

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคูณลักษณะและแนวทางพัฒนาคูณลักษณะครูเทศบาล
เขตการศึกษา 11 ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการสำรวจคูณลักษณะครูเทศบาลเขตการศึกษา 11 และความจำเป็น
ในการพัฒนา ซึ่งมี 2 ตอน

ตอนที่ 1 สำรวจสถานภาพทั่วไป

ตอนที่ 2 สำรวจคูณลักษณะของครู ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและ
ความจำเป็นในการพัฒนา ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหารโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสัมภาษณ์ครูและผู้บริหารการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาคูณลักษณะ
ครูโดยนำประเด็นที่มีความจำเป็นในการพัฒนามาก จากการสำรวจในขั้นตอนที่ 1 ไปสัมภาษณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้สำรวจคูณลักษณะครูและความจำเป็นในการพัฒนา ได้แก่
 - 1.1 ครูเทศบาลในเขตการศึกษา 11 จำนวน 637 คน ซึ่งผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 246 คน



1.2 ผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลในเขตการศึกษา 11 จำนวน 22 คน ซึ่งผู้วิจัยศึกษาทั้งประชากร รวมประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำรวจคุณลักษณะครู จำนวน 268 คน

2. ประชากรที่ใช้ในการสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาคุณลักษณะครูเทศบาลเขตการศึกษา 11
แบ่งได้ดังนี้

2.1 ครู

2.1.1 ครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มวิชาการเทศบาล จำนวน 7 คน

2.2 ผู้บริหาร

2.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลขนาดใหญ่ จำนวน 7 คน

2.2.2 ศึกษาพิเศษเทศบาล จำนวน 7 คน

2.2.3 ผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาล หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาล จำนวน 7 คน

2.2.4 ปลัดเทศบาล จำนวน 7 คน

2.2.5 นายกเทศมนตรี จำนวน 7 คน

2.2.6 ผู้บริหารในสำนักงานการศึกษาท้องถิ่น จำนวน 10 คน

รวมประชากรที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ทั้งหมด 52 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจคุณลักษณะครูและความจำเป็นในการพัฒนาแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นครูและผู้บริหารโรงเรียนในเขตการศึกษา 11

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะครูเทศบาลเขตการศึกษา 11 ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและความจำเป็นในการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาคุณลักษณะครูเทศบาลเขตการศึกษา 11 โดยนำข้อกระทงครูและผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ตรงกันว่ามีความจำเป็นในการพัฒนาในระดับมากจากการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 1 เป็นแนวทางสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือจากหัวหน้าสถานศึกษา ได้ข้อมูลสมบูรณ์ทุกฉบับ (N = 246) คิดเป็นร้อยละ 100

2. การรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างไปสัมภาษณ์ครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มวิชาการเทศบาล ผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลขนาดใหญ่ ศึกษานิเทศก์เทศบาล ผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาล ปลัดเทศบาล นายกเทศมนตรี และผู้บริหารในสำนักงานการศึกษาท้องถิ่น จำนวน 52 คน ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 86.54 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ครูที่ทำหน้าที่ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มวิชาการเทศบาล จำนวน 5 คน จากประชากร 7 คน
2. ผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลขนาดใหญ่ จำนวน 5 คน จากประชากร 7 คน
3. ศึกษานิเทศก์เทศบาล จำนวน 6 คน จากประชากร 7 คน
4. ผู้อำนวยการกองการศึกษา จำนวน 5 คน และผู้ช่วยผู้อำนวยการกองการศึกษา จำนวน 1 คน จากประชากร 7 คน
5. ปลัดเทศบาล จำนวน 7 คน จากประชากร 7 คน
6. นายกเทศมนตรี จำนวน 7 คน จากประชากร 7 คน
7. ผู้บริหารในสำนักงานการศึกษาท้องถิ่น จำนวน 9 คน จากประชากร 10 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าทางสถิติ ดังนี้

ค่าร้อยละ (Percentage)

ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

เมื่อวิเคราะห์แล้ว เสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางประกอบการบรรยาย

ส่วนข้อมูลจากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มารวบรวมความถี่ในแต่ละประเด็น โดยถือแนวทางที่ครูและผู้บริหารเสนอตรงกัน ร้อยละ 50 ขึ้นไป ถือได้ว่าเป็นแนวทางที่ครูและผู้บริหารรับรู้ตรงกัน เมื่อวิเคราะห์เสร็จแล้วนำเสนอในรูปแบบของการบรรยายเป็นความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลเขตการศึกษา 11

1. สถานภาพของครู (N = 246)

1.1 เพศ ครูเพศในเขตการศึกษา 11 ส่วนใหญ่เป็นหญิงร้อยละ 75.21 เป็นชายร้อยละ 24.80

1.2 อายุ ครูส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 63.42 อายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 15.85 อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 14.23 และอายุระหว่าง 51-60 ปี ร้อยละ 6.50

1.3 ตำแหน่ง ครูส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 ร้อยละ 32.52 ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 ร้อยละ 25.20 ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 4 ร้อยละ 22.76 ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3 ร้อยละ 15.45 ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 5 ร้อยละ 2.85 และดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 ร้อยละ 1.22

1.4 ประสบการณ์การทำงาน ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี ร้อยละ 39.02 มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ร้อยละ 20.33 มีประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี ร้อยละ 19.11 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 11.38 มีประสบการณ์การทำงาน 21-25 ปี ร้อยละ 5.69 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปี ร้อยละ 3.25 และมีประสบการณ์การทำงาน 26-30 ปี ร้อยละ 1.22

1.5 ระดับการศึกษา ครูส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 82.52 และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 17.48

1.6 สถานที่จบการศึกษา ครูส่วนใหญ่จบจากวิทยาลัยครู ร้อยละ 67.48 จบจากมหาวิทยาลัย ร้อยละ 25.61 และอื่น ๆ เช่น จบจากเทคนิคหรืออาชีวศึกษา ร้อยละ 6.91

1.7 ปีที่จบการศึกษาสูงสุด ครูส่วนใหญ่จบการศึกษาระหว่างปี พ.ศ. 2521-2530 ร้อยละ 73.98 จบระหว่างปี 2511-2520 ร้อยละ 12.60 จบระหว่างปี 2531-2534 ร้อยละ 10.57 จบก่อนปี พ.ศ. 2500 ร้อยละ 2.03 และจบระหว่างปี พ.ศ. 2500-2510 ร้อยละ 0.82

1.8 ภูมิลำเนาเดิม ครูส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในเขตการศึกษา 11 ร้อยละ 86.18 และมีภูมิลำเนาเดิมอยู่นอกเขตการศึกษา 11 ร้อยละ 13.82

2. สถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน (N = 22)

2.1 เพศ ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นชาย ร้อยละ 54.55 เป็นหญิง ร้อยละ 45.45

2.2 อายุ ผู้บริหารโรงเรียน ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 45.45 อายุระหว่าง 51-60 ปี ร้อยละ 24.39 อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 22.75 และ 20-30 ปี ร้อยละ 4.55

2.3 ตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 ร้อยละ 50.00 ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 ร้อยละ 45.45 และดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 ร้อยละ 4.55

2.4 ประสบการณ์การทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 21-25 ปี ร้อยละ 50.00 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปี ร้อยละ 22.72 มีประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี ร้อยละ 13.64 มีประสบการณ์การทำงาน 26-30

ปี ร้อยละ 9.09 และมีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ร้อยละ 4.55

2.5 ระดับการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 86.36 และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 13.64

2.6 สถานที่จบการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่จบจากวิทยาลัยครูร้อยละ 72.73 จบจากมหาวิทยาลัย ร้อยละ 18.18 และจบจากสถาบันอื่น ๆ เช่น ช่างไม้ หรืออาชีวศึกษา ร้อยละ 9.09

2.7 ปีที่จบการศึกษาสูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ จบระหว่างปี พ.ศ. 2521-2530 ร้อยละ 68.18 จบระหว่างปี พ.ศ. 2511-2520 ร้อยละ 13.64 จบปี 2531-2534 ร้อยละ 9.09 จบปี พ.ศ. 2500-2510 ร้อยละ 4.55 และจบก่อนปี พ.ศ. 2500 ร้อยละ 4.55

2.8 ภูมิสำเนาเดิม ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในเขตการศึกษา 11 ร้อยละ 95.45 และมีภูมิลำเนาเดิมอยู่นอกเขตการศึกษา 11 ร้อยละ 4.55

ตอนที่ 2 คุณลักษณะของครูเทศบาลเขตการศึกษา 11 ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และความจำเป็นในการพัฒนา เมื่อพิจารณาในภาพรวมแต่ละหมวดแล้วปรากฏดังนี้

หมวดที่ 1 รอบรู้-สอนดี

คุณลักษณะและความจำเป็นในการพัฒนาในหมวดที่ 1 รอบรู้-สอนดี อันได้แก่ 1. ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาชีพครู 2. ด้านการสนับสนุนการสอน 3. ด้านความรอบรู้สถานะการณ์บ้านเมืองและความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ โดยเฉลี่ยครูและผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ตรงกันว่า ครูเทศบาลเขตการศึกษา 11 มีคุณลักษณะในหมวดดังกล่าวในระดับปานกลาง และมีความจำเป็นในการพัฒนามาก

หมวดที่ 2 มีคุณธรรม-จรรยาบรรณ

คุณลักษณะและความจำเป็นในการพัฒนาในหมวดที่ 2 มีคุณธรรม-จรรยาบรรณ ครูและผู้บริหารโรงเรียน รู้ต่างกัน คือ ครูรับรู้ว่าคุณลักษณะของครูเทศบาลเขตการศึกษา 11 ใน

หมวดดังกล่าว อยู่ในระดับปานกลาง และมีความจำเป็นในการพัฒนาระดับมาก ส่วนผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ว่า คุณลักษณะของครูเทศบาล เขตการศึกษา 11 ในหมวดนี้ มีอยู่ในระดับมาก และมีความจำเป็นในการพัฒนาระดับปานกลาง

หมวดที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนา

คุณลักษณะในหมวดที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนา ครูและผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ตรงกันว่า ครูเทศบาลเขตการศึกษา 11 มีอยู่ในระดับปานกลาง แต่ความจำเป็นในการพัฒนา ครูและผู้บริหารรับรู้ต่างกัน ครูรับรู้ว่า คุณลักษณะในหมวดที่ 3 นี้ มีความจำเป็นในการพัฒนาระดับมาก แต่ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ว่า มีความจำเป็นในการพัฒนาระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาคุณลักษณะแต่ละด้านในหมวดต่าง ๆ ทั้ง 3 หมวดแล้ว จะปรากฏดังนี้

1. คุณลักษณะในหมวดที่ 1 รอบรู้-สอนดี

1. ความรู้ความสามารถในวิชาชีพครู ครูและผู้บริหารรับรู้ตรงกันว่า ครูเทศบาลในเขตการศึกษา 11 มีคุณลักษณะด้านดังกล่าวนี้ในระดับปานกลางและมีความจำเป็นในการพัฒนาระดับมาก

2. สนับสนุนการสอน ครูและผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ตรงกันว่าครูเทศบาลในเขตการศึกษา 11 มีอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ต่างกัน คือ ครูรับรู้ว่า มีความจำเป็นในการพัฒนาระดับมากส่วนผู้บริหารรับรู้ว่า มีความจำเป็นในการพัฒนาระดับปานกลาง

3. ความรอบรู้สถานการณ์บ้านเมืองและความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญครูและผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ตรงกันว่า ครูเทศบาลเขตการศึกษา 11 มีอยู่ในระดับมากส่วนความจำเป็นในการพัฒนา ครูและผู้บริหารรับรู้ต่างกัน คือ ครูรับรู้ว่ามีความจำเป็นในการพัฒนาระดับมาก ส่วนผู้บริหารรับรู้ว่ามีความจำเป็นในการพัฒนาระดับปานกลาง

2. คุณลักษณะในหมวดที่ 2 มีคุณธรรม-จรรยาบรรณ

1. ความเมตตากรุณา ครูและผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ตรงกันว่าคุณลักษณะด้าน

ดังกล่าวนี้ ครูเทศบาลเขตการศึกษา 11 มีอยู่ในระดับมากส่วนความจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารรับรู้ต่างกัน คือ ครูรับรู้ว่าคุณลักษณะจำเป็นในการพัฒนาระดับมาก ส่วนผู้บริหารรับรู้ว่าคุณลักษณะจำเป็นในการพัฒนาระดับปานกลาง

2. ความยุติธรรม ครูและผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ตรงกันว่าคุณลักษณะด้านนี้ ครูเทศบาลเขตการศึกษา 11 มีอยู่ในระดับมาก ส่วนความจำเป็นในการพัฒนา ครูและผู้บริหารรับรู้ต่างกัน คือ ครูรับรู้ว่าคุณลักษณะดังกล่าวมีความจำเป็นในการพัฒนาระดับมาก ส่วนผู้บริหารรับรู้ว่าคุณลักษณะจำเป็นในการพัฒนาระดับปานกลาง

3. ความรับผิดชอบ ครูและผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ต่างกัน คือ ครูรับรู้ว่าคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบของครูเทศบาลเขตการศึกษา 11 มีอยู่ในระดับปานกลาง แต่ผู้บริหารรับรู้ว่ามีอยู่ในระดับมาก ส่วนความจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าว ครูรับรู้ว่าคุณลักษณะจำเป็นในการพัฒนาระดับมาก แต่ผู้บริหารรับรู้ว่าคุณลักษณะจำเป็นในการพัฒนาระดับปานกลาง

4. ความมีวินัย ครูและผู้บริหารโรงเรียน รู้รู้ตรงกันว่าคุณลักษณะด้านวินัยของครูเทศบาลเขตการศึกษา 11 มีอยู่ในระดับมาก ส่วนความจำเป็นในการพัฒนาครูและผู้บริหารรับรู้ต่างกัน ครูรับรู้ว่าคุณลักษณะด้านวินัยมีความจำเป็นในการพัฒนาระดับมาก แต่ผู้บริหารรับรู้ว่าคุณลักษณะด้านวินัยมีความจำเป็นในการพัฒนาระดับปานกลาง

5. ความขยัน ครูและผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ตรงกันว่าคุณลักษณะด้านความขยันของครูเทศบาลเขตการศึกษา 11 มีอยู่ในระดับมาก และมีความจำเป็นในการพัฒนาระดับมาก

6. ความอดทน ครูและผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ต่างกัน ครูรับรู้ว่าคุณลักษณะด้านความอดทนของครูเทศบาลเขตการศึกษา 11 มีอยู่ในระดับปานกลาง และมีความจำเป็นในการพัฒนาระดับมาก ส่วนผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ว่าคุณลักษณะของครูเทศบาลเขตการศึกษา 11 ด้านความอดทนมีอยู่ในระดับมากและมีความจำเป็นในการพัฒนาระดับปานกลาง

7. ความประหมัด ครูและผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ตรงกันว่าคุณลักษณะด้านความประหมัดของครูเทศบาลเขตการศึกษา 11 มีอยู่ในระดับ ปานกลาง และมีความจำเป็นในการพัฒนาระดับมาก

8. ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ครูและผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ตรงกันว่าคุณลักษณะด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ครูเทศบาลเขตการศึกษา 11 มีอยู่ในระดับ

มาก ส่วนความจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าว ครูและผู้บริหารรับรู้ต่างกัน คือ ครูรับรู้
ว่า มีความจำเป็นในการพัฒนาระดับมาก แต่ผู้บริหารรับรู้ที่มีความจำเป็นในการพัฒนาระดับ
ปานกลาง

9. ความเป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต ครูและ
ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ต่างกัน คือ ครูรับรู้ว่าคุณลักษณะดังกล่าวนี้ ครูเทศบาลในเขตการศึกษา
11 มีอยู่ในระดับปานกลาง และมีความจำเป็นในการพัฒนาส่วนผู้บริหารรับรู้ว่าคุณลักษณะ
ดังกล่าวนี้ครูเทศบาลเขตการศึกษา 11 มีอยู่ในระดับมาก และมีความจำเป็นในการพัฒนาระดับ
ปานกลาง

3. คุณลักษณะในหมวดที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนา

1. การพัฒนาตนเอง ครูและผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ตรงกันว่าครูเทศบาลเขต
การศึกษา 11 มีอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าว ครู
และผู้บริหารรับรู้ต่างกัน คือ ครูรับรู้ที่มีความจำเป็นในการพัฒนาระดับมาก แต่ผู้บริหารรับรู้ว่ามี
ความจำเป็นในการพัฒนาระดับปานกลาง

2. การพัฒนาชุมชน ครูและผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ตรงกันว่าครูเทศบาลเขต
การศึกษา 11 มีอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าว ครูและ
ผู้บริหารรับรู้ต่างกัน คือ ครูรับรู้ที่มีความจำเป็นในการพัฒนาระดับมาก แต่ผู้บริหารรับรู้ว่ามี
ความจำเป็นในการพัฒนาระดับปานกลาง

คุณลักษณะของครูเทศบาลเขตการศึกษา 11 ที่ผู้วิจัยนำไปเป็นประเด็นในการ
สัมภาษณ์ครูและผู้บริหารเพื่อหาแนวทางในการพัฒนา ได้แก่

1. คุณลักษณะที่ครูและผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ตรงกันว่ามีความจำเป็นในการพัฒนา
มาก ได้แก่

ความรู้ความสามารถในวิชาชีพครู

1. รู้หลักการ รู้จุดมุ่งหมาย และโครงสร้างของหลักสูตร
2. รู้แผนพัฒนาและนโยบายหลักของท้องถิ่น
3. สามารถปรับหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนโยบายการ

พัฒนาสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น

4. เข้าใจหลักสูตรและสามารถเชื่อมโยงหลักสูตรกับการสอนในระดับต่าง ๆ ได้
5. ความแม่นยำและละเอียดลึกซึ้งในเนื้อหาวิชา
6. เนื้อหาวิชาใหม่ ๆ การจัดทำเอกสารประกอบการสอน และความสามารถประยุกต์ความรู้ไปใช้ในการสอน
7. การเตรียมการสอนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ
8. นำหลักจิตวิทยามาใช้ในการเรียนการสอน
9. การใช้สื่อการเรียนการสอน
10. รู้หลักการวัดและประเมินผล
11. ใช้ข้อมูลทางการสอนให้เป็นประโยชน์
12. วิจัยการเรียนการสอนและหรือนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงวิธีการสอน

แก้ปัญหาการเรียนการสอน

2. คุณลักษณะที่ครูและผู้บริหารรับรู้ตรงกันว่ามีอยู่ในระดับมากและมีความจำเป็นในการพัฒนามาก ได้แก่

ความรู้ความสามารถในวิชาชีพครู

1. วางแผนจัดสภาพแวดล้อมของห้องเรียนได้เหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. ใช้ภาษาไทยสื่อความหมายได้ถูกต้องทั้งการพูด การเขียน การถ่ายทอดความรู้ การออกความคิดเห็น และการอภิปราย

3. ดำเนินการวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้อง

ความขยัน

ความกระตือรือร้นและปฏิบัติงานเต็มความสามารถอย่างสม่ำเสมอ

ความประหยัด

รู้จักเก็บออมทรัพย์เพื่อความมั่นคงของฐานะ

ตอนที่ 3 แนวทางพัฒนาคุณลักษณะครู

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครูและผู้บริหาร จำนวน 45 คน จาก
ประชากร จำนวน 52 คน ได้แนวทางพัฒนาคุณลักษณะครู พอสรุปในแต่ละด้านได้ดังนี้

คุณลักษณะในหมวดที่ 1 รอบรู้-สอนดี

ความรู้ความสามารถในวิชาชีพครู ครูและผู้บริหาร (N = 45) ได้เสนอแนวทางพัฒนา
ดังนี้

1. จัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้แก่ครูในสังกัดอย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อให้ครูรู้และ
เข้าใจในเรื่องแผนและนโยบายหลักของท้องถิ่น รู้หลักการ รู้จุดมุ่งหมาย และโครงสร้างของ
หลักสูตร สามารถปรับหลักสูตรการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับนโยบายหลักของท้องถิ่นและ
สภาพแวดล้อม ให้ครูเห็นความสำคัญและให้สามารถนำหลักจิตวิทยาไปใช้ในการเรียนการสอน
สอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียน รู้หลักการวัดและประเมินผลสามารถนำการวัดและประเมินผล
ได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนนำผลการวัดและการประเมินผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน และ
สามารถใช้ภาษาไทยในการสื่อความหมายได้ถูกต้องทั้งการพูดและการเขียน (f = 31, 68.89%)

2. ทำการนิเทศ แนะนำ และตรวจเยี่ยมโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูได้รับ
การชี้แนะในการปฏิบัติหน้าที่และจัดการเรียนการสอนตลอดจนสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างครูผู้สอน
กับผู้บริหารการศึกษา โดยจัดให้มีการนิเทศทั้งภายนอก และภายในโรงเรียน ทำการนิเทศทั้ง
ทางตรงและทางอ้อม (f = 35, 77.78%) โดยยึดหลักการดังนี้

2.1 ผู้นิเทศต้องยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู และเห็นว่าครู
คือทรัพยากรที่มีคุณค่า (f = 34, 75.56%)

2.2 ผู้ที่มีหน้าที่นิเทศโดยตรงต้องเข้าใจในกระบวนการนิเทศสามารถสร้าง
แรงจูงใจ และเข้าใจถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู (f = 34, 75.56%)

2.3 ผู้นิเทศจะต้องมีความสามารถในการสนับสนุนครูให้แสดงออกซึ่งความคิด
สร้างสรรค์ และสร้างแรงจูงใจให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง (f = 33, 73.33%)

2.4 ส่งเสริมให้ครูรู้และเข้าใจถึงบทบาทและความรับผิดชอบของครูเกี่ยวกับ
กระบวนการการนิเทศ และผู้นิเทศต้องยอมรับว่ามนุษย์ทุกคนมีความรู้สึกที่ต้องการได้รับการ

ยอมรับ (f = 32, 71.11%)

2.5 ส่งเสริมให้มีการนิเทศชั้นภายในโรงเรียน โดยมีศึกษานิเทศก์คอยเป็นที่ปรึกษาในกระบวนการนิเทศภายใน และผู้นิเทศต้องใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ กระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศหรือครูในโรงเรียนมีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง (f = 35, 77.78%)

2.6 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้สำรวจ ได้แสวงหาบุกเบิก ทดลองเพื่อประสบการณ์และความรู้ใหม่ และผู้นิเทศต้องเข้าใจในค่านิยมของครูเป็นรายบุคคลและยอมรับในค่านิยมของครูแต่ละคนด้วยความจริงใจ (f = 35, 77.78%)

2.7 ผู้นิเทศต้องส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารอย่างทั่วถึง ตลอดจนจัดสรรให้คำปรึกษา เพื่อคลายความวิตกกังวลใจของครู (f = 32, 71.11%)

3. สร้างขวัญและกำลังใจในตัวผู้สอน เพื่อให้ครูมีความรู้สึกที่ตัวเองมีความสำคัญในหน่วยงาน และได้รับความเป็นธรรมอย่างเสมอภาคกับผู้อื่น เพื่อให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความมั่นคงถาวรอยู่ในตัวครูผู้บริหารการศึกษา จึงยึดหลักการสร้างเสริมขวัญ กำลังใจแก่ครูดังนี้ (f = 42, 93.33%)

3.1 ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูในโรงเรียนให้มีลักษณะที่จะเอื้ออำนวยในการทำงานร่วมกัน ต่างฝ่ายต่างเกื้อกูลผลประโยชน์ต่อกัน ร่วมกันรับผิดชอบ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ต่อหน่วยงานของตน และผู้บริหารทำตัวเป็นแบบอย่าง (f = 39, 86.67%)

3.2 จัดแบ่งภาระหน้าที่งาน และกระจายงานให้ทุกคนได้รับความเป็นธรรมพร้อมกับการวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ทุกคนยอมรับเห็นพ้องต้องกันก่อน เป็นกติกาก่อนที่ทุกคนยอมรับ และบำเหน็จความดีความชอบตามความเหมาะสมและถูกต้องตามกฎหมายที่ได้แจ้งไว้ล่วงหน้า (f = 41, 91.11%)

3.3 ให้ความยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่มีความสามารถ และผู้ที่ทำคุณประโยชน์ให้แก่หน่วยงานด้วยความจริงใจ โดยการประกาศหรือชมเชยอย่างเปิดเผยต่อหน้าผู้ร่วมงาน (f = 40, 88.89%)

3.4 สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เพราะเมื่อครูรักและพอใจในงานก็ย่อมจะมีความสุขสนุกสนานกับงานที่ทำและรู้สึกชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ (f = 38, 84.44%)

3.5 จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้ออำนวยในความปลอดภัย ความสะอาด สบาย ถูกสุขลักษณะ เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นได้ แม้ว่าจะมีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นก็ถือว่าเป็นการลงทุนที่มีผลตอบแทน ($f = 42, 93.33\%$)

3.6 ให้โอกาสแก่ครูที่มีความก้าวหน้าในอาชีพ จัดให้มีการวางแผน พัฒนาอาชีพ ให้ครูได้ศึกษาอบรมเพิ่มเติม เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะรับหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ตามตำแหน่งทุกครั้ง ที่มีการเลื่อนตำแหน่ง ต้องให้ความสำคัญเป็นธรรมพิจารณาโดยทั่วถึง ให้มี โอกาสเท่าเทียมกัน ($f = 42, 93.33\%$)

3.7 ให้ความสำคัญอิสระในการทำงานแก่ครู ให้ครูได้มีโอกาสใช้ความคิด ไตร่ตรอง แสวงหาช่องทางใหม่ ๆ ในการทำงาน สนับสนุนความคิดของครูให้ได้รับการยอมรับ และ นำไปปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ และพร้อมที่จะช่วยเหลือแก้ไขปัญหา เมื่อได้รับการร้องขอเพื่อครู จะได้รับความภาคภูมิใจในความสำเร็จของเขา มีความชื่นชมยินดี และพร้อมที่จะรับงานใหม่ต่อไป ($f = 40, 88.89\%$)

3.8 ดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขของครูอย่างทั่วถึงทุกระดับชั้น ไม่แบ่งชั้นวรรณะ ผู้บริหารหา โอกาสวิสาสะกับครูผู้สอนตามโอกาสอันสมควร ช่วยสนับสนุนความมั่นคงของครอบครัว ครู ($f = 41, 91.11\%$)

3.9 ให้โอกาสครูทุกคนได้ร้องทุกข์ หรือแสดงความคิดเห็น และผู้บริหารต้องใจ กว้าง มีความหนักแน่น ไม่แสดงอารมณ์ตอบโต้เกรี้ยวกราด เป็นพี่เลี้ยงช่วยแก้ปัญหาให้ครูหรือ ให้ความเห็นอกเห็นใจ ($f = 41, 91.11\%$)

3.10 จัดระบบค่าตอบแทนการทำงาน และสวัสดิการแก่ครู ให้เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อม สภาพเศรษฐกิจ และระมัดระวัง การจัดระบบค่าตอบแทนนั้น เมื่อให้ไปแล้ว จะเอาคืนไม่ได้ และเป็นความผูกพันระยะยาวที่มีผลในอนาคตยิ่งกว่าปัจจุบัน ($f = 42, 93.33\%$)

4. เพิ่มงบประมาณในการจัดหา จัดทำหนังสือ เอกสารคู่มือครู ให้เพียงพอแก่ ครูผู้สอน เพื่อครูจะได้ใช้ประกอบการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตร เนื้อหาวิชา วิธีการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับระดับชั้นเรียน ตลอดจนสามารถวัดและประเมิน

ผลได้อย่างถูกต้อง ($f = 44, 97.78\%$)

5. เพิ่มงบประมาณในการจัดหา จัดซื้อ จัดทำ วัสดุ-อุปกรณ์ให้เพียงพอและทันสมัย อยู่เสมอ โดยเฉพาะวัสดุ-อุปกรณ์ สำหรับใช้เป็นสื่อในการเรียนการสอน โดยให้ครูมีส่วนร่วม ในการเสนอความต้องการตามความจำเป็น เพื่อความเหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาวิชาที่ สอน ($f = 44, 97.78\%$)

6. จัดทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ ($f = 34, 75.56\%$)

7. จัดให้มีการทดสอบภาคความรู้และทฤษฎีแก่ครูผู้สอน เพื่อประเมินความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับ หลักสูตร วิธีสอน เนื้อหาวิชาที่สอน แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ และนโยบาย หลักของท้องถิ่น ความรู้ความสามารถด้านเทคนิคการสอนแบบใหม่ ๆ ความสามารถในการจัด กิจกรรม การใช้ระบบข้อมูลเกี่ยวกับการสอนให้เป็นประโยชน์ ความรู้ความสามารถในการนำ จิตวิทยามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($f = 39, 86.67\%$)

คุณลักษณะในหมวดที่ 2 มีคุณธรรม-จรรยาบรรณ

ความขยัน ครูและผู้บริหาร ($N = 45$) ได้เสนอแนวทางพัฒนาคุณลักษณะด้านความ ขยัน ดังนี้

1. จัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับคุณธรรม-จริยธรรม เพื่อปลูกฝังให้ครูมีจิตสำนึกในอาชีพ ครูและตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น และปฏิบัติงานเต็มความสามารถ อย่างสม่ำเสมอ ไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรคในการทำงาน ตลอดจนมีความขยันความพยายามที่จะสอน เด็กให้บรรลุจุดหมาย ($f = 36, 80.00\%$)

2. สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูผู้สอน เพื่อให้ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงาน มีความ ปลอดภัย มีความหวังและความภาคภูมิใจในผลงานของตน และรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จในการทำงาน และจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้แก่ครู ($f = 42, 93.33\%$)

3. จัดโครงการประกวดครูสอนดีเด่น ห้องเรียนดีเด่น และโรงเรียนดีเด่น ($f = 28, 62.22\%$)

4. นิเทศ แนะนำและตรวจเยี่ยมโรงเรียนสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ($f = 44, 97.78\%$)

5. ให้ความเป็นกันเองและความเสมอภาคแก่ครูผู้สอนอย่างทั่วถึง (f = 40, 88.89%)
6. ให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบกรณีพิเศษ ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง (f = 41, 91.11%)
7. ส่งเสริมให้ครูนำผลงานจากการสอนมาเป็นข้อมูลในการประกอบการพิจารณาความดีความชอบ และเป็นเงื่อนไขในการขอเลื่อนตำแหน่งและระดับ (f = 43, 95.56%)

ความประหยัด คุณลักษณะด้านนี้ ครูและผู้บริหาร (N = 45) ได้เสนอแนวทางพัฒนาคุณลักษณะครูด้านความประหยัดดังนี้

1. จัดประชุมอบรมเรื่องคุณธรรม-จริยธรรม เพื่อปลูกฝังให้ครูรู้จักประมาณตนรู้จักการออมทรัพย์เพื่อความมั่นคงของฐานะ เป็นแม่แบบที่ดีของชุมชน (f = 42, 93.33%)
2. กำหนดระเบียบการแต่งกายของครู เพื่อส่งเสริมความประหยัด โดยเน้นการแต่งกายด้วยผ้าไหมไทยอีสาน แต่งเครื่องแบบข้าราชการ และแบบฟอร์มของเทศบาล แต่ละแห่ง (f = 26, 57.78%)

จากผลการศึกษาวิจัยทั้งในด้านคุณลักษณะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ความจำเป็นในการพัฒนา และแนวทางพัฒนาคุณลักษณะครู ปรากฏดังนี้

คุณลักษณะของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูเทศบาลเขตการศึกษา 11 ในหมวดที่ 1 รอบรู้-สอนดี และในหมวดที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนา ครูและผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ตรงกันว่า มีอยู่ในระดับปานกลาง หมวดที่ 2 มีคุณธรรม-จรรยาบรรณ ครูและผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ตรงกันว่า มีอยู่ในระดับมาก

ความจำเป็นในการพัฒนา ครูและผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ตรงกันว่าคุณลักษณะในหมวดที่ 1 รอบรู้-สอนดี มีความจำเป็นในการพัฒนามาก คุณลักษณะในหมวดที่ 2 มีคุณธรรม-จรรยาบรรณ และหมวดที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนา ครูและผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ต่างกัน คือ ครูรับรู้ว่าคุณลักษณะทั้ง 2 หมวด มีความจำเป็นในการพัฒนามาก แต่ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ว่ามีมีความจำเป็นในการพัฒนาระดับปานกลาง

แนวทางในการพัฒนา ครูและผู้บริหารได้เสนอแนะแนวทางพัฒนาคุณลักษณะครูทั้ง 3 หมวด สรุปได้ 12 แนวทาง ดังนี้

1. จัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ
2. จัดการนิเทศ แนะนำ ตรวจเยี่ยม โรงเรียนและครอบครัวของครูอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง
3. สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูผู้สอน
4. เพิ่มงบประมาณในการจัดหา จัดทำ หนังสือ เอกสาร คู่มือครูและวัสดุอุปกรณ์ ให้เพียงพอและทันสมัย
5. จัดให้มีการทดสอบความรู้ภาคทฤษฎี
6. จัดให้มีโครงการประกวดครูสอนดีเด่น และอุทิศเวลาให้แก่ราชการอย่างสม่ำเสมอ
7. จัดให้มีโครงการประกวดห้องเรียนดีเด่นภายในโรงเรียน
8. จัดให้มีโครงการประกวดโรงเรียนดีเด่น
9. จัดทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่
10. ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
11. ให้มีการนำผลงานทางการสอนมา เป็นเงื่อนไขในการพิจารณาขอ เลื่อนตำแหน่ง และระดับ
12. ส่งเสริมให้ครูมีค่านิยมในการแต่งกายแบบไทยอีสาน

อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 คุณลักษณะครูและความจำเป็นในการพัฒนา

1. **คุณลักษณะในหมวดที่ 1 รอบรู้สอนดี** คุณลักษณะในหมวดที่ 1 นี้ ครูและผู้บริหารรับรู้ตรงกันว่า ครูเทศบาลเขตการศึกษา 11 มีอยู่ในระดับปานกลางและมีความจำเป็นในการพัฒนามาก การที่ครูมีคุณลักษณะด้านดังกล่าวนี้ในระดับปานกลาง อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในเขตการศึกษา 11 ต่ำกว่าทุกเขตการศึกษา เพราะความรอบรู้สอนดีมีผลกระทบโดยตรงต่อการเรียนการสอน ส่วนความจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะครู

ในหมวดดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยเห็นด้วยว่าควรให้ความสำคัญ และความจำเป็นในการพัฒนามากขึ้น เพื่อครูจะได้รับเปลี่ยนแปลงบทบาทและพฤติกรรมทางการสอนให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ และเทคโนโลยีที่นับวันจะก้าวหน้าอย่างไม่หยุดนิ่ง ตลอดทั้งสภาพปัจจุบันและในอนาคต สังคมจะเปลี่ยนแปลงไปเป็นสังคมข้อมูลข่าวสาร (Informationalization) ผลจากความเจริญก้าวหน้าของวิชาการ เทคโนโลยีและระบบข้อมูลข่าวสาร ก่อให้เกิดผลกระทบด้านต่าง ๆ อาทิ

1. ผลกระทบต่อความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจจากวิธีการผลิตทางเกษตรกรรมไปสู่การผลิตแบบอุตสาหกรรมและบริการมากยิ่งขึ้นทำให้เกิดการถ่ายโอนแรงงานจากภาคเกษตรไปสู่อุตสาหกรรมและบริการ ทำให้รูปแบบอาชีพมีหลากหลาย ความต้องการทางระดับความรู้ของผู้ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมสูงขึ้น
2. ผลกระทบต่อวิถีการดำรงชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมทั้งทาง เศรษฐกิจและสังคมจะเป็นไปอย่างรวดเร็ว และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
3. ผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และการพัฒนาด้านจิตใจ ลักษณะสังคมไทยจะกลายเป็นสังคมเมืองมากยิ่งขึ้น ความรวดเร็วในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ทำให้การถ่ายทอดทางวัฒนธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีการเลียนแบบแผนวัฒนธรรมจากสังคมภายนอกมากยิ่งขึ้น เน้นการบริโภคนิยมมีค่านิยมทางด้านวัตถุ มีการแข่งขันกันสูง ค่านิยมในภูมิปัญญาท้องถิ่นของตนลดลง

จากผลกระทบดังกล่าว ครูต้องรอบรู้และเข้าใจในผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และพร้อมที่จะเตรียมเด็กให้เขาสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และสังคมที่กำลังเปลี่ยนไปได้ อย่างมีความสมดุลย์ พร้อมกับมีความสามารถในการให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องของความเปลี่ยนแปลง รู้จักรักษาวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นตน หากครูขาดความรอบรู้และวิธีการสอนที่ดี อาจทำให้เด็กไม่สามารถปรับตัวในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้ และไม่รู้จัก และห่วงแหนชุมชนของตน วัฒนธรรมภายนอกอาจครอบงำท้องถิ่นได้ง่าย และเด็กอาจไม่รู้คุณค่าในวัฒนธรรมท้องถิ่นตลอดจนไม่สามารถเข้าใจในวิชาการใหม่ ๆ ดังนั้น การที่ครูและผู้บริหารโรงเรียนมองเห็นความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้และสอนดีของครูจึงเป็นนิมิตหมายอันดีที่จะทำพาคครูให้มีความรู้ความสามารถทันต่อเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลงทางสังคม



อย่างไรก็ตามแม้ว่า โดยเฉลี่ยในภาพรวมครูและผู้บริหารโรงเรียนจะรับรู้ตรงกันว่าคุณลักษณะดังกล่าวมีความจำเป็นในการพัฒนามาก แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านในหมวดดังกล่าว ซึ่งมีอยู่ 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพครู 2. ด้านสนับสนุนการสอนและ 3. ด้านรอบรู้สถานการณ์บ้านเมืองและความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพครูมีความจำเป็นในการพัฒนามากกว่าด้านสนับสนุนการสอนและด้านรอบรู้สถานการณ์บ้านเมืองและความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ส่วนครูรับรู้มีความจำเป็นในการพัฒนาทั้ง 3 ด้าน จึงอาจกล่าวได้ว่าครูมีความประสงค์ที่จะได้รับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งตรงกับข้อค้นพบของ ประสงค์ หัตถพรหม (2533) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาวิชาชีพครู พบว่า ครูส่วนใหญ่ไม่ว่าจะอยู่ในเขตพื้นที่นอกเมืองหรือในเมือง ต้องการการพัฒนาวิชาชีพของตนในระดับมากและไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชระ ชานตะโร (2533) ซึ่งได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง และพบว่า ครูมีความต้องการในการที่จะพัฒนาตนเอง ในด้านความรู้ ทักษะการสอน หลักสูตร เนื้อหาวิชา สมรรถภาพในการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน และสอดคล้องกับคำกล่าวของ เลสลีย์ เจ บิชอป (Bishop, 1979) ซึ่งกล่าวไว้ว่า "ความต้องการในการพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในกระบวนการพัฒนาบุคลากร คือ ครู เพราะตัวครูเองเป็นผู้ต้องการ และเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง" ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล โดยเฉพาะผู้ที่ทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรครู คงประสบความสำเร็จในการวางแผนพัฒนา เพราะครูมีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านในหมวดนี้แล้วครูและผู้บริหารยังมีการรับรู้ที่ต่างกัน คือ

ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพครู ครูรับรู้ มีความจำเป็นในการพัฒนามากทุกข้อกระทง แต่ผู้บริหารกลับรับรู้ว่ามีบางข้อกระทงที่มีความจำเป็นในการพัฒนาระดับปานกลาง ได้แก่ 1. การใช้เทคนิคเสริมแรง 2. ความสามารถใช่วิธีสอนซ่อมเสริมเพื่อพัฒนาการเรียนของผู้เรียน 3. การเผยแพร่เทคนิคการสอนแบบใหม่ ๆ ตลอดจนเผยแพร่ผลงานทางวิชาการแก่เพื่อนครู อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเห็นด้วยกับการรับรู้ของครู ที่ต้องการให้ข้อกระทงทั้ง 3 ได้รับการพัฒนาแจกเช่นข้อกระทงอื่น ๆ เพราะการใช้เทคนิคการเสริมแรง (Motivation Technical) เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู โดยเฉพาะครูที่สอนในระดับ

ประถมศึกษา เพราะโดยธรรมชาติของเด็กนั้น มีความสนใจต่อการเรียนการสอนในระยะสั้น ถ้าครูไม่มีเทคนิคการเสริมแรงที่ดี ก็เท่ากับว่า พวกเขาถูกบังคับให้ต้องเรียนรู้ตามความต้องการของครู เมื่อเด็กมีความรู้สึกว่าจะถูกบังคับให้เรียน การเรียนนั้น ก็จะไม่ได้อะไร ดังนั้น การสร้างความสนใจหรือเสริมแรงจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความตื่นตัว มีความกระตือรือร้นอยากเรียนรู้ในสิ่งที่ครูนำมาสอน เพราะธรรมชาติของการเรียนรู้นั้น จะเกิดจากระดับสติปัญญาของเด็ก ข่อมเป็นไปไม่ได้ จะต้องประกอบด้วยอารมณ์ความรู้สึก และจิตใจที่พร้อมที่จะเรียน

เทคนิคการเสริมแรง จึงมีความสำคัญต่อการเรียนการสอน เพราะโดยมากแล้ว ครูมักจะสอนในแบบดั้งเดิมหรือวิธีที่เคยสอนมา โดยเฉพาะการสอนแบบบรรยาย จึงไม่สอดคล้องกับสภาพความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี และไม่สอดคล้องกับสภาพของผู้เรียน ถ้าผู้สอนไม่มีเทคนิค การเสริมแรงการสอนก็จะไม่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้นเทคนิคการเสริมแรงจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการเรียนรู้ สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนนอกจากจะขึ้นอยู่กับความสามารถแล้ว ยังขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ นักเรียนที่มีความสามารถสูง แต่ขาดแรงจูงใจ ในการเรียน ก็จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ นักเรียนที่ประสบความสำเร็จและสอบได้คะแนนดี มักจะไม่มีปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจ แต่นักเรียนที่ไม่ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ เช่น สอบได้คะแนนต่ำหรือสอบตก มักจะขาดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ มีอัธยาศัยต่ำ นักเรียนประเภทนี้ต้องการความช่วยเหลือ ฉะนั้นจึงจำเป็นที่ครูจะต้องหาวิธีการที่จะช่วยเหลือเพื่อความสำเร็จผลในการเรียนของนักเรียน และผู้บริหารโรงเรียนควรสนใจที่จะช่วยเหลือครูให้มีความรู้ความสามารถในเรื่องเทคนิคการเสริมแรงและสร้างแรงจูงใจแก่เด็กนักเรียน

2. ความสามารถใช้วิธีสอนซ่อมเสริมเพื่อพัฒนาการเรียนของผู้เรียน ข้อนี้ก็เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสนใจ เพราะการสอนซ่อมเสริมนั้น เป็นการสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน และเป็นความช่วยเหลือให้เด็กได้ค้นพบความสามารถความถนัดของตนเอง เพราะเด็กแต่ละคนมีความสนใจและความถนัดไม่เหมือนกัน การที่จะให้เด็กเรียนรู้ในสิ่งเดียวกัน ระยะเวลาเดียวกันข่อมเป็นไปไม่ได้ เพราะเด็กมีความแตกต่างกันทั้งใน

ด้านเชาวน์ปัญญา ความถนัดเกี่ยวกับอาชีพ บุคลิกภาพ ความสนใจและทัศนคติ การรับรู้
แตกต่างกันทางเพศ แตกต่างในเรื่องวัย แตกต่างในเรื่องพันธุกรรมและเชื้อชาติ แตกต่าง
ด้านความคิดสร้างสรรค์ ในห้องเรียนหนึ่ง ๆ อาจพบความแตกต่างของนักเรียน ในหลาย ๆ
ด้าน ดังนั้น ครูจะต้องคอยช่วยเหลือนักเรียนตามลักษณะความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน

3. การเผยแพร่เทคนิคการสอนแบบใหม่ ๆ ตลอดจนผลงานทางวิชาการแก่
เพื่อนครู ในเรื่องนี้ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญและเห็นความจำเป็นในการพัฒนา เพราะ
เทคนิคการสอนแบบใหม่ ๆ เป็นหัวใจของวิชาชีพครู ที่ครูควรได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ โดยเฉพาะ
อย่างยิ่งเทคนิคการสอนแบบใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ ตลอดจน
ความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี เพราะถึงแม้ว่าครูจะผ่านการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์
และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ ก็ได้เป็นหลักประกันว่า ครูจะมีความสามารถที่จะ
ปฏิบัติหน้าที่และทำการสอนได้ดีและมีประสิทธิภาพเสมอไป ทั้งนี้ เพราะสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้
เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา ครูจึงควรได้รับการพัฒนาเทคนิคการสอนอยู่เสมอตลอดจนพัฒนา
ความรู้ความสามารถและถ่ายทอดความรู้ความสามารถแก่เพื่อนร่วมงานตามควรแก่เวลา ถึงแม้ว่า
ในเรื่องเทคนิคการสอน ยังไม่มีวิธีการสอนแบบใดที่ยอมรับได้ว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุด เพราะเทคนิคการ
สอนนั้นมิได้เป็นศาสตร์อย่างเดียว ต้องพึ่งพาศิลป์ในตัวผู้สอนด้วยว่าจะใช้วิธีสอนในรูปใดจึงจะ
เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา และสถานการณ์ ตลอดจนเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน ครูผู้สอนจึงควรมี
ความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ และวิธีการสอนใหม่ ๆ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อผลิต
คือ นักเรียนจะได้เป็นผู้ที่ทันต่อเหตุการณ์และสามารถปรับตัวได้ดีในสังคมที่กำลังจะเปลี่ยนแปลง
นอกจากนี้ครูที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องเทคนิคการสอนควรเผยแพร่แก่เพื่อนครูด้วยกันเพื่อ
เป็นวิทยาทานการวางแผนความรู้ความสามารถนั้นไม่เกิดประโยชน์อันใดทั้งแก่ส่วนตนและส่วน
รวม ดังพระดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้ตรัสว่า

"... ผู้มีความรู้ความสามารถถ้าไม่ใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดผล ความรู้
ความสามารถนั้นก็ไม่ได้ประโยชน์..."

ด้านสนับสนุนการสอน ครูและผู้บริหารรับรู้ ว่า ครูเทศบาลเขตการศึกษา 11
มีอยู่ในระดับปานกลาง แต่ความจำเป็นในการพัฒนา ครูรับรู้ว่ามี ความจำเป็นในการพัฒนาระดับ

มาก ผู้บริหารรับรู้ว่ามี ความจำเป็น ในการพัฒนา ระดับปานกลาง การที่ผู้บริหารรับรู้เช่นนี้อาจเป็น เพราะ ว่า ผู้บริหาร เห็นว่า การสนับสนุน การสอน นั้น เป็น เรื่องปกติที่ครูปฏิบัติกันอยู่เป็นประจำ จึง ไม่เห็น ความจำเป็น ในการพัฒนา มากนัก เช่น การจัดทำ เอกสาร ประจำชั้น การจัดเก็บ ระเบียบ สะสมักเรียน การติดต่อระหว่างครูกับ ผู้ปกครองนักเรียน การจัดมุมห้อง และมุมประสบการณ์ การรู้จักนักเรียน เป็นรายบุคคล การบันทึกประวัตินักเรียน ตลอดจนการแนะแนวและความ สนใจใน เรื่องสุขภาพและความปลอดภัยของนักเรียน ส่วนครูอาจต้องการจะ ได้รับ การพัฒนาขึ้น อีก จึงรับรู้ว่ามี ความจำเป็น ในการพัฒนา มาก ผู้วิจัย เห็นด้วยกับการรับรู้ของครู เพราะนักเรียน จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีนั้น การสนับสนุนการสอนมีส่วนช่วยได้มาก โดยเฉพาะการจัดมุม ห้องประสบการณ์เป็นกรรมวิธีที่สำคัญอย่างหนึ่ง ในกระบวนการเรียนการสอน และมีประสิทธิภาพ เพราะการจัดมุมประสบการณ์ให้ตรงกับลักษณะ เนื้อหาวิชา และระดับวัยของผู้เรียนจะช่วยส่งเสริม การเรียนรู้ของเด็กได้ดีและรวดเร็ว เพราะเด็กได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่จัดไว้ตามมุมห้อง เรียน นอกจากจะให้ความรู้เพิ่มเติมกับนักเรียนแล้ว การจัดมุมห้องเรียนยังช่วยให้บรรยากาศใน ห้องเรียนน่าอยู่ น่าเรียน การจัดมุมห้องเรียนสำหรับเด็กระดับประถมศึกษา ควรจัดเนื้อหาให้ เหมาะสมกับวัย ความสามารถ ความสนใจของเด็ก จึงจะทำให้การจัดมุมห้องได้รับความสนใจ และทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ดังที่ สุชา จันทรหอม (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงประโยชน์ ของการจัดมุมห้องเรียนว่า

1. ทำให้บทเรียนสนุก จูงใจให้เด็กเกิดความตั้งใจ มีความสนใจที่จะเรียน
2. ส่งเสริมให้เด็กทำกิจกรรมร่วมกัน
3. ทำให้เด็กได้รู้จักการแก้ปัญหา
4. ช่วยให้ผู้เด็กมีการแสดงออกในการกระทำ และการแสดงความคิดเห็น
5. ทำให้เด็กได้รับประสบการณ์อย่างกว้างขวาง
6. ทำให้เด็กจดจำได้แม่นยำ และลืมยาก
7. สร้างความมั่งคั่ง และสร้างบรรยากาศภายในห้องเรียนให้น่าอยู่ น่าเรียน

จะเห็นได้ว่าการจัดมุมประสบการณ์ หรือมุมห้องเรียนนั้น ช่วยสนับสนุนด้านการ เรียนการสอน ครูควรจะได้ศึกษาหาความรู้ถึงวิธีการจัดมุมประสบการณ์ในห้องเรียน และผู้บริหาร โรงเรียนควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดมุมห้องเรียนหรือมุมประสบการณ์

ในห้องเรียน เพื่อสนับสนุนให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น นอกจากการจัดมุมประสบการณ์แล้วการบริการแนะแนวก็มีความจำเป็น เพราะบริการแนะแนวจะช่วยให้เด็กเลือกเป้าหมายและแนวทางในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม

ค่านรอบรู้สถานการณ์บ้านเมืองและความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

คุณลักษณะด้านนี้ครูและผู้บริหารรับรู้ว่าคุณครูเทศบาลเขตการศึกษา 11. มีอยู่ในระดับมาก และครูรับรู้ว่าจะมีอยู่มาก แต่ก็ยังต้องการให้ได้รับการพัฒนาขึ้นอีก ส่วนผู้บริหารรับรู้ว่ามีค่าจำเป็นในการพัฒนาปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเห็นว่า คุณลักษณะด้านนี้ครูมีอยู่มากแล้ว และในปัจจุบันความเคลื่อนไหวต่าง ๆ เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ครูได้ติดตามอยู่เสมอทั้งทางด้านเศรษฐกิจการเมืองและสังคม และได้นำไปรับประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ เช่น การให้เด็กสรุปข่าวในตอนเช้าทุกวัน อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเห็นด้วยกับการรับรู้ของครูที่จะให้คุณลักษณะด้านดังกล่าวได้รับการพัฒนาขึ้นอีกเพราะเป็นสิ่งจำเป็นต่อผู้ประกอบการวิชาชีพครู ทั้งนี้เพื่อนำความรอบรู้ดังกล่าวไปถ่ายทอดแก่นักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันสถานการณ์บ้านเมืองมีความเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ตลอดทั้งการเปลี่ยนแปลงและความเคลื่อนไหวทางการศึกษา ดังนั้นการที่ครูมีความกระตือรือร้นติดตามข่าวสาร และต้องการที่จะพัฒนาคุณลักษณะด้านนี้ให้ดียิ่งขึ้น จึงเป็นนิมิตหมายอันดีที่ครูจะได้เป็นผู้ที่ทันต่อเหตุการณ์เสมอ และผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์แก่สถานศึกษาแก่ชุมชนและเด็กในโอกาสต่อไป

2. คุณลักษณะในหมวดที่ 2 มีคุณธรรม จรรยาบรรณ ปรากฏว่าครูและผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ต่างกัน คือ ครูรับรู้ว่าคุณค่าจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรมจรรยาบรรณมีอยู่ในระดับมาก แต่ผู้บริหารรับรู้ว่าคุณค่าจำเป็นในการพัฒนาระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าผู้บริหารมีความประสงค์จะให้ครูได้รับการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพครูมากกว่าด้านคุณธรรมจริยธรรม

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยมีความเห็นเช่นเดียวกับครูเพราะถึงแม้ว่าคุณลักษณะด้านดังกล่าวนี้จะอยู่ในตัวครูมากแล้ว แต่ก็ยังมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาเพราะถ้า

คุณธรรม จริยธรรมดีแล้ว ด้านอื่น ๆ ก็จะมาตาม ดั่งนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านนี้ และเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนองนโยบายของรัฐ ที่พยายามวางแผนพัฒนาคุณธรรมของครู เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจและเห็นคุณค่าของการปฏิบัติตามค่านิยมอันพึงประสงค์ ตามคุณธรรมทางศาสนาและคุณธรรม 4 ประการ ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต สามารถพัฒนาตนเองและผู้อื่นให้เป็นทรัพยากรที่มีค่าของสังคมและประเทศชาติเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมไทย เพราะในการปฏิบัติงานนั้น ครูจะอาศัยเพียงความรู้อย่างเดียวย่อมไม่นำพาไปสู่ความก้าวหน้าได้ ถ้าครูยังไม่พัฒนาคุณธรรมของตนให้ยิ่ง ๆ ขึ้น ไปดั่งที่พระบรมราชาไชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้ตรัสไว้ว่า

"....การที่จะทำงานให้สัมฤทธิ์ผลที่พึงปรารถนา คือ ที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรมด้วยนั้น จะอาศัยเพียงความรู้แต่เพียงอย่างเดียวมิได้ จำเป็นต้องอาศัยความสุจริต ความบริสุทธิ์ใจ และความถูกต้องเป็นธรรมประกอบด้วย เพราะเหตุว่า ความรู้นั้นเป็นเหมือนเครื่องยนต์ที่ทำให้ยานเคลื่อนไปได้ประการเดียว ส่วนคุณธรรมเป็นเหมือนหนังพวงมาลัยหรือหางเสือ ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำพาให้ยานดำเนินไปถูกทางความด้วยสวัสดิ คือ ปลอดภัยจนบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ ดั่งนั้น ในการที่จะประกอบกิจการเพื่อตนเพื่อส่วนรวมต่อไปขอให้ทุกคนสำนึกไว้เป็นนิตย์ โดยตระหนักว่าการงาน สังคม และบ้านเมืองนั้น ถ้าขาดผู้มีความรู้เป็นผู้บริหาร ดำเนินการ ข่อมเจริญก้าวหน้าไม่ได้โดยยาก แต่ถ้างานใด สังคมใดและบ้านเมืองใดก็ตามขาดบุคคลผู้มีความสุจริตแล้ว จะดำรงอยู่มิได้..." (สำนักงานพัฒนาคุณธรรม กระทรวงศึกษาธิการ, 2534)

หรือดังคำกล่าวของอดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (สมชัย วุฒิปรีชา, 2534) ได้กล่าวเป็นข้อคิดในการพัฒนาคุณธรรมไว้ว่า "การพัฒนาประเทศต้องเริ่มที่การพัฒนาคุณธรรมของประชากรเป็นเบื้องต้น เพราะเมื่อใดก็ตามที่ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศได้ชื่อว่าเป็นผู้มีความรู้สูงแล้ว เมื่อนั้นก็ย่อมจะเป็นที่หวังได้ว่าโครงสร้างของสังคมและประเทศชาติด้านอื่น ๆ จะต้องพลอยพัฒนาไปด้วย การพัฒนาคุณภาพของประชากรจะต้องพัฒนาสมรรถภาพสติปัญญาไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาทางด้านคุณธรรม ดังคำกล่าวที่ว่า "มีความรู้คู่คุณธรรม" โดยเฉพาะครู

ซึ่งเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด เพราะครูมิใช่จะเป็นแบบอย่างแก่เด็กเท่านั้น คนทั่วไปยังคาดหวังว่าครูจะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาคุณธรรมของครู เหตุผลสำคัญอีกประการหนึ่งคือ การพัฒนาประเทศเท่าที่ผ่านมาในอดีตนั้นมุ่งเน้นการพัฒนา เศรษฐกิจเป็นประการสำคัญ การพัฒนาการศึกษาที่ผ่านมา ก็ยังไม่สามารถพัฒนาให้คนมีคุณภาพ โดยเฉพาะการรู้จักตนเอง การดำรงชีวิตอย่างเรียบง่ายและอย่างมีคุณค่าทั้งแก่ตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ แม้ว่าในระยะต่อมารัฐบาลจะได้ให้ความสำคัญทางด้านพัฒนาสังคมเช่นเดียวกับด้านเศรษฐกิจ และได้กำหนดให้มีแผนพัฒนาการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแล้วก็ตาม แต่ปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมก็ยังจำเป็นต้องหาทางส่งเสริมและพัฒนาต่อไปอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องหาทางเร่งรัดพัฒนาคุณธรรมของครูตามแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม เพราะสภาพการจัดการศึกษาและฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมในอดีตถึงปัจจุบัน จะเห็นว่าการเรียนการสอนในสถานศึกษาในช่วงสามทศวรรษที่ผ่านมาค่อนข้างเป็นการให้ความรู้ด้านเนื้อหาสาระเป็นสำคัญเพราะค่านิยมของผู้ปกครองและของสังคมส่วนใหญ่รวมถึงผู้เรียน คือ เรียนเพื่อให้รู้และจำให้ได้มาก เพื่อจะได้สามารถสอบผ่านการแข่งขันระดับต่างๆ ได้ระบบการเรียนจึงมีผลต่อพฤติกรรมของผู้เรียน คือ ทำให้เกิดการเบี่ยงเบนไปในทาง "ความเห็นแก่ตัว" มากขึ้น โดยลำดับ การปลุกฝังคุณธรรมให้แก่เยาวชนในลักษณะต่าง ๆ จึงถูกละเลยไป การศึกษาที่มุ่งหวังจะให้ความช่วยแก้ปัญหาสังคมก็กลับเป็นการสร้างคนที่มีแนวโน้มก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคมเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามเนื่องจากคุณธรรมเป็นเรื่องนามธรรม และเป็นเรื่องเข้าใจยาก จึงทำให้กระบวนการพัฒนาคุณธรรมไม่ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของทิศทาง คุณภาพ หรือปริมาณ ตลอดจนเนื้อหาในการพัฒนาคุณธรรม อีกประการหนึ่ง การพัฒนาคุณธรรมให้แก่บุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้จัดทำกันมา ยังไม่ตรงปัญหาเท่าที่ควร กล่าวคือ บุคคลที่ด้อยในด้านคุณธรรมและสร้างปัญหาสังคมจริง ๆ ไม่ได้รับการพัฒนาคุณธรรม ส่วนมากผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมมักเป็นผู้มีคุณธรรมอยู่แล้ว และไม่ก่อปัญหาสังคม ในส่วนของครูก็มีแนวโน้มที่จะละเลยคุณธรรมโดยหวังพึ่งพิงเรื่องวัตถุมากขึ้นทุกวัน ค่านิยมในเรื่องการโอบอ้อมอารีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันลดลง แต่ค่านิยมด้านการแข่งขันชิงดีชิงเด่นกลับทวีมากขึ้น"

ดังนั้น ผู้ประกอบวิชาชีพครูควรได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมให้มากขึ้น เพื่อให้ครูผู้สอนมีความเมตตา กรุณา มีความยุติธรรม มีความรับผิดชอบต่อเด็กและเยาวชน มีระเบียบวินัย

มีความขยันและอดทน มีความประหยัคต่อค้อม รู้จักใช้จ่ายตามฐานะของตน รู้คุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่หลงใหลในวัตถุ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ตลอดทั้งมีความเป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีของเด็กและชุมชน

3. คุณลักษณะในหมวดที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนา

คุณลักษณะในหมวดที่ 3 นี้ โดยเฉลี่ยครูและผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ตรงกันว่าครูเทศบาลเขตการศึกษา 11 มีอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นคุณลักษณะในหมวดนี้ควรจะได้มีการพัฒนามากยิ่งขึ้น แต่ผู้บริหารกลับรับรู้ที่มีความจำเป็นในการพัฒนาระดับปานกลางไม่ว่าจะเป็นด้านการมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและการมุ่งมั่นพัฒนาชุมชน ซึ่งคุณลักษณะทั้งสองด้านนี้ควรได้รับการพัฒนาควบคู่กันไป เพราะผลจากการพัฒนาปัจเจกบุคคลจะเป็นผลต่อเนื่องไปถึงการพัฒนาชุมชนด้วย โดยเฉพาะสังคมได้คาดหวังไว้ว่า ครู จะเป็นผู้ที่ให้ประโยชน์จากผลการเรียนของนักเรียนในระบบโรงเรียน และคาดหวังว่าจะนำประโยชน์นั้นไปพัฒนาชุมชนด้วย

ในด้านการพัฒนาชุมชน ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูบำเพ็ญประโยชน์แก่ชุมชน โดยการเข้าร่วมประชุมและร่วมกิจกรรมของชุมชนตามความเหมาะสม ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามวิถีทางประชาธิปไตยแก่ชุมชน โดยประพฤติดนเป็นแบบอย่างและเชิญชวนผู้อื่นให้ปฏิบัติตามใน โอกาสอันสมควร และครูควรมีส่วนร่วมให้โรงเรียนเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน พร้อมทั้งพยายามใช้แหล่งวิทยาการชุมชนให้เป็นประโยชน์ ประสานงานกับผู้บริหารของนักเรียนเพื่อทำประโยชน์แก่ชุมชน นำความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาสู่ชุมชน ตลอดทั้งรู้จักเลือกและใช้วิทยาการสมัยใหม่ด้วยเหตุผลทางคุณธรรม เป็นผู้นำในการริเริ่มกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชน สัมกับคำกล่าวของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ที่กล่าวไว้เนื่องในวันครู ปี 2536 ว่า "ครู คือ สถาปนิกสังคม"

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาคุณลักษณะครู

การพัฒนาเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหมายถึงการกระทำการปรับปรุงในสิ่งที่เป็นอยู่ให้เข้าไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ จากการศึกษาวิจัยแนวทางพัฒนาคุณลักษณะครูเทศบาลเขต

การศึกษา 11 ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ที่คุรุสภากำหนดไว้ นั้น พบว่า ครูและผู้บริหารได้เสนอแนวทางพัฒนาคุณลักษณะครูดังต่อไปนี้

หมวดที่ 1 รอบรู้-สอนดี คือ ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพครู อันได้แก่ ทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ การรู้หลักสูตร และการรู้เนื้อหาวิชาที่สอน เสนอแนวทางพัฒนา ดังนี้

1. จัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ซึ่งเป็นแนวทางที่หน่วยงานในสังกัดเทศบาลได้นำไปใช้พัฒนาครู ซึ่งก็นับว่ามีใช้แนวทางแปลกใหม่ในหน่วยงานเทศบาล หากแต่ได้เคยจัดอบรมสัมมนาเป็นประจำในแต่ละปี เช่น เมื่อปี พ.ศ. 2534 ได้จัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับหลักสูตรใหม่ปี 2533 ซึ่งแต่ละเทศบาลได้ดำเนินการเอง ได้จัดอบรมให้กับครูที่เป็นหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ หัวหน้ากลุ่มวิชาการ และศึกษานิเทศก์ภายในเขตการศึกษา 11 เพื่อเป็นแกนนำของครู แต่ปรากฏว่า การจัดอบรมสัมมนาไม่ได้ผลเท่าที่ควรทั้งนี้เพราะผู้เข้ารับการอบรมมิได้นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรมไปเผยแพร่ให้แก่ครู อาจสืบเนื่องมาจากผู้เข้ารับการอบรมขาดเทคนิคในการถ่ายทอด และมีการระงับที่นอกเหนือจากการระงับที่โดยตรง โดยเฉพาะศึกษานิเทศก์ มักจะมีงานด้านธุรการจึงทำให้การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ลดน้อยลง อีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การจัดอบรมสัมมนาไม่ได้ผลเท่าที่ควร คือ การขาดงบประมาณหรืองบประมาณไม่พอเพียง ทำให้จัดอบรมได้ไม่ทั่วถึง นอกจากนี้หลังจากการจัดการอบรมสัมมนาแล้ว ไม่มีการติดตามและประเมินผลงานของผู้เข้ารับการอบรม จึงทำให้การจัดการอบรมสัมมนาไม่มีประสิทธิภาพและไม่เกิดผลอย่างแท้จริง

อย่างไรก็ตาม แนวทางพัฒนาดังกล่าวนี้นักการศึกษาต่างก็ยอมรับว่า เป็นวิธีที่ดีที่สุดในวิธีหนึ่ง แต่ถ้ามหาผู้รับผู้ชอบในการจัดอบรมสัมมนาไม่เข้าใจกระบวนการอย่างถ่องแท้และหรือละเลยในบางขั้นตอน อาจทำให้กลายเป็นความล้มเหลวและสูญเปล่าทั้งงบประมาณและเวลาดังที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล เคยจัดอบรมสัมมนา นอกจากที่กล่าวมาแล้วยังมีการอบรมทำแผนการสอน การอบรมระบบ QC ในการปฏิบัติงาน แต่ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาก็ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไปในทางที่ดีขึ้นอย่าง

ถาวร มีความกระตือรือร้นหลังการฝึกอบรมสัมมนาระยะสั้น ๆ เท่านั้น หรือในบางแห่งก็มิได้กระตือรือร้นเลย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารไม่ติดตามผลหรือผู้รับผิดชอบในการจัดอบรมสัมมนาไม่ได้คำนึงถึงกระบวนการในการจัดอบรมสัมมนา หรือมิได้ศึกษากระบวนการอย่างถ่องแท้ จึงทำให้การอบรมสัมมนาไม่ได้ผลเท่าที่ควร หรืออาจเป็นเพราะผู้เข้ารับการอบรมไม่ได้มีความตั้งใจที่จะเข้ารับการอบรม หรือมีความรู้สึว่าการเข้าอบรมนั้นเป็นการขู้งัดหรือเป็นการถูกทำโทษ

ดังนั้น แผนงานและโครงการที่มีอยู่และจะดำเนินการต่อไปควรเพิ่มงบประมาณให้เพียงพอและดำเนินการอย่างทั่วถึงทุกเทศบาล ควรมีการติดตามและประเมินผลหลังจากการอบรมสัมมนาเสร็จแล้ว และแผนงานโครงการนั้นควรเหมาะสมกับสถานการณ์และความจำเป็นเร่งด่วนในขณะนั้นด้วย นอกจากนี้ผู้เข้ารับการอบรมควรได้ตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ เห็นความสำคัญและควรมุ่งหวังความสำเร็จจากการเข้ารับการอบรมสัมมนา

2. ทำการนิเทศ แนะนำ และตรวจเยี่ยมโรงเรียนสมาชิก การพัฒนาครูในแนวทางนี้ก็มีใช้เรื่องแปลกใหม่ หากแต่มีมานานแล้วในหน่วยงานเทศบาล เพราะการนิเทศนั้นเป็นการช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และพัฒนาทักษะในวิชาชีพให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น แต่การช่วยเหลือดังกล่าวมีวิธีการ หรือ "เทคนิค" ต่าง ๆ มากมาย ซึ่งผู้ทำหน้าที่ในการนิเทศจำเป็นต้องเรียนรู้ ศึกษาค้นคว้าให้เกิดความเชี่ยวชาญ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติการกิจตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภาระกิจและบทบาทของผู้นิเทศจะประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ได้รับความเชื่อถือศรัทธา และการยอมรับจากผู้รับการนิเทศ มากน้อยเพียงไรย่อมขึ้นอยู่กับ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ ตลอดจนเทคนิค ของผู้นิเทศเป็นปัจจัยสำคัญ และที่สำคัญที่สุดศึกษานิเทศก์ต้องตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่หลักของตน เท่าที่ผ่านมาและเป็นอยู่ในปัจจุบันศึกษานิเทศก์มักจะเห็นความสำคัญและปฏิบัติหน้าที่ด้านธุรการเป็นหลัก ส่วนบทบาทและหน้าที่หลักของตนมิได้เอาใจใส่และกระตือรือร้นในการนิเทศเท่าที่ควร การนิเทศแนะนำจึงมีน้อยไม่ต่อเนื่อง การนิเทศแนะนำในปัจจุบันจึงไม่ได้ผลเท่าที่ควร

3. การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้สอน แนวทางการพัฒนาครู แนวทางนี้ก็มีใช้

เรื่องใหม่ ในหน่วยงานเทศบาลก็ได้พยายามสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูเสมอมา แต่ไม่อาจรับรองได้ว่าเมื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แล้วสามารถจะรักษาและบำรุงขวัญที่สร้างให้มันคงอยู่ถาวรตลอดไปได้มากนักน้อยเพียงไร เช่น ในเรื่องของการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปี การให้ค่าเหนือพิเศษแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นสม่ำเสมอ และอุทิศเวลา ที่ผ่านมามีผู้บริหารและครูมัก จะเข้าใจว่า การให้ขวัญและกำลังใจคือการพิจารณาความดีความชอบกรณีพิเศษ คือ การให้ และได้รับเงินเดือน 2 ชั้นในรอบปี ซึ่งเป็นความเข้าใจที่ยังไม่ถูกต้องเท่าที่ควร แท้ที่จริงนั้นการสร้างขวัญและกำลังใจควรจะครอบคลุมถึงการสร้างทัศนคติในการทำงาน การส่งเสริมความรัก ความสามัคคีในหน่วยงาน การจัดสรรสภาพแวดล้อม การจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ อย่างทั่วถึง และได้ผลดี การสร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ การสร้างเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะสัมพันธ์ภาพอันนี้เป็นสิ่งจูงใจที่จะให้เกิดขวัญดี โดยเฉพาะความสัมพันธ์ที่อยู่บนฐานแห่งความเคารพซึ่งกันและกัน จะทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูดีและมีความมั่นคงถาวร และส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานด้วย

4. เพิ่มงบประมาณในการจัดหาจัดทำหนังสือ เอกสาร คู่มือครู ตลอดจนวัสดุ-อุปกรณ์ ให้เพียงพอและทันสมัยอยู่เสมอ แนวทางพัฒนาอีกรูปแบบหนึ่งที่ครูและผู้บริหารเสนอ คือ การเพิ่มงบประมาณเพื่อพัฒนาการศึกษา ผู้วิจัยเห็นด้วยอย่างยิ่งเพราะเรื่องงบประมาณเป็นหัวใจในการพัฒนาไม่ว่าจะพัฒนาด้านใดก็ตามถ้าขาดงบประมาณหรืองบประมาณไม่สมดุลย์ก็จะทำให้การพัฒนาล่าช้า โดยเฉพาะงบประมาณในการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษากันพื้นฐาน โรงเรียนในสังกัดท้องถิ่นเทศบาลเป็นโรงเรียนในระดับประถมศึกษา จึงจำเป็นต้องใช้จ่ายในการจัดหาจัดทำ หนังสือ เอกสาร คู่มือครู ตลอดจนวัสดุ-อุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะโรงเรียนในเขตการศึกษา 11 ยังขาดแคลนหนังสือ เอกสาร วัสดุ-อุปกรณ์ ในปัจจุบันการจัดสรรงบประมาณทางการศึกษาของเทศบาลยังไม่สมดุลกับรายจ่าย บางเทศบาลต้องขอขืมจากงบประมาณส่วนอื่นเพื่อจัดหา จัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ ดังนั้น การจัดสรรงบประมาณควรแยกงบตามวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนว่า งบประมาณแต่ละด้านที่จัดสรรนั้นควรมีความสมดุลย์กับรายจ่าย จากการศึกษาการจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 11 ปรากฏว่า การจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาร้อยละ 4 ของงบประมาณรายได้ทั้งหมด ซึ่งต่ำกว่าทุกเขตการศึกษา กล่าวคือ เขตการศึกษาอื่น ๆ จัดสรรงบประมาณเพื่อ

การศึกษาร้อยละ 5 ของงบประมาณรายได้ทั้งหมด และการที่ผู้บริหารการศึกษาจะเพิ่มงบประมาณในการจัดการศึกษาขึ้นอีกจึงเป็นนิมิตรหมายอันดีในด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลในเขตการศึกษา 11 แต่การเพิ่มงบประมาณนั้นถ้าจะทำให้เกิดผลดีควรมีหลักการในการจัด เช่น หลักการประหยัด คือ ใช้จ่ายน้อยแต่ได้ผลคุ้มค่า หลักประสิทธิภาพ หลักความเสมอภาค คุณภาพ คาดการณ์ไกล และหลักประชาธิปไตย เป็นต้น

5. การทดสอบความรู้ภาคทฤษฎีของครูผู้สอน เป็นแนวทางพัฒนาที่ครูและผู้บริหารได้เสนอมา ซึ่งแนวทางนี้เป็นแนวทางที่แปลกใหม่สำหรับเทศบาล ดังนั้น ผู้บริหารควรน่าจะลองนำไปใช้อย่างจริงจัง เพื่อกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ เพื่อความเหมาะสมกับวิชาชีพ อาจนำวิธีการทดสอบครูไปประกอบการพิจารณาเลื่อนระดับและตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือเพื่อวัดและประเมินความเหมาะสมของความเป็นครู โดยเฉพาะครูเทศบาลในเขตการศึกษา 11 นั้นส่วนใหญ่จบการศึกษามานานกว่า 10 ปี อาจทำให้ข้อความรู้ต่าง ๆ ถูกลืมลงไปได้

6. การจัดให้มีการประกวดครูสอนดีเด่น เป็นแนวทางอีกทางหนึ่งที่ครูและผู้บริหารในท้องถิ่นเทศบาลได้เสนอเป็นแนวทางพัฒนาคุณลักษณะครูเพื่อให้ครูมีความมานะแสวงหารูปแบบวิธีสอน และเป็นการสร้างเสริมแรงจูงใจอีกรูปแบบหนึ่ง ที่จะทำให้ครูภาคภูมิใจในผลงานของตน เป็นเกียรติประวัติในการปฏิบัติงาน ซึ่งแนวทางดังกล่าวผู้บริหารได้จัดให้มีการประกวดครูสอนดีเด่นประจำปีเป็นปกติ โดยวิธีการคัดเลือกในระดับโรงเรียน ระดับกลุ่มโรงเรียนระดับเขตและระดับประเทศ ได้จัดให้มีการคัดเลือกครูสอนดีเด่นประจำกลุ่มประสบการณ์ หรือประจำวิชา เช่น ครูสอนดีเด่นด้านจริยศึกษา ทักษะภาษาไทย และหรือทุกกลุ่มประสบการณ์ในการประกวดหรือคัดเลือกครูที่เด่นนั้น ควรได้มีกรรมวิธีหรือหลักเกณฑ์ที่เด่นชัด ไม่ควรคัดเลือกครูดีเด่นจากทัศนะของผู้ใดหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพียงฝ่ายเดียว ควรได้มีหลักเกณฑ์ไว้ใช้เป็นมาตรฐานในการคัดเลือก ผู้ถูกคัดเลือกเป็นครูดีเด่นจึงจะเกิดความภาคภูมิใจอย่างแท้จริง และไม่ถูกครหาจากเพื่อนร่วมงาน

7. การจัดให้มีการประกวดโรงเรียนดีเด่น เป็นแนวทางหนึ่งที่ครูและผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลได้เสนอเป็นแนวทางพัฒนาคุณลักษณะครู

เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคุณภาพในการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นแนวที่ปฏิบัติกันอยู่เป็นปกติ โดยแบ่งการประกวดออกเป็น 3 ระดับ คือ 1) การประกวดโรงเรียนขนาดเล็ก 2) ประกวดโรงเรียนขนาดกลาง และ 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ การจัดให้มีการประกวดห้องเรียนและโรงเรียนดีเด่นนั้นเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนา แต่ถ้การประกวดนั้นขาดหลักการหรือหลักเกณฑ์ที่ดีก็ทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี เพราะการประกวดเป็นการแข่งขันรูปแบบหนึ่งต้องมีกติกาที่แน่นอนชัดเจน และถ้การประกวดนั้นไม่ยึดกฎเกณฑ์กติกาแทนที่การประกวดโรงเรียนดีเด่นจะเป็นการพัฒนาที่ก็จะกลับกลายเป็นการทำลาย เพราะระบบประกวดและแข่งขันย่อมมีผู้ชนะและผู้แพ้ ดังนั้นในการประกวดโรงเรียนดีเด่นควรต้องระมัดระวังและเป็นไปตามกฎเกณฑ์กติกา การพัฒนาจึงจะเกิดขึ้นและมีประสิทธิภาพ

8. การจัดการประกวดห้องเรียนดีเด่น เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ครูและผู้บริหารเสนอไว้ว่าเป็นแนวทางพัฒนาคุณลักษณะครู แนวทางนี้ก็เป็นแนวทางที่โรงเรียนในสังกัดเทศบาลจัดให้มีอยู่เป็นประจำ มีทั้งได้ผลในทางบวกและผลกระทบในทางลบ ทั้งนี้เพราะครูไม่เข้าใจถึงวิธีการและแนวทางในการจัดมุมห้องเรียน หากแต่จัดกันไปตามค่านิยมที่นิยมความสวยงามเป็นประเด็นสำคัญ อย่างไรก็ตาม การประกวดห้องเรียนดีเด่นจะเกิดผลดีควรมีกฎเกณฑ์กติกา เช่นเดียวกับการประกวดโรงเรียนดีเด่น เพราะการประกวดอะไรแต่ละอย่าง นอกจากจะเป็นการส่งเสริมงานให้ดีขึ้นแล้ว ถ้ระบบไม่รัดกุมดีพอก็จะเป็นการแข่งขันชิงดีชิงเด่นกัน ซึ่งเป็นอันตรายเป็นบ่อเกิดของความขัดแย้ง ความแตกแยกกันขึ้นภายในโรงเรียน

9. ให้มีการนำผลงานมาเป็นเงื่อนไขในการพิจารณาเลื่อนระดับและตำแหน่ง เป็นแนวที่ครูและผู้บริหารเสนอเป็นแนวทางพัฒนาคุณลักษณะครูด้านการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ในปัจจุบันครูในสังกัดเทศบาลก็ได้มีการเสนอผลงานเพื่อขอเลื่อนระดับและตำแหน่ง แสดงให้เห็นว่าแนวทางดังกล่าวนี้เป็นแนวที่ปฏิบัติเป็นประจำมิใช่แนวใหม่ แต่ในทางปฏิบัติจริงแม้ว่าผู้บริหารจะวางเงื่อนไขไว้ว่าให้เก็บผลงานย้อนหลัง 2 ปี และผลงานในปัจจุบันรวมกัน แต่ส่วนมากเมื่อถึงวาระที่ต้องขอเลื่อนระดับและตำแหน่ง ครูมักจะพยายามรวบรวมผลงานในระยะเวลากระชั้นชิดเท่าที่มีในขณะนั้น แสดงให้เห็นถึงความไม่เป็นระบบในการเก็บรวบรวมผลงาน ดังนั้นครูเมื่อได้รับเงื่อนไขควรได้มีการเก็บรวบรวมผลงานไว้ให้เป็นระบบพร้อมที่จะรวบรวมได้เสมอ และในการ

พิจารณาของผู้บริหารเกี่ยวกับผลงานของครูนั้น ครูมีการกำหนดเกณฑ์และพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น และเกณฑ์นั้นก็ควรมีมาตรฐานเพื่อให้เป็นเครื่องมือวัดความน่าพึงพอใจของผลงานของครูที่ขอเลื่อนระดับและตำแหน่ง โดยเฉพาะการเลื่อนตำแหน่งอาจารย์ 3 นั้น ครูเทศบาลเขตการศึกษา 11 ยังไม่ปรากฏว่ามีใครได้รับการคัดเลือกให้เลื่อนถึงตำแหน่งอาจารย์ 3 ได้ ดังนั้น ครูจึงควรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานและเก็บผลงานทางการสอนและอื่น ๆ ไว้อย่างเป็นระบบเพื่อรวบรวมเสนอเป็นผลงานขอเลื่อนระดับ และตำแหน่ง เพราะระดับและตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น เป็นตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งถึงคุณภาพการปฏิบัติงานของครู และเป็นผลดีต่อประสิทธิภาพทางการเรียนของนักเรียน

10. ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นวิธีการหนึ่งที่ครูและผู้บริหารเห็นว่า จะช่วยพัฒนาคุณลักษณะครูเทศบาลให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อหวังจะให้ครูได้พัฒนาทักษะวิธีถ่ายทอดความรู้ให้แก่เด็ก ตลอดจนรู้และเข้าใจหลักสูตรและเนื้อหาวิชาที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะครูในเขตการศึกษา 11 นั้น ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรียังไม่ปรากฏว่าครูในเขตการศึกษา 11 จบการศึกษาระดับปริญญาโท ดังนั้น การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจึงเป็นแนวทางที่ดีแนวทางหนึ่ง และเป็นนิมิตหมายอันดีที่จะทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 11 ดีขึ้นกว่าเดิม

อย่างไรก็ตามแม้ว่าการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจะเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาครูแต่ถ้าหากว่าการพิจารณาให้ลาศึกษาต่อไม่ได้คำนึงถึงผลกระทบต่อหน่วยงานก็อาจทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี ดังนั้น ผู้บริหารควรได้คำนึงถึงผลกระทบด้านต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นหลังจากให้ครูลาศึกษาต่อ ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณาให้รอบคอบถึงเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. **ระเบียบ** ผู้บังคับบัญชาควรตรวจสอบดูว่าการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาลาศึกษาต่อ นั้นถูกต้องตามระเบียบหรือไม่ เช่น ครูที่ขออนุญาตนั้น ได้ปฏิบัติตามราชการครบตามระเบียบว่าด้วยการลาศึกษาต่อแล้วหรือไม่
2. **ผู้ปฏิบัติงานแทน** ในการที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่งลาศึกษาต่อ หมายความว่าต้องมีผู้อื่นมาปฏิบัติงานของบุคคลผู้ลาศึกษาต่อนี้ เพราะการลาศึกษาต่อไม่ใช่การ

ลาออก บางหน่วยงานจะตัดตำแหน่งนั้นออกไปไม่ได้งานของตำแหน่งนั้นยังคงอยู่ ในการที่จะพิจารณาให้ผู้ได้บังคับบัญชาคนใดลาศึกษาต่อ จึงควรพิจารณาว่าจะมีผู้ใดปฏิบัติงานแทนได้หรือไม่ และจะแทนได้ดีเพียงไร จะแก้ปัญหาโดยวิธีใด ผู้บริหารควรพิจารณาให้รอบครอบ

3. ความสามารถ หมายถึงความสามารถของผู้ลาศึกษาต่อ ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาว่าผู้ได้บังคับบัญชามีความสามารถเพียงพอที่จะศึกษาต่อในสาขาวิชา และหรือระดับการศึกษาที่ขอหรือไม่ มีแนวโน้มว่าลาศึกษาต่อแล้วจะสำเร็จหรือไม่ ถ้าเหมาะสมจึงพิจารณาสนับสนุน

4. ระยะเวลา ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาว่าระยะเวลาที่ลาศึกษานั้นเหมาะสมหรือไม่ นานไปหรือไม่ ถ้าใช้เวลาศึกษานานไปอาจทำให้การงานเสียหายได้

5. ตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาว่า การลาศึกษาต่อของผู้ได้บังคับบัญชาเป็นผลให้เขาได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพขึ้นได้อีกหรือไม่ เมื่อศึกษาสำเร็จมาแล้วทำให้เขามีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นมากขึ้นหรือไม่ อย่างไร หากการไปศึกษาต่อมาแล้วมิได้มีส่วนช่วยให้บุคคลผู้นั้น ได้เลื่อนตำแหน่งก็อาจพิจารณาให้ผู้อื่นได้ลาไปศึกษาต่อจะดีกว่า

6. ความจำเป็น ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาว่ามีความจำเป็นเพียงไรที่จะสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาคนใดลาศึกษาต่อ หากไม่ไปศึกษาต่อจะมีผลเสียอย่างไรหรือไม่

7. ค่าใช้จ่าย อีกส่วนหนึ่งที่ควรคำนึงถึงคือความคุ้มค่าของการลาศึกษาต่อ นั้น ทั้งต้องงาน เวลา และเงินที่เสียไป

8. อายุ สิ่งที่ควรพิจารณาอย่างหนึ่งคือ อายุของผู้ลาศึกษาต่อ ผู้ที่ลาศึกษาต่อไม่ควรมียุมากเกินไป อย่างน้อยเมื่อสำเร็จการศึกษาต่อแล้ว ควรจะมีเวลากลับมาปรับปรุงงานได้นานพอสมควร สำหรับครุฑนั้นผู้ที่ลาศึกษาต่อระดับปริญญาตรีได้ต้องมีอายุไม่เกิน 35 ปี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีอายุไม่เกิน 40 ปี ถ้ามีอายุเกินนี้ จะต้องขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น

9. สาขาวิชา ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาว่า สาขาที่ผู้ได้บังคับบัญชาลาศึกษานั้นเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่หรือไม่ และจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานเพียงไร

10. โควตา เมื่อมีผู้ลาศึกษาต่อ ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาถึงโควตาของจำนวนผู้ที่ลาศึกษาต่อด้วยเพราะถ้าลาเกินโควตาที่กำหนดอาจทำให้เกิดปัญหาทำให้การงานเสียหายได้

11. สุขภาพ ผู้บังคับบัญชาควรนำเรื่องสุขภาพของผู้ลาศึกษาต่อมาประกอบการพิจารณาด้วย เพราะหากสุขภาพไม่ดีก็มีแนวโน้มว่าจะศึกษาต่อไม่สำเร็จ หรือศึกษาได้ไม่ดีเท่าที่ควร

11. การจัดทัศนศึกษานอกสถานที่ เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ครูและผู้บริหารได้เสนอไว้ เป็นแนวทางพัฒนาคุณลักษณะครูเทศบาลเขตการศึกษา 11 ซึ่งแนวทางดังกล่าวนี้ได้จัดให้มีเป็นประจำแทบทุกปี แต่ยังมีขาดกระบวนการที่ดี เพราะเท่าที่จัดมานั้นมิได้เน้นให้ครูได้ศึกษาอย่างแท้จริง กล่าวคือ ผู้ไปทัศนศึกษามุ่งการไปท่องเที่ยวสนุกสนานเป็นสำคัญ และที่สำคัญ คือ หลังการกลับจากการไปทัศนศึกษาดูงานแล้ว ผู้บริหารไม่มีการประเมินครูว่าได้อะไรจากการไปบ้าง ดังนั้น ถ้าจะให้การจัดทัศนศึกษาดูงานมีประสิทธิภาพสูง ควรจัดให้มีการประเมินหลังจากทัศนศึกษาดูงานแล้ว เช่น ให้ครูแต่ละกลุ่มประสานความร่วมมือกันรายงานถึงข้อดีที่ได้รับและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้มากน้อยเพียงไร เป็นต้น

หมวดที่ 2 มีคุณธรรม-จรรยาบรรณ ครูและผู้บริหารได้เสนอแนวทางพัฒนาคุณลักษณะครูในหมวดที่ 2 มีคุณธรรม-จรรยาบรรณ คุณลักษณะที่ควรได้รับการพัฒนายิ่งขึ้น ได้แก่ 1. ความขยัน 2. ความประหยัด ซึ่งครูและผู้บริหารได้เสนอแนวทางพัฒนาดังต่อไปนี้

1. ความขยัน ครูและผู้บริหารได้เสนอแนวทางพัฒนาที่นอกเหนือไปจากหมวดที่ 1 รอบรู้-สอนดี คือ สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูผู้สอน เพื่อให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความหวังและความภาคภูมิใจในผลงานของตน มีความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงานต่อผู้บังคับบัญชาและต่อเพื่อนร่วมงาน ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูนั้นควรจัดสวัสดิการให้ครบทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการเรื่องที่พักอาศัย สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนเรื่องเงินอุดหนุนและบริการด้านอื่น ๆ เพราะถ้าการจัดสวัสดิการได้ดีเป็นที่พอใจของทุกคนจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น ที่พักอาศัย ถ้าครูผู้สอนไม่มีที่พักอาศัยที่ดีและปลอดภัย หรือเกิดการขัดแย้งกันในเรื่องบ้านพักครูไม่เพียงพอ ก็จะทำให้ครูมีความกังวลใจ และไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน นอกเหนือจากการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ แล้ว ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยการจัดให้มีโครงการพัฒนาค่านิยมในการปฏิบัติงาน เพราะการทำงานของครูนั้น ค่านิยมเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ครูประสบความสำเร็จก้าวหน้าในอาชีพการงาน และทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น

2. ความประหยัด ครูและผู้บริหารได้เสนอแนวทางพัฒนาคุณลักษณะครูด้านความ

ประหัต คือ จัดสัมมนาเรื่องคุณธรรม-จริยธรรม เพื่อปลูกฝังให้ครูรู้จักประมาณตน รู้จักออมทรัพย์ เพื่อความมั่นคงของฐานะ และส่งเสริมให้ครูปลูกพืชผักสวนครัว เลี้ยงสัตว์ เพื่อบริโภคภายในครัวเรือน ตลอดจนส่งเสริมให้มีความนิยมในการแต่งกายด้วยผ้าไทยอีสาน ซึ่งแนวทางดังกล่าวครูเทศบาลได้มีการปฏิบัติ แต่ก็ยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร เพราะยังปรากฏว่าครูส่วนใหญ่ก็ยังมีความนิยมในการบริโภค-อุปโภคตามสมัยนิยม โดยเฉพาะด้านการแต่งกายแม้ว่าจะได้มีการกำหนดให้มีการแต่งกายในแต่ละวันด้วยแบบฟอร์มข้าราชการ และแบบฟอร์มเทศบาลแต่ละแห่ง ตลอดจนแต่งกายด้วยผ้าไทยอีสาน แต่ก็ยังปรากฏว่าครูยังแต่งกายด้วยผ้าราคาแพงจากที่อื่น ๆ ยังไม่นิยมแต่งกายด้วยผ้าและแบบท้องถิ่นของตน ดังนั้น ผู้บริหารควรได้มีการดูแลในเรื่องการแต่งกายให้ถูกระเบียบตามที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการประหยัดอย่างแท้จริง การส่งเสริมให้ครูปลูกพืช ผัก เลี้ยงสัตว์ เพื่อบริโภคภายในครัวเรือน ก็เป็นแนวทางที่ดี และมีโอกาสทำได้ เพราะครูส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตการศึกษา 11 ไม่ต้องเสียเวลาเดินทางกลับภูมิลำเนา และเป็นการส่งเสริมการเกษตรในท้องถิ่นของตน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับครู

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้พบว่า ครูเทศบาลเขตการศึกษา 11 มีคุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นเพื่อให้การศึกษามีการพัฒนาครูจะต้องพัฒนาตนเองเสียก่อน เพื่อจะได้มีคุณลักษณะเหมาะสมกับวิชาชีพครู คือ

1. ต้องเป็นผู้ที่มีความมั่นใจ เชื้อมั่น กล้า เป็นผู้ไม่ยอมแพ้ต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่กำลังเกิดขึ้น
2. ต้องเป็นผู้ที่มีเทคนิควิธีการในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น
3. มีคุณธรรม-จริยธรรม ชีตคติกา
4. มองเห็นและรู้ทันปัญหาของสังคม ร่วมมือและเรียกร้องให้คนอื่นแก้ปัญหา
5. มองเห็นผลกระทบของโลกที่มีต่อสังคม
6. รู้ถึงปัญหาที่เผชิญร่วมกันของมนุษยชาติ เช่น ปัญหาสิ่งแวดล้อม ความอดอยาก

7. เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของโลก

นอกจากนี้ โดยพื้นฐานแล้วครุควรมีคุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู คือ ต้องมีความรอบรู้ในวิชาชีพของตน เช่น ปรัชญาการศึกษา ประวัติการศึกษา หลักการศึกษา นโยบายการศึกษา แผนและโครงการพัฒนาการศึกษา และต้องมีความรู้อย่างดีในเรื่องหลักสูตร วิธีสอนและวิธีประเมินผลการศึกษา จะต้องทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาการสอน การครองตนและรักษาสภาพอนามัย รวมทั้งสามารถปรับการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน ต้องมีความรู้เกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาที่เกิดขึ้นในสังคมของตนและของโลก ในด้านคุณธรรม-จริยธรรม ต้องมีศรัทธาในวิชาชีพครู ตั้งใจใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ เพื่อให้บริการแก่นักเรียน และสังคม มีความซื่อสัตย์ต่อหลักการของอาชีพครู มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความรักความเมตตา และความปรารถนาดีต่อเด็กและเพื่อนร่วมงาน อุทิศตนและเวลาเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้รับความเจริญเติบโต และพัฒนาการทุกด้านรู้จักสำรวจ และปรับปรุงตนเองสนใจใฝ่รู้และศึกษาค้นคว้าความรู้ คิดค้น ทดลอง ใช้วิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ

คุณลักษณะดังกล่าวมานี้ แม้ว่าครูจะมีอยู่เดิมบ้างแล้ว แต่ก็ควรพัฒนาตนเองยิ่งขึ้นไป เพราะสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่งดังที่กล่าวแล้วข้างต้น

ประการสำคัญที่ผู้วิจัยขอเสนอแนะ คือ เมื่อมีการอบรมสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของตน ควรหาโอกาสเข้ารับฟังหรือเข้าร่วมกิจกรรมให้ได้หรือเมื่อมีการจัดอบรมสัมมนา ถ้าท่านเป็นผู้หนึ่งที่จะต้องเข้ารับการอบรมสัมมนาด้วย ควรเข้ารับการอบรมสัมมนาด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้นที่จะเข้ารับการอบรม และตั้งใจรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนกิจกรรมและแนวคิดที่ได้รับจากการอบรมสัมมนา ควรนำไปปรับปรุงประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน มิใช่มีความคิดความเห็น และรู้สึกว่าการเข้ารับการอบรมสัมมนานั้นเป็นการถูกบังคับ บังคับ หรือถูกทำโทษ

อีกประการหนึ่ง เมื่อมีการนิเทศเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการนิเทศภายนอกหรือการนิเทศภายในโรงเรียน หรือการนิเทศรูปแบบใดก็ตาม ครูควรรีให้ความร่วมมือสนับสนุนกิจกรรมการนิเทศ

และเป็นผู้รับการนิเทศที่ดี นำแนวคิด ทักษะที่ได้รับจากการนิเทศไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบวิชาชีพของตน และควรปฏิบัติงานเต็มขีดความสามารถและศักยภาพของตน รู้จักวิธีสร้างขวัญและกำลังใจให้กับตัวเอง โดยการรักษาจิตใจ ทำหน้าที่อย่างบกพร่อง รักษากาย วาจา ไม่ให้กระทบกระทั่งทั้งต่อตนเองและผู้อื่น รู้จักครองตนและครองงาน เข้มแข็งมีความคิดดี ปรับตัวและปรับสังคมให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนควรสังเกต ศึกษา และสำรวจคุณลักษณะของครูอย่างสม่ำเสมอ ทั้งทางด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพครู ด้านคุณธรรม-จรรยาบรรณ และด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนของครู เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวางแผนปรับปรุงพัฒนาคุณลักษณะครู และควรให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณลักษณะครูทั้ง 3 ด้านเท่า ๆ กัน มิใช่เห็นความสำคัญและจำเป็นแต่ในส่วนของความรู้ความสามารถในการทำงานของครูอย่างเดียว ควรให้ความสำคัญในอันที่จะพัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม-จรรยาบรรณ และความมุ่งมั่นพัฒนาตนของครูด้วย ทั้งนี้เพราะแม้ว่าครูจะมีความรู้ความสามารถเท่าไร ถ้าครูขาดคุณธรรม-จรรยาบรรณแล้ว ความรู้ความสามารถนั้นก็จะไม่เกิดประโยชน์อะไรเลย ดังนั้น ความรู้กับคุณธรรมจะต้องพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน เพราะการทำงานให้สัมฤทธิ์ผลที่พึงปรารถยานั้น จะอาศัยความรู้แต่เพียงอย่างเดียวย่อมเป็นไปไม่ได้ จำเป็นต้องอาศัยความสุจริต ซื่อสัตย์ บริสุทธิ์ใจ ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ รู้หน้าที่ อุทิศตน และเวลา ที่จะนำพาความรู้ความสามารถให้แก่หน่วยงานและศิษย์ ดังนั้นงานในหน้าที่จึงจะบรรลุตามเป้าหมาย

ประการสำคัญ เมื่อมีการจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับวิชาชีพครูที่ไหน เมื่อไหร่ควรหาโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมรับฟังการอบรมสัมมนานั้น ๆ ด้วย และเมื่อครูได้รับการอบรมสัมมนาแล้วควรได้มีการติดตามผล และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่ามีความก้าวหน้าไปมากน้อยเพียงไร อีกประการหนึ่งผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสนใจในเรื่องของการนิเทศครู ควรจัดให้ครูได้รับการนิเทศ อาจเป็นการนิเทศทางตรงหรือทางอ้อม หรือการนิเทศจากภายนอก หรือภายใน

โรงเรียนตามสมควร เพื่อให้ครูได้พัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องให้การส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการนิเทศเป็นประการสำคัญ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด

เทศบาล

ผู้บริหารการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 11 ควรตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเปลี่ยนแปลงของสังคม กับความรู้ ความสามารถ ทักษะเจตคติของครูที่ปฏิบัติการสอนว่ามีความสอดคล้องเหมาะสมมากน้อยเพียงไร ควรมีการศึกษาและสำรวจ ตลอดทั้งมีการประเมินคุณลักษณะของความเป็นครูและควรมีการประเมินสม่ำเสมออย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวางแผนปรับปรุงพัฒนาครูเพื่อให้ครูมีความรู้ ความสามารถในวิชาชีพครู มีทักษะ เจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน การประเมินคุณลักษณะครูอย่างน้อยควรประเมินทุกครั้งที่มีการปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนการสอน หรือมีการปรับเปลี่ยนแผนพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่นและของชาติ

ประการสำคัญเมื่อมีการจัด โปรแกรมอบรมสัมมนาครู ควรศึกษาขั้นตอนหรือกระบวนการในการจัดอย่างถ่องแท้ เพื่อกันความผิดพลาดและความสูญเปล่า ควรพิจารณาให้ครอบคลุม และเป็นไปตามขั้นตอน คือ

1. ศึกษาหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training needs)
2. สร้างหลักสูตรในการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความจำเป็น ทั้งวัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ ระยะเวลา
3. เทคนิคต่าง ๆ ในการฝึกอบรม ควรเหมาะสมกับระดับผู้เข้ารับการอบรม
4. การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความจำเป็นของผู้เข้ารับการอบรม ที่สำคัญไม่ควรให้ผู้เข้ารับการอบรมรู้สึกว่าตนถูกทำโทษ หรือเป็นผู้ด้อยความสามารถ
5. การคัดเลือกวิทยากรในการให้การอบรม ต้องเลือกผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีบุคลิกที่สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้เข้ารับการอบรม

6. การประเมินผลการฝึกอบรม ต้องครอบคลุมวัตถุประสงค์และความจำเป็น ควรประเมินทั้งก่อนการเข้ารับการอบรม ระหว่างการเข้ารับการฝึกอบรม และหลังการรับการฝึกอบรม ตลอดจนติดตามผลในการนำไปใช้ในระหว่างปฏิบัติงาน

ในการนิเทศครูก็เช่นเดียวกันควรมีการศึกษากระบวนการและเทคนิคการนิเทศให้่อง-
 แท้ เพื่อนำไปใช้ได้กับครูอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้รับการนิเทศเกิดความมั่นใจและศรัทธาในตัว
 ผู้นิเทศ การนิเทศจึงจะมีประสิทธิภาพ อีกประการหนึ่ง ในการรับบรรจุและแต่งตั้งครู ควร
 พิจารณามาตรฐานของความเป็นครูว่าผู้ที่สมัครบรรจุและแต่งตั้งนั้น มีความรู้ความสามารถเหมาะสม
 กับวิชาชีพในระดับเกณฑ์ที่น่าพอใจหรือไม่ โดยอาจนำเอาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนด
 ไว้ไปเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาประกอบด้วย นอกจากนี้ควรแสวงหารูปแบบและแนวทางพัฒนาครู
 ในรูปแบบใหม่นอกเหนือจากที่เคยปฏิบัติมาแล้ว

ข้อเสนอแนะสำหรับคุรุสภา

คุรุสภามีหน้าที่ส่งเสริมและรักษามาตรฐานวิชาชีพครู เมื่อคุรุสภากำหนดเกณฑ์มาตรฐาน
 วิชาชีพครูขึ้น ควรจะได้นำเกณฑ์ลงไปสู่ภาคปฏิบัติให้ได้ หรือพยายามดึงมาตรฐานครูขึ้นมาสู่เกณฑ์
 ให้ได้ โดยวิธีการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ครูนำเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น ไปประเมินครู เพื่อ
 หาทางปรับปรุงพัฒนาครูต่อไป และเกณฑ์มาตรฐานครูควรเป็นเกณฑ์ที่แน่นอน และเหมาะสมกับ
 สภาพการณ์ทุกด้านของครูไทยทั้งหมด

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูระหว่าง เขตการศึกษา
 ที่นัก เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนสูงกับ เขตการศึกษาที่นัก เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนต่ำ