หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

วรรณคดีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่องนี้ จัดนำเสนอเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้คือ

ตอนที่ 1 สมรรถนะที่จำเป็นในการประกอบวิชาชีพครู

ตอนที่ 2 การยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู

ตอนที่ 3 การพัฒนาครูประจำการ

ตอนที่ 4 เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1: สมรรถนะที่จำเป็นในการประกอบวิชาชีพครู

ความหมายของสมรรถนะครู

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้หลายทัศนะดังต่อไปนี้

คาร์เตอร์ วี กูด (1973 : 121) ให้นิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะหมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่จำเป็นในอาชีพอย่างกว้าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพ

มาร์กาเร็ต ลินด์ซี (1973 : 181) ให้นิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะครอบคลุมถึงการปฏิบัติความรู้และค่านิยม

โฮเบอร์ โคเกอร์ (1976 : 54) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ประสบในขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จ ครูที่สามารถแก้ปัญหาสำเร็จในด้านใดด้านหนึ่ง แสดงว่าครูมีสมรรถนะในด้านนั้น สำหรับครูที่สามารถแก้ปัญหาได้ทุกอย่างเป็นครูที่มีสมรรถนะในวิชาชีพอย่างสมบูรณ์

เจมส์ เอ็ม คูเปอร์ และ เวเบอร์ เอ วิลฟอร์ด (อ้างถึงใน Dold 1973 : 94) ให้นิยามของสมรรถนะครูไว้ว่า หมายถึง เจตคติ ทักษะ และพฤติกรรมของครูที่เอื้ออำนวยต่อ

พัฒนาการของนักเรียน ทั้งทางด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และร่างกาย

จากทัศนะของนักการศึกษาดังกล่าว ประมวลไว้ว่า สมรรถนะครู หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมของครู ที่จะเป็นประโยชน์ต่อครูในการประกอบวิชาชีพ เพื่อก่อให้เกิดพัฒนาการของนักเรียนในทุก ๆ ด้านตามจุดมุ่งหมายที่พึงประสงค์

<u>สมรรถนะครูที่พึงประสงค์</u>

นักการศึกษาไทย และต่างประเทศได้กล่าวถึงสมรรถนะหรือลักษณะที่พึงประสงค์ของครูที่ดีมีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

สาโรช บัวศรี (2516 : 4–5) ได้กล่าวถึง สมรรถภาพ* ในการเป็นครู ไว้ในคำปราศรัยเนื่องในโอกาสเปิดปีการศึกษา ในปีการศึกษา 2516 ดังนี้ (1) สามารถทำการสอนได้เป็นอย่างดี คือ ต้องรู้จักจิตวิทยา รู้วิธีสอน รู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการสอน (2) สามารถปกครอง แนะนำ และอบรมลูกศิษย์ได้ (3) มีความสามารถในการทำกิจกรรมของโรงเรียนได้ (4) มีความสามารถในการติดต่อกับคนในชุมนุมชนได้ (5) สามารถเป็นครูชั้นอาชีพได้ คือ สามารถที่จะกล่าวอธิบาย โต้เถียง และเขียนเกี่ยวกับอาชีพได้

อัจฉรา ประไพกระกูล (2521 : 82–83) กล่าวไว้ว่า ครูสำหรับหลักสูตรมัธยมศึกษาแผนใหม่ ควรมีคุณสมบัติดังนี้คือ (1) มีความสามารถในการตีความจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแต่ละระดับชั้น (2) รู้จักเลือกเนื้อหาให้เหมาะสมตามระดับชั้น (3) รู้จักเลือกใช้วิธีสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาตลอดจนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (4) มีความรู้กว้างขวางรู้จักสัมพันธ์เนื้อหาวิชา (5) มีความรู้ในการวัดผลและประเมินผล (6) มีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

---

* กีรติ บุญเจือ (2522 : 248) ระบุไว้ในสารานุกรมว่า สมรรถภาพ กับ สมรรถนะ มีความหมายเหมือนกัน คือ หมายถึงความสามารถในการทำงาน

บุญถิ่น อัตถากร (2514 : 12–17) กล่าวว่า ลักษณะของครูที่ดีนั้นอย่างน้อยควรมี 3 ประการ คือ (1) ครูควรจะเป็นผู้มีความรู้ ทั้งความรู้ในเนื้อหา และจะต้องสร้างสมเพิ่มพูนอยู่เสมอ (2) ครูควรเป็นผู้มีความสามารถในกลวิธีสอน สามารถถ่ายทอดความรู้แนววิถีแห่งปัญญา และอบรมชักนำเด็กไปสู่หนทางอันดีงาม (3) ครูควรเป็นผู้ที่เปี่ยมไปด้วยคุณธรรมและวัฒนธรรม

สมบูรณ์ ขวัญยืน (2512 : 16, 38–40) ได้กล่าวถึง ครูที่ที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ (1) มีความรู้ดี (Knowledge) คือ มีความรู้ในวิชาชีพ และความรู้พิเศษทั่ว ๆ ไป (2) เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสูง (Creative Thinking) (3) ดำรงตนเป็นแบบฉบับของครูที่ดีทั่ว ๆ ไป (4) มีน้ำใจเป็นประชาธิปไตย (5) รักษาศักดิ์ศรีของความเป็นครู (6) มีความสามัคคีปรองดองกับผู้อื่น (7) รู้จักระเบียบแบบแผนของทางราชการ (8) ยึดมั่นในหลักการดำรงชีวิตที่ดี (9) มีสุขภาพดี ทั้งร่างกายและจิตใจ (10) มีความอดทน

เฉลียว บุรีภักดี และ คณะ (2520 : 268–269) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ลักษณะของครูที่ดี" พบว่า ถ้าเรียงลำดับความสำคัญของลักษณะครูที่ดีโดยใช้ค่าเฉลี่ยที่ได้จะเป็นดังนี้คือ (1) คุณธรรมและความประพฤติ (2) การเป็นพลเมืองดี (3) การอบรมแนะแนว ปกครอง (4) การสอน (5) มนุษยสัมพันธ์ (6) บุคลิกลักษณะ (7) สุขภาพกายและจิต (8) วิชาการ ซึ่งสรุปได้ลักษณะครูที่ดี 5 ด้านด้วยกัน คือ (1) มีความรู้ดี (2) สอนดี (3) สุขภาพดี (4) ประพฤติดี (5) มีน้ำใจประชาธิปไตย

ธีระ รุญเจริญ และ คณะ (อ้างถึงใน ดิลก บุญเรืองรอด 2525 : 3) ได้สรุปผลรายงานการวิจัยเรื่อง Philosophy of Teacher Education: Thailand และ ดิลก บุญเรืองรอด เรียบเรียงเป็นภาษาไทย พบว่า ครูในอนาคตจะต้องเป็นผู้มีคุณลักษณะต่อไปนี้มากกว่าปัจจุบัน คือ (1) ความยุติธรรม (2) ความคิดก้าวหน้า (3) ความรับผิดชอบ (4) ความซื่อสัตย์ (5) ความรู้ (6) น้ำใจนักกีฬา (7) การเข้ากับคนอื่นได้ดี (8) มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (9) ความรอบคอบ (10) ความคิดริเริ่ม (11) ความมีเหตุผล (12) ความอดทน (13) ความมีคุณธรรม (14) ความเป็นผู้นำ

ทัศนีย์ ศุภเมธี (2524 : 37–38) กล่าวถึง บทบาทครูดีในปัจจุบันว่า ควรจะประกอบด้วย (1) มีบุคลิกภาพดี สุขภาพอนามัยแข็งแรง (2) มีความรู้ดี สอนดี (3) มีความประพฤติดี ดำรงชีวิตแบบง่าย ๆ (4) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อคนทั่วไปและชุมชน (5) มีความเข้าใจเด็ก ชื่นชมยินดีกับความก้าวหน้าของศิษย์ (6) รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ (7) มีรสนิยมดี (8) มีคุณธรรม (9) มีความยุติธรรม (10) เป็นนักประชาธิปไตย ยึดมั่นในศาสนา สถาบันพระมหากษัตริย์ (11) เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี (12) มีทัศนคติที่ดี (13) สามารถปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ (14) เป็นตัวการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมในทางที่ดี และตื่นตัวอยู่เสมอ (15) มีความกระตือรือร้นขวนขวายหาความรู้ใหม่ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพครู

มานพ ภาษิตวิไลธรรม (2520 : 82) สรุปสมรรถภาพครูประถมที่พึงประสงค์ไว้ดังนี้ (1) สมรรถภาพด้านการสอน ซึ่งมุ่งหวังให้ครูสามารถสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) สมรรถภาพด้านวิชาการ อันได้แก่ การมีความรู้กว้างขวางทั้งในวิชาที่ตนสอน และวิชาพิเศษอื่น ๆ ตลอดจนการตื่นตัวที่จะเสาะแสวงหาความรู้อยู่เสมอด้วย (3) สมรรถภาพด้านบุคลิกลักษณะ ซึ่งหมายถึง สมรรถภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ สมรรถภาพด้านการแนะแนว การปกครองนักเรียน สมรรถภาพด้านการเป็นผู้นำ และสมรรถภาพด้านศีลธรรมจรรยา อันเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวของครูแต่ละคน

พนัส หันนาคินทร์ (2524 : 232–240) ได้รวบรวมลักษณะของครูที่ดี ในทัศนะของนักการศึกษา และนักเรียนไว้ดังต่อไปนี้

1. ครูที่ดีในทัศนะของนักศึกษาสรุปได้ดังนี้

1.1 คุณสมบัติส่วนตัว ครูที่ดีควรมีความประพฤติดี มีสติปัญญาสูง สุขภาพทางกายและทางจิตดี บุคลิกภาพดี มีความตรงต่อเวลา มีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน และมีความสามารถในการพูด

1.2 คุณสมบัติทางงานอาชีพ ควรมีความรู้ในวิชาที่สอน มีความรู้ในวิธีสอน ตลอดจนวิธีการประเมินผล มีความคิดริเริ่ม และมีความสนใจต่องานอาชีพ

1.3 ครูควรมีความสามารถในการดำเนินการสอน คือ มีความสามารถที่จะปรับบทเรียนให้เข้ากับนักเรียน มีความสามารถที่จะเข้าใจนักเรียน และมีความสามารถ

ในการดำเนินการสอนในชั้นเรียน

1.4 ครูควรมีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้จักให้ความร่วมมือกับนักเรียน คณะครู ผู้ปกครอง ตลอดจนบุคคลภายนอก

2. ครูที่ดีในทัศนะของนักเรียน มีดังนี้คือ รู้จักให้ความร่วมมือกับนักเรียน มีความเมตตา ปรานี อดทนต่อความรบกวน มีความสนใจในวงกว้าง รอบรู้ มีรูปร่างหน้าตาดี มีความยุติธรรม มีอารมณ์ขัน มีความคงเส้นคงวาในการประพฤติปฏิบัติต่อนักเรียน สนใจและเข้าใจในปัญหาของนักเรียน รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาว รู้จักยกย่องนักเรียนในโอกาสอันควร และมีความสามารถในการสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่นักเรียน มีศรัทธาต่องานที่ทำ และสามารถปฏิบัติตนตามที่สอนได้

คณะกรรมการการปฏิรูปการศึกษา (2522 : 25) ได้ทำรายงานนำเสนอคณะรัฐมนตรีในเรื่อง ครูและบุคลากรทางการศึกษา ระบุลักษณะครูที่พึงประสงค์ ในด้านลักษณะและบทบาททั่วไปดังนี้ (1) รักการอ่าน รักการศึกษาค้นคว้า วิจัย และทดลอง เพื่อที่จะนำผลมาปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อทำหน้าที่ให้เป็นครูที่พึงประสงค์ (2) มีความมั่นใจ ความเสื่อมใส ศรัทธา และจรรยาบรรณในอาชีพครู (3) มีความคิดเป็นตัวของตัวเอง มีวิจารณญาณ และรู้จักไตร่ตรองหาเหตุผลก่อนตัดสินใจ กล้าแสดงออกเพื่อเผยแพร่ความคิดเห็นหรือความรู้ใหม่ ๆ ต่อสาธารณะ หรือเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนโดยบริสุทธิ์ใจ (4) ประพฤติและวางตนอยู่ในกรอบศีลธรรมจรรยาอันเป็นบรรทัดฐานที่ยอมรับกันทั่วไปในชุมชน (5) ประกอบอาชีพเพื่อหารายได้เลี้ยงชีพพอสมควรแก่อัตภาพ มานะบากบั่น มัธยัสถ์อดออม มีกิจนิสัยในการทำงานไม่เห็นแก่ความเจริญทางวัตถุเกินกว่าคุณธรรมและวัฒนธรรม

กิ๊บสัน และ ฮันท์ (1965 : 242) ให้ความเห็นว่า ครูจะปฏิบัติงานได้ผลดีและประสบความสำเร็จในการงานด้วยดีนั้น ควรมีคุณสมบัติดังนี้ (1) ความรู้ (Knowledge) มีความรู้ และความเชี่ยวชาญทางด้านการสอนเป็นอย่างดี ตลอดจนมีความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมและพัฒนาการของเด็ก (2) ทักษะ (Skill) มีทักษะในการใช้ภาษา และเข้าใจผู้คน (3) ความสนใจ (Interest) มีความสนใจในตัวนักเรียน วิชาที่สอน และชุมนุมชนอันเป็นที่ตั้งของโรงเรียน มีความสนใจที่จะพัฒนาอาชีพครู และร่วมมือกับเพื่อนครูด้วยกัน

เจมส์ อี ไวแกนด์ (1977 : 6) กล่าวว่า ครูไม่ควรเพียงแต่จะบอกได้ว่าทักษะอะไรที่ครูกวรทราบเท่านั้น แต่ครูจะต้องหาวิธีการที่จะปรับปรุง ส่งเสริมทักษะในด้านต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น ทักษะพื้นฐาน 7 ประการ ที่จะส่งเสริมสมรรถนะในการเป็นครู ได้แก่ (1) ทักษะในการใช้คำถาม (2) ทักษะในการเสริมแรงจูงใจ (3) ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ (4) ทักษะในการวัดและการประเมิน (5) ทักษะในการจัดลำดับขั้นการสอน (6) ทักษะในการเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (7) ทักษะในการประเมินลำดับขั้นพัฒนาการสติปัญญาของเด็ก

ฮาโรลด์ อาร์ อาร์มสตรอง (1973 : 55) กล่าวว่า ครูที่มีสมรรถนะควรมีความความสามารถในการกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม มีความเข้าใจ และนำหลักการเรียนรู้มาใช้ในการเรียนการสอน สามารถจัดกิจกรรม และสภาพการเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน และสภาพของสังคม มีเทคนิคการสอนนักเรียนที่เรียนเร็ว มีเทคนิคและวิธีการวัดผลที่ดี ตลอดจนนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการสอน ควรรู้วิธีการประเมินผลตนเอง ทำการศึกษาเด็กเป็นรายกรณี และมีการติดต่ออย่างใกล้ชิดกับนักเรียน

กอร์ดอน อี กรีนวูด (1974 : 141–143) ได้วิจัยเพื่อพัฒนาแบบทดสอบ SECTB (Student Evaluation of College Teaching Behavior) ที่มหาวิทยาลัยฟลอริดา ในปี ค.ศ. 1974 พบว่า พฤติกรรมที่สำคัญของอาจารย์ในความคิดเห็นของอาจารย์ นิสิต และผู้บริหาร มีดังนี้คือ สามารถทำให้เข้าใจง่ายขึ้น มีการสอนที่ทันสมัย มีความรับผิดชอบต่อชั้นเรียน ไม่หยุดสอนบ่อย ๆ ให้ความเป็นกันเองกับนิสิต รับฟังความคิดเห็นของนิสิต รู้เทคนิคการวัดผล ให้งานกระจ่างแจ้งและเหมาะสม มีความรู้ทันเหตุการณ์ และเข้าใจปัญหาของนิสิตได้ดี

เจมส์ ดับเบิลยู พือพแฮม (1974 : 68–73) ได้เสนอสมรรถนะขั้นต่ำในวิชาชีพ 3 ประการ ที่ครูควรมีดังนี้ (1) มีความสามารถในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการสอนให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน (2) มีความสามารถทั้งในการเลือกและกำหนดวัตถุประสงค์ที่สำคัญในการสอน (3) มีความสามารถในการสืบค้นผลกระทบที่ไม่ได้คาดหวังที่เกิดจากการสอน

087108

จากการศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูพบว่า ครูที่จะปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องเป็นบุคคลที่มีสมรรถนะที่จำเป็นในการเป็นครู กล่าวคือ มีสมรรถนะพื้นฐานในวิชาชีพครู นอกเหนือจากความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน ซึ่งได้แก่ ความรู้และทักษะในการสอน การวัดและประเมินผลการศึกษา จิตวิทยาและการแนะแนว เป็นต้น เพราะหน้าที่หลักของครู คือ การสอน ครูที่มีสมรรถนะพื้นฐานในวิชาชีพครูที่ดี ย่อมปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงตามจุดมุ่งหมาย และสามารถปรับปรุงวิธีใช้ความรู้ได้เหมาะสมกับทุกสภาพ

ตอนที่ 2 : การยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู

ฐานะของวิชาชีพครู

นักการศึกษามีความเห็นว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Profession) เป็นวิชาชีพที่ต้องเรียน และต้องทำการศึกษาอย่างมีระบบระเบียบในระยะเวลาที่เหมาะสม จึงจะประกอบอาชีพนั้นได้ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์ 2521 : 53) วิจิตร ศรีสอ้าน (2523 : 47–48) กล่าวถึง ลักษณะของวิชาชีพครูว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง เพราะมีลักษณะของวิชาชีพชั้นสูงครบ 6 ประการ คือ

1. มีบริการที่ให้แก่สังคมที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง ไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่น และจำเป็นที่สังคมจะต้องมีบริการดังกล่าว วิชาชีพครูถือว่าเป็นวิชาชีพหลักที่เป็นแหล่งกำเนิดของวิชาชีพอื่น ๆ

2. การใช้วิธีการแห่งปัญญาในการให้บริการ เพราะการสอนเป็นเรื่องของการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม ไปสู่เยาวชนที่ต้องอาศัย ความรู้ ความคิด หลักการและทฤษฎีในการให้บริการ

3. ครูจำเป็นต้อง ได้รับการศึกษาอบรมให้เป็นผู้ที่มีความรู้ในเนื้อหาที่จะสอนอย่างลึกซึ้ง รู้หลักการ และวิธีสอนรวมทั้งสามารถประยุกต์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติวิชาชีพได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ ระยะเวลาที่จะศึกษาเพื่อเตรียมตัวเป็นครูจึงต้องยาวนานพอสมควร โดยทั่วไปถือว่าควรจะเป็นระดับอุดมศึกษา

4. เป็นวิชาชีพชั้นสูงที่สมาชิกมีความเป็นอิสระ และมีเสรีภาพทางวิชาการในการให้บริการตามมาตรฐานวิชาชีพ

5. มีจรรยาบรรณเป็นแนวทางในการปฏิบัติวิชาชีพ

6. มีสถาบันวิชาชีพเป็นแหล่งกลางในการควบคุมมาตรฐาน และส่งเสริมความก้าวหน้าของวิชาชีพที่มีชื่อว่า "คุรุสภา"

แฮร์ริส (1975 : 143–145) กล่าวไว้ว่า งานของครูจะเป็นวิชาชีพ (Professional) ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีองค์ของความรู้ในวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย ประวัติศาสตร์การศึกษา ปรัชญาการศึกษา ปรัชญาและวิถีทางแห่งประชาธิปไตย ระเบียบวิธีวิจัย วิจัยทางการศึกษา จิตวิทยาการศึกษา พัฒนาการและการเจริญเติบโต บุคลิกภาพ การบริหารและการดำเนินการในห้องเรียน อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการสอน การบริหารและการนิเทศโรงเรียน ความสัมพันธ์ตามหลักจรรยา

2. มีองค์ของความรู้และทักษะทางวิชาการ ซึ่งเน้นเฉพาะความรู้ และทักษะทางวิชาการที่เป็นประโยชน์สำหรับการดำเนินการในห้องเรียนทุกระดับชั้น

3. มีการกำหนดจรรยาที่ครูควรปฏิบัติ

4. การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่วิชาชีพ ควรคัดเลือกบุคคลที่มีสมรรถนะสูงสุดในสังคม มีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ มีคุณธรรมสูง และเป็นผู้เสียสละเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น

5. มีเสรีภาพในการคิด ตัดสินใจ และการปฏิบัติ ซึ่งก่อให้เกิดนโยบายและกระบวนการในการบริหาร

<u>การยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูในประเทศไทย</u>

ในปัจจุบันประเทศไทยตระหนักถึงผลร้ายอันอาจเกิดจากปัญหาครูมีคุณภาพต่ำ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของประเทศโดยตรง นักการศึกษาจึงได้มีการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูโดยเร่งด่วน จากเอกสาร ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพสูง (กิตติ หะซะนี : 2–5) สรุปขั้นตอนการดำเนินการเพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูได้ดังนี้

ในปี พ.ศ. 2517 รัฐบาลได้ตั้ง คณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อการปฏิรูปการศึกษา โดยให้คณะกรรมการพิจารณาเสนอแนวทางการวางพื้นฐาน เพื่อปฏิรูปการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียน นอกระบบโรงเรียน และลักษณะอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับกาลสมัย เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระบอบประชาธิปไตย จากรายงานของคณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา เรื่อง "บทบาทและฐานะของครู" คณะกรรมการได้ยกเรื่องมาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นมาพิจารณา และเสนอให้มีหน่วยมาตรฐานวิชาชีพครูในคุรุสภา ทำหน้าที่ควบคุมมาตรฐานวิชาชีพ ส่งเสริมวิทยฐานะ รักษาจริยธรรมของวิชาชีพครู และออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เพื่อควบคุมมาตรฐานการใช้ครู และมาตรฐานวิชาชีพครู

เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครูนี้ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 ข้อ 43 ได้ระบุว่า ให้มีสถาบันวิชาชีพครูทางการศึกษาเพื่อควบคุมส่งเสริมมาตรฐาน และจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพ อีกทั้งทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิ์ตามกฎหมายของบุคลากรทางการศึกษาทั้งของรัฐของท้องถิ่น เอกชน ทั้งนี้ตามบัญญัติแห่งกฎหมาย

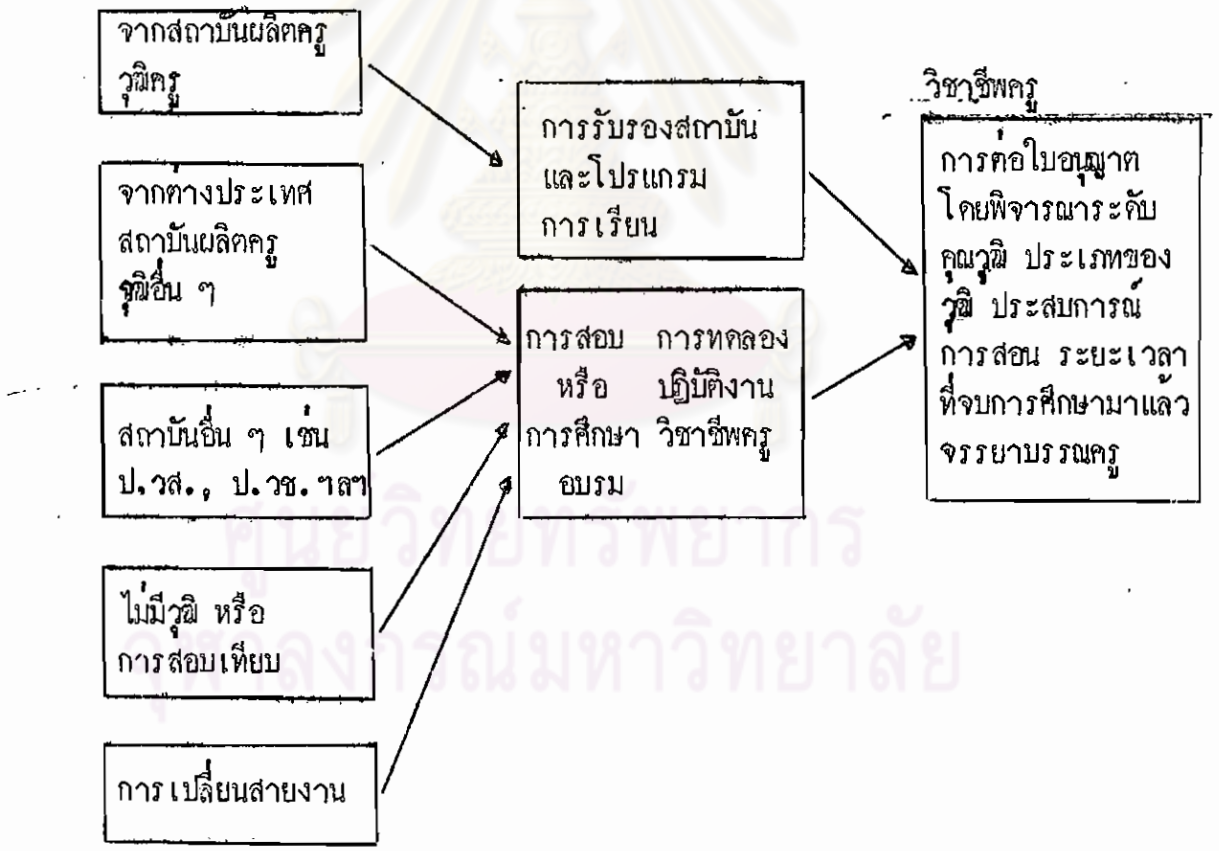
เพื่อให้การดำเนินงานยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูบรรลุผล คุรุสภาในฐานะสถาบันวิชาชีพครู ได้จัดตั้งแผนกมาตรฐานวิชาชีพครูขึ้น ในปี พ.ศ. 2520 ในด้านการดำเนินงานแผนกมาตรฐานวิชาชีพครู ได้วางโครงการหลักของแผนไว้เป็นแนวปฏิบัติ ชื่อว่า "โครงการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู" โดยมีความมุ่งหมายที่จะยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู โดยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เพื่อ

1. พิทักษ์ รักษาสิทธิ์ของนักเรียนและสังคมที่จะได้ครูที่มีประสิทธิภาพเป็นผู้สอน ไม่ว่าจะเป็นนักเรียนระดับใด
2. ยกฐานะอาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง
3. รักษามาตรฐานวิชาชีพครู ให้เป็นที่ยอมรับของสังคม
4. ให้ครูประจำการต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถตลอดระยะเวลาที่เป็นครู
5. ลดจำนวนผู้หย่อนสมรรถภาพในระบบการศึกษาลง
6. สร้างขวัญและกำลังใจในหมู่ครู จูงใจคนมีฝีมือเข้าสู่อาชีพครู
7. ส่งเสริมการศึกษาให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง

การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เป็นมาตรการอย่างหนึ่งที่จะควบคุมและส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู จากรายงานการสัมมนามาตรฐานวิชาชีพครู (2523 : 20-24) คณะผู้เข้าสัมมนา สรุปเป็นมติที่ 10 ว่า การออกใบอนุญาตให้ผู้ที่จะเข้าสู่อาชีพครู มีทั้งการใช้การรับรองการศึกษาวิชาชีพครู การสอบวัดสมรรถนะพื้นฐานในการเป็นครู และการฝึกอบรมตามโปรแกรมที่เป็นที่ยอมรับของสถาบันวิชาชีพครู ตามภาพประกอบที่ 2 ดังนี้

ภาพประกอบที่ 2 แสดงการเข้าสู่อาชีพครู



หลักการอันจำเป็นและสำคัญ คือ การกำหนดเงื่อนไขในการประกอบวิชาชีพครูว่า "ผู้ใดก็ตามที่จะเข้ามาเป็นครู ต้องแสดงถึงสมรรถนะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการเป็นครูให้ได้เสียก่อน" ซึ่งอาจอยู่ในรูปของการอ่าน การฝึกอบรม หรือการทดสอบสมรรถนะพื้นฐานนั้น ๆ ก็ได้

สำหรับการออกใบอนุญาตแก่ครูประจำการ ใช้วิธีการรับรองการปฏิบัติงานและผลงานการทดสอบ หรือการฝึกอบรมตามโปรแกรมที่รับรองแล้ว

ส่วนเกณฑ์ในการพิจารณาว่าจะจัดใบอนุญาตอย่างใด หรือกำหนดอายุเป็นเท่าใดนั้น ให้นำเอาคุณวุฒิ ประสบการณ์ ผลงาน เวลาที่จบการศึกษามาแล้ว ประเภทของการศึกษาเพิ่มและจรรยาบรรณครูมาใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

<u>การยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูในต่างประเทศ</u>

การดำเนินการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู โดยอาศัยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูในประเทศญี่ปุ่น (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กองวิจัยและพัฒนาวิชาชีพครู ชุดที่ 4 2523 ข : 1-2) มีหลักการสำคัญ ๆ พอจะสรุปได้ดังนี้ ในปี ค.ศ. 1962 สภาการฝึกหัดครู (Council for Teacher Training) เสนอให้มีการควบคุมและกำหนดมาตรฐานครูขึ้น โดยกำหนดว่าผู้ที่จะเป็นครูต้องผ่านการศึกษา จากมหาวิทยาลัยเสียก่อน และรัฐเป็นผู้กำหนดจำนวนหน่วยกิตตามรายวิชาต่าง ๆ ที่เปิดสอนในมหาวิทยาลัย ผู้ที่เป็นครูต้องมีประกาศนียบัตร (Teacher Certificate) ซึ่งรัฐเป็นผู้ออกให้แก่ครูตามรายวิชาและหน่วยกิตที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ รัฐได้วางกำหนดกฎเกณฑ์ให้ครูทุกคนได้ผ่านการฝึกฝนในวิชาชีพครูอยู่ตลอดเวลา

ส่วนวิธีการควบคุม และยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูของประเทศสหรัฐอเมริกา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กองวิจัยและพัฒนาวิชาชีพครู ชุดที่ 1 2523 ข : 1-15) โดยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ แบ่งได้ 2 วิธี ดังนี้

1. ผู้ที่จะรับใบอนุญาตต้องผ่านการทดสอบ หรือผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่รับรองแล้วของสถาบันฝึกหัดครู แต่ละรัฐจะมีอำนาจควบคุมการออกใบอนุญาตเอง

2. การใช้โปรแกรมของสถาบันเป็นหลัก และการรับรองสถาบัน การควบคุมมาตรฐานวิชาชีพครูแบบนี้ แตกต่างจากแบบแรก ที่ว่า เมื่อครูผ่านการอบรมหรือศึกษาจากโปรแกรมหรือสถาบันที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแล้ว ก็สามารถรับใบอนุญาตประกอบอาชีพครูได้โดยไม่ต้องทำการทดสอบอีก

หลักสูตรวิชาชีพครูสำหรับบุคคลวุฒิอื่น ที่มีความประสงค์จะเป็นครู

คณะกรรมการประสานงานการฝึกหัดครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ : 2-4) เห็นควรกำหนดหลักการ ความมุ่งหมาย การจัดการเรียนการสอน และเงื่อนไขสำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาสาขาอื่นที่เข้าสู่อาชีพครู ไว้ดังนี้คือ

1. หลักการ

เป็นหลักสูตรวิชาชีพครูที่จัดให้สำหรับบุคคลที่มีวุฒิอื่น ที่มีความประสงค์จะเป็นครูสอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา

2. ความมุ่งหมาย

2.1 เพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจ และความรู้ทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับพื้นฐานการศึกษาที่จำเป็นต่อผู้ประกอบวิชาชีพครู

2.2 เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการศึกษา อันจะเป็นเครื่องมือในการทำความเข้าใจนักเรียน เพื่อที่จะจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสม

2.3 เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถในการสอน โดยให้มีความรู้ ความสามารถในเรื่องวิธีสอนทั่วไป วิธีสอนวิชาเฉพาะ การจัดทำสื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล

2.4 เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้วิชาชีพครูเพิ่มเติมตามที่ตนถนัด และมีความสนใจ

3. การจัดการเรียน

ต้องเรียนไม่น้อยกว่า 17 หน่วยกิต ดังนี้

<u>รายวิชาบังคับ</u> ต้องเรียน 13 หน่วยกิต จากรายวิชาต่อไปนี้

พื้นฐานการศึกษา	2 หน่วยกิต
จิตวิทยาการศึกษา	2 หน่วยกิต
หลักการสอนและการเตรียมประสบการณ์ภาคปฏิบัติ	3 หน่วยกิต
วิธีสอนวิชาเฉพาะ	2 หน่วยกิต

การประเมินผลและการสร้างแบบทดสอบ	2	หน่วยกิต
เทคโนโลยี่และนวกรรมทางการศึกษา 1	2	หน่วยกิต

<u>รายวิชาเลือก</u> ให้เลือกเรียนอีกไม่น้อยกว่า 4 หน่วยกิต จากรายวิชาที่เหลือตามที่กำหนด

<u>ความสำคัญของรายวิชาพื้นฐานการศึกษา หลักการสอน และการเตรียมประสบการณ์ภาคปฏิบัติและการวัดผลและประเมินผลการศึกษา</u>

ก. <u>รายวิชาพื้นฐานการศึกษา</u> (Foundations of Education)

คาร์เตอร์ วี กูด (1973 : 249) ให้คำจำกัดความของวิชาพื้นฐานการศึกษาว่า วิชาพื้นฐานการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งในหลักสูตรของวิชาครู ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับแรงผลักดันทางสังคม สถาบันต่าง ๆ และมนุษยสัมพันธ์ในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษาที่มีรูปแบบ (Formal Education) เช่น วิชาประวัติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ สังคมวิทยา จิตวิทยา รัฐศาสตร์ มานุษยวิทยา ภูมิศาสตร์ และปรัชญา ซึ่งวิชาเหล่านี้จะเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้และแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับการศึกษา

วิชาพื้นฐานการศึกษามีความสำคัญต่อวิชาชีพครู และวิชาชีพทางการศึกษามาก ดังที่ ชนิตา รักษ์พลเมือง (2524 : 22) กล่าวไว้ว่า วิชาพื้นฐานการศึกษานี้มีความสำคัญมาก เพราะเป็นวิชาที่นอกจากจะสร้างครู และนักการศึกษาที่สมบูรณ์แบบแล้ว ยังมุ่งให้ผู้ศึกษาเข้าใจสภาพที่แท้จริงของการศึกษาให้เข้าใจการศึกษาอย่าง "ถึงแก่น" จนสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ปัญหาในวงการศึกษาและปัญหาอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อการศึกษา รวมทั้งสามารถเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา และทำนายอนาคตของการศึกษาได้

นอกจากความสำคัญของวิชาพื้นฐานการศึกษาดังได้กล่าวมาแล้ว แซนฟอร์ด ดับเบิลยู ไรท์แมน (อ้างถึงใน ชนิตา รักษ์พลเมือง 2524 : 22) ได้สรุปว่า วิชาพื้นฐานการศึกษามีประโยชน์ในทาง (1) การกำหนดนโยบายการศึกษา (2) การพัฒนาแผนการศึกษา (3) การนำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาไปใช้

ข. <u>รายวิชาหลักการสอนและการเตรียมประสบการณ์ภาคปฏิบัติ</u>

คิมเบล ไวลส์ และ จอห์น ที โลเวล (1975 : 10) ได้ให้ความหมายของการสอนเป็น 4 ประการ คือ (1) การสอน คือ การชี้แนะหมายถึงการช่วยเหลือ แนะนำ จัดหาวัสดุและส่งเสริมให้คิดทำสิ่งต่าง ๆ ที่ผู้เรียนอยากรู้อยากเห็น (2) การสอน คือ การให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ โดยที่ผู้สอนเป็นผู้รวบรวมความรู้ แล้วจัดความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ตามความจริงให้ง่ายและน่าสนใจ เพื่อสะดวกแก่การที่ผู้เรียนจะได้เข้าใจและรับไว้ได้ (3) การสอน คือ การที่ผู้สอนทำงานร่วมกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิผลในการเรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ รู้จักคิด รู้จักทำด้วยตนเอง (4) การสอน คือ การแนะแนวทางให้แก่ผู้เรียน ได้ใช้วิธีสอนแบบต่าง ๆ และจัดกิจกรรมที่เหมาะสมให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เจริญงอกงาม และพัฒนาการไปในทางที่พึงปรารถนาสมกับจุดประสงค์ของการศึกษา

อารีย์ สัณหฉวี (2512 : 114) ให้ความหมายของการสอนว่า การสอน คือ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ฝ่ายหนึ่งจัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือการเรียนให้กับอีกฝ่ายหนึ่ง การสอนเป็นการกระทำที่รู้สึกตัว มีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง แต่ถ้าวิธีสอนยังไม่เหมาะสมก็อาจไม่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเลยก็ได้

เนื่องจากการสอนของครูมีผลโดยตรงต่อผลการเรียนของนักเรียน ครูจึงต้องมีความรู้ และทักษะในเรื่องการสอนเป็นอย่างดี ดังที่ วิจิตร ศรีสอ้าน (2523 : 11) ได้กล่าวว่า วิชาหลักสูตรและการสอน ซึ่งครอบคลุมถึงเรื่อง การพัฒนาหลักสูตร วิทยาการการสอน และการวัดเป็นหัวใจของเนื้อหาสาระในวิชาชีพครู

ค. <u>รายวิชา การวัดผลและการประเมินผลการศึกษา</u>

ชวาล แพรัตกุล (2516 : 140) กล่าวถึง การวัดผลการศึกษา (Measurement) ว่า หมายถึง ขบวนการใด ๆ ที่จะให้ได้มาซึ่งปริมาณจำนวนหนึ่ง อันมีความหมายแทนขนาดสมรรถภาพนามธรรมที่นักเรียนผู้นั้นมีอยู่ในตน

นอร์แมน อี กรอนลันด์ (1971 : 1) ให้ความหมายของการวัดผล (Measurement) ว่า การวัดผล หมายถึง การอธิบายพฤติกรรม สิ่งของ หรือเหตุการณ์ในรูปปริมาณ

ในด้านความสำคัญของการวัดผล อนันต์ ศรีโสภา (2520 : 1) กล่าวไว้ว่า การวัดผลการศึกษา เป็นเครื่องมืออันหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพของการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพราะผลจากการวัดจะเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจของครู และนักการศึกษา เพื่อใช้ปรับปรุงวิธีสอน การแนะแนว การประเมินผลหลักสูตรแบบเรียน การใช้อุปกรณ์การสอน ตลอดจนการจัดระบบบริหารทั่วไปของโรงเรียน และนอกจากนี้ ยังช่วยปรับปรุงการเรียนของนักเรียนให้ถูกวิธียิ่งขึ้น

ส่วนความหมายของการประเมินผลนั้น ชวาล แพรัตกุล (2516 : 141) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินค่าการศึกษา (Evaluation) หมายถึง ขบวนการที่ครูนำทุก ๆ รายการที่ทราบจากการวัดไปใช้

ลี เจ ครอนบัค (1973 : 4) ให้ความหมายของการประเมินผล (Evaluation) ว่า การประเมินผลเป็นการรวบรวม และการใช้ข้อมูลเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับโปรแกรมการศึกษา

แดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (1973 : 129) ให้ความหมายของการประเมินผลไว้คล้ายคลึงกับครอนบัคว่า การประเมินผล คือ กระบวนการรวบรวม วิเคราะห์ และเตรียมข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับใช้ประกอบการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่าง ๆ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524 : 55) กล่าวไว้ว่า โดยทั่วไปการประเมินผลการเรียนมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 3 ประการ คือ (1) ผู้เรียนมีความรู้และทักษะสำคัญขั้นพื้นฐานเพียงพอหรือไม่ (2) เพื่อวินิจฉัยจุดเด่นและจุดด้อยในการเรียนการสอน และ (3) เพื่อบ่งชี้ระดับผลสัมฤทธิ์ หรือผลการเรียนรู้ของนักเรียน

วิลเลียม เอ เมเรนส์ และ เออร์วิน เจ เลมานน์ (1978 : 16) ได้สรุปประโยชน์ของการวัดผลและประเมินผลการศึกษาต่อครู และนักเรียนไว้ว่า

ประโยชน์ต่อครู : ได้แก่ (1) ช่วยให้ครูทราบข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมเบื้องต้นของนักเรียน ก่อนเข้าเรียนเพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน (2) ช่วยให้ครูสามารถกำหนด และปรับปรุงจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ตามความเป็นจริงของผู้เรียนแต่ละคนได้ชัดเจนยิ่งขึ้น (3) ช่วยให้ครูทราบว่าได้ทำการสอนบรรลุจุดมุ่งหมายต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด (4) ช่วยให้ครูสามารถกำหนดและปรับปรุงเทคนิควิธีสอนแบบต่าง ๆ ได้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ต่อนักเรียน : ได้แก่ (1) ช่วยให้นักเรียนทราบจุดมุ่งหมายของครูได้ถูกต้อง (2) ช่วยเพิ่มพูนแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน (3) ช่วยกระตุ้นให้นักเรียนมีนิสัยในการเรียนที่ดี (4) ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back) แก่ผู้เรียน ผู้เรียนจะทราบว่าตนเก่ง อ่อนในวิชาใดหรือเนื้อหาส่วนใด

ตอนที่ 3 : การพัฒนาครูประจำการ

การพัฒนาบุคลากร

ฮาร์ไบสัน และ ไมเออร์ (อ้างถึงใน ภิญโญ สาธร 2523 : 362–363) ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคล

สแวนส์เบอรี่ (1968 : 47) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรว่าการพัฒนาบุคลากรหมายถึง การศึกษาของบุคคลทุกคนที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องของเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ และเพื่อสนองความพึงพอใจในเรื่องของความอยากรู้อยากเห็นของบุคคลนั้น

สมพงศ์ เกษมสิน (2512 : 16) กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรว่าเป็นวิธีการที่มุ่งจะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และท่าที่ต่าง ๆ อันเป็นกระบวนการที่มีระบบและมีความต่อเนื่อง

ไวท์ฮิล (อ้างถึงใน ชาญชัย ลวิตรังสิมา 2520 : 2–3) ให้ความหมายของ

การพัฒนาบุคคลว่า การพัฒนาบุคคลจำแนกออกเป็นการฝึกอบรม (Training) และการศึกษา (Education) ซึ่งการฝึกอบรม หมายถึง การฝึกบุคคลให้เหมาะกับงาน ส่วนการศึกษา หมายถึง การให้ความรู้เพื่อให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และงานในหน้าที่

แคสเตตเตอร์ (อ้างถึงใน เมธี ปิลันธนานนท์ 2523 : 149) ได้ให้ความหมายของ "พัฒนาบุคลากร" ในวงการศึกษาว่า หมายถึง การจัดเตรียมการต่าง ๆ ที่ระบบโรงเรียนได้จัดทำขึ้น เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบโรงเรียน ตั้งแต่เริ่มต้นการจ้างบุคลากรไว้ไปจนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ

ภิญโญ สาธร (2523 : 362-363) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานทุกชนิด เพราะเพชรพลอยที่ยังไม่ได้เจียระไนไม่เป็นภัยแก่ใคร แต่บุคคลที่ยังไม่ได้พัฒนาเป็นภัยต่อสังคมที่สุด โดยแบ่งวิธีการพัฒนาบุคคลออกเป็น 3 วิธี คือ

1. การฝึกอบรมก่อนปฏิบัติการ (Pre-Service Training) เป็นการฝึกอบรมก่อนที่บุคคลจะออกไปทำงาน

2. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ (In-Service Training) หมายถึง การให้การศึกษาแก่บุคคลที่กำลังดำรงตำแหน่งหนึ่งอยู่ในหน่วยงาน โดยไม่ต้องลาออกจากงาน

3. การฝึกตนเองของบุคคลที่กำลังทำงานอยู่ หรือยังอยู่ในระหว่างการทำงานปกติโดยการเรียนทางไปรษณีย์ การซื้อหนังสือมาอ่านเอง หรือการได้พบปะสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิอยู่เสมอ

ชาญชัย ลวิตรังสิมา (2520 : 19-20) ได้กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาบุคคลว่ามี 5 ขั้นตอน คือ (1) การสรรหาพนักงานเข้ามาในองค์การ (Recruitment) (2) การบรรจุคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน (Placement) (3) การฝึกอบรม (Training) (4) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) (5) การสร้างระเบียบวินัยในการทำงาน (Constructive Discipline) ซึ่ง การฝึกอบรม

(Training) เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาบุคคล เพราะการฝึกอบรมให้ทั้งความรู้ ความชำนาญงาน และทัศนคติในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังช่วยเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

เนื่องจากครูเป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่งในการจัดการศึกษา การพัฒนาครูให้เป็นผู้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ จึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งในการพัฒนาครูสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การให้การศึกษา การฝึกอบรม ตลอดจนครูพัฒนาตนเองด้วยการศึกษา ค้นคว้าจากหนังสือหรือสื่อการสอนประเภทต่าง ๆ

<u>การฝึกอบรม</u>

ไพโรจน์ สิตปรีชา (2523 : 63) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมเป็นหลักการที่สำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล และพึงถือได้ว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนากำลังคน จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม ก็คือ มุ่งที่จะพัฒนาเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติและวิธีการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้น การฝึกอบรมยังเป็นกระบวนการที่จะต้องดำเนินงานต่อเนื่องไปตลอดระยะเวลาที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานอยู่ในหน่วยงาน หรือองค์การนั้นอีกด้วย

ภิญโญ สาธร (2517 : 442–443) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) และความชำนาญ (Skills) เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะขององค์การ หรือหน่วยงานต่าง ๆ วัตถุประสงค์สำคัญของการฝึกอบรม คือ การที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรที่รับการฝึกอบรม การเปลี่ยนพฤติกรรมดังกล่าวหมายรวมถึง ความชำนาญในการทำงานด้วยมือ (Manipulative Skills) การรู้จักใช้ความรู้ทางเทคสิคต่าง ๆ (Technical Knowledge) ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem-solving Ability) และทัศนคติที่มีต่อการทำงาน (Attitude) นอกจากนี้ การฝึกอบรมยังมุ่งหวังที่จะให้บุคลากรที่รับการฝึกอบรมแล้ว นำความรู้

ความชำนาญที่ได้รับใหม่ไปใช้ปฏิบัติงานจริง ๆ เพื่อทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ

ณอม กิตติขจร (2505 : 1) กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมนั้น รวมทั้งการฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-Service Training) และขณะเข้าปฏิบัติงาน (In-Service Training) จนกระทั่งพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ไป การฝึกอบรมจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ จำเป็นที่หัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องเล็งเห็นความสำคัญ ถือว่าเป็นกิจกรรมที่จำเป็นอย่างสูง ที่จะต้องดำเนินงานนี้ ทั้งจะต้องเป็นการกระทำที่มีแผนและต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

ชาญชัย ลวิตรังสิมา (2520 : 4) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญงาน และทัศนคติของบุคคล เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมในลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ (Organization's Goal) และสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป (Environment) ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงยิ่งขึ้น และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

การฝึกอบรมของหน่วยงานต่าง ๆ จะมีรูปแบบอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยทั่วไปการฝึกอบรมแบ่งได้เป็น การฝึกอบรมก่อนปฏิบัติการ (Pre-Service Training) ซึ่งเป็นการฝึกอบรมให้บุคคลมีความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงานก่อนจะปฏิบัติงานจริง อีกวิธีหนึ่ง คือ การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ (In-Service Training) เป็นการฝึกอบรมบุคลากรประจำการ ให้มีความรู้ ความสามารถในการทำงานอยู่ตลอดเวลา การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการนี้มีความจำเป็นมาก เพราะความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสังคม บุคคลในหน่วยงานจึงควรได้รับความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และปรับปรุงการทำงานให้เข้ากับยุคสมัย

<u>การฝึกอบรมครูประจำการ</u>

การฝึกอบรมครูประจำการ หรือการฝึกอบรมครูในระหว่างปฏิบัติการมีความจำเป็นมาก ดังที่ ภิญโญ สาธร (2523 : 361–362) กล่าวไว้ว่า ครูหรือบุคลากรทุกประเภท

ของโรงเรียน แม้จะมีความสามารถดีเด่นเพียงใดก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนาน ๆ บรรดาความรู้ ความชำนาญก็ย่อมจะอ่อนลงเป็นธรรมดา... การให้ครูหรือบุคลากรหน้าที่ต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เข้าร่วมสัมมนา หรือเข้ารับการฝึกอบรมในการฝึกอบรม (Training) ซึ่งฝ่ายการศึกษาจัดขึ้นเป็นครั้งคราว เป็นสิ่งจำเป็นที่โรงเรียนควรสนับสนุนทุกวิถีทาง... ทั้งนี้เพื่อพัฒนาครูให้เข้มแข็งทันสมัย และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา

องค์การยูเนสโก (1965 : 108) ได้เสนอแนะในด้านการปรับปรุงคุณภาพครู ในส่วนที่เกี่ยวกับการอบรมครูประจำการไว้ว่า

ข้อ 3. การอบรมครูประจำการ (In-Service Training) เป็นสิ่งสำคัญในการกระตุ้นวุฒิครูให้สูงขึ้น ในเรื่องนี้มีแบบแผน 3 อย่าง คือ

3.1 ให้ครูได้มีโอกาสปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการและทฤษฎีใหม่ ๆ

3.2 สนับสนุนให้ครูที่มีวุฒิต่ำ หรือครูที่ไม่ได้รับการฝึกฝน มีโอกาสเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น

3.3 ช่วยให้ครูที่มีวุฒิ ได้ปรับวุฒิของตนให้สูงยิ่งขึ้น

คณะกรรมการการปฏิรูปการศึกษา (2522 : 34-36) ได้กล่าวถึง นโยบายการฝึกอบรมครูประจำการไว้ดังนี้คือ

1. การฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1.1 การฝึกอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความพร้อม ความเข้าใจในหน้าที่ และมีความรู้ ความสามารถครบถ้วนตามความต้องการของตำแหน่ง

1.2 การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อให้ทันความก้าวหน้าในวิชาการในวิชีการ และในความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ซึ่งแยกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ การฝึกอบรมเฉพาะอย่าง เพื่อให้ได้มาตรฐานที่กำหนดไว้ในเงื่อนไขการรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และการฝึกอบรมเฉพาะกิจเป็นครั้งคราวตามความจำเป็นที่เกิดขึ้น

2. การศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มวุฒิ โครงการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒินี้จะใช้สื่อการสอนต่าง ๆ ที่ช่วยให้เรียนรู้ด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ หลังจากนั้นให้เข้ามารับการฝึกอบรมแบบเข้มเป็นระยะเวลาสั้นในระหว่างปิดภาคเรียน ณ สถานฝึกหัดครู การศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิตามระบบเปิดนี้ ให้ทำเฉพาะระดับที่ไม่เกินปริญญาตรี

แคปลัน (1977 : 38) กล่าวไว้ว่า การศึกษาที่ครูได้รับจากวิทยาลัยครูนั้นไม่เพียงพอสำหรับครูในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ครูที่ตัดสินใจจะยึดอาชีพในการสอนต่อไป จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมให้มีความรู้เหมาะกับสภาพการณ์ที่เป็นจริง

พาล์มเมอร์ (1978 : 215) กล่าวถึง การศึกษาระหว่างปฏิบัติการว่าเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพของครู โดยการปรับปรุงความรู้ของครู ปูแนวทางเพื่อช่วยครูปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในห้องเรียน และกระตุ้นให้ครูเกิดความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้านการสอนให้ดีขึ้น

แฮส (1957 : 13–14) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายในการศึกษาระหว่างปฏิบัติการว่ามี 3 ประการ คือ

1. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับระบบโรงเรียนมีการปรับปรุงประสิทธิภาพในการประกอบวิชาชีพ ให้มีความรู้ทันสมัยและมีความสามารถในการปฏิบัติงานตลอดเวลา

2. เพื่อช่วยเหลือครูบรรจุใหม่ในการแก้ปัญหาที่ครูไม่เคยพบมาก่อน

3. เพื่อกำจัดข้อบกพร่องที่เกิดจากการเตรียมครู หรือบุคลากรทางการศึกษาก่อนประจำการ

แฮร์ริส และ คณะ (1969 : 3–4) กล่าวถึง ความสำคัญที่ต้องมีการให้การศึกษาแก่ครูระหว่างปฏิบัติการว่ามีสาเหตุดังต่อไปนี้

1. การเตรียมบุคลากรก่อนประจำการ มักจะเป็นการแนะนำเบื้องต้นเกี่ยวกับวิชาชีพครูมากกว่าการเตรียมเพื่อประกอบวิชาชีพครู

2. การเปลี่ยนแปลงของสังคมและการจัดการศึกษา ทำให้วิทยาการที่มีอยู่เดิม

ล้าสมัย และด้อยประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการปรับปรุงทั้งด้านทฤษฎี และเทคนิคต่าง ๆ เครื่องมือตลอดจนความรู้ในเนื้อหาวิชาชีพ

3. การปฏิบัติการสอนให้มีความสัมพันธ์ระหว่างวิชา และมีความต่อเนื่องระหว่างระดับชั้น ต้องอาศัยความเปลี่ยนแปลงในกลุ่มสมาชิกครู ถึงแม้กลุ่มสมาชิกครูจะมีประสิทธิภาพการสอนอยู่ในระดับสูง ก็ปรากฏว่าโปรแกรมการสอนของแต่ละวิชาไม่มีความสัมพันธ์กัน และไม่มีความต่อเนื่องในระหว่างชั้นปีด้วย

4. การศึกษาระหว่างปฏิบัติการเป็นการบำรุงขวัญของครู ให้มีกำลังใจในการปฏิบัติการสอน

ไทเลอร์ (1978 : 142–143) กล่าวถึง ความสำคัญของการศึกษาระหว่างปฏิบัติการของครูไว้คล้ายกับความเห็นของนักการศึกษาดังได้กล่าวแล้วข้างต้น ดังนี้คือ

1. เป็นการแก้ไขสิ่งบกพร่อง และเพิ่มเติมสิ่งที่ขาดไปจากการศึกษาก่อนประจำการ

2. เพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีสำหรับใช้แก้ปัญหาเฉพาะ

3. เป็นการช่วยให้ครูแต่ละคนเรียนรู้ว่ามีอะไรบ้างที่จำเป็นสำหรับเขาในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายในวิชาชีพ

4. เป็นการเปลี่ยนรูปแบบของสิ่งเร้า และโอกาสในการเรียนรู้ที่อยู่ในสภาพน่าเบื่อ และมีการปฏิบัติในวิชาชีพน้อยเกินไป

ในด้านวิธีการฝึกอบรมบุคลากรระหว่างปฏิบัติการ ภิญโญ สาธร (2517 : 446–447) สรุปไว้ว่ามี 7 วิธี คือ

1. วิธีศึกษางานไปพร้อม ๆ กับปฏิบัติงาน (On-The- Job-Study) คือ การให้เข้าปฏิบัติงานโดยการกำหนดให้บุคลากรเก่าคนหนึ่งทำหน้าที่พี่เลี้ยง คอยช่วยสอนหรือแนะนำตลอดเวลาที่ทำงานไปด้วยกัน

2. วิธีปฐมนิเทศ (Vestibule Training And Orientation) เป็นการจัดให้คนงานที่เข้าใหม่เข้าชั้นเรียนเป็นทางการชั่วระยะเวลาหนึ่ง เพื่อให้เข้าใจลู่ทางที่จะปฏิบัติงาน เรียกว่า Vestibule Training ส่วนการกำหนดให้คนงานเข้าใหม่มา

ประชุมฟังคำชี้แจง และเปิดโอกาสให้ซักถามปัญหา ๆ กันนั้นก็บรรยายให้รู้จักหน่วยงานดีขึ้น ทั้งในด้านประวัติความเป็นมา และการทำงานในด้านต่าง ๆ เรียกว่า Orientation หรือ ปฐมนิเทศ

3. วิธีการให้ทำงานในฐานะผู้ช่วยสอน หรือลูกมือชั่วคราว (Apprenticship Training) ในวงการครู ได้แก่ การให้ครูเป็นครูช่วยสอนในโรงเรียนประชาบาล และโรงเรียนมัธยมบางแห่งก็เช่นเดียวกัน มีครูพี่เลี้ยงคอยช่วยและเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง ครั้งเวลาผ่านไปพอควรเห็นว่าไว้ใจได้แล้ว ก็ให้รับผิดชอบสอนได้เองอย่างเต็มที่

4. วิธีให้ฝึกงาน (Internship Training) คือ การให้ฝึกทำงานจริง ๆ ก่อนบรรจุ แต่ระหว่างนั้นจะต้องมีการเข้าชั้นเรียนด้วยอย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง เพื่อนำปัญหามาหารืออาจารย์ผู้รับผิดชอบการฝึกงาน ในระหว่างการฝึกงานก็มีอาจารย์ผู้ฝึกมาคอยดูแลให้คำปรึกษาตามความจำเป็น

5. วิธีฝึกอบรมระยะสั้น (Learner Training) ได้แก่ การฝึกงานระยะหนึ่งก่อนบรรจุ เพราะขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ซึ่งจัดขึ้นเป็นครั้งคราว

6. วิธีส่งไปเรียนบางวิชาในมหาวิทยาลัย (Outside Courses) ได้แก่ การตกลงกับมหาวิทยาลัย ขอให้รับบุคลากรบางคนไปเรียนเพิ่มเติมบางวิชาโดยไม่มุ่งรับปริญญา และไปเรียนเฉพาะวันที่มีสอน เวลาอื่นกลับมาทำงานตามปกติ

7. วิธีส่งไปศึกษาเพิ่มเติมเต็มเวลา (Retraining or Upgrading) คือ การให้ลาไปศึกษาต่อเต็มเวลาโดยไม่ต้องมาทำงาน แต่ต้องไปศึกษาวิชาที่องค์การต้องการ เพื่อให้กลับมาทำงานด้านนั้น ๆ หลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว

พนัส หันนาคินทร์ (อ้างถึงใน สมบัติ จันทรภูมิ 2514 : 25–26) ได้ให้ทัศนะว่า ในการพัฒนาครูควรใช้กิจกรรมส่งเสริมครูประจำการ (In-Service Education) กิจกรรมนี้แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

ก. กิจกรรมที่ครูทำการตามลำพัง (Individual Activities) เป็นกิจกรรมกระทำเองตามความสมัครใจ หรือการส่งเสริมจากโรงเรียน ครูใหญ่ควรสนับสนุนในกิจกรรมนั้นที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เช่น การไปอบรม หรือศึกษาต่อเพราะทำให้ครูในโรงเรียนได้มีโอกาสแสวงหาความรู้เพิ่มเติม กิจกรรมที่ครูอาจทำตามลำพัง คือ

(1) การอ่าน (2) การค้นคว้าหรือการศึกษาทางด้านวิชาชีพ หรือความรู้ทางด้านวิชาการ (3) การทดลองและการวิจัย (4) การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ (5) การไปสังเกตการสอนในโรงเรียนอื่น (6) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมนุมชน (7) การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน (8) การลาหยุดเพื่อศึกษาต่อ

ข. กิจกรรมส่งเสริมครูประจำการที่จัดเป็นหมู่คณะ กิจกรรมนี้โรงเรียนเป็นผู้จัดขึ้นหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น เช่น

1) การประชุมคณะครู มีจุดประสงค์ 3 ประการ คือ เพื่อการปฐมนิเทศ เพื่อเสริมสร้างความเจริญ และเพื่อการบริหาร

2) การจัด Workshop Workshop คือ การพบปะการประชุมเพื่อแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติ ในระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมานานแล้ว และมีความสนใจที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน ประโยชน์จาก Workshop ก็คือ ผลของงานจะเอาไปใช้เป็นประโยชน์ได้ ทำให้ครูเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถยิ่งขึ้น

3) การจัดครูในรูปกรรมการต่าง ๆ ในงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ครูใหญ่อาจจะแบ่งหน้าที่ให้คณะครูที่เป็นกรรมการดำเนินการ เป็นการฝึกหัดครูให้รู้จักการทำงานเป็นการ เพิ่มพูนสมรรถภาพตัวเอง

4) การแจกข่าวสารของโรงเรียน ในโรงเรียนมีครูมาก เป็นการให้ครูทราบข่าวคราวความเคลื่อนไหวของโรงเรียน

ภิญโญ สาธร (2523 : 364-365) กล่าวถึง ประโยชน์ของการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ ไว้ดังนี้

1. ประหยัดเวลาของบุคลากร คือ แทนที่จะต้องใช้เวลาหลายปีทำงานหาประสบการณ์เอาเองจากการปฏิบัติการตามปกติ หน่วยงานอาจจัดให้มีการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ บุคลากรที่เข้าใหม่ก็จะรู้งานทันทีในเวลาเป็นวัน สัปดาห์ หรือเดือน แทนที่จะเป็นเวลาแรมปี

2. ปรับปรุงคนเก่าให้ทำงานดีขึ้น การฝึกอบรมให้แก่คนเก่าที่ทำงานมานาน ๆ เป็นการกระตุ้นให้เปลี่ยนแปลงวิธีทำงาน เพิ่มเติมความรู้ และรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เป็นการเปิดหูเปิดตาให้กว้าง

3. สร้างทัศนคติให้เกิดขึ้นในบรรดาบุคลากรที่ทำงานร่วมกันในหน่วยงาน ก่อให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียว และจงรักภักดีต่อหน่วยงานยิ่งขึ้น ขวัญของบุคลากรจะดีขึ้น เพราะได้รับความสนใจจากหน่วยงาน

4. ช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน บางทีบุคลากรที่ทำงานอยู่ พบปัญหาแต่ไม่รู้จะระบายความอึดอัดใจกับใคร เมื่อมารับการฝึกอบรมก็มีโอกาสพูด และระบายความข้องใจ บุคลากรอื่นก็มีโอกาสทราบ มีโอกาสช่วยเหลือ

5. เป็นการช่วยเหลือหน่วยงานเมื่อหาคนใหม่ที่เหมาะสมมาทำงานไม่ได้ โดยปกติการหาคนใหม่ที่มีความรู้ในวิชาเฉพาะหาได้ยาก การฝึกอบรมช่วยแก้ปัญหาขาดแคลนผู้ชำนาญการเฉพาะตำแหน่งดังกล่าวได้มาก

6. เป็นการช่วยให้บุคลากรแต่ละคนที่มารับการฝึกอบรมให้เป็นคนมีค่ามากขึ้น เพราะมีความรู้ ความชำนาญมากขึ้น บุคคลที่ผ่านการฝึกอบรมเฉพาะตำแหน่งอาจได้เงินเดือนสูงขึ้น หรือมีรายได้ดีขึ้น เพราะมีประกาศนียบัตรพิเศษและความรู้พิเศษ

จากการศึกษาเอกสารดังได้กล่าวมาแล้ว แสดงว่าการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษามีความจำเป็นมาก เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม และความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการด้านเทคโนโลยี ซึ่งมีผลกระทบต่อการจัดการศึกษา บุคลากรที่เป็นครูมานาน ถ้าไม่มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม อาจทำให้มีความรู้ลดน้อยถอยลงตามกาลเวลา หรือความรู้นั้นล้าหลังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลง ครูทุกคนจึงควรได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะกับทุกสภาพการณ์ เพื่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา

เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทย มีครูที่ไม่มีวุฒิทางครูเป็นจำนวนมาก ถึงแม้ว่าครูเหล่านี้จะมีความรู้ในวิชาเฉพาะเป็นอย่างดี ก็อาจจะทำหน้าที่การสอนได้ผลไม่เต็มที่ เพราะไม่ได้ผ่านการฝึกหัดในวิชาชีพครูมาก่อน การพัฒนาครูเหล่านี้ให้มีความรู้ในวิชาชีพครูจึงเป็นสิ่งที่ควรกระทำเป็นการเร่งด่วน เพื่อให้ครูเหล่านี้มีประสิทธิภาพอย่างสมบูรณ์

ตอนที่ 4 : เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศเป็นดังนี้

สมาน ฟูแสง (2524 : 76–84) ได้ศึกษาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เข้ารับการอบรมตามโครงการอบรมครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการในวิทยาลัยครูเชียงราย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูที่ปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย และจังหวัดพะเยา โดยแยกเป็นกลุ่มที่เข้ารับการอบรมปีที่ 2 ที่วิทยาลัยครูเชียงราย 200 คน กับที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมอีกจำนวน 200 คน พบว่า ... ครูที่เข้ารับการอบรมมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ไม่ได้เข้ารับการอบรม

พูลทรัพย์ วงษ์พานิช (2523 : 63) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิผลทางการเรียนในระดับปริญญาตรี (ค.บ.) ของบุคลากรทางการศึกษาและครูประจำการ ในวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามถามครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรี (ค.บ.) ปีที่ 2 ปีการศึกษา 2522 ของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร จำนวน 509 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิผลทางการเรียนมี 6 องค์ประกอบ คือ การปรับตัวกับเพื่อน เพศ วิธีเรียน อายุ ระยะเวลาที่จบการเรียนครั้งสุดท้ายก่อนเข้าเรียนในวิทยาลัยครู และสถานภาพการสมรส ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์สัมฤทธิผลทางการเรียนในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้คือ

$$\hat{Z} = .15132\,(\text{การปรับตัวกับเพื่อน}) + .12578\,(\text{เพศ}) + .16167\,(\text{วิธีเรียน}) - .22867\,(\text{อายุ}) + .11366\,(\text{ระยะเวลาที่จบการเรียนครั้งสุดท้ายก่อนเข้าเรียนในวิทยาลัยครู}) + .08814\,(\text{สถานภาพการสมรส})$$

กษณชัย โพธิอาษา (2522 : 82–85) ได้ประเมินผลโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในเขตจังหวัดสุรินทร์ และศรีสะเกษ โดยถามกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ที่เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการการฝึกอบรม

I16680187

ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในเขตจังหวัดสุรินทร์ และศรีสะเกษ ทุกสังกัดเฉพาะรุ่นที่ 1 (ปีการศึกษา 2521) จำนวน 105 คน และ 95 คน ตามลำดับ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีปัญหาในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน คือ มีปัญหาในด้านเนื้อหาหลักสูตร การเรียนการสอน และการวัดผล ปัญหาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ และปัญหาเกี่ยวกับการให้บริการของศูนย์ฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และพบว่าผู้เข้ารับการอบรมที่มีวุฒิ ป.กศ.สูง หรือวุฒิอื่น ๆ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าผู้ที่มีวุฒิ พ.ม. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และสูงกว่า 10 ปี มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ผู้เข้ารับการอบรมได้เสนอแนะให้วิทยาลัยครู และศูนย์ฝึกอบรมได้ปรับปรุงโครงสร้างทางวิชาการ เช่น การบริหารงานวิชาการ เนื้อหาหลักสูตร วิธีการให้การฝึกอบรม ซึ่งได้แก่ การเรียนการสอนและการวัดผลอย่างรีบด่วน

สุดใจ บุญอารีย์ (2522 : 111–112) ได้สำรวจความคิดเห็นของครูประถมศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานี ต่อการอบรมครูประจำการ โดยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูประถมศึกษาทุกสังกัดในจังหวัดอุบลราชธานี ที่ได้ผ่านการอบรมครูประจำการมาแล้ว ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 จำนวน 443 คน พบว่า ครูมีความต้องการอย่างมากที่จะให้จัดการอบรมในเนื้อหาที่เกี่ยวกับเรื่องงานในหน้าที่ต่าง ๆ โดยเน้นเรื่อง วิธีสอน และกิจกรรมการสอน การผลิตและการใช้อุปกรณ์การสอน แผนการสอน การวัดและประเมินผลหลักสูตร ระเบียบวิธีปฏิบัติงานและการบริหารโรงเรียน นอกจากนี้ ครูยังต้องการที่จะให้จัดกิจกรรมการปฏิบัติจริง กิจกรรมสาธิต–ทดลอง กิจกรรมแบ่งกลุ่มแล้วรายงานผล และกิจกรรมแสดงบทบาทสมมติอย่างมาก และครูที่มีวุฒิสูง เห็นว่าได้เข้ารับการอบรมในเรื่องที่ต้องการมากกว่าครูที่มีวุฒิต่ำ ซึ่งครูที่มีวุฒิต่ำ มีความเห็นว่าได้นำความรู้และประสบการณ์ไปใช้มากกว่าครูที่มีวุฒิสูง

ธีระชัย ปูรณโชติ (อ้างถึงใน สุภา ศีลสร 2526 : 20–21) ได้เสนอรายงานผลการสัมมนาการพัฒนาการสอนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ในด้านสมรรถภาพของครูประจำการที่จะเป็นครูที่มีคุณภาพนั้น จะต้องประกอบด้วยอย่างน้อย

1. คุณภาพทางด้านเนื้อหาสาระที่จะใช้สอน (Academic Area)

2. คุณภาพทางด้านกระบวนการถ่ายทอดความรู้ (Teaching Area)

3. Teaching Spirit

ครูประจำการยังขาดสมรรถภาพดังกล่าวอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ครูประจำการบางส่วนยังมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และครูพวกนี้ยังขาดทั้ง Academic Area, Teaching Area และ Teaching Spirit

2. ครูประจำการส่วนหนึ่งเป็นผู้มีปริญญาแล้ว แต่ขาดคุณวุฒิทางครู ซึ่งจะต้องเสริมสร้างสมรรถภาพทางด้าน Teaching Area

3. ครูประจำการบางส่วนแม้จะมีวุฒิปริญญา และวุฒิทางครูแล้ว แต่ไม่ได้ติดตามนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา จึงทำให้ความรู้ไม่เป็นปัจจุบัน ซึ่งจะต้องพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ฉะนั้น การเสริมสร้างสมรรถภาพของครูประจำการ (In-Service Training) จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง และจะต้องทำควบคู่กันไปกับการผลิตครูก่อนประจำการ (Pre-Service Training)

สุภา ศีลสร (2526 : 79) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติการสอนของครูประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 505 คน พบว่า ครูประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติการสอนของครู 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการใช้หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการสอนทั่วไป ด้านการสอนและการจัดกิจกรรมเฉพาะ และด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การฝึกและจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

อรุณ ปรีดีดิลก และ คณะ (2524 : 28–30) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการไม่มาเรียนของนักศึกษาและบุคลากรประจำการ โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษา ที่ลงทะเบียนกับวิทยาลัยครูทั้ง 36 แห่ง แต่ออกกลางคัน

ก่อนสำเร็จการศึกษาพบว่าผู้เข้ารับการอบรมที่ออกก่อนสำเร็จการศึกษา ส่วนมากมีอายุระหว่าง 20–40 ปี เป็นชายมากกว่าหญิง ร้อยละ 98 มีอาชีพครู สมรสมากกว่าเป็นโสด มีรายได้ 2,000 -- 4,000 บาทต่อเดือน คู่สมรสมีรายได้ 2,000 -- 4,000 บาทต่อเดือน มีบุตรระหว่าง 1–3 คน และบุตรอยู่ในระหว่างเรียน มีบ้านเป็นของตนเองโดยส่วนใหญ่ และที่พักอยู่ห่างจากวิทยาลัย ระหว่าง 1–50 กิโลเมตร ส่วนมากเดินทางโดยรถประจำทาง และออกจากวิทยาลัยหลังจากเข้ารับการอบรม 3–4 ปี สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการไม่มาเรียนมี 7 ประการ คือ (1) ปัจจัยส่วนตัว งานประจำมีมาก สุขภาพไม่ดี ระยะทางไกลเกินไป อาจารย์สอนไม่เข้าใจภูมิเดิมของผู้เรียน และเกิดความเบื่อหน่ายในการเรียน (2) ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาบางระดับไม่สนับสนุน และผู้บังคับบัญชาไม่รับรู้ในการรับการอบรม คือ เรียกใช้งานนอกเวลา (3) ปัจจัยทางบ้าน มีภาระทางบ้านมาก สภาพแวดล้อมที่บ้านไม่ดี และครอบครัวไม่พร้อมที่จะให้มาอบรม (4) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ เงินเดือนน้อย และต้องเลิกทำงานพิเศษ ทำให้ขาดรายได้จุนเจือครอบครัว (5) ปัจจัยทางการเรียน ระยะเวลาอบรมนานเกินไป ไม่ชอบบางวิชา เวลาสำหรับการค้นคว้าทำรายงานไม่เพียงพอ วิทยาลัยไม่สามารถเปิดวิชาที่ต้องการเรียนได้ และพื้นฐานความรู้เดิมไม่เพียงพอ (6) ปัจจัยทางด้านอาจารย์และการสอน ผู้เข้ารับการอบรมไม่เข้าใจบทบาทของตนเอง ในฐานะนักศึกษาผู้ใหญ่ที่มีงานทำแล้ว และอาจารย์ผู้สอนยังไม่เข้าใจวิธีสอนผู้ใหญ่ (7) ปัจจัยทางด้านระเบียบวินัย อาจารย์ทำการสอนเหมือนกับสอนนักศึกษาภาคปกติ และผู้เข้ารับการอบรมไม่รักษาระเบียบวินัยของตน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูในต่างประเทศเป็นดังนี้

คลาร์ค (1978 : 2194 A) ได้ศึกษาทัศนคติของครูต่อการให้การศึกษาแก่ครูระหว่างประจำการ โดยศึกษาจากครูและผู้บริหารที่มีอายุ เพศ สถานภาพการสมรส วุฒิ และประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกันในรัฐเคนซัส สหรัฐอเมริกา พบว่า ครูส่วนมากมีทัศนคติด้านลบต่อการให้การศึกษาแก่ครูประจำการที่จัดอยู่ และ คลาร์ค ให้ข้อเสนอแนะว่า การให้การศึกษาแก่ครูประจำการเป็นความต้องการเฉพาะตัว ไม่ควรจัดให้เหมือนกันทุกคนไป

รีแฟท แชดดี้ อับดุลลาห์ (1971 : 214) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สำเร็จปริญญาตรี ที่มีต่อการจัดโครงการฝึกหัดครู ที่จัดที่เมืองริยาด ประเทศซาอุดิอาระเบีย พบว่า

ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม เกี่ยวกับการจัดการฝึกหัดครู โดยรวบรวมข้อสรุปได้ดังนี้: (1) ครูยังขาดความรู้พื้นฐานในเรื่องทฤษฎีการเรียนรู้ (2) ครูยังขาดความรู้พื้นฐานในเรื่องวิธีสอนและอุปกรณ์ (3) วิทยาลัยวิชาการศึกษา ยังขาดตำรา หนังสือ และการให้บริการยังไม่ทั่วถึง (4) วิทยาลัยวิชาการศึกษา ไม่เป็นอิสระโดยแท้จริง วิชาต่าง ๆ ไม่ได้รับการหลอมเข้าด้วยกัน (5) ครูส่วนมาก มีทัศนคติที่ดีต่อการสอน แต่ก็จะผละออกจากอาชีพนี้ ถ้าหากว่าไม่ได้รับการปรับปรุงเงินเดือน และสภาพของโรงเรียน (6) วิทยาลัยวิชาการศึกษา ยังมีระบบการประเมินผลที่ล้าสมัย

เลลา โดเวจเจอร์ มาหมัด (1979 : 4191) ได้ศึกษาเพื่อหาแนวทางที่จะปรับปรุงให้การศึกษาแก่ครูในประเทศบาห์เรน พบว่า แนวทางที่จะจัดการศึกษาแก่ครูนั้น จะต้องดำเนินไปโดยพยายามแก้ไขปรับปรุงสิ่งต่อไปนี้ (1) ปรับปรุงทักษะในการสอน (2) พัฒนาประสบการณ์ด้านการปฏิบัติให้แก่ครู ทั้งในสภาพจริงและสภาพสมมติ (3) หาสิ่งล่อใจให้นักศึกษาใหม่เกิดความสนใจที่จะเข้าสู่อาชีพมากขึ้น (4) จัดให้มีโครงการให้คำแนะนำแก่ครู และนักศึกษาครู (5) ให้มีการประเมินผลสำหรับผู้สำเร็จการศึกษา (6) ปรับปรุงการศึกษาก่อนประจำการ และระหว่างประจำการให้มีความต่อเนื่องกัน

New Zealand Advisory Councelor Educational Planning, Wellington (1977 : 143) ได้ศึกษาแนวทางในการให้การศึกษาแก่ครูระหว่างประจำการ ได้ข้อสรุปว่า การจัดการศึกษาแก่ครูประจำการควรมีลักษณะดังนี้ (1) ควรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง และประสมประสานกัน (2) ควรกำหนดเวลาที่แน่นอน สำหรับที่จะให้ครูประจำการกลับเข้ารับการฝึกฝนในวิชาชีพ

นอกจากนั้น ยังได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การให้การศึกษาแก่ครูประจำการ ผู้จัดควรจะได้ให้บริการแก่ครู โดยถือว่าเป็นงานประจำ ตามรายการต่อไปนี้ (1) การช่วยเหลือครูที่ประจำการใหม่ ภายหลังประจำการ 1–3 ปี (2) การให้ครูอาวุโส กลับเข้ารับการฝึกใหม่ (3) การขยายรายวิชาที่จะฝึก สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร และผลงานวิจัยดังได้กล่าวมาแล้ว พบว่า ปัจจุบันประเทศไทยประสบปัญหาครูมีคุณภาพต่ำ การพัฒนาครูประจำการจึงมีความจำเป็นอย่างมาก โดย

เฉพาะครูที่ไม่มีวุฒิทางครู เพื่อให้ครูเหล่านี้มีประสิทธิภาพในการสอน ซึ่งเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูวิธีหนึ่ง ผู้วิจัยจึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการประกอบวิชาชีพ สถานภาพส่วนตัว และประสบการณ์การเพิ่มความรู้ในวิชาชีพ สถานภาพส่วนตัว และประสบการณ์การเพิ่มความรู้ในวิชาชีพกับสมรรถนะพื้นฐานทางวิชาชีพครู ของครูมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ไม่มีวุฒิทางครู

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย