

บทที่ ๒

วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง



ในการทำวิจัย "เรื่องความคิดเห็นของผู้ให้การอบรมและผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอนในสาขาวิชาพลศึกษา ของโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือ" เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้แบ่งวรรณคดีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่องนี้ออกเป็น ๒ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ ความหมาย ความสำคัญ หลักการและจุดมุ่งหมาย ประโยชน์ การดำเนินการ และปัญหาของการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ

ตอนที่ ๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ ๑ ความหมาย ความสำคัญ หลักการและจุดมุ่งหมาย ประโยชน์ การดำเนินการ และปัญหาของการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ

ความหมายของการฝึกอบรม

วิจิตร วรุตบางนุร และ สุพิชญา ชีระกุล ได้ให้ความหมายไว้ว่า "การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-service Training) คือ การฝึกอบรมบุคคลที่กำลังดำรงตำแหน่งอยู่ในหน่วยงาน โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานนั้น ในขณะที่บุคคลนั้นเข้ารับการฝึกอบรม"^๑

^๑วิจิตร วรุตบางนุร และ สุพิชญา ชีระกุล, การบริหารโรงเรียนและนิตเทศการศึกษาเบื้องต้น (สมุทรปราการ : ชนิษฐ์การพิมพ์, ๒๕๒๐), หน้า ๕.

ภิญโญ สาคร ได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรมระหว่างประจำการ หมายถึง "การให้การศึกษาแก่บุคคลที่กำลังดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง อยู่ในหน่วยงาน โดยไม่ต้องลาออกจากงาน และโดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน ขณะทีบุคคลนั้น ๆ ไปรับการฝึกอบรม หน่วยงานอาจจัดขึ้นเป็นทางการหรือเชิญผู้ชำนาญมาฝึกอบรมให้อย่างไม่เป็นทางการ โดยบุคลากรยังคงปฏิบัติงานต่อไปตามปกติ หรือหน่วยงานอาจขอให้หน่วยงานอื่นรับหน้าที่จัดฝึกอบรมแทนก็ได้"^๑

ชาดูชัย ลวิตรังสีมา และ เชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ ได้อ้างถึง จูเชียส (Jucius) ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ว่า "การฝึกอบรมหมายถึงกระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความถนัด (Aptitude) ความชำนาญ (Skills) ความสามารถ (Ability) ของบุคคล ให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น"^๒ ซึ่งความหมายนี้คล้ายกันกับความหมายของฝ่ายฝึกอบรมข้าราชการ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่กล่าวไว้ว่า...

"การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จะช่วยเสริมสร้างและพัฒนาข้าราชการ ให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงาน ตลอดจนพัฒนาความคิดเห็น ทักษะคติต่าง ๆ ในขณะปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้า และเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น"^๓ เช่นเดียวกับ ดนอม กิตติขจร ก็ได้ให้ความหมายคล้ายกันกับที่กล่าวมาแล้ว แต่ได้เน้นเพิ่มเติมแตกต่างไปจากที่กล่าวมาแล้วว่า...

^๑ภิญโญ สาคร, หลักบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๑๘), หน้า ๑๖๒.

^๒ชาดูชัย ลวิตรังสีมา และ เชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์, การพัฒนาบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๐), หน้า ๒-๓.

^๓ฝ่ายฝึกอบรม, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการฝึกอบรมข้าราชการ (พระนคร : โรงพิมพ์ศักดิ์ประคิษฐ์, ๒๕๐๒), หน้า ๒๕.

"...การฝึกอบรมนั้นรวมทั้งการฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-Service Training) และขณะเข้าปฏิบัติงาน (In-Service Training) จนกระทั่งพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ไป การฝึกอบรมจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้จำเป็นต้องทำที่หัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องเล็งเห็นความสำคัญ ถือว่าเป็นกิจกรรมที่จำเป็นอย่างสูงที่จะต้องดำเนินงานนี้ ทั้งจะต้องเป็นการกระทำที่มีแผน และต่อเนื่องกันไม่มีที่สิ้นสุด"^๑

ดังนั้นการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการจึงหมายถึง การให้การศึกษาแก่บุคคลที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานขณะที่บุคคลนั้น ๆ ไปรับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลถึงการพัฒนาท้องถิ่น

ความสำคัญในการฝึกอบรมครูประจำการ

ก๊อ สวัสดิพานิชย์^๒ และ มาลัย หุวะนันท์^๓ ได้กล่าวถึง การฝึกอบรมข้าราชการ (ครู) ไว้ว่า เป็นการส่งเสริมให้มีความรู้เพิ่มเติม เป็นวิธีการและเครื่องมือที่ดีมาก เมื่อข้าราชการได้ปฏิบัติงานไปสักระยะหนึ่งแล้ว ควรได้มีการปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เพิ่มพูนสมรรถภาพให้เหมาะสม และทันสมัยอยู่เสมอ เมื่อมีการพัฒนาและฝึกอบรมแล้ว ควรมีการติดตามผลของการฝึกอบรมด้วย

^๑ถนอม กิตติขจร, "นโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาข้าราชการ", ในจดหมายข่าวรายวัน การฝึกอบรมพลัดจังหวัด นายอำเภอทั่วราชอาณาจักร หน้าที่ ๑, ๒๓ (๕ มีนาคม, ๒๕๐๕), หน้า ๑.

^๒ก๊อ สวัสดิพานิชย์, "แนวคิดใหม่ ๆ ในการบริหารการศึกษา", เอกสารชุดงานพัฒนาการศึกษาฉบับที่ ๑๑ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๑๕) : ๔๒.

^๓มาลัย หุวะนันท์, "ข้อคิดในการพัฒนาข้าราชการ", วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ฉบับพิเศษ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๐๔) : ๔๒๕.

องค์การยูเนสโก (UNESCO) ได้เสนอแนะในด้านการปรับปรุงคุณภาพครู ในส่วนที่เกี่ยวกับการอบรมครูประจำการไว้ว่า

การอบรมครูประจำการ (In-Service Training) เป็นสิ่งสำคัญในการกระตุ้นวุฒิครูให้สูงขึ้น ในเรื่องนี้มีแบบแผน ๓ อย่างคือ

๑. ให้ครูได้มีโอกาสปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และทฤษฎีใหม่ ๆ

๒. สนับสนุนให้ครูที่มีวุฒิค่าหรือครูที่ไม่ได้รับการฝึกฝนมีโอกาสเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น

๓. ช่วยเหลือครูที่มีวุฒิได้ปรับวุฒิของตนให้สูงยิ่งขึ้น^๑

คณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา ได้เสนอหลักการและสาระเกี่ยวกับการอบรมครูประจำการให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ว่า

เนื่องจากครูประจำการจำนวนมาก เป็นครูที่ไม่ได้มาตรฐานทางวิชาชีพ จำเป็นจะต้องได้รับการปรับสภาพให้มีความสามารถปรับปรุงงานที่ตนทำอยู่ให้ได้ผลยิ่งขึ้น การฝึกอบรมครูประจำการดังกล่าว ไม่ควรเน้นเรื่องการเพิ่มวิทยฐานะ หากแต่มุ่งประโยชน์ในการปรับปรุงงานที่ทำอยู่เป็นสำคัญ ทั้งสาระและวิธีการดังต่อไปนี้

๑. เร่งรัดอบรมครูประจำการ ให้รู้สภาพและความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูป โดยให้วิทยาลัยครูแต่ละแห่ง เป็นศูนย์กลางรับผิดชอบ ทำการฝึกอบรมครูประจำการ จากโรงเรียนประถมและมัธยม ภายในเขตโดยรอบวิทยาลัยครู นั้น ๆ

๒. ให้วิทยาลัยครู เลิกรับนักศึกษาภาคค่ำ เปลี่ยนมาเป็นการอบรมครูประจำการแทน โดยให้วิทยาลัยครูเป็นศูนย์กลางอบรมครูในโรงเรียนประถม มัธยม

^๑ UNESCO "Conference on Ministers of Education and Ministrater Responsible for Economic Planning of Member States in Asia", Prospective of Education in Asia (Bangkok : UNESCO, 1965), p. 107.

ภายในเขตความรับผิดชอบ เพื่อวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น แทน
การเพิ่มวุฒิเช่นในปัจจุบัน

๓. ให้เลิกสอนวิชาชุดครู ให้ใช้วิธีฝึกอบรมครูประจำการแทน โดยปรับปรุง
หลักสูตรการฝึกอบรม ให้สอดคล้องกับงานที่ครูกำลังปฏิบัติอยู่

๔. ให้ขยายโครงการฝึกหัดครูชนบทออกไปให้กว้างขวาง โดยให้มีการ
อบรมนักเรียนฝึกสอนในชนบท ให้ทราบนโยบาย และวิธีการที่จะปฏิบัติให้เป็นไปตาม
แนวปฏิรูปการศึกษา และให้ตระหนักในฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม และความจำเป็นใน
ทรัพยากรธรรมชาติ รู้จักใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ และดำรงตนอยู่ได้
อย่างมีชัยดี อุดม คามสภาพท้องถิ่นที่ตนปฏิบัติงานอยู่

๕. อบรมวิชาการศึกษาแก่อาจารย์ในวิทยาลัยครูที่ไม่มีวุฒิกู และบัณฑิตสาขา
อื่น ก่อนบรรจุเข้าเป็นอาจารย์ในสถาบันผลิตครู โดยสถาบันผลิตครูทุกสถาบัน และทุก
ระดับ จะต้องถือเป็นแนวปฏิบัติว่า อาจารย์ผู้สอน และผู้ฝึกอบรมครูจะต้องมีวุฒิกู
ยิ่งกว่านั้น อาจารย์ส่วนหนึ่งโดยเฉพาะที่สอนวิชาการศึกษาหรือวิธีสอน และทำหน้าที่
นิเทศการสอน จะต้องมีการปฏิบัติงานจริงในโรงเรียนหรือการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อน
อีกด้วย

ในการประชุมการศึกษาระหว่างชาติครั้งที่ ๓๕ ณ กรุงเจนีวา ประเทศสวิส
เซอร์แลนด์ ระหว่างวันที่ ๒๗ สิงหาคม ถึงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๑๘ เรื่อง "บทบาท
ของครูที่กำลังเปลี่ยนไป และอิทธิพลดังกล่าวในการที่จะจัดการฝึกหัดครู และการที่จะ
อบรมครูประจำการ" คณะผู้แทนไทยได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า

๑. การฝึกอบรมครูประจำการมีความสำคัญในการที่จะให้ครูมีความรู้ และ
ทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

๑สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, รายงานการปฏิรูปการศึกษา
ของคณะกรรมการวางแผนพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช,
๒๕๑๘), หน้า ๑๔๕-๑๔๖.

๒. การฝึกอบรมมีไว้ว่าจะหมายถึง การให้ครูไปศึกษาต่อ เพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นเท่านั้น ควรเน้นเกี่ยวกับการจัดสัมมนาเกี่ยวกับงานเฉพาะแต่ละอย่างให้มากขึ้น

๓. สถาบันการศึกษาและองค์การควรวางแผนนโยบายและแนวปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมให้ครูประจำการให้มีโอกาสหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่อยู่ห่างไกล

๔. หลักเกณฑ์ข้อบังคับและระเบียบใดไม่เกื้อกูลที่จะเปิดโอกาสให้ครูหาความรู้และประสบการณ์กว้างขวางยิ่งขึ้น สมควรที่จะได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

๕. ในเขตของการศึกษาควรมีการฝึกอบรมครูหลาย ๆ แบบ เช่นที่สถาบันฝึกหัดครู และที่ทำการเขตการศึกษา การสนับสนุนในแง่งบประมาณและอื่น ๆ เป็นสิ่งจำเป็น

๖. ครูของครูควรได้มีความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวาง ดังนั้นการฝึกอบรมจึงควรเปิดโอกาสให้ครูของครู ได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ จึงมีความจำเป็นมาก เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในการเรียนการสอน และระบบการศึกษาเกิดขึ้นอยู่เสมอ ครูจะนำเอาการเปลี่ยนแปลงมาใช้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและงานในหน้าที่

หลักการ และจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ

ในการประชุมการศึกษาระหว่างชาติครั้งที่ ๓๕ ณ กรุงเจนีวา ประเทศสวิสเซอร์แลนด์ คณะผู้แทนไทยได้ให้ข้อเสนอแนะหลักการเกี่ยวกับการฝึกอบรมครูไว้ว่า

- ๑. การฝึกอบรมครูควรเป็นสิ่งที่ทำต่อเนื่องอยู่เสมอ เพื่อให้ครูประจำการมีความรู้ และทักษะ ทันต่อสภาพของเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
- ๒. การฝึกอบรมครู ควรรวมถึงผู้อยู่ในวงการศึกษาทุกระดับ
- ๓. การฝึกอบรมครู ควรจัดเป็นกิจลักษณะ มีองค์กรรับผิดชอบโดยเฉพาะ มีบุคลากร และงบประมาณในการจัด

*โพยม วรรณศิริ, "แนวโน้มการศึกษาโลก", วารสารสภาการศึกษาแห่งชาติ ๑๑ (ตุลาคม-พฤศจิกายน ๒๕๑๔): ๘๓.

๔. การฝึกอบรมครู ควรให้ผู้ที่อยู่ในวงการศึกษาดำเนินการ โดยตรง และโดยอ้อม มีส่วนรับผิดชอบ ในการวางนโยบาย แนวปฏิบัติ และการดำเนินงาน^๑

จากนโยบายของกรมการฝึกหัดครู ได้กล่าวถึงหลักการการฝึกอบรมครู ประจำการไว้ดังนี้ คือ

๑. เพื่อเป็นการควบคุมปริมาณครูว่างงาน
๒. เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียน
๓. เพื่อเปิดโอกาสให้ครูที่มั่งงานทำอยู่แล้วได้ศึกษาเพิ่มเติม
๔. เพื่อให้ครูประจำการได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่
๕. เพื่อเป็นการแก้ปัญหาครูลาศึกษาต่อ ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ขาดครู ในบางโรงเรียน^๒

นอกจากนี้แล้ว กรมการฝึกหัดครูยังได้ชี้แจงไปยังวิทยาลัยครูต่าง ๆ โดยตั้ง จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ดังนี้

๑. เพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการให้สูงขึ้น
๒. เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำการ ให้สนองความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครู
๓. เพื่อเป็นการให้บริการทางการศึกษาแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในท้องถิ่นอย่างเสมอภาค
๔. เพื่อยกสถานภาพของวิชาชีพให้สูงขึ้น
๕. เพื่อเป็นการระดมสรรพกำลังและทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการเพิ่มพูนสมรรถภาพ และวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ^๓

^๑เรื่องเดียวกัน

^๒กรมการฝึกหัดครู, นโยบายและการจัดการฝึกหัดครูตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระยะที่ ๔ (๒๕๒๐-๒๕๒๔), หน้า ๒๕.

^๓กรมการฝึกหัดครู, โครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ เพื่อส่งเสริมวิทยฐานะตามหลักสูตรสภาการฝึกหัดครู พ.ศ. ๒๕๑๕, หน้า ๒.

กลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือ ได้กล่าวถึงหลักการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการดังนี้คือ

๑. โครงการให้การศึกษาและฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ เป็นกระบวนการพัฒนาสมรรถภาพของครูที่ต่อเนื่องกัน ควบคู่กับการผลิตครูก่อนประจำการ ซึ่งโครงการนี้จำเป็นต้องให้วุฒิปัตร หรือปริญญาบัตร เพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะ
๒. ทาวิธีการที่แตกต่างจากการเรียนการสอนภาคปกติ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพของครู
๓. จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมในท้องถิ่น เพื่อเป็นการระดมสรรพกำลังตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

นอกจากนี้กลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือ ยังได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการดังนี้

๑. เพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการให้สูงขึ้น
๒. เพื่อยกสถานะภาพของวิชาชีพครูให้สูงขึ้น
๓. เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอภาค
๔. เพื่อเป็นการให้บริการทางการศึกษาแก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาในท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอภาค
๕. เพื่อเป็นการระดมสรรพกำลังและทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการเพิ่มพูนสมรรถภาพและวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า แนวคิดในเรื่องหลักการและจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ มีความคล้ายคลึงกัน สรุปได้ดังนี้

“กลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือ, "โครงการการให้การศึกษาและฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือ (ฉบับร่าง)", รายงานผลการสัมมนาการให้การศึกษาและฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือระหว่างวันที่ ๖-๑๐ มกราคม ๒๕๒๓, หน้า ๓๓.

๑. การฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ เป็นหน้าที่ของ วิทยาลัยครู และเป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างหน่วยงานต้นสังกัดครู และบุคลากร ทางการศึกษาประจำการกับวิทยาลัย

๒. การฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ไม่ใช่การฝึกหัด ครูภาคค่ำ แต่เป็นการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ เพื่อพัฒนา สมรรถภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อสนองตอบความต้องการของ หน่วยงานผู้ใช้ครู

๓. เพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการให้สูงขึ้น

๔. เพื่อเป็นการให้บริการทางการศึกษาแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำการ ในท้องถิ่นอย่างเสมอภาค

๕. เพื่อยกสถานภาพของวิชาชีพให้สูงขึ้น

๖. เพื่อเป็นการระดมสรรพกำลัง และทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการ เพิ่มพูนสมรรถภาพ และวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ

ประโยชน์ของการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ

กัญญา สาทร ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ ไว้ดังนี้

๑. ประหยัดเวลาของบุคลากร บุคลากรใหม่จะรู้งานได้โดยใช้เวลาน้อยลง แทนที่จะใช้เวลามาก ๆ ในการหาประสบการณ์เอง

๒. ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การฝึกมิได้ช่วยเฉพาะบุคลากรใหม่เพียง อย่างเดียว แต่ยังจะช่วยให้บุคลากรที่ทำงานมานาน รู้จักเปลี่ยนแปลงวิธีทำงานและ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทำให้การปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

๓. สร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นในบรรดาบุคลากรที่ทำงานร่วมกันในหน่วยงาน เมื่อบุคคลได้พบปะสังสรรค์กัน จะก่อให้เกิดความกลมเกลียวและจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ยิ่งขึ้น

๔. ช่วยแก้ปัญหที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน การพบปะกันจะทำให้ได้ขบคิด ปัญหาาร่วมกัน บุคคลหลายคนช่วยกันแก้ปัญหาจะพอมีทางลัดวง ไปได้ดีกว่าการแก้ปัญหาลำพัง คนเอง

๕. เป็นการช่วยเหลือหน่วยงาน เมื่อหาคนที่เหมาะสมกับงานไม่ได้ เมื่อบุคคลที่มีความรู้วิชาเฉพาะนั้นหายาก การฝึกผู้ที่ไม่มีความรู้วิชาเฉพาะ จะช่วยแก้ปัญหานี้ได้

๖. เป็นการช่วยบุคคลแต่ละคนที่เข้ามารับการอบรมให้เป็นคนมีค่าขึ้น เมื่อบุคลากรเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญมากขึ้น ย่อมจะได้เงินเดือนสูงและตำแหน่งงานที่สูงขึ้นด้วย

กรมการฝึกหัดครูยังได้ชี้แจงเกี่ยวกับประโยชน์ที่จะได้รับจากโครงการอบรมครูประจำการ ไว้ดังนี้

๑. เป็นการยกสถานภาพของวิชาชีพครูให้สูงขึ้น
๒. เป็นการพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลถึงการพัฒนาท้องถิ่น
๓. ทำให้กระบวนการผลิตครูสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งมีทั้งการผลิตครูก่อนประจำการ และการอบรมครูประจำการให้เอื้อกัน
๔. เป็นการสนองความต้องการการอบรมครูประจำการตามหลักสูตรใหม่
๕. เป็นการประหยัดงบประมาณของแผ่นดินในการอบรมครูประจำการ เพราะผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเองทั้งสิ้น
๖. เป็นการลดการว่างงานของครู เพราะผู้เข้ารับการอบรมเป็นครูประจำการ และมีหน้าที่แล้วทั้งสิ้น
๗. เป็นการร่วมมือกันระหว่างผู้ผลิตและผู้ใช้ครู โดยการระดมสรรพกำลังและทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการฝึกอบรมครู
๘. เป็นการฝึกอบรมครูให้สนองความต้องการของผู้ใช้ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างแท้จริง
๙. เป็นการลดความสูญเปล่าทางการศึกษาในท้องถิ่น โดยครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ต้องละทิ้งชั้นหรืองานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ

๑๐. เป็นการกระจายความเสมอภาคทางการศึกษาไปสู่ท้องถิ่น
๑๑. เป็นการส่งเสริมและเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูในท้องถิ่น
๑๒. เพิ่มพูนขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในท้องถิ่น^๑
- จากที่กล่าวมาแล้ว อาจสรุปได้ว่าประโยชน์ของการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ มีดังนี้
๑. ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้กับผู้รับการอบรม
 ๒. ช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความตื่นตัวและสนใจในการปรับปรุงการสอนให้ดียิ่งขึ้น
 ๓. ช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้กำหนดหน้าหันต่อความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น
 ๔. ช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แลกเปลี่ยนปัญหาในการปฏิบัติงาน และช่วยแก้ปัญหา
 ๕. ช่วยเพิ่มพูนวิทยฐานะแก่ผู้เข้ารับการอบรมให้สูงขึ้น
 ๖. เป็นการยกสถานภาพของวิชาชีพให้สูงขึ้น
 ๗. ช่วยทำให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างผู้ผลิตและผู้ใช้ครู โดยการระดมสรรพกำลังและทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการฝึกอบรม
 ๘. ช่วยในการพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลถึงการพัฒนาท้องถิ่น

^๑กรมการฝึกหัดครู, โครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ เพื่อส่งเสริมวิทยฐานะตามหลักสูตรสภาการฝึกหัดครู พ.ศ. ๒๕๑๔, หน้า ๔-๕.

การดำเนินการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ

ไฟน์เบิร์ก มาร์วิน วอเรน (Feinberg Marvin Warren) ให้ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเรื่องแนวปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการหลายประการคือ

๑. การจัดโปรแกรมควรปรับปรุงให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน
๒. ควรมีการประเมินผลความต้องการและความสนใจของครูเป็นบุคคล เพื่อนำไปพิจารณาสำหรับการจัดในโอกาสต่อไป
๓. ครูควรได้รับโอกาสได้มีส่วนร่วมในการวางแผน และวิธีการจัดส่งเสริมครูประจำการ
๔. การจัดโปรแกรมการส่งเสริมครูประจำการ ควรกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่าง
๕. การจัดโปรแกรมควรจัดให้เหมาะสมกับการที่จะนำไปใช้ในโรงเรียน^๑ จากการประชุมปฏิบัติการของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือ เรื่องการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ สรุปได้ดังนี้
 ๑. การพัฒนาสมรรถภาพของผู้อบรมนั้นต้องใช้วิธีการฝึกอบรมที่แตกต่างไปจากการเรียนการสอนของนักศึกษาภาคปกติ ซึ่งจะทำได้โดยการสร้างชุดการฝึกอบรมให้พัฒนาสมรรถภาพตามความต้องการของผู้ใช้ครูและใช้นวัตกรรมอื่น ๆ
 ๒. การให้บริการทางการศึกษาในท้องถิ่นอย่างเสมอภาคนั้น สามารถทำได้โดยจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรม หรือหน่วยฝึกอบรมเคลื่อนที่ตามความพร้อมและความเหมาะสมของแต่ละวิทยาลัย

^๑Feinberg Marvin Warren, "An Analysis of GuideLines for In-Service Teacher Education Practices in Selected School Grade 5-9," Dissertation Abstracts International 35 (December 1972): 3561-A.

๓. การระดมสรรพกำลังและทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการเพิ่มพูนสมรรถภาพ และวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ สามารถทำได้โดยประสาน สัมพันธ์กับหน่วยงานในท้องถิ่น เพื่อนำทรัพยากรมาใช้

จากผลการประชุมของกลุ่มวิทยาลัยครูทั่วประเทศ เรื่องแนวทางการพัฒนา โครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ สรุปได้ดังนี้

๑. หลักสูตร ใช้หลักสูตรของสภาการฝึกหัดครู โดยปรับปรุงเนื้อหารายวิชา หรือกลุ่มรายวิชา เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถภาพ อันจะส่งผลถึงการพัฒนา ท้องถิ่น

๒. เกี่ยวกับผู้เข้ารับการศึกษาและฝึกอบรม

๒.๑ ให้วิทยาลัยครูและต้นสังกัดร่วมกันพิจารณาเกณฑ์การรับครู และ บุคลากรทางการศึกษาเข้าฝึกอบรม

๒.๒ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการศึกษาและฝึกอบรม ได้อย่างทั่วถึง

๒.๓ ให้ยึดหยุ่นเขตความรับผิดชอบของวิทยาลัยครู ในการรับครู และ บุคลากรทางการศึกษาประจำการ เข้ารับการฝึกหัดครูและฝึกอบรมตามสภาพภูมิศาสตร์ และความสะดวกในการเดินทาง ซึ่งวิทยาลัยครูจะได้ตกลงร่วมกัน

๓. ผู้ให้การฝึกหัดและฝึกอบรม

๓.๑ ผู้ให้การฝึกหัดและฝึกอบรมได้แก่ อาจารย์วิทยาลัยครู และ/หรือ ผู้ชำนาญการในท้องถิ่น

๓.๒ ให้มีการพัฒนาและทำความเข้าใจกับผู้ให้การฝึกหัดและฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบและศรัทธา สามารถให้การฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. วิธีให้การฝึกหัดและฝึกอบรม

๔.๑ ให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการฝึกอบรม โดยให้ผู้เข้ารับการศึกษา และฝึกอบรมแต่ละคนเข้าชั้นเรียนบางส่วน เรียนด้วยตนเองบางส่วน และทำ โครงการที่มีส่วนพัฒนาการศึกษาหรือพัฒนาชุมชนตามความเหมาะสมของแต่ละลักษณะรายวิชา

กลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือ, รายงานผลการสัมมนาการให้การฝึกหัดและฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือระหว่าง วันที่ ๖-๑๐ มกราคม ๒๕๒๓, หน้า ๖๗.

๔.๒ ให้จัดการฝึกอบรมโดยใช้เวสานอภราชการปกติของผู้เข้ารับฝึก

อบรม

๔.๓ ให้ใช้สื่อการเรียนที่สามารถศึกษาด้วยตนเองมากขึ้น เช่น มีชุดการเรียนหรือสื่อการเรียนอื่น ๆ

๔.๔ ให้มีระบบการให้คำปรึกษาและติดตามผลการฝึกอบรมทั้งในและนอกวิทยาลัย

๕. การประเมินผลการศึกษาและฝึกอบรม

๕.๑ การประเมินผลรายวิชาอนุโลม ใช้ระเบียบของสภาการฝึกหัดครู และควรให้มีระเบียบการประเมินโดยเฉพาะ

๕.๒ ให้มีการประเมินสมรรถภาพผู้เข้ารับการฝึกอบรมในระหว่างการฝึกอบรม

๕.๓ ให้มีการประเมินโครงการโดยผู้ดำเนินงานในแต่ละวิทยาลัยครู

๕.๔ ให้มีระเบียบว่าด้วยการรับโอนและเทียบหน่วยกิต*

ในการจัดโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ได้มีการศึกษาปัญหาต่าง ๆ ดังนี้

อุดม ชูวะสุด ได้สรุปไว้ว่า การจัดอบรมครูตามโครงการที่จัดขึ้น ซึ่งจัดว่าเป็นการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา ย่อมจะมีปัญหาการเรียนการสอนเกิดขึ้นได้ เพราะเป็นการปะทะร่วมกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ถ้าหากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ทำหน้าที่ของตนให้ดีเท่า ๆ กัน ก็ย่อมเป็นปัญหาเกิดขึ้น ซึ่งพอสรุปได้สองประการ คือ

๑. ปัญหาเกิดจากตัวผู้สอน ที่ขาดความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ มาตราฐานความรู้ทางวิชาชีพ ยังไม่ตรงตามเกณฑ์มาตราฐานอุดมศึกษา การขาดความ

*วิทยาลัยครูเพชรบุรี, "แนวทางการพัฒนาโครงการฝึกการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ" เอกสารสรุปผลการประชุมปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ของผู้แทนกลุ่มวิทยาลัยครูทั่วประเทศ ณ วิทยาลัยครูเพชรบุรี ระหว่างวันที่ ๑๕-๒๔ มกราคม ๒๕๒๔, หน้า ๑๓-๑๔.

เข้าใจในตัวผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้สอนส่วนมากยังขาดประสบการณ์ และความพยายามในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ขาดเทคนิคในการสอนและการกระตุ้นเตือนให้ผู้เรียนสนใจและร่วมการถกเถียงปัญหาอย่างเต็มที่ และมีปัญหาในการขาดอุปกรณ์การสอนและการวิจัยบ้าง ขาดทักษะในการแนะนำเพื่อแก้ไขปัญหาของผู้เรียน

๒. ปัญหาที่เกิดจากตัวผู้เรียน ที่ไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน และของสถาบันที่พอ และขาดคุณสมบัติที่สำคัญ คือความกระตือรือร้นและความมานะพยายาม ขวนขวายที่จะศึกษาหาความรู้ใส่ตนเอง ตลอดจนชีวิตด้วยการศึกษานอกระบบ^๑

ผลการประชุมของกลุ่มวิทยาลัยครูทั่วประเทศ จากการดำเนินงานตามโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ตามหลักสูตรการฝึกหัดครูพุทธศักราช ๒๕๑๕ ระยะเวลาหนึ่งพบว่า มีปัญหาดังนี้

๑. ปัญหาเกี่ยวกับผู้เข้าอบรม คือ การเลือกผู้เข้ารับการอบรมเป็นอุปสรรคต่อการอบรม เช่น ไม่ตรงต่อสายงานปฏิบัติอยู่จริง มีพื้นความรู้ต่ำและแตกต่างกัน ความประพฤติของผู้เข้ารับการอบรมไม่เหมาะสม สภาพเศรษฐกิจไม่เหมาะสมกับระยะเวลา การฝึกอบรม ไม่สามารถประยุกต์ความรู้ทางวิชาการไปสู่แนวปฏิบัติได้ การเปิดศูนย์ไม่เหมาะสมและการเดินทางและการฝึกอบรมเฉพาะที่ศูนย์ฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการอบรมต้องรับภาระค่าใช้จ่ายมาก

๒. ปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตรและการฝึกอบรม คือระบบการประเมินผลการฝึกอบรมยังไม่ดีพอ การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนยังไม่เหมาะสมกับการฝึกอบรม วิธีการให้การอบรมยังไม่เหมาะสม ชุดการอบรมและสื่อการสอนยังไม่ได้พัฒนาอย่างจริงจัง หลักสูตรการฝึกอบรมยังไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่พัฒนาชุมชน ผู้ให้การฝึกอบรมยังผูกขาดการเป็นเจ้าของวิชา การฝึกอบรมวิชาเอกในภาคฤดูร้อนจะอบรม

^๑อุดม ชูวะสุด, "ปัญหาและความต้องการทางวิชาการของผู้เข้ารับการอบรมและผู้ให้การอบรมในโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการของวิทยาลัยครูนครปฐม" (ปริทัศน์นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๒๔) หน้า ๒๓.

ให้มีคุณภาพไค้ยาก ระยะเวลาในการฝึกอบรมนานเกินไป ระเบียบการวัดผลที่กำหนดให้เข้าชั้นเรียน ๘๐% นั้น ไม่เหมาะสมกับการจัดฝึกอบรม ผู้เข้ารับการอบรมมีเวลาไม่เพียงพอในการศึกษาค้นคว้าจากห้องสมุดและศูนย์วิชาการต่าง ๆ และสื่อการเรียนและเอกสารหลักสูตรไม่เพียงพอต่อการค้นคว้า

๓. ปัญหาเกี่ยวกับผู้ให้การอบรมคือ อาจารย์ส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจวัตถุประสงค์และแนวปฏิบัติของระบบงานในโครงการฯ เนื่องจากขาดการประชาสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ ขาดศรัทธาและเร่งรัดการดำเนินการเร็วไป อาจารย์ส่วนหนึ่งไม่ร่วมมือเพราะคิดว่าไม่ใช่ปริมาณงานในหน้าที่ ผู้ให้การอบรมไม่ได้รับการพัฒนาฝึกฝนให้ได้แนวปฏิบัติที่ดี ขาดขวัญและกำลังใจ และขาดการเป็นเจ้าของวิชา

๔. ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดการฝึกอบรม คือ รูปแบบบริหารโครงการไม่ชัดเจน ทำให้ไม่คล่องตัวในทางปฏิบัติ การจัดการฝึกอบรมเป็นระบบปิดเกิดปัญหาการขยายโอกาสของผู้เข้ารับการอบรม ระบบตรวจสอบคุณภาพทางวิชาการยังไม่ได้ใช้อย่างเต็มที่ และการประเมินผลและติดตามผลโครงการฝึกอบรมไม่มีประสิทธิภาพ

๕. ปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณ คือ ไม่มีงบประมาณสนับสนุน

๖. ปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ คือ ขาดรูปแบบและยุทธวิธี ที่จะให้คนสังกัดร่วมมืออย่างเหมาะสม นโยบายในการให้การสนับสนุนไม่แน่นอน และไม่ต่อเนื่อง เพราะมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารอยู่เสมอ ปัญหาการประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย และขาดการประสานแผนกับต้นสังกัดในการพัฒนาบุคลากร

วิทยาลัยครูเพชรบุรี, เอกสารสรุปผลการประชุมปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ของผู้แทนกลุ่มวิทยาลัยครูทั่วประเทศ ณ วิทยาลัยครูเพชรบุรี วันที่ ๑๔-๒๔ มกราคม ๒๕๒๔, หน้า ๘-๙.