกระทำให้ลุล่วงไป

เบนนิส (Bennis, 1971 cited in McFarland, 1979, pp. 438-439) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง สมรรถนะขององค์การในการที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพ และเติบโตไม่ว่าองค์การนั้นจะมีงานที่จะต้องปฏิบัติประการใด

จากความหมายของประสิทธิผลที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้

กลุ่มความคิดและหลักการของประสิทธิผล

จากความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลที่นักวิชาการสาขาต่าง ๆ ได้ให้ความหมายทั่วไป ซึ่งมีความหมายแตกต่างกัน เช่น นักวิชาการสาขาเศรษฐศาสตร์ ให้ความหมายประสิทธิผลในทำนองเกี่ยวกับผลกำไร นักวิทยาศาสตร์ให้ความหมายของประสิทธิผลในแง่ของผลผลิตใหม่ ผู้จัดการฝ่ายผลิต ประสิทธิภาพมักจะหมายถึง ประสิทธิภาพหรือปริมาณของผลผลิตใหม่ สำหรับนักศึกษา ก็จะมุ่งประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียน ดังนั้น จากความหมายและแนวความคิดดังกล่าวจึงมีทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลดังนี้ แนวความคิดของแกปโล (Caplow, 1964, pp. 108-111 อ้างถึงใน ภรณี กิรีบุตร, 2529, หน้า 59) เสนอแนวความคิดว่าประสิทธิผลขององค์การควรวัดจากตัวแปร 4 ตัวด้วยกัน คือ (1) ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถในการรักษา (Maintain) โครงสร้างขององค์การไว้ (2) ความผสมผสาน เป็นอันหนึ่งเดียวกัน (Integration) (3) ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดให้มีการพึงพอใจสำหรับบุคคล และความปรารถนาของสมาชิกที่จะมีส่วนร่วมต่อไป (4) ความสำเร็จ หมายถึง ผลรวมสุทธิของ

กิจกรรมขององค์กร แนวความคิดของ มอทท์ (Mott, 1972, p. 1763) กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน ประสิทธิภาพขององค์กร ไว้ดังนี้ (1) ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต (2) ประสิทธิภาพ (3) ความสามารถในการปรับตัว (4) ความสามารถในการยืดหยุ่น แนวความคิดของ กิบสัน และคณะ (Gibson et al., 1982, p. 27) ได้ศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร โดยใช้เกณฑ์หลาย เกณฑ์ ดังต่อไปนี้ (1) ความสามารถในการผลิต (2) ประสิทธิภาพ (3) ความพึงพอใจ (4) ความสามารถในการปรับตัว (5) การพัฒนาและการอยู่รอด แนวความคิดของ ฮอย และมิสเกิล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 384-397) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร โดยพิจารณาจาก (1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (2) การบรรลุเป้าหมาย (3) ความพึงพอใจในการทำงาน (4) ความสนใจในชีวิต (5) แนวความคิดของพาร์สัน (Talcott Parsons) ซึ่งพาร์สัน เสนอความคิดใน การวัดประสิทธิภาพขององค์กร โดยพิจารณาจาก (1) การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation) (2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) (3) การประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integration) (4) การชำระไว้ซึ่งวัฒนธรรมและการกระตุ้นจิตใจ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการให้คำจำกัดความของคำว่าประสิทธิภาพนั้นมีความหมายแตกต่างกันไปตามภารกิจและความคาดหวัง หรือความพึงพอใจและความต้องการขององค์กรนั้น ๆ แต่โดยภาพรวมแล้วพอจะสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลงานขององค์กรที่สามารถดำเนินการบรรลุตามแผนงานขององค์กรนั้น ๆ

ประสิทธิผลของโรงเรียน

จากความหมายของนักวิชาการที่กล่าวมาแล้ว เป็นการมองประสิทธิภาพเฉพาะในเรื่องของการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งในส่วนของโรงเรียนนั้น ได้มีนักวิชาการให้ความหมายประสิทธิภาพที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

เรต (Reid, 1988, p. 5) ได้สอบถามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ และครูใหญ่ที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาโททางการศึกษา พบว่า ครูบางคนให้ความหมาย ประสิทธิภาพของโรงเรียนว่า หมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในขณะที่บางคนก็ว่าประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่สมาชิก

แคมป์เบล (Campbell, 1977, pp. 36-39 cited in Hoy & Miskel, 1991, pp. 382-383) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา หมายถึง การที่ผู้นำทางการศึกษาสามารถบริหารและจัดการ โรงเรียน โดยอาศัยหลัก 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม จนสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

มอร์เฟต, จอห์น, และโรเลอร์ (Morphet, Johns, & Reller, 1982, pp. 93-97 อ้างถึงใน กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถของใจผู้ได้บังคับบัญชา ให้มาทำงานอย่างเสียสละขณะเดียวกันผู้นำก็ทำหน้าที่ประสานงานให้งานด้านการจัดการศึกษาให้ผลสัมฤทธิ์สูงสุด

ฮอย และมิสเกิล (Hoy & Miskel, 1991, p. 51) กล่าวว่า ประสิทธิผลของการจัดการศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารการศึกษาสามารถใช้ภาวะผู้นำ เป็นจุดศูนย์กลางในการจัดการศึกษา ทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจ เป็นผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และได้รวบรวมความคิดของนักศึกษามาทกำหนดเป็นตัวบ่งชี้ 4 ด้าน คือ การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ และความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน การประเมินประสิทธิผลขององค์การเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นยิ่ง รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536, หน้า 164) กล่าวว่า องค์การจะดำรงอยู่ได้ต้องมีผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ประสิทธิผลเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ ถ้าปราศจากการประเมินประสิทธิผลแล้ว จะไม่มีทางทราบว่าการปฏิบัติการกิจขององค์การเป็นอย่างไร

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 32-33) ได้ให้แนวคิดและความหมายของประสิทธิผลว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนไม่น่าจะหมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่ง แต่ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียน สามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

เปรมสุริย์ เชื่อมทอง (2536, หน้า 9) กล่าวว่า ประสิทธิผลคือผลงานของกลุ่ม ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหาร โรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน เพื่อโน้มน้าวให้ผู้ที่อยู่ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

จากแนวความคิด เกี่ยวกับการให้คำจำกัดความของ คำว่า ประสิทธิผลนั้นมีความหมายแตกต่างกันออกไปตามภารกิจและความคาดหวังหรือเป้าหมายขององค์การ หรือความพึงพอใจและความต้องการที่สามารถดำเนินการบรรลุตามแผนงานขององค์การนั้น ๆ ในทำนองเดียวกัน

ประสิทธิผลของโรงเรียน จึงหมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพด้านการศึกษาและมีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของโรงเรียนและตรงกับความต้องการของสังคมด้วย

การวัดประสิทธิผลขององค์กร

การประเมินประสิทธิผลโดยทั่วไป เป็นการวัดเพื่อดูความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและผลการปฏิบัติ ถ้ามีความแตกต่างกันน้อยก็จะมีประสิทธิผลมาก แต่ถ้ามีความแตกต่างมากจะมีประสิทธิผลน้อย หรืออาจจะดูความสอดคล้องกันระหว่างผลผลิตกับเป้าหมายที่ได้รับมาได้ (Dejnozka, 1983, p. 58 อ้างถึงใน ภรณ์ กิริติบุตร มหานนท์, 2529) สิ่งที่สำคัญที่ทำให้มีการประเมินประสิทธิผลขององค์กรหรือ โรงเรียนก็เพื่อดูระดับประสิทธิผลและนำผลที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงงานให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้นเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด และเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารของผู้บริหาร และเพื่อทราบว่าการนั้นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด (Seldin, 1988, p. 24 อ้างถึงใน ภรณ์ กิริติบุตร มหานนท์, 2529)

การประเมินประสิทธิผล

การประเมินประสิทธิผลขององค์กรและของโรงเรียน แยกแนวทางในการประเมินไว้ดังนี้ (ภรณ์ กิริติบุตร มหานนท์, 2529, หน้า 185-187)

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (Goal Model Organization Effectiveness) เป็นการพิจารณาว่า องค์กรจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การใช้เป้าหมายขององค์กรเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นการใช้เกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการประเมินผลทางองค์กร เช่น การวัดความสามารถในการผลิต วัดจากผลกำไร ความยืดหยุ่น เป็นต้น
2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบ – ทรัพยากร (The System Resource Model of Organization Effectiveness) เป็นการ โดยพิจารณาความสามารถในองค์กรในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นการเน้นที่ปัจจัยป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต (Output)
3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ (The multiple Criteria of Effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ในการวัดประเมินผล ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่มีผลสำเร็จต่อองค์กร และพยายามให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน ผู้ที่ให้แนวคิดในการประเมินองค์กร โดยวิธีนี้ เช่น

แนวความคิดของ แคพโล (Caplow, 1964, pp. 108-111 อ้างถึงใน ภรณ์ กิริติบุตร มหานนท์, 2529, หน้า 59) เสนอแนวความคิดว่าประสิทธิผลขององค์การวัดได้จากตัวแปร 4 ตัวด้วยกันคือ

1. ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์การไว้
2. ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
3. ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก
4. ความสำเร็จ

แนวความคิดของพาร์สัน (Parsons) ซึ่ง พาร์สัน ได้เสนอความคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจาก

1. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation)
2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment)
3. การประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integration)
4. การดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมและการกระตือรือร้น

สำหรับ เดสส์เลอร์ (Dessler, 1986, pp. 68-69) ได้เสนอการวิจัยไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การ เป็นความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลง และพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ และความสามารถในการบูรณาการขององค์การ

จากแนวความคิดของ กิบสัน และพาร์สัน (Gibson & Parson, 1979) เป็นแนวความคิดที่สอดคล้องกับแนวความคิดของมอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 54) ซึ่งได้เสนอความคิดสำหรับการวิจัย ประสิทธิภาพขององค์การ โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการยืดหยุ่น

ประสิทธิผล เป็นเรื่องของความสำเร็จในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ องค์การที่มีประสิทธิผลสูงจึงเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการทำงานตามเป้าหมาย ดังนั้น การพูดถึงประสิทธิผลขององค์การจึงเป็นเรื่องของการพยายามหาคำตอบว่า องค์การที่ศึกษานั้น ได้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ได้สำเร็จแค่ไหน ส่วนคำว่าประสิทธิภาพเป็นการพิจารณาค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ๆ องค์การที่มีประสิทธิภาพหมายถึง องค์การที่ใช้ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรอันมีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างประหยัดที่สุด และสามารถทำการผลิตสินค้าหรือบริการได้มากที่สุด ประสิทธิภาพขององค์การจึงเป็นการพิจารณาถึงอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าและปัจจัยนำออก องค์การที่มีประสิทธิภาพสูง คือ องค์การที่สามารถผลิตปัจจัยนำออกได้มากที่สุด จากการใช้จ่ายนำเข้าที่น้อยที่สุด ในขณะที่ประสิทธิภาพเป็น

การพิจารณาถึงปริมาณของปัจจัยนำออก ประสิทธิภาพกลับเป็นการพิจารณาถึงความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย องค์กรที่มีประสิทธิภาพอาจไม่มีประสิทธิผลก็ได้ ในทำนองเดียวกัน องค์กรที่มีประสิทธิผลอาจไม่มีประสิทธิภาพก็ได้เช่นกัน

เครื่องมือวัดประสิทธิผลของโรงเรียน แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลดังกล่าวมาแล้วนั้น ทำให้เห็นว่า การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนของนักเรียนควรใช้เกณฑ์หลายอย่าง ทั้งนี้เพราะการประเมินโดยใช้เกณฑ์เดียว เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ไม่สามารถชี้วัดได้ว่า เป็นประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งหมดได้ (Hoy & Miskel, 1991, p. 381) และเครื่องมือวัดประสิทธิผลหลายอย่าง เป็นการสร้างแบบจำลองของการวิจัย มีการตั้งสมมติฐานนำไปทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลัก ที่อาจมีผลต่อความสำเร็จ ผลของการวิจัยจะมีความน่าเชื่อถือได้มากกว่าเครื่องมือวัดประสิทธิผลเดียว ซึ่งเป็นการยากที่จะยอมรับว่าตัวแปรเกณฑ์เดียวจะครอบคลุมเพียงพอต่อการวัดประสิทธิผลขององค์กร (รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2536, หน้า 184) แต่การที่จะใช้เกณฑ์ใดในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น ควรคำนึงถึงความเหมาะสม ทั้งนี้เพราะเกณฑ์วัดมีหลายประเภท เกณฑ์บางอย่างเหมาะสมที่จะใช้วัดเฉพาะองค์กรอย่างหนึ่ง แต่เกณฑ์อีกอย่างหนึ่งจะใช้วัดได้เหมาะสมในเวลาหนึ่ง และไม่สามารถใช้วัดได้ในอีกเวลาและองค์กรอื่นได้ เพราะ องค์กร โดยทั่วไปนั้นมักมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์มากกว่าหนึ่งประการ (Steers, 1977, pp. 54-57)

สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ซึ่งมีความเหมาะสม โดยเฉพาะในสมัยปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา และวัฒนธรรมองค์กรหน่วยงานหรือโรงเรียน จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้จะต้องมีการพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก มีการยืดหยุ่น เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ และการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ตลอดเวลา เพื่อรักษาผลผลิตทั้งปริมาณและคุณภาพให้มีประสิทธิผลต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ยึดเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์กรของ มอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 54) ซึ่งได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่ของความสามารถ 4 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิต (Productivity) ซึ่งหมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่น ได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ประการหนึ่งได้แก่ โรงเรียนนั้น ได้มีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณที่มากและคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก โรงเรียนที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพสูงดังกล่าวนี้จะได้แก่ โรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียง โรงเรียนที่มีความพร้อมด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเหมาะสม ปัจจัยด้านการเงินคล่องตัวสามารถจัดซื้อ จัดจ้าง และการเบิกจ่ายได้อย่างสะดวก มีบุคลากรคือ ครูผู้สอนที่มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ เรื่องคุณภาพของนักเรียนนั้นส่วนใหญ่จะดูที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเกณฑ์วัดเพียงประการเดียว ซึ่งเป็นความเข้าใจผิด ควรจะพิจารณาถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าว นับเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, pp. 382) จึงอาจกล่าวได้ว่า คุณภาพที่เกิดกับผู้เรียน นอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียนมีความรู้ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่าง ๆ สูงเป็นที่น่าพอใจแล้ว ยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

องค์ประกอบต่าง ๆ ในการเสริมสร้างประสิทธิผล ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของนักเรียนนั้น นอกจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อาคารสถานที่ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของผู้บริหาร บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่สะอาด ร่มรื่น สวยงาม วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและทันสมัยต่อการเรียนการสอนแล้ว บุคลากรที่สำคัญได้แก่ ผู้บริหารและครู เป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญยิ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน หากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมองเห็นถึงความสำคัญของงานวิชาการในโรงเรียนอย่างแท้จริง หาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพได้มาตรฐานและเป็นไปตามความคาดหวังของรัฐบาล ผู้ปกครอง และชุมชน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล ครูอาจารย์ ทุ่มเทบทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ วางแผนพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม โดยยึดกระบวนการและผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนการสอนตลอดจนปรับพฤติกรรมการสอนให้ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความเจริญทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ แล้ว เป็นที่เชื่อว่า โรงเรียนนั้นจะต้องบรรลุวัตถุประสงค์ เกิดประสิทธิผลในด้านปริมาณและคุณภาพของผู้เรียน

2. ความสามารถพัฒนาทัศนคติในทางบวก (Positive Attitude) หมายถึง มีความคิดเห็นท่าที ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของผู้ได้รับการศึกษาแสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผลและ

สอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะสร้างเสริมความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน กล่าวคือ ด้านร่างกาย ให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์ห้อย่างมีเหตุผล และมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นเพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัยคุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสม และถึงยามแล้ว ทักษะคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากผู้ที่ได้รับการศึกษารอบด้าน ทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าวแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่ความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม โดยส่วนรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้านหรือดุดองหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลยอมรับกฎ กติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้นและปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมจิตใจและมีวินัยในตนเอง อดกลั้น และเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเพื่อเอื้อแก่และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา และอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Adaptability) ในองค์การต่าง ๆ จะประกอบด้วย “คน” และ “งาน” โรงเรียนซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษาก็เช่นเดียวกัน ย่อมประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียน ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้องและทันสมัย ทันกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลง นโยบายของโรงเรียนไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย ในขณะที่เดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัย ทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์ การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศการเรียนรู้อย่างดี

ผู้บริหารและครู จะต้องมึบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กร รูปแบบการบริหารงาน และการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ

อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์การสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหาวิชาและคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียนซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ต่อการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน (Internal Solving Problems) องค์กรต่าง ๆ หรือโรงเรียน ย่อมมีรูปแบบในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารงานภายในโรงเรียนนั้น แต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของโรงเรียน แต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารแบบใดก็ตามระบบในการทำงานของโรงเรียน ย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือการมุ่งถึงความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่ เป็นส่วนประกอบรองลงมาเพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด การประสานงาน เป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ให้มีความชัดเจน และเกิดความเรียบร้อย และกิจกรรม คือ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย การจัดการศึกษาในโรงเรียนเป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวทางที่เหมาะสม การบริหารและการจัดการในโรงเรียนจึงควรมีความยืดหยุ่นพอสมควร นับตั้งแต่เรื่องของหลักสูตร ควรปรับให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น สภาพของบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดวิชาต่าง ๆ สำหรับการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดกิจกรรมทั้งในหลักสูตรและเสริมหลักสูตร ควรจัดให้เพียงพอและหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการและความถนัดของนักเรียน จะช่วยเป็นแนวทางพัฒนาการเรียนรู้ การปรับตัว บุคลิกภาพของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ บางเรื่องเป็นสิ่งที่ล้าสมัยไม่ทันกับสภาพปัจจุบัน ควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น การบริหารและการจัดการนั้น ผู้บริหารเป็นผู้มีส่วนสำคัญยิ่งในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดความราบรื่น เรียบร้อย และเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจึงควรปฏิบัติตนให้เหมาะสมไม่ควรใช้อำนาจหน้าที่ในทางเผด็จการ ไม่สมควรยึดกฎระเบียบโดยเคร่งครัด สิ่งใดที่จะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานควรมีการยืดหยุ่นบ้าง แต่ไม่เสียประโยชน์หรือเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงาน ไม่ควรวางตัวเป็นผู้บังคับบัญชา แต่ควรวางตัวเสมือนผู้ร่วมงาน เพื่อไม่ให้เกิดช่องว่างซึ่งกันและกัน ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลในบางโอกาส พยายามสร้าง

บรรยากาศในโรงเรียนให้เกิดความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือร่วมใจแก่บุคลากรทุกฝ่าย
 ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียนได้

ประสิทธิผลของโรงเรียน โรงเรียนเป็นองค์กรทางการศึกษาองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่สำคัญ
 ในการผลิตบุคลากร ซึ่งเป็นเด็กและเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่ดี มีความรู้ความสามารถในการพัฒนา
 ประเทศ โรงเรียนจะสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลได้ตรงตาม
 เป้าหมายจนเป็นที่เชื่อถือของชุมชนได้นั้น ปัจจัยที่สำคัญคือ ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ทั้งนี้
 เพราะผู้ปกครองจะยึดปัจจัยนี้เป็นหลักในการเลือกโรงเรียนให้กับบุตรหลานของตน

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผล เป็นเรื่องของความสำเร็จในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้
 องค์กรที่มีประสิทธิผลสูงจึงเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการทำงานตามเป้าหมาย
 การบริหารหรือการจัดการทั้งภาครัฐและเอกชนหรือระบบราชการ ย่อมคำนึงถึงประสิทธิภาพและ
 ประสิทธิผลขององค์กรนั้น ๆ เป็นสำคัญ ในการจัดการศึกษานับตั้งแต่หน่วยงานระดับกระทรวง
 กรม กอง ต่างก็มีความมุ่งหวังที่จะให้การจัดการศึกษาของชาติเป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพ มี
 คุณภาพ เพื่อให้คนในชาติที่ได้รับการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรอันสำคัญยิ่งเป็นบุคคลที่มี
 คุณภาพ มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ มีความประพฤติอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม
 คุณธรรมที่ดีงาม สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โรงเรียนในฐานะหน่วยปฏิบัติการใน
 การผลิตคน เพื่อตอบสนองความต้องการดังกล่าวแล้ว จึงมีความสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการให้มี
 การจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้ผลผลิตที่ได้รับ คือ เด็กและเยาวชน ได้มีความรู้
 ความสามารถทางวิชาการสนองความต้องการ และเต็มตามหลักสูตรที่กำหนด ทั้งได้มีการพัฒนา
 ทางด้านจิตใจ จริยธรรมคุณธรรมที่ดีงามตามที่สังคมต้องการ หากโรงเรียนสามารถจัดการเรียน
 การสอนบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวแล้ว ถือว่าโรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และ
 มีประสิทธิผลในการดำเนินการ ซึ่ง กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2537, หน้า 3) ได้ชี้ให้เห็นถึง
 ประสิทธิภาพในการจัดระบบการศึกษาของโรงเรียนนั้นไม่ได้หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ
 นักเรียนแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น ยังรวมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่พึงประสงค์ ได้
 ได้แก่ ตัวป้อน ลักษณะของนักเรียน ลักษณะของครูอาจารย์และกระบวนการเรียนการสอน และยัง
 สรุปได้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น เกิดจากการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ
 สามารถพัฒนาให้ผู้เรียน ได้มีคุณลักษณะตามที่พึงประสงค์

จากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นว่าการบริหารจัดการ โรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลนั้นครุยอม
 เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง ครุมีส่วนที่จะทำให้การจัดการศึกษาของ โรงเรียนประสบผลสำเร็จหรือ

ความล้มเหลวได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถ ความเอาใจใส่ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ความกระตือรือร้น หรือความเฉื่อยชาไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาชีพของตนให้สมบูรณ์ จึงสามารถกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้นเป็นสำคัญ (สมคิด ชุนทองนุ่น, 2536, หน้า 6) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2534) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา โคนคณะวิจัยคัดเลือกโรงเรียนที่มีคุณภาพมาเป็นโรงเรียนตัวอย่างในการศึกษาจำนวนสองโรงเรียนพบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน คือ (1) ผู้บริหารเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีบุคลิกภาพของผู้นำในการบริหาร (2) ครูเป็นผู้มีความรอบรู้มีประสบการณ์ มีเจตคติต่ออาชีพครูในทางที่ดีและมีคุณลักษณะแบบอย่างที่เหมาะสมกับความเป็นครู (3) นักเรียนและผู้ปกครอง (4) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เกรียงศักดิ์ ศรีลาพัฒน์ (2536) ได้ศึกษาเชิงคุณลักษณะเกี่ยวกับการจัดระบบ เพื่อพัฒนาคุณภาพการมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีสองประการ คือ ปัจจัยหลักที่มีผลต่อคุณภาพการมัธยมศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านครูอาจารย์ ปัจจัยด้านคุณภาพการเรียนการสอน ปัจจัยด้านสื่อการสอน และปัจจัยด้านชุมชนและนักเรียน ปัจจัยรองที่มีผลทางอ้อมต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านความพร้อมของโรงเรียน ปัจจัยด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน ปัจจัยเกี่ยวกับความร่วมมือของชุมชน ปัจจัยด้านสุขภาพอนามัยของนักเรียน และปัจจัยด้านการนิเทศ ซึ่งผู้วิจัยเสนอว่า การพัฒนาคุณภาพต้องอาศัยที่ปัจจัยหลักและปัจจัยรองและมีกระบวนการทำงานเชิงระบบเป็นขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีการติดตามและตรวจสอบเป็นระยะ พอดเกอร์สกี (Podgurski, 1991) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพโรงเรียนกับการรวมกลุ่มของครู และสุขภาพของนักเรียน พบว่า มิติต่าง ๆ ของสุขภาพนักเรียนสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร ขวัญของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน เรด (Reid, 1988, pp. 24-29 cited in Reid & Peter, 1988) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียนและพบปัจจัยหลายประการ เช่น ปัจจัยด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านโรงเรียน ดังนั้นการที่จะสร้างประสิทธิผลให้เกิดขึ้นได้จะต้องมีการพัฒนาครู คือ พัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ มีจิตวิญญาณตลอดจนมีคุณธรรมจริยธรรมที่พึงามเหมาะสมกับความเป็นครู ซึ่ง กรมสามัญศึกษา (2526, หน้า 78) ได้ให้แนวทางในการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูที่สอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษา 2 ประการ คือ

1. ต้องพัฒนาความรู้ความสามารถของครูอาจารย์ โดยครูจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาที่ตนสอนอย่างลึกซึ้ง ความรู้ต่าง ๆ ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าอยู่เสมอ คนที่เป็น

ครูจะต้องตามให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอยู่ตลอดเวลา

2. ต้องพัฒนาด้านความสำนึก ความรับผิดชอบหรือคุณธรรม ได้แก่ พัฒนาด้านจิตใจ ให้มีความสำนึกต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ ครูต้องสร้างเด็กและเยาวชน สร้างสังคมและสร้างความมั่นคงต่อประเทศชาติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2534) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา โคนคณะวิจัยคัดเลือกโรงเรียนที่มีคุณภาพมาเป็น โรงเรียนตัวอย่างในการศึกษาจำนวนสองโรงเรียนพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน คือ (1) ผู้บริหารเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีบุคลิกภาพของผู้นำในการบริหาร (2) ครูเป็นผู้มีความรอบรู้มีประสบการณ์ มีเจตคติต่ออาชีพครูในทางที่ดีและมีคุณลักษณะแบบอย่างที่เหมาะสมกับความเป็นครู (3) นักเรียนและผู้ปกครอง (4) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เกรียงศักดิ์ ศรีลาพัฒน์ (2536) ได้ศึกษาเชิงคุณลักษณะเกี่ยวกับการจัดระบบ เพื่อพัฒนาคุณภาพการมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีสองประการ คือ ปัจจัยหลักที่มีผลต่อคุณภาพการมัธยมศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านครูอาจารย์ ปัจจัยด้านคุณภาพการเรียนการสอน ปัจจัยด้านสื่อการสอน และปัจจัยด้านชุมชนและนักเรียน ปัจจัยรองที่มีผลทางอ้อมต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ปัจจัยด้านความพร้อมของโรงเรียน ปัจจัยด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน ปัจจัยเกี่ยวกับความร่วมมือของชุมชน ปัจจัยด้านสุขภาพอนามัยของนักเรียน และปัจจัยด้านการนิเทศ ซึ่งผู้วิจัยเสนอว่า การพัฒนาคุณภาพต้องอาศัยที่ปัจจัยหลักและปัจจัยรองและมีกระบวนการทำงานเชิงระบบเป็นขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีการติดตามและตรวจสอบเป็นระยะ

จากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นว่างานของครูเป็นงานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับวิชาการเป็นงานสร้างเด็กและเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่ดีของชาติ ซึ่งการที่จะนำไปสู่เป้าหมายได้นั้นครูจำเป็นต้องมีการพัฒนาวิชาชีพของตนให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ฝึกฝนตนเองให้มีคุณสมบัติที่ดีพอต่อวิชาชีพ มีความอดุสาหะ พากเพียร สร้างสรรค์งานในหน้าที่ของตนให้มีความสมบูรณ์ และมีคุณภาพ มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรง และมีความจริงใจในการปฏิบัติวิชาชีพของตนด้วยความบริสุทธิ์ใจ รู้จักปรับปรุงตน ปรับปรุงงานให้ทันเหตุการณ์และทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมตลอดเวลา หากมีการพัฒนาวิชาชีพดังกล่าวแล้ว ครูย่อมมีความเป็นครูอย่างแท้จริง ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพของการเรียนการสอน อันจะนำไปสู่ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ระดับการศึกษา

เปี่ยมจันทร์ สังขะวินิจ (2536, หน้า 107) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี ซึ่งเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน แต่มีความต้องการมากใกล้เคียงกัน

ศรีสกุล วิริยะกุล (2540, หน้า 137) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะงานและสภาพแวดล้อม กับการเสนอผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 พบว่า วุฒิการศึกษาที่สูงกว่าจะทำให้มีการเสนอผลงาน เพื่อขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ได้มากกว่า จากผลการวิจัยที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นว่าระดับการศึกษามีผลต่อสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู โดยส่วนรวมชี้ให้เห็นชัดเจนว่า ระดับการศึกษาหรือวุฒิทางการศึกษาของครู ในระดับที่ต่างกันย่อมส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ความเอาใจใส่ต่อหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนประสิทธิภาพของการสอนแตกต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่าระดับการศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญประการหนึ่งต่อมาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน จึงได้กำหนดให้ระดับการศึกษาเป็นตัวแปรต้นในการศึกษาครั้งนี้ด้วย

ขนาดของโรงเรียน

ประเสริฐ อยู่ตระกูล (2533, หน้า 173) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาปัญหาการดำเนินงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่า การดำเนินงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลาง มีปัญหาในการดำเนินงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง และโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีปัญหาในการดำเนินงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

นุกุล จำปาขาว (2531, หน้า 145) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการด้านวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า ระหว่างครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความต้องการทางด้านวิชาการไม่แตกต่างกัน

สุวรรณดี สวัสดิ์ (2533, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน เมื่อแยกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาอันดับหนึ่ง โรงเรียนขนาดใหญ่มิมีปัญหา

อันดับสอง และโรงเรียนขนาดกลางมีปัญหาอันดับสุดท้ายและเมื่อพิจารณาการจัดลำดับปัญหาพบว่า ปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนากุศลกร จัดลำดับสอดคล้องกันในโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด

สุนิภรณ์ ศิวรานนท์ (2543, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่าการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู ระหว่าง โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก และระหว่างครูที่มีวุฒิทางการศึกษาค่าแตกต่างกัน ส่วนการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูระหว่างครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากและครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยไม่แตกต่างกัน ประสิทธิผลของโรงเรียน ระหว่าง โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก และระหว่างครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากและครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยแตกต่างกันส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนระหว่างครูที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงและครูที่มีวุฒิทางการศึกษาค่าไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นว่าการบริหาร โรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดการศึกษานั้น โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ย่อมจัดกิจกรรมและมีวิธีการพัฒนางานด้านต่าง ๆ แตกต่างกันไป ทั้งในด้านการจัดหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผลการศึกษา ตลอดจนการพัฒนากุศลกร ทั้งนี้เพราะปัจจัยต่าง ๆ ในการสนับสนุนของโรงเรียนแต่ละขนาด เช่น ทรัพยากรต่าง ๆ วัสดุ อุปกรณ์ บุคลากร รวมทั้งความพร้อมด้านอื่น ๆ วิธีการบริหาร การจัดการของแต่ละขนาดของโรงเรียนย่อมแตกต่างกัน อันเป็นผลให้คุณภาพของโรงเรียนแต่ละขนาดมีความแตกต่างกันไปด้วย ผู้วิจัยเห็นว่าขนาดของ โรงเรียนที่แตกต่างกันย่อมมีผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน จึงได้นำขนาดของ โรงเรียนมาเป็นตัวแปรต้นสำหรับการศึกษาในครั้งนี้

ประเภทของโรงเรียน กิติชัย รุจิมงคล (2544, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนเขตการศึกษา 12 พบว่าประสิทธิผลของ โรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับมาก และโรงเรียนที่มีผู้บริหารงานที่มีประสบการณ์ต่างกัน โรงเรียนประเภทต่างกัน และในระดับชั้นสูงสุดที่โรงเรียนเปิดสอนต่างกันมีประสิทธิผลต่างกัน

รัสเซล และคณะ (Russell et al., 1987, p. 96 อ้างถึงใน ภรณ์ กิริติบุตร มหานนท์, 2529) ได้ศึกษาคูประณมและครูมัธยมในรัฐ ไอโอวา จำนวน 316 คน พบว่า การแบ่งระดับชั้นที่สอนเป็นตัวทำนายความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีนัยสำคัญ และพบว่า การได้รับการยอมรับในคุณค่าการมีเพื่อนที่เชื่อถือได้ เป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน

ผู้วิจัยเห็นว่าประเภทของ โรงเรียนที่แตกต่างกันย่อมมีผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียน จึงได้นำประเภทของ โรงเรียนมาเป็นตัวแปรต้นสำหรับการศึกษาในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู

งานวิจัยในประเทศ

พรทิพย์ อรุณทอง (2541, หน้า 68-69) ได้ศึกษาวิจัยการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เห็นว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

อัมพร ดีมา (2542, หน้า 56-57) ได้ทำการศึกษากิจการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย พบว่า ครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 10 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

งามพัคตร์ เจริญไวย (2542, หน้า 97) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ พบว่า พนักงานครูเทศบาลมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาลในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

สุนีภรณ์ ศิวรานนท์ (2542, หน้า 98-100) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา อยู่ในระดับมาก
2. การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู ระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก และระหว่างครูที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกับครูที่มีวุฒิทางการศึกษาค่ำแตกต่างกัน

สุทธธีรภักดิ์ ถมยาศิริกุล (2543, หน้า 115) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดระยอง ตามทัศนะของหัวหน้าหมวดวิชาโดยส่วนรวม พบว่าอยู่ใน

ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน พบว่า ด้านการปฏิบัติคนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านการตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนและด้านความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก สำหรับด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเสมอ ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ด้านความร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ให้ได้มีศักยภาพ และด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีระบบ อยู่ในระดับปานกลาง

สถิติ ต้นติกุล (2544, หน้า 69-70) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการครูโดยรวม มีความพอใจต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและทุกรายมาตรฐานอยู่ในระดับมาก

2. ครูผู้สอนมีความพอใจต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี โดยรวม และเกือบทุกรายมาตรฐานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น มาตรฐานที่ 2 (ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้เรียน) มาตรฐานที่ 4 (พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง) และมาตรฐานที่ 6 (จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน)

อัญชนา เนื่องจำนงค์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 12 พบว่า

1. การพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 12 ตามแนวความคิดเห็นของข้าราชการครู ทุกกลุ่มวิชาที่สอน ข้าราชการครูในทุกขนาดโรงเรียน รวมทั้งข้าราชการครูในโรงเรียนที่ตั้งใหม่ และโรงเรียนเก่าอยู่ในระดับมาก

2. การพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของ โรงเรียนประถมศึกษา ระหว่างความคิดเห็นของข้าราชการครูที่สอนกลุ่มวิชาต่างกัน ระหว่างข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดต่างกัน รวมทั้งข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนที่ตั้งใหม่ กับปฏิบัติงานในโรงเรียนเก่าไม่แตกต่างกัน

ศรีวรรณ สุวรรณपाल (2545, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพอใจต่อการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครู โดยรวม ทั้งผู้บริหาร โรงเรียนและ ครูผู้สอนมีความพอใจต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและทุกรายมาตรฐานระดับ มาก

มนตรี ทองคำสุข (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว ตามความคิดเห็นของทั้งข้าราชการครูชายและ ข้าราชการครูหญิง รวมทั้งข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ น้อยอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

อาลี (Ali, 1987, Abstract) ได้ศึกษาการเตรียมการวิชาชีพครูระดับมัธยมศึกษาใน มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ของประเทศไนจีเรีย พบว่าหลักสูตรจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข มีความต้องการวุฒิการศึกษาในวิชาที่สอน ต้องการให้ระบบการศึกษาสำหรับครูเป็นแบบเดียวกัน หลักสูตรวิชาชีพครูทั้งหมดต้องได้รับการปรับปรุง และควรให้มีการฝึกสอนก่อน ให้มีการสอบ ใบประกาศวิชาชีพครูแห่งชาติ เพื่อแน่ใจว่าครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษาได้เรียนรู้และฝึกหัดสาธิต ทางวิชาชีพอย่างมีคุณภาพ

แคลเดรอน (Calderon, 1989, p. 2512-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่สอนได้ดี เยี่ยมในทัศนะของนักเรียน เพื่อนครู และผู้บริหาร โรงเรียน ในวิทยาลัยชุมชนในเมืองลอสแอนเจลิส (Los Angeles Community College District) ผลการศึกษาพบว่า นักเรียน ครู และผู้บริหาร โรงเรียน มีความเห็นตรงกัน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพหรือคุณลักษณะที่ดี 3 ลักษณะ คือ ลักษณะ การสอนที่ดี ลักษณะเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ดี ลักษณะเกี่ยวกับอาชีพครู และไม่พบความแตกต่าง ระหว่างความคิดเห็นของทั้งสามกลุ่ม

ไวท์ (White, 1989, p. 2537-A) ได้ศึกษาพื้นฐานและคุณลักษณะของครูที่มีความมุ่งมั่น ในการสอน ในสหรัฐอเมริกา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า คุณลักษณะที่เป็นมาตรฐานของครูมี 5 ระดับ ดังนี้ คือ มีความมั่นใจสูง มีความรู้ดี มีประสบการณ์และทักษะความชำนาญ มีทัศนคติที่ดี มีความยินดีในอาชีพทางการสอนการศึกษา นอกจากนี้ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า มาตรฐานต่าง ๆ ที่ กำหนดในแบบสอบถามนี้มีความสำคัญต่อการเรียนการสอน ควรมีการเชิดชูเกียรติสำหรับครูดีเด่น

ควรมีการอบรมครูก่อนสอน เพิ่มวัสดุอุปกรณ์การสอนให้เพียงพอ เพิ่มการอบรมครูใหม่เพื่อเตรียมตัวครูสอนเด็กก่อนประถม และควรเป็นทักษะทางภาษา

โอ'แบนนอน (O'Bannon, 1993, Abstract) ได้ทำการศึกษาวิจัยของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในรัฐมอนทานา เรื่องการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาในการพัฒนาครูมืออาชีพ คือ โรงเรียนส่วนใหญ่ขาดครูที่มีความรู้ความสามารถในวิชาที่สอนมีความแตกต่างระหว่างหมวดวิชา บรรยากาศในโรงเรียนไม่สนับสนุนการพัฒนาตนเองของครู เช่น มีความขัดแย้งกันระหว่าง ครูด้วยกันเอง หรือ ครูกับผู้บริหาร โรงเรียน นโยบาย และวัฒนธรรมบางอย่างไม่เอื้อต่อการพัฒนาสู่ความเป็นครูมืออาชีพ

มามา โบโล (Mamabolo, 1997, Abstract) ได้ทำการศึกษา การศึกษาและสถานะของครูทางภาคเหนือของประเทศแอฟริกาใต้ เพื่อศึกษาว่าการศึกษาวิชาชีพของครูนั้นประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับเพียงใด ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาวิชาชีพของครูนั้นส่วนใหญ่ครูไม่ได้เรียนทฤษฎีที่สนับสนุนการเรียนการสอน และยังพบว่าสถานะของครูนั้นต่ำ เพื่อแก้ไขสถานการณ์เช่นนี้ ควรมีการศึกษาวิชาชีพและการให้บริการทางการศึกษา แนะนำอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับมาตรฐานของการศึกษาวิชาชีพครู และควรปรับหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนไป

สรุปได้ว่า ในปัจจุบันวิชาชีพครูได้รับการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ การรับรองคุณวุฒิ และการส่งเสริมยกย่องผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา ตามที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 34 กำหนดให้สำนักงานเลขาธิการคุรุสภามีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานของคุรุสภา ซึ่งมีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการพัฒนาวิชาชีพ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู หากมีการประพฤติปฏิบัติได้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จะทำให้การศึกษามีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน

งานวิจัยในประเทศ

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 283) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน โดยได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 โรงเรียน เป็นผู้บริหาร 230 คน และครูผู้สอน 981 คน จากการศึกษาพบว่า โรงเรียนที่มีผู้บริหารดำรงตำแหน่งทางการบริหารแตกต่างกันมีประสิทธิผลไม่แตกต่างกัน แต่ประสิทธิผลของโรงเรียน

จะแปรปรวนไปตามวุฒิการศึกษาของครูใหญ่ และประสิทธิผลจะแตกต่างกัน ตามขนาด ประเภท และที่ตั้ง

เปรมสุริย์ เชื้อมทอง (2536, หน้า 297) ได้ศึกษาเรื่อง จิตลักษณะของผู้บริหารและ สถานการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ใช้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา 2 ขนาด คือ ขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ ในเขตการศึกษา 1 5 6 และ 12 ซึ่งได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัลกลุ่มละ 30 คน รวมทั้งหมด 240 คน ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลของกลุ่มขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ (1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (2) โครงสร้างของงาน (3) อำนาจในตำแหน่งผู้นำ

วรรณรัตน์ จันทภักดิ์ (2538, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ความแปลกแยกในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียนเอกชน ในเขตการศึกษา เขต 12 ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของ โรงเรียนเอกชนเมื่อแยกตามขนาด โรงเรียนจะมีความแตกต่างกัน แต่เมื่อแยกตามวุฒิทางการศึกษาของครู และประสบการณ์ทางการสอนจะไม่แตกต่างกัน และ ความแปลกแยกในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผลของ โรงเรียน

จงดี ขจรไชยกุล (2539, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การ กับประสิทธิผลขององค์การของมหาวิทยาลัยการสาธารณสุขสุพรรณบุรี สถาบันพัฒนากำลังคน ด้านสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ประสิทธิภาพของวิทยาลัยการสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง และประสิทธิผลของวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามวุฒิ ทางการศึกษาของอาจารย์ และประสบการณ์ในการทำงานของอาจารย์ แต่แตกต่างกันเมื่อจำแนก ตามจังหวัดที่ตั้งของวิทยาลัย

ปิยะชาติ เสวตรี (2540, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการ ประถมศึกษาอำเภอ และขนาดของสำนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ใน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 11 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 11 มีระดับประสิทธิผลการ ปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับดี เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ใน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีหัวหน้าการประถมศึกษา ที่แบบพฤติกรรมต่างกัน ปฏิบัติงาน ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอที่มีขนาดต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่างกัน และ แบบพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และขนาดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอ มีปฏิสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอ

ประดับ ชัยพฤกษ์ (2542) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่า ประสิทธิภาพ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับมาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนก ตามระดับการศึกษาของครูและขนาดของ โรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนก ตามเพศของครู ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิภาพของโรงเรียน มัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามเพศของครู ระดับการศึกษา ของครู และขนาดของ โรงเรียน

ยงยุทธ ปรีชากุล (2543, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิผล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพนมสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพนมสารคาม ตามความคิดเห็นของหัวหน้า กลุ่มประสบการณ์ เมื่อจำแนกตามขนาดของ โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ทั้งโดยรวมและเกือบทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพนมสารคาม ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาด ใหญ่ ทั้งโดยรวมและด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้าน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียนแตกต่างกัน ส่วนด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ไม่แตกต่าง กัน

พรชัย เชื้อชูชาติ (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม องค์กร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน ด้านความสามารถใน การผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและ พัฒนาโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกอยู่ ในระดับปานกลาง

งานวิจัยต่างประเทศ

เพอร์สัน (Person, 1993, p. 3071-A) ได้ศึกษาเรื่องการสำรวจหาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลที่ได้รับจากการจัดการของวิทยาลัยในรัฐคาโรไลนาเหนือ โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ผู้บริหาร คณะครูในวิทยาลัยและเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ ใน วิทยาลัย โดยผู้ที่ตอบกลับจะถือว่าเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา พบว่า การบริหาร แบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลที่ได้รับจากการจัดการ และจากแบบสอบถาม

ความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจที่ได้รับจากการจัดการ ซึ่งมี 27 ปัจจัย มีความพึงพอใจ 17 ข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 10 ปัจจัยเป็นปัจจัยที่ลูกจ้างต้องการให้เกิดขึ้นในวิทยาลัย นอกจากนี้ยังพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในปัจจุบันไม่มีผลต่อการยอมรับในผลของการจัดการ และถึงแม้ว่าการบริหารในวิทยาลัยไม่สามารถที่จะให้ลูกจ้างในวิทยาลัยดำเนินการได้ทั้งหมด ผู้บริหารก็ควรจะให้การสนับสนุนให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นการสร้างประสบการณ์ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ควรมีการนำความรู้และความชำนาญของคณะครูและบุคลากรในวิทยาลัย คำนวณมา ผสมผสานให้ควบคู่ไปกับการจัดการอย่างชาญฉลาดของผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้เกิดแนวทางในการดำเนินงานที่ถูกต้องและเหมาะสมในวิทยาลัย

เอฟเวอร์ส (Evers, 1987, p. 4249-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐวิสคอนซิน โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ผู้บริหารโรงเรียนในรัฐวิสคอนซิน จำนวน 76 คน พบว่า ลักษณะของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน และอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน โดยที่ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสถานการณ์ที่ควบคุมกลุ่มได้ไม่ง่าย ไม่ยาก ได้แก่ ผู้บริหารที่มุ่งงาน ส่วนผู้บริหารที่ปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสถานการณ์กลุ่มที่ควบคุมได้ยากหรือง่าย ได้แก่ ผู้บริหารที่มุ่งงานต่ำ และพบว่า แบบพฤติกรรมของผู้บริหารหรือลักษณะของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน และอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นตัวพยากรณ์ได้สูงสุด

ฮอย, ทาร์เทอร์ และบลิสส์ (Hoy, Tarter, & Bliss, 1990 cited in Hoy & Miskel, 1991) ได้ร่วมกันทำงานวิจัยเรื่องการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ สุขภาพองค์การกับประสิทธิผลองค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบอำนาจของการทำงานประสิทธิผลโรงเรียนซึ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลโรงเรียน และจัดตัวแปรตามในการวิจัยพบว่า ตัวแปรสุขภาพ 3 ตัว คือ ความมั่นคงของสถาบัน การจัดสรรทรัพยากรและการมุ่งเน้นวิชาการ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรบรรยากาศมีเพียงตัวเดียวเท่านั้น ความคับข้องใจของครูมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และพบว่าตัวแปรสุขภาพทั้ง 7 มิติ และตัวแปรบรรยากาศ 4 มิติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การ นอกจากนั้นตัวแปรสถานภาพเศรษฐกิจ และสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

พอดเกอร์สกี (Podgurski, 1991 อ้างถึงใน ภรณ์ กิรีติบุตร มหานนท์, 2529) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของประสิทธิผลโรงเรียนกับการรวมกลุ่มของครู และสุขภาพของนักเรียน

พบว่า มติต่าง ๆ ของสุขภาพนักเรียนสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ ขวัญของครูมี ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

จากเอกสารและงานวิจัย สรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนจะเป็นแบบ การประเมินผลโดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ ซึ่งการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ครั้งนี้ ได้ใช้เกณฑ์การวัดประสิทธิผล ตามแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) อันมีแนววิจัยว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนวัดได้ด้วยตัวบ่งชี้ 4 ประการ ได้แก่ (1) ความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก (3) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ (4) ความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ เพื่อใช้ในการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนในการศึกษาค้นคว้าต่อไป