

บทวิจารณ์หนังสือ : การจัดการและการพัฒนาวิชาชีพครู

Book Review: Teacher Management and Professional Development

เมธิดา จันทรไธ

Methida Jundai

พระมหาปุณณัสมบัติ บุญเรือง

Phramaha Punsombat Boonrueang

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Mahamakut Buddhist University

มนัสวี มนต์ปัญญาวัฒนา

Manatsawee Monpannawatthana

สถาบันนวัตกรรมกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล

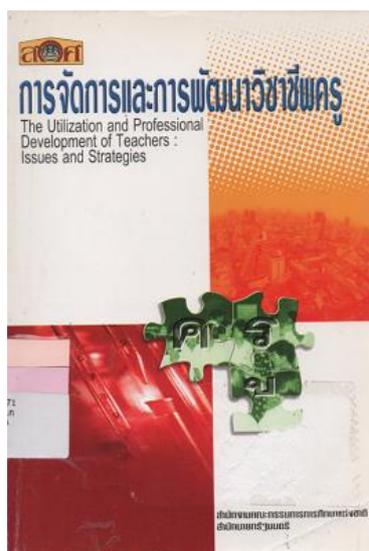
Institute for Innovative learning Mahidol University

E-mail : maathida.jun@student.mbu.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 1 มกราคม 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 5 ธันวาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 5 ธันวาคม 2568



ผู้เขียน: ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา

จำนวนหน้า: 122

ปีที่พิมพ์: 2543

ครั้งที่พิมพ์: 1

สถานที่พิมพ์: ห้างหุ้นส่วนจำกัดคุณภาพพิมพ์

ISBN : 974-24-1011-9

บทคัดย่อ

การวิจารณ์หนังสือครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมความรู้และใช้เป็นงานประกอบการเรียนในรายวิชา “การประกันคุณภาพและปรัชญาการศึกษา” โดยพิจารณาหนังสือ *การจัดการและการพัฒนาวิชาชีพครู* ซึ่งแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน รวม 12 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ ตอนที่ 1 การจัดวางกำลังครูและการบริหารครู (เช่น ปัญหาครูลาออก การขาดแคลนครู การบริหารกำลังคนครู และความไม่สมดุลระหว่างภูมิภาค) ตอนที่ 2 แรงจูงใจ การประเมิน และการพัฒนาครู (เช่น โครงสร้างงาน การมอบหมายงาน ระบบคุณธรรม และวิชาชีพครู) และตอนที่ 3 ข้อเสนอเพื่อการตัดสินใจเชิงนโยบายสำหรับผู้กำหนดนโยบายและผู้บริหารการศึกษา จากการศึกษาพบว่าแม้ประเด็นปัญหาและข้อเสนอในแต่ละตอนจะมีความหลากหลาย แต่ล้วนมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพครูและประสิทธิภาพระบบการศึกษาโดยรวม

คำสำคัญ: การจัดการครู, การพัฒนาวิชาชีพครู, ปัญหาในวิชาชีพครู

Abstract

This book review aims to enhance academic understanding and serve as an assignment for the course “Quality Assurance and Educational Philosophy.” It examines the book *Teacher Management and Professional Development*, which is organized into three parts comprising twelve key topics. Part 1 focuses on teacher allocation and management, including teacher resignations, shortages of qualified teachers, maximizing the effectiveness of the current teaching workforce, short-term staffing issues, regional and institutional imbalances in teacher distribution, and aligning institutional needs with individual teacher preferences and characteristics. Part 2 discusses teacher motivation, evaluation, and professional development, covering management structures, task delegation, the teaching profession, and merit-based assessment. Part 3 presents concluding considerations for policymakers and educational managers. The review synthesizes these issues to highlight challenges and potential directions for improving teacher quality and strengthening the educational system.

Keywords: Teacher Management, Teacher Professional Development, Issues in the Teaching Profession

1. บทนำ

หนังสือเล่มนี้เขียนโดย ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา ตีพิมพ์โดยห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์ ซึ่งพิมพ์ครั้งที่ 1 ในเดือนมิถุนายน 2543 โดยหนังสือเล่มนี้จัดทำขึ้นเพื่อการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการ และการพัฒนาวิชาชีพครูในปัจจุบัน ข้อมูลที่ใช้ในการเขียนรวบรวมจากประเทศที่กำลังพัฒนา เช่น สาธารณรัฐแอมบิเย สาธารณรัฐบอตสวานา สาธารณรัฐแซมเบีย สาธารณรัฐเซียร์ราลีโอน เป็นต้น และประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น สาธารณรัฐ

สิงคโปร์ ซึ่งเป็นประเทศที่จัดการ และพัฒนาวิชาชีพครูได้ผลดีมาแล้ว เพื่อเป็นแนวทางช่วยเหลือการแก้ไข ปัญหาของประเทศที่กำลังพัฒนา โดยดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา แต่ง และเรียบเรียงเพื่อเผยแพร่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้สนใจนำไปศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมการปฏิรูปการบริหารการศึกษาของประเทศไทย การ บริหารการศึกษาระดับเขตการศึกษา และอาจจะใช้เป็นเอกสารประกอบการเรียนการสอนวิชาบริหาร การศึกษาได้อีกด้วย

2. สารัตถะของหนังสือ

ตอนที่ 1 การจัดวางกำลังครู และการจัดการครู

1. ครูลาออก

1.1 ปัญหา และสถานการณ์

ในที่นี้ผู้เขียนได้เขียนถึงผลเสียต่อระบบการศึกษาทุกระดับถ้าหากครูมีการย้ายบ่อย ๆ การลาออกของ ครูเป็นจำนวนมากก่อให้เกิดผลเสียแก่หน่วยงานเฉพาะด้าน และตัวอย่างนโยบายการจัดการจัดครูลงงานบางรายการ มีผลเสียต่อภาวะผู้นำ และเพื่อนร่วมงาน

"ในเขตการบริหารพิเศษฮ่องกงซึ่งแบ่งผู้บริหารโรงเรียนเป็น 3 ระดับแต่งตั้งให้เป็นครูใหญ่ในโรงเรียน ที่มีขนาดต่าง ๆ กันครูใหญ่อาจจะย้ายทุก ๆ 3 ปีการย้ายแบบนี้เป็นที่ยอมรับของครูใหญ่..."

การหมุ่งานอย่างมีแผน และสม่ำเสมอจะก่อให้เกิดประโยชน์ ปราศจากความเสียหายที่เกิดจากการ ย้ายครูอย่างไม่มีแผน

1.2 อภิปรายยุทธวิธี

ในที่นี้ผู้เขียนได้มีการกล่าวถึงการมีมาตรการเพื่อเพิ่มความพึงพอใจของครูในตำแหน่งงานปัจจุบัน และสามารถสร้างโครงสร้างตำแหน่งงานขึ้นใหม่ ซึ่งการดำเนินงานคงไม่ใช่ของง่าย หากระบบการศึกษากำลัง เผชิญกับปัญหาการขาดแคลนครูอย่างรุนแรง

2. การขาดแคลนครูที่มีคุณสมบัติในภาพรวม

2.1 ปัญหา และสถานการณ์

ในบทนี้ผู้เขียนได้กล่าวถึงคุณสมบัติการเข้าสู่สถาบันการศึกษา ผู้ที่มีคุณสมบัติสูงมีโอกาสที่จะเลื่อน ตำแหน่งสูง และมีโอกาสไปศึกษาต่อต่างประเทศอีกด้วย มีการกล่าวถึงปัญหาที่จะมีความรุนแรงยิ่งขึ้น ถ้าหาก เศรษฐกิจของประเทศสามารถดึงดูดครูที่มีคุณสมบัติดีออกไปจากโรงเรียนให้เข้ามาทำงานที่มีรายได้ดีกว่า มี ศักดิ์ศรีดีกว่า มีการกล่าวถึงระบบการเกษียณที่กำหนดอายุไว้ไม่ถึงนักเพื่อก่อให้เกิดตำแหน่งว่างสำหรับผู้เข้า ใหม่ ระบบโรงเรียนหลาย ๆ แห่งมีปัญหาเรื่องการขาดแคลนครูที่มีคุณภาพ และประสบการณ์ กล่าวถึงปัญหา ของการจ้างครูที่ไม่มีคุณสมบัติหรือคุณสมบัติไม่สูง เลือคู่เหล่านี้ยังไม่พร้อมที่จะจัดการปัญหาต่าง ๆ

2.2 อภิปรายทวิวิธี

ในที่นี้ผู้เขียนได้กล่าวถึงการแก้ปัญหาการขาดแคลนครูในระยะยาวควรดำเนินการดังต่อไปนี้ 1 ยกระดับคุณภาพของครู 2 การดำเนินงานสอนหลายผลัด 3 ความเชี่ยวชาญของครู 4 การปรับปรุงระบบการทำงาน 5 การชักจูงสตรีเข้ามาเป็นครู

3. การบริหารคณะครูปัจจุบันให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.1 สถานการณ์ และปัญหา

ในบทนี้ผู้เขียนได้มีการอธิบายถึงยุทธวิธีอันสำคัญในการจัดการกับปัญหาการขาดแคลนครูที่มีประสบการณ์และมีคุณภาพ มีการกล่าวถึงการวิพากษ์วิจารณ์การฝึกอบรมครูโดยสถาบันการฝึกหัดครู มีการกล่าวถึงการจัดการกับความจำเป็นใหม่ ๆ ในระบบการศึกษา การกระจายอำนาจการบริหารในสภาพปัจจุบัน จำเป็นต้องให้ครูที่มีคุณสมบัติจากส่วนกลาง และสำนักงานเขตลงไปอยู่ในระดับโรงเรียนให้มากขึ้น ซึ่งผู้บริหารควรเอาใจใส่ครูที่มีประสบการณ์และมีความสามารถสูง

3.2 อภิปรายทวิวิธี

ในบทนี้มีการกล่าวถึงวิธีการปรับปรุงการใช้ประโยชน์จากครูที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีหลายวิธีที่สมควรจะพิจารณา 1. ให้พ้นจากหน้าที่บริหารไปรับหน้าที่สนับสนุน 2. การสอนเป็นทีม 3. การเสริมการสอนของครู 4. การใช้ครูช่วยสอน 5. การใช้ครูเดินสอน 6. การใช้ประโยชน์จากกลุ่มโรงเรียน 7. ศูนย์สื่อ 8. การนิเทศและบริการสนับสนุน 9. โรงเรียนเชี่ยวชาญเฉพาะทาง

4. การขาดแคลนครูระยะสั้น

4.1 ปัญหา และสถานการณ์

ในบทนี้ผู้เขียนได้มีการอธิบายการขาดแคลนครูระยะสั้นโดยธรรมชาติมักจะเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ การจัดหาครูลงโรงเรียนอย่างรวดเร็วมีปัญหาอยู่ที่การจัดคนโรงงานนั้นทำในระดับที่อยู่ห่างไกลจากโรงเรียนมาก

4.2 อภิปรายทวิวิธี

ในบทนี้ผู้เขียนได้มีการอธิบายถึง 1. ให้ภาระรับผิดชอบแก่ส่วนท้องถิ่น 2. การจัดกลุ่มครูพิเศษ ซึ่งในขณะนี้ยังไม่มีประเทศใดที่พบวิธีการแก้ปัญหาขอขาดแคลนอันเป็นที่น่าพอใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนที่อยู่ห่างไกล

5. การไม่สมดุลในการจัดวางกำลังครูระหว่างสถาบัน และระหว่างภูมิภาค

5.1 ปัญหา และสถานะการณ์

ในบทนี้ผู้เขียนได้อธิบายถึงการไม่สมดุลในเชิงคุณภาพของครูระหว่างสถาบัน และภูมิภาคยังไม่เคยได้รับการเอาใจใส่อย่างจริงจัง และยังมีปัญหาเกิดจากการบริหารที่ขาดประสิทธิภาพ ปัญหาหลักในขณะนี้คือการจัดครูลงในบริเวณที่ห่างไกลการที่โรงเรียนอยู่โดดเดี่ยวจากบริการการสนับสนุน และจากสภาพแวดล้อมที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาจะตามมาด้วยความโดดเดี่ยวทางวิชาชีพของครู ความจำกัดในการติดต่อกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ ครูมักจะเชื่อว่าการให้ลงตำแหน่งในพื้นที่ชนบทมีลักษณะเป็นการทำโทษทางวินัย ปัญหาในการปรับปรุง และรักษาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ขาดแคลน ครูที่มีประสบการณ์และคุณภาพสูง เป็นสิ่งที่เคยและได้มีการใช้ยุทธวิธีหลายประการเพื่อแก้ปัญหาเหล่านี้ แต่ก็ประสบผลสำเร็จในวงจำกัดเท่านั้น

5.2 อภิปรายยุทธวิธี

ในที่นี้ผู้เขียนอธิบายถึง 1. ให้มีพันธะการทำงาน 2. แรงจูงใจ 3. ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ในขณะที่ปัญหาเรื่องคุณภาพ และการรักษาครูให้อยู่ในชนบทก็ยังคงเป็นปัญหาหนัก ยุทธวิธีเพื่อจัดการครูตามบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะลงก็คงเป็นสิ่งเกี่ยวพันพิเศษสำหรับการบรรจุครูลงโรงเรียนในชนบท

6. การประสานความจำเป็นของระบบกับบุคลิกภาพ และความต้องการของครูรายบุคคล

6.1 ปัญหา และสถานะการณ์

ในบทนี้ผู้เขียนได้อธิบายถึงปัญหาส่วนมากที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างความต้องการบรรจุครูของระบบกับความจำเป็น ความสนใจ และความปรารถนาของครูเป็นรายบุคคล อย่างไรก็ตามการพัฒนายุทธวิธีที่เหมาะสมจะมีอุปสรรคจากองค์ประกอบหลายประการดังนี้ 1. ความสามารถของเจ้าหน้าที่บริหารในระดับกลางมีจำกัด 2. โดยทั่วไปแล้วข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลถูกจำกัดโดยแนวปฏิบัติปกติ 3. การวิเคราะห์งานอย่างมีประสิทธิภาพ 4. หลักการที่ว่าควรจะให้การพิจารณาคุณภาพของบุคคล และความปรารถนาของครู

6.2 อภิปรายยุทธวิธี

ในบทนี้ผู้เขียนได้อธิบายถึงการศึกษาวิธีการจัดครูลงตำแหน่งในหลาย ๆ ประเทศในปัจจุบันอาจแก้ไขปัญหาก็กล่าวมาแล้วได้บ้าง 1. การกระจายอำนาจ 2. ปรับปรุงการใช้ประวัติของครู 3. การจัดวางกำลังครูเป็นขั้น 4. บริการด้านคุณภาพ

7. บทสรุป

ในบทนี้ผู้เขียนได้อธิบายถึงปัญหาเกี่ยวกับการจัดวางกำลังครู และการใช้ครู รวมทั้งสาเหตุ และแนวทางแก้ไขที่เป็นไปได้ ซึ่งผู้เขียนได้มีการจัดทำตารางปัญหาสาเหตุ และยุทธวิธีที่น่าจะเป็นไปได้

ตอนที่ 2 การจัดการ แรงจูงใจ และการพัฒนาครู

1. โครงสร้าง และรูปแบบการจัดการ

1.1 ปัญหา และสถานะการณ์

ในบทนี้ผู้เขียนได้อธิบายถึงโครงสร้างการจัดการแบบรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง อย่างไรก็ตามประสบการณ์ที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่าโครงสร้าง และกระบวนการที่เกิดขึ้นมาก่อนให้เกิดความไม่มีประสิทธิภาพอย่างมากต่อระบบการศึกษาดังต่อไปนี้ 1. ระบบราชการรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางถูกออกแบบมาเพื่อรักษาแนวปฏิบัติอันเคยทำมาก่อน 2. ความรับผิดชอบทางการศึกษา และการจัดการครูมักจะทำร่วมกันระหว่างกระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงอื่น 3. การตัดสินใจมอบให้เป็นหน้าที่ของเบื้องบนจึงก่อให้เกิดการอุดหนุนในระดับสูง 4. การใช้ยุทธวิธีสั่งการมากเกินไป 5. การตัดสินใจ และความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จะให้ได้ผลกับนักวิชาชีพต้องเป็นวิชาชีพแบบอิสระ 6. ระบบการบริหารแบบเผด็จการนำไปสู่การจัดการโรงเรียนแบบเผด็จการ

1.2 อภิปรายยุทธวิธี

ในบทนี้ผู้เขียนได้อธิบายถึงต้องทำวิธีการประเมินปัญหาซึ่งเผชิญสังคม และสามารถแก้ปัญหาโดยการคิดค้นวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ขึ้นมา ระบบการศึกษาจะใช้ได้ผลดีในรูปแบบของการกระจายอำนาจการบริหาร

ก็ต่อเมื่อโครงสร้างบริหารพื้นฐานมีอยู่ โรงเรียน และวงการวิชาชีพครูได้พิสูจน์ให้เห็นว่าเป็นวิธีการที่ดีที่สุดที่จะปลดปล่อย และชักนำพลังงาน และสติปัญญาของกลุ่มโรงเรียนแต่ได้ถูกทิศทาง

2. โครงสร้างการมอบงาน และการจัดการครู

2.1 ปัญหา และสถานะการณ์

ในบทนี้ผู้เขียนได้อธิบายถึงการจัดการครูประเภทของครูความก้าวหน้าในวิชาชีพ รูปแบบการจัดการครูนั้นมีหลากหลายจึงเป็นไปได้อย่างมากที่จะมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลกระทบของโครงสร้างการจัดการคงในแต่ละประเทศ กระทรวงศึกษาธิการส่วนมากได้แยกหน่วยบริหารกำหนดนโยบายควบคุมการเงิน และการเจ้าหน้าที่ออกจากหน่วยบริการวิชาชีพซึ่งรับผิดชอบต่อหลักสูตร หลายประเทศแยกประเภทของการศึกษา และการบริหารการศึกษาตามระดับ หรือประเภท การกำหนดประเภทบุคลากรทางการศึกษาให้อยู่ประเภทเดียวกับข้าราชการพลเรือนอื่น ๆ ดูเหมือนจะเป็นผลดีแต่ก็อาจจะไม่ยั่งยืนเสมอไป

2.2 อภิปรายยุทธวิธี

ในบทนี้ผู้เขียนได้อธิบายถึงยุทธวิธีเริ่มแรกควรจะเป็นการสร้างระบบการศึกษาที่มีความเบ็ดเสร็จโดยมีการวางแผนตำแหน่งโครงสร้างตำแหน่ง และเงินเดือน ผู้อำนวยการศึกษาของสาธารณรัฐกำหนดเป้าหมายที่จะนำหน่วยงานทางการศึกษาทั้งหมดมาอยู่รวมกันภายในกระทรวงศึกษาธิการ ความหมายของการดำเนินงานที่กำหนดไว้คือ 1. ให้เจ้าหน้าที่การศึกษาทุกคนมีสถานะการทำงานบัญชีเงินเดือน และโครงสร้างตำแหน่งงานเหมือนกัน 2. สนับสนุนการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางการบริหารการศึกษากับตำแหน่งครูระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา 3. ให้อำนาจเจ้าหน้าที่ทุกคนในวงการศึกษามีมาตรการอิสระในการจัดการงานด้านพัฒนาวิชาชีพ และบริการการสอนของตนได้อย่างเต็มที่

3. อาชีพงานสอน

3.1 ปัญหา และสถานะการณ์

ในบทนี้ผู้เขียนได้อธิบายถึงการบริหารทางการศึกษาที่แตกต่างไปจากงานบริการประเภทอื่น ครูทั่วโลกไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ และมองว่าตนเองได้รับเงินเดือนต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลในอาชีพอื่นที่มีคุณสมบัติเท่า ๆ กัน การเลื่อนตำแหน่ง และเงินเดือนสูงขึ้นผู้มากับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ อาจจะเป็นที่ยอมรับของครูแต่จำนวนตำแหน่งมีจำกัด โดยทั่วไปอยู่บนมาตรการที่อาจวัดได้ง่าย ๆ นอกจากนี้แล้วก็ยังมีความต้องการด้านคุณวุฒิทางวิชาการ และคุณวุฒิทางวิชาชีพสำหรับงานบางตำแหน่งอีกด้วย

3.2 อภิปรายยุทธวิธี

ในบทนี้ผู้เขียนได้มีการอธิบายถึง 1. ระบบขั้นเงินเดือน 2. การเลื่อนอันดับแบบให้เกียรติ 3. การพิจารณาความจำเป็นทางด้านคุณวุฒิ 4. ความหลากหลายของตำแหน่งทางการศึกษา

4. การประเมินระบบคุณธรรม

4.1 ปัญหา และสถานะการณ์

ในบทนี้ผู้เขียนได้อธิบายถึงการนำระบบการศึกษาแบบเบ็ดเสร็จที่มีระบบอันดับมาใช้นั้นอาจจะเป็นการใช้ครูอย่างยืดหยุ่นสร้างความเสมอภาคระหว่างครูประเภทต่าง ๆ ปัญหาหลักก็คือคุณธรรมนั้นต้องได้รับการ

การประเมินเสร็จแล้วจึงจะแต่งตั้ง หรือให้รางวัลได้ ปัญหาต่อมาอยู่ที่ความจำเป็นที่จะต้องแยกระหว่างการประเมินคุณธรรมในสภาพของหน้าที่ที่ทำอยู่ปัจจุบัน และการประเมินศักยภาพสำหรับที่จะลงตำแหน่ง กระบวนการประเมินในปัจจุบันมีบ่อย ๆ มักจะมองเป็นเรื่องของวินัยมีลักษณะของการทำโทษจึงก่อให้เกิดความกลัว และรังเกียจ ถ้าหากมีการเลื่อนตำแหน่งจากตำแหน่งหนึ่งไปยังอีกตำแหน่งหนึ่งจำเป็นต้องมีการพิจารณาคุณสมบัติ และศักยภาพสำหรับการเข้าทำงานใหม่

4.2 อภิปรายยุทธวิธี

ในบทนี้ผู้เขียนได้มีการกล่าวถึง 1. ผู้เชี่ยวชาญการประเมิน 2. การลดขนาดของการประเมิน 3. การประกาศ และมอบภาระรับผิดชอบการคัดเลือกตำแหน่งอาวุโส 4. ความสัมพันธ์ของการฝึกอบรม และการคัดเลือก 5. การกำหนดตำแหน่งที่ต้องการฝึกอบรม 6. ระยะเวลาทดลองงาน และการประเมินอย่างต่อเนื่อง

5. บทสรุป

ในบทนี้ผู้เขียนได้เขียนถึงปัญหาหลักที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และตำแหน่งงานของครูตลอดจนสาเหตุ และยุทธวิธีการแก้ไขที่เป็นไปได้โดยผู้เขียนได้จัดทำเป็นตารางซึ่งมีปัญหา สาเหตุ และยุทธวิธีการแก้ไขที่เป็นไปได้

ตอนที่ 3 บทสรุป : หัวข้อเพื่อการพิจารณาสำหรับผู้กำหนดนโยบาย และผู้จัดการการศึกษา

ในบทนี้ผู้เขียนจะอธิบายถึงปัญหาหลาย ๆ ปัญหาที่เป็นที่รับรู้กันมานาน หลายประเทศพยายามที่จะแก้ปัญหาเหล่านี้แต่พบกับอุปสรรคบางครั้งสาเหตุมาจากงบประมาณจำกัด และบางครั้งอาจมาจากต้องมีการจัดสรรทรัพยากรกันใหม่ บ่อยครั้งที่ผู้บริหารการศึกษาได้ประมาณความสามารถของคนน้อยเกินไปในการช่วยในการปรับปรุงการสอน และการพัฒนาตนเอง กระทรวงศึกษาธิการควรจะทบทวนรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานผู้บริหาร โครงสร้างการบรรจุ และตำแหน่งงาน และยุทธวิธีที่จะทำงานเพื่อแก้ปัญหาที่บ่งชี้แล้ว พิมพ์ และเผยแพร่เอกสารฉบับนี้จากนั้นการเริ่มต้นที่มีคุณค่าก็ควรจะเกิดขึ้นได้เมื่อทุกคนทราบปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ได้แต่ต้องมาตีแล้ว

2. บทวิจารณ์

เนื้อความจากหนังสือผู้แต่งได้นำเสนอข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับวิชาชีพครูยกตัวอย่างเช่น การจัดการครู โครงสร้าง และรูปแบบการจัดการ การประเมินระบบคุณธรรม เป็นต้น โดยผู้เขียนได้มีการอธิบายถึงสิ่งต่าง ๆ ให้ผู้อ่านได้เข้าใจอย่างชัดเจนในขณะเดียวกันนั้นก็ได้มีการกล่าวถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันอีกด้วย

ในมุมมองของข้าพเจ้าที่ได้อ่านหนังสือเล่มนี้อาจจะต้องมีการปรับปรุงเนื้อหาในเรื่องของการเรียบเรียงลำดับข้อมูลให้มีความชัดเจน การเว้นระยะของตัวหนังสือ หรือคำเพื่อให้ผู้อ่านไม่เกิดความสับสน หรือมีการสื่อถึงความหมายที่กำกวม

3. บทสรุป

จากการที่ข้าพเจ้าได้อ่าน และวิเคราะห์หนังสือเล่มนี้ ทำให้ได้ทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในอดีตจนกระทั่งปัจจุบันก็ยังคงมีให้เห็นอยู่ ทั้งการแก้ไขปัญหาครูลาออก ครูขาดงาน การขาดแคลนครูระยะสั้น และระยะยาว การเลื่อนตำแหน่งครู การจูงใจครู และการพัฒนาครูในหลายบริบท ยังคงมีปัญหาอีกมากที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข แล้วพวกเราควรจะทำอย่างไรให้ไม่เกิดปัญหาเดิมของวิชาชีพครูในอนาคต

บรรณานุกรม

สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2543). **การจัดการ และการพัฒนาวิชาชีพครู**. พิมพ์ครั้งที่1. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.