

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทางวิชาชีพของครู เป็นประเด็นสำคัญที่ระบอบอยู่ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 52 ที่กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานงานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งกำหนดให้รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ และในมาตรา 53 ยังระบุให้เมืองคกรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาให้มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่ กำหนดมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งมีหน้าที่พัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ให้บุคลากรทางการศึกษาทั้งหมดทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545)

พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวทำให้มีการดำเนินการหลายเรื่องเพื่อให้การพัฒนาทางวิชาชีพของครู เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งยกระดับวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง และจำเป็นต้องมีการประกันคุณภาพเพื่อสร้างความมั่นใจว่าครูจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูเพื่อเป็นเกณฑ์สำหรับการประเมินและพัฒนาคุณภาพครู ความสำคัญเหล่านี้ยังเป็นสาเหตุให้ครูสภาที่เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานทางวิชาชีพทางการศึกษา ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2549 ให้มีมาตรฐานวิชาชีพสำหรับครูไว้ 3 ด้าน ได้แก่ 1)มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์ทางวิชาชีพ เป็นข้อกำหนดสำหรับผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพครูว่าต้องมีความรู้และความสามารถรวมทั้งประสบการณ์ทางวิชาชีพ 2)มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน เป็นข้อกำหนดการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดเกณฑ์ไว้ 12 เกณฑ์มาตรฐาน โดยให้ครูต้องพัฒนาตนให้มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ดังกล่าวเพื่อประกันว่ามีความรู้และความชำนาญที่เพียงพอในการดำรงสภาพการเป็นครู ทั้งนี้มีการกำหนดให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและต้องรับการประเมินเพื่อต่อใบอนุญาตทุกๆ 5 ปี

3)มาตรฐานในการปฏิบัติตน เป็นข้อกำหนดในการประพฤติตนของครู โดยมีจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นแนวทางในการปฏิบัติ กำหนดไว้จำนวน 9 ข้อ

นอกจากนี้ในส่วนของการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) ยังได้มีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับครูไว้จำนวน 2 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 8 ครูมีคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ และมาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สมศ., 2550)

เห็นได้ว่าพระราชบัญญัติการศึกษาทำให้เกิดนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทางวิชาชีพครูในหลากหลายระดับ ซึ่งแม้ว่าจะมีความพยายามในการกำหนดมาตรฐานทางวิชาชีพครูและมาตรฐานที่ใช้ในการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา โดยใช้หลักกำกับดูแลผ่านการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้กับครู รวมถึงมีการประกันคุณภาพสถานศึกษาและประกันคุณภาพการศึกษาแล้วก็ตาม การดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพของครู รวมทั้งปรากฏการณ์ทางวิชาชีพครูก็ยังมีปัญหาอยู่หลายประการดังที่ พงษ์สิทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2546) ได้สังเคราะห์วิกฤตของปรากฏการณ์ทางวิชาชีพครูไว้ 3 ด้าน ได้แก่

1) วิกฤตด้านคุณภาพครู จากการสำรวจทัศนคติของผู้ให้บริการและผู้เข้ารับบริการทางการศึกษา ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติร่วมกับสวนดุสิตโพล เมื่อเดือนสิงหาคม 2540 จำนวน 5,577 คนทั่วประเทศ พบว่า ครูประถมศึกษาศึกษาและครูมัธยมศึกษาตอนต้นมีคุณภาพต่ำกว่าเดิมและมีความจำเป็นต้องเร่งพัฒนา ครูประมาณร้อยละ 20 กล่าวว่า ในความเป็นจริงไม่ต้องการเป็นครูเพราะเห็นว่างานหนักและมีรายได้น้อย รวมทั้งมีความเห็นว่าครูและผู้บริหารจำนวนไม่น้อยที่ประพฤติตนเสื่อมเสีย ขาดคุณภาพด้านจริยธรรม(วิทยากร เชียงกูล, 2542 อ้างถึงใน พงษ์สิทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, 2546)

2) วิกฤตการผลิตครูและผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีปัญหาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือไม่มีเอกภาพด้านนโยบาย แผน มาตรฐานในการผลิตให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ไม่มีการประสานให้สอดคล้องกัน หน่วยงานที่ผลิตมีหลากหลายสังกัด ในด้านปริมาณพบว่ายังคงขาดแคลนครูในบางสาขา เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ และภาษาไทย เป็นต้น ในด้านคุณภาพหลักสูตรการผลิตครูขาดการเชื่อมโยงกับบริบท ขาดการเน้นการใช้การวิจัยในการพัฒนาการเรียนการสอน เนื้อหาภาคทฤษฎีไม่สัมพันธ์กับภาคปฏิบัติ การฝึกสอนน้อย ขาดการเชื่อมโยงกับหน่วยใช้ครูเป็นต้น (มนตรี จุฬาวังวัฒนกุล, 2543 อ้างถึงใน พงษ์สิทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, 2546)

3) วิกฤตการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ยังมีปัญหาในหลายประการได้แก่ 3.1) ไม่มีเอกภาพด้านนโยบาย แผน และมาตรฐานที่ชัดเจน 3.2) มีหน่วยงานรับผิดชอบในเรื่องนี้หลาย

หน่วยงาน เช่น ครูสภา สถาบันผลิตครู และสถาบันที่มีภารกิจในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน 3.3) โครงการพัฒนาทางวิชาชีพที่จัดขึ้นโดยเฉพาะในการพัฒนาครู มีความซ้ำซ้อน ไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ขาดความต่อเนื่อง ไม่มีความหลากหลายและขาดประสิทธิภาพ 3.4) โครงการพัฒนาทางวิชาชีพครูขาดการติดตามและประเมินผลการพัฒนาเพื่อปรับปรุงระบบการพัฒนาและการพิจารณาความดีความชอบ ปรัชญาการณดังกล่าว ส่งผลในภาพรวมของการพัฒนาทางวิชาชีพครู คือ ครูได้รับการพัฒนาไม่ตรงกับความต้องการ ได้รับการพัฒนาเฉพาะกลุ่ม ไม่ทั่วถึง และแม้จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถแล้วครูจำนวนมากก็ยังไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถนั้นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ และไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการสอนตามแนวทางใหม่ได้ (มนตรี จุฬาวัดทนทล, 2543 อ้างถึงใน พุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, 2546)

ปรากฏการณ์เหล่านี้สอดคล้องกับที่สุวิมล ว่องวานิช และนางลักษณ วิรัชชัย (2548) ระบุไว้ในรายงานการประเมินการปฏิรูปการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: พหุกรณีศึกษา ที่พบว่า ในส่วนของการพัฒนาทางวิชาชีพของครูที่ใช้การอบรมเท่าที่ผ่านมา ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึง และยังมีปัญหาเรื่องแนวทางการดำเนินงาน นักวิชาการที่ให้การอบรมยังให้ความรู้ข้อมูลที่แตกต่างกัน ทั้งยังทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อน (misconception) ในความรู้บางประเด็นจนทำให้เกิดความสับสนในทางปฏิบัติ ทั้งนี้โรงเรียนที่สามารถปฏิรูปได้สำเร็จและมีความก้าวหน้าในการดำเนินงานด้านการปฏิรูปส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่เคยเข้าร่วมโครงการนำร่องหรือเข้าร่วมการพัฒนาในเรื่องต่างๆ มาก่อน และโรงเรียนให้ข้อมูลว่าเน้นการพัฒนาที่พึงพึงตนเอง โดยให้การอบรมกันเองหรือส่งอาจารย์ไปอบรม ดูนาน จากหน่วยงานภายนอกแล้วกลับมาถ่ายทอดแก่เพื่อนครูในโรงเรียน การที่โรงเรียนต้องช่วยเหลือตนเองเนื่องจากความช่วยเหลือในการพัฒนาทางวิชาชีพจากต้นสังกัดมักกระจายไปไม่ทั่วถึง ดังนั้นมีข้อเสนอแนะว่า ในการพัฒนาครูหรือการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครู โดยครูต้องเรียนรู้ช่วยเหลือและพึ่งพาตนเอง กระบวนการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school based training) จึงเป็นแนวคิดที่ควรได้รับการสนับสนุนจากรัฐอย่างจริงจังต่อไป

ปัญหาจากวิกฤตการณ์เกี่ยวกับวิชาชีพครู โดยเฉพาะในส่วนการพัฒนาทางวิชาชีพของครู หากมองในแง่นโยบายหรือโครงสร้างขนาดใหญ่ การแก้ไขปัญหาอาจต้องใช้ระยะเวลาในการปรับโครงสร้างและการบริหารงาน แต่แนวคิดที่สามารถนำมาใช้ และแก้ไขปัญหาได้ทันทีคือการเน้นการพัฒนาทางวิชาชีพของครูที่เน้นให้ครูช่วยเหลือและพึ่งพาตนเอง กระบวนการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เนื่องจากเป็นกระบวนการที่มุ่งตรงไปยังหน่วยเล็ก คือโรงเรียนที่เป็นสถานปฏิบัติงานของครู อย่างไรก็ตามเมื่อทราบสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพของ

ครูในสังคมไทยแล้ว ผู้วิจัยจำเป็นต้องเข้าใจรูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพครูที่มีมาตั้งแต่อดีตจนปัจจุบันโดยการสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพของครู

จากการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพของครู (Everard and Morris, 1990; Lunenburg and Ornstein, 1996; McBeath, 1997; Seyfarth, 1999; Guskey, 2000; เกษม วัฒนชัย, 2545) พบว่ามีทั้งหมด 8 รูปแบบ ดังนี้

1) การฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นการให้ผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญได้ถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ไปยังกลุ่มโดยมีกิจกรรมต่างๆ รูปแบบของการฝึกอบรม เช่น การอภิปราย ประชุม ปฏิบัติการ บรรยาย สัมมนา สาธิต การแสดงบทบาท (role playing) สถานการณ์จำลอง เป็นต้น เป็นวิธีที่พบได้โดยทั่วไปของการพัฒนาทางวิชาชีพของครู การฝึกอบรมสามารถสร้างความรู้ ทักษะและทักษะการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้แก่แก่นักเรียนได้

2) การสังเกต วิธีการเรียนรู้ที่ดีอย่างหนึ่งคือการสังเกตผู้อื่น หรือให้ผู้อื่นสังเกต และให้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกต การแนะนำโดยเพื่อน (peer coaching) และการนิเทศ เป็นต้น

3) การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา นักวิชาการหรือคณะครู สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อพัฒนาหลักสูตร ประเมินหลักสูตร ออกแบบโปรแกรมวิชา วางแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาการสอน หรือการแก้ปัญหา กระบวนการเหล่านี้ทำให้ผู้มีส่วนร่วมต้องแสวงหาความรู้หรือทักษะใหม่ เป็นวิธีการที่มีคุณค่าในการพัฒนาวิชาชีพ

4) การศึกษาเป็นกลุ่มโดยคณะครูทั้งโรงเรียน วิธีการนี้ใช้สำหรับการแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งในบริบทของโรงเรียน โดยคณะครูทั้งโรงเรียนจะแบ่งออกเป็นกลุ่มๆ แต่ละกลุ่มจะร่วมทำงานกันตลอดทั้งปีโดยสลับสับเปลี่ยนกันเป็นผู้นำ ทุกกลุ่มจะมุ่งแก้ไขปัญหาร่วมกัน

5) การวิจัยปฏิบัติการ เป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาทางวิชาชีพของครู ซึ่งจะช่วยให้ครู แสวงหาคำตอบ สำหรับโจทย์ หรือคำถามบางอย่าง ช่วยให้คิดไตร่ตรองและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เป็นวิธีที่อาศัยทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ทำให้ครูเกิดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานและสร้างการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติของตนได้

6) การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการที่บุคคลกำหนดเป้าหมายพัฒนาวิชาชีพของตนเองและเลือกกิจกรรมที่เชื่อว่าจะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ ตัวแบบนี้ตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่าบุคคล ตัดสินใจได้ดีที่สุดเกี่ยวกับความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง และสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง (self-direction) และเรียนรู้ด้วยการริเริ่มของตนเอง (self-initiated learning) และขณะเดียวกันบุคคลจะมีแรงจูงใจสูงที่จะเรียนรู้เมื่อได้ริเริ่มและวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

7) การมีระบบพี่เลี้ยง วิธีการมีระบบพี่เลี้ยงเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพของครูเกี่ยวข้องกับการจับคู่บุคคลระหว่างผู้มีประสบการณ์และมีความสำเร็จสูงกับบุคคลที่มีประสบการณ์และ

ความสำเร็จน้อยกว่า พี่เลี้ยงจะแนะนำการตั้งเป้าหมายวิชาชีพสำหรับครู แลกเปลี่ยนความคิดและกลยุทธ์ในการทำงาน สังเกตการทำงานและให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพ

8) การเข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษา หรือเป็นการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันทางการศึกษา

ในประเทศไทยมีการใช้รูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพครูทั้ง 8 รูปแบบดังกล่าวแต่อาจมีเงื่อนไขและข้อกำหนดในการปฏิบัติที่มีรายละเอียดแตกต่างกันไป อย่างไรก็ตามผลจากการใช้รูปแบบการพัฒนาดังกล่าว พบว่า ยังมีปัญหาและไม่สามารถคลี่คลายวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นได้ โดยเฉพาะในเรื่องความสับสนในการปฏิบัติ และไม่สามารถนำความรู้ความสามารถที่ได้รับการพัฒนานำไปใช้ได้จริงในสถานการณ์ของตน

จากการทบทวนรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะรายงานการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการฝึกอบรม การสังเกต การนิเทศ การศึกษาเป็นกลุ่ม การวิจัยปฏิบัติการ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การใช้ระบบพี่เลี้ยง และการศึกษาต่อ ในรายงานการวิจัยส่วนใหญ่พบว่ารูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพของครูที่ผู้วิจัยแต่ละท่านพัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพที่ดีและผู้เข้ารับการพัฒนามีระดับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะก่อนและหลังการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในงานวิจัยเหล่านั้นมักไม่มีการระบุปัญหาหรืออุปสรรคจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาของตน อย่างไรก็ตามมีการระบุข้อเสนอแนะที่สามารถแสดงหลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับประเด็นที่เป็นเงื่อนไข (ประเด็นที่ควรตระหนัก) ในการนำรูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพของครูเหล่านี้ไปใช้ ดังนี้

1) ต้องดำเนินการครบทุกขั้นตอนและดำเนินการต่อเนื่องจึงจะส่งผลต่อประสิทธิผลโดยรวมได้ (ชนิษฐา จงพิพัฒนวิณิช และคณะ, 2549)

2) ต้องได้รับการยอมรับจากครูผู้ปฏิบัติ ครูต้องมีความพร้อมทางด้านจิตใจ มีความตระหนักถึงความสำคัญ ความจำเป็นในการพัฒนา และเต็มใจในการพัฒนาตนเองจึงจะส่งผลต่อความสำเร็จ (ชนิษฐา จงพิพัฒนวิณิช และคณะ, 2549) เห็นได้จากการวิจัยของ บุญสนอง พลมาตย์ (2545) พบว่าการพัฒนาทางวิชาชีพของครู เมื่อพิจารณาสภาพการปฏิบัติด้านกิจกรรมของหน่วยงานต้นสังกัด เช่น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด (สพจ.) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ (สพอ.) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษากิ่งอำเภอ (สปก.) อันเป็นกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรค่อนข้างมีปัญหาในการปฏิบัติมากที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการพัฒนาทางวิชาชีพจำเป็นต้องได้รับการยอมรับ เห็นประโยชน์จากผู้ปฏิบัติเป็นสำคัญ

3) ต้องดำเนินการเชิงระบบ เน้นที่การพัฒนาทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ การประเมินผล และกลไกควบคุม และเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนหรือในโรงเรียนอย่างแท้จริง (ประภาพพันธ์ เขียมสุภาสิต, 2548; รวีวัตร์ สิริภูบาล, 2543)

4) ต้องคำนึงถึงภาระงาน และช่วงเวลาที่เหมาะสมในการพัฒนา ครูต้องไม่มีภาระงานมากเกินไป และได้รับการพัฒนาในช่วงเวลาที่เหมาะสม มีความพร้อมในการเรียนรู้ (ณัฐฐา คุ่มบาง, 2546)

5) มีทรัพยากรสนับสนุนทั้งด้านบุคลากร อุปกรณ์ และงบประมาณ ที่เพียงพอ เช่น ผู้บริหารให้การสนับสนุน อำนวยความสะดวกในการพัฒนาทางวิชาชีพของครู มีการจัดการบริหาร จัดการที่เหมาะสม (ณัฐฐา คุ่มบาง, 2546; ขนิษฐา จงพิพัฒน์วณิชย์ และคณะ, 2549)

6) ต้องทำการพัฒนาทางวิชาชีพของครูได้อย่างทั่วถึง ทุกคน อาจใช้ระบบกระจาย เครือข่าย หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเผยแพร่กระจายความรู้ และการพัฒนาได้ (ณัฐฐา คุ่มบาง, 2546)

7) ต้องมีระบบจูงใจที่เป็นการยกย่อง เชิดชูเกียรติ เช่นการได้รับการแต่งตั้งเป็นครูแกนนำ การได้รับเกียรติบัตร ซึ่งจากงานวิจัยของ ขนิษฐา จงพิพัฒน์วณิชย์ และคณะ (2549) พบว่าระบบ การสร้างแรงจูงใจที่ดีและการเลือกใช้ตัวกระตุ้นซึ่งเป็นแรงจูงใจภายนอกที่ตรงกับความต้องการ ของครูเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้ครูพัฒนาทางวิชาชีพของตน ประเด็นเงื่อนไขทั้ง 7 ประการเป็น ประเด็นข้อเสนอแนะในการใช้รูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพของครูจากงานวิจัยที่ศึกษามา

ในการออกแบบโปรแกรมพัฒนาทางวิชาชีพของครู คำว่า "โปรแกรมการพัฒนาทาง วิชาชีพของครู" ตามแนวคิดของสุวิมล ว่องวาณิช (2544) หมายถึง ระบบแผนโครงสร้างที่กำหนด กิจกรรมต่างๆ ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือครูให้ครูทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน โดยทุกกิจกรรม ล้วนมีแนวทางเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการ ปฏิบัติงานของครู และจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ธีรศักดิ์ อัครบวร, รัตนา นฤภัทร และ ศศิธร นันทยานนท์, 2547; ศศิธร เขียวกอ, 2548; ประทีป แสงเปี่ยมสุข, 2548; Holmes, Polhemus and Jennings, 2005; Lee, 2005) ผู้วิจัยสรุปวิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทาง วิชาชีพของครูได้ 2 วิธี ได้แก่ 1) วิธีการจัดโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครูแบบยึดมาตรฐาน วิธีการนี้ผู้เข้ารับการอบรมไม่มีส่วนร่วมในการออกแบบโปรแกรม การออกแบบโปรแกรมจัดขึ้น ตามสภาพปัญหา ความต้องการของผู้ออกแบบ หรือออกแบบตามมาตรฐานการพัฒนาโดยไม่ คำนึงถึงความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม วิธีการจัดการอบรมในลักษณะนี้จะทำให้เกิดการ พัฒนาทางวิชาชีพที่ตรงกับที่มาตรฐานต้องการ และ 2) วิธีการจัดโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพ แบบอิงมาตรฐานตามความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม วิธีจัดโปรแกรมลักษณะนี้เป็นการ จัดการอบรมโดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการออกแบบโปรแกรม ผู้เข้ารับการอบรม

สามารถระบุความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อเลือกประเด็นหรือหัวข้อในการจัดโปรแกรมตามมาตรฐานที่กำหนด ทั้งมีส่วนร่วมในการกำหนดเวลาในการฝึกและการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ วิธีการจัดการอบรมในลักษณะนี้จะทำให้เกิดการพัฒนาทางวิชาชีพของครูได้ตรงกับที่มาตรฐานต้องการและได้ตามความต้องการของครู (UNESCO, 1986 อ้างถึงในศศิธร เขียวกอก, 2548) อย่างไรก็ตามนอกจากการเลือกวิธีการออกแบบโปรแกรมแล้ว ผู้ออกแบบจำเป็นต้องคำนึงถึงเงื่อนไข 7 ประการดังกล่าวด้วย

ในการสังเคราะห์หลักการในการพัฒนาทางวิชาชีพครู ผู้ออกแบบต้องคำนึงถึง 1) ความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งยืดหยุ่นสามารถปรับให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับการพัฒนาและผู้ให้การพัฒนาได้ 2) ลักษณะเนื้อหาและเวลา รวมทั้งมีการกำหนดกระบวนการยุทธวิธี เงื่อนไขของกระบวนการที่ชัดเจน (process) 3) การเน้นการลงมือปฏิบัติ แก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริง ครูผู้รับการพัฒนาต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง (application) 4) มุ่งให้ครูไปใช้ได้โดยตรง ได้รับประสบการณ์ตรง ผู้รับพัฒนามีการเรียนรู้ด้วยตนเอง (self learning) 5) มีระบบการตรวจสอบ การพัฒนาการดำเนิน และการประเมินการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ตั้งแต่ก่อนการปฏิบัติ ระหว่างการปฏิบัติและหลังการปฏิบัติ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง 6) เน้นการพัฒนาเป็นองค์รวมทั้งโรงเรียน มีการประสานงานและให้ผู้รับพัฒนามีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพของตน (whole school, interaction, participation) (ชินวัฒน์ นิจนตรและคณะ, 2536 อ้างถึงใน ประยูร บุญใช้, 2547; กาญจนา บุญส่งและคณะ, 2545)

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงขั้นตอนในการพัฒนาทางวิชาชีพของครู จากการสังเคราะห์จากสันต์ ธรรมบำรุง, 2526; สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2532; สัจด์ อุทธานนท์, 2529; นิพนธ์ ไทยพาณิชย์, 2529; วิไลรัตน์ บุญสวัสดิ์, 2535 อ้างถึงใน จรัสสนภา สุดานิช, 2539; ประทีป แสงเปี่ยมสุข, 2544; ชนิษฐา จงพิพัฒนวิณิชย์ และคณะ, 2549; Harris, 1975) พบว่ามีขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่ 1) ขั้นศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของบุคลากรในองค์กร โดยการสำรวจ รวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญของปัญหาหรือความต้องการจำเป็น รวมทั้งการสร้าง ความเข้าใจในการร่วมกันแก้ไขปัญห ให้ผู้เข้ารับการ พัฒนาเห็นประโยชน์ คุณค่าของการพัฒนา 2) ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนา วางแผน และกำหนดทางเลือกในการพัฒนา คัดเลือกกระบวนการที่เหมาะสม โดยต้องคำนึงถึงการดำเนินงานเชิงระบบ ภาระงาน ช่วงเวลาที่เหมาะสม ทรัพยากรสนับสนุนและความทั่วถึงของการพัฒนา 3) ขั้นการกำหนดยุทธวิธีในการพัฒนา การสร้างวิธีการพัฒนา วิธีปฏิบัติ รวมทั้งออกแบบเครื่องมือในการดำเนินการและการประเมินผล 4) ขั้นการปฏิบัติการ ดำเนินการ โดยต้องดำเนินการตามแผนการพัฒนาที่กำหนดและมีข้อมูลผู้ปฏิบัติงานตามเวลา 5) ขั้นการประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาและวางแผนการพัฒนาทางวิชาชีพครู

ต่อไป เมื่อผู้วิจัยพิจารณาเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูจะเกี่ยวข้องเฉพาะข้อ 1-3 และจากแนวทางการออกแบบใหม่ที่ต้องเน้นการออกแบบการประเมินผลควบคู่ไปกับการกำหนดวิธีปฏิบัติจึงครอบคลุมขั้นตอนการประเมินผลและการรายงานผลในข้อ 5 (เฉพาะในส่วนการออกแบบวิธีการประเมินและออกแบบวิธีการรายงานผลเท่านั้น)

จากที่ผู้วิจัยกล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า การมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู รวมทั้งมาตรฐานด้านครูในการประกันคุณภาพการศึกษา นับเป็นปัจจัยกระตุ้นสำคัญที่ทำให้เกิดการตื่นตัวและการสร้างกลไก รูปแบบ วิธีการในการพัฒนาทางวิชาชีพของครูในช่วงเวลาที่ผ่านมา ซึ่งเท่าที่ผู้วิจัยสังเคราะห์พบรูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพของครู 8 รูปแบบได้แก่ การฝึกอบรม การสังเกต การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาการศึกษาเป็นกลุ่มโดยคณะครูทั้งโรงเรียน การวิจัยปฏิบัติการ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การมีระบบพี่เลี้ยง และการเข้ารับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา และพบปัจจัยเงื่อนไขที่สำคัญ 7 ประการในการนำรูปแบบการพัฒนาเหล่านี้มาใช้ ได้แก่ 1) ต้องดำเนินการครบทุกขั้นตอนและดำเนินการต่อเนื่องจึงจะส่งผลต่อประสิทธิผลโดยรวมได้ 2) ต้องได้รับการยอมรับจากครูผู้ปฏิบัติ 3) ต้องดำเนินการเชิงระบบ และเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนหรือในโรงเรียนอย่างแท้จริง 4) ต้องคำนึงถึงภาระงาน และเวลาที่เหมาะสมในการพัฒนา 5) มีทรัพยากรสนับสนุนทั้งด้านบุคลากร อุปกรณ์ และงบประมาณ ที่เพียงพอ 6) ต้องทำการพัฒนาทางวิชาชีพของครูได้อย่างทั่วถึง ทุกคน 7) ต้องมีระบบจูงใจที่เป็นการยกย่อง เชิดชูเกียรติ

ส่วนหลักการในการออกแบบ 6 ประการ ได้แก่ 1) ความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย 2) ลักษณะเนื้อหาและเวลา 3) การเน้นการลงมือปฏิบัติ แก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริง 4) มุ่งให้ครูไปใช้ได้โดยตรง ได้รับประสบการณ์ตรง 5) มีระบบการตรวจสอบ และการประเมินการปฏิบัติงานเป็นระยะ 6) เน้นการพัฒนาเป็นองค์รวมทั้งโรงเรียน มีการประสานงานและให้ผู้รับการพัฒนามีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพของ (กรมการฝึกหัดครู, 2530; ชินวัฒน์ นิจนตรและคณะ, 2536 อ่างถึงใน ประยูร บุญใช้, 2547; กาญจนา บุญส่งและคณะ, 2545) และเมื่อพิจารณาถึงขั้นตอนในการพัฒนาทางวิชาชีพของครู พบว่ามีขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่ 1) ชั้นศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของบุคลากรในองค์กร 2) กำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนา วางแผน และกำหนดทางเลือกในการพัฒนา 3) ขั้นตอนกำหนดยุทธวิธีในการพัฒนา 4) ขั้นตอนการปฏิบัติการ ดำเนินการ 5) ขั้นตอนการประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาและวางแผนการพัฒนาทางวิชาชีพครูต่อไป

อย่างไรก็ตามผลจากการประเมินในภาพรวมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรวิชาชีพครู สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาทางวิชาชีพของครูยังมีปัญหาอยู่หลายประการ และการนำรูปแบบการ

พัฒนาทางวิชาชีพของครูไปใช้ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้นเพื่อเติมเต็มในการออกแบบ ให้มีความครบถ้วนตามหลักการ ออกแบบตามขั้นตอน รวมทั้งคำนึงถึงปัจจัยเงื่อนไขสำคัญ 7 ประการอันเป็นข้อเสนอแนะจากงานวิจัยที่มีมาก่อน ผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดการมีส่วนร่วมในการ ออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพ แนวคิดการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น และ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโดยมีโรงเรียนเป็นฐานเป็นแนวคิดที่ควรนำมาบูรณาการในการ ออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูได้ เพราะสาระสำคัญที่ปัจจัยเงื่อนไข และ หลักการในการออกแบบ กล่าวตรงกันถึงประเด็นที่ต้องเน้นมากยิ่งขึ้น ได้แก่ การเน้นพัฒนาทาง วิชาชีพที่มาจากความต้องการจำเป็นของผู้รับการพัฒนา การให้ผู้รับพัฒนามีส่วนร่วมในการ ออกแบบ ทั้งการออกแบบวิธีการดำเนินการพัฒนาและการประเมิน การนำความรู้ที่ได้รับจากการ พัฒนาไปปฏิบัติ แก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริง และดำเนินกระบวนการพัฒนาเป็นระบบ ต่อเนื่องเป็นวงจรทั่วทั้งองค์กร

การที่จะให้ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบโปรแกรมนั้นเป็นเรื่องที่มีความเฉพาะเจาะจง เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในกลุ่ม หรือบริบทของโรงเรียนหรือบริบทของปัญหาเดียวกัน การสร้างให้ครู สามารถมีส่วนร่วมในการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพให้แก่ตนเองได้นั้นจึงจำเป็นต้อง สร้างให้เกิดขึ้นตั้งแต่กระบวนการออกแบบโปรแกรม ทั้งนี้ แนวคิดของการมีส่วนร่วมในการ ออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูสามารถนำมาผนวกเข้ากับความต้องการของครู เพื่อให้ครูได้ดำเนินการแก้ไขปัญหามาตามความต้องการของตนเอง ทำให้การมีส่วนร่วม ในการออกแบบโปรแกรมนั้นมีประสิทธิภาพ นั่นคือใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น สุวิมล ว่องวาณิช (2548) ระบุว่า การวิจัยประเมิน ความต้องการจำเป็น (needs assessment research) เป็นวิธีวิทยาทางการวิจัยที่สามารถจัดกลุ่ม ได้ในกลุ่มเกี่ยวกับการวิจัยประเมินผล (evaluation research) เป็นการวิจัยที่ตอบคำถามวิจัยเชิง ประเมิน โดยมีขั้นตอนทางวิทยาศาสตร์และจัดเป็นกระบวนการค้นหาความจริงที่เชื่อถือได้ การ วิจัยประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความ แตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ส่วนใหญ่เน้นที่ความแตกต่างของผลลัพธ์ จากนั้นมีการเรียงระดับความสำคัญของความแตกต่างนั้นแล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญ มาแก้ไข โดยในงานวิจัยนี้จะเน้นที่การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (complete needs assessment) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่ทำให้ได้กลยุทธ์ในการแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้น โดยมีกิจกรรมดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ การระบุความต้องการจำเป็น (needs identification) การวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น (needs analysis) และการกำหนด วิธีแก้ปัญหา (needs solution selection) ประโยชน์ของการวิจัยแบบนี้ที่สำคัญได้แก่ ประการ แรก การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเครื่องมือบริหารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถ

กำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ประการที่สอง ผลที่ได้จากการวิจัย ประเมินความต้องการจำเป็น เป็นข้อมูลที่สะท้อนภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ข้อมูลดังกล่าว เป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การวางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับ สภาพที่เกิดขึ้น และสนองความต้องการขององค์กร และประการที่สามเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นใน ทุกขั้นตอนของการดำเนินงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร

การพัฒนาทางวิชาชีพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นแนวคิดด้านการฝึกอบรมที่ปฏิรูปมา จากเดิมโดยเน้นให้เข้ากับนโยบายการปฏิรูปการศึกษา โดยรูปแบบที่นิยมใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของโรงเรียนคือ การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school based training) มีเป้าหมายที่ สำคัญคือพัฒนาครูให้มีการเรียนรู้ และให้ครูพัฒนาตนเองให้ยั่งยืน แนวคิดที่สำคัญของการอบรม จึงอยู่ที่การเรียนรู้ร่วมกันในชีวิตของการทำงานปกติในทุก ๆ วัน มีครูพี่เลี้ยงที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในเรื่องที่ต้องการพัฒนาคอยให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการพัฒนาตามความ ต้องการของครูแต่ละคน เน้นการเสริมสร้างศักยภาพรายบุคคลมากกว่าการอบรมที่ใช้หลักสูตร อบรมแบบตายตัว (สุวิมล ว่องวานิช, 2547, 2548) ทั้งนี้กระบวนการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็น ฐานเป็นวิธีการพัฒนาที่ทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ผ่านการเรียนรู้ ร่วมกันและทำให้มีเจตคติที่ดีต่อกระบวนการพัฒนา ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำ นำเสนอ ออกแบบวิธีการเรียนรู้ตามสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละคน มีการเรียนรู้โดย การปฏิบัติจริง เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกัน สามารถนำเสนอแนวทาง แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นวิธีการพัฒนาที่ประหยัดเวลา ค่าใช้จ่ายและเป็นกระบวนการที่สร้าง ปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้การฝึกอบรมและผู้รับการฝึกอบรม (Tripa and Chagas, 2000; Tercanlioglu, 2004; สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2546; สุวิมล ว่องวานิช, 2547 อ้างถึงใน วิษณุ ทรัพย์สมบัติ, 2549)

เนื่องจากเล็งเห็นความจำเป็นในการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการออกแบบโปรแกรม การพัฒนาทางวิชาชีพของครูให้มีความทันสมัย สอดคล้องและมีคุณลักษณะที่สามารถแก้ไข สภาพวิกฤตการณ์ในการพัฒนาทางวิชาชีพครูได้ โดยต้องคำนึงถึงปัจจัยเงื่อนไขที่เกิดขึ้นและ หลักการออกแบบที่เหมาะสมตามที่ได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมา ผู้วิจัยจึงต้องการ พัฒนาการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู โดยใช้แนวคิดของการมีส่วนร่วม การ วิจัยประเมินความต้องการจำเป็น และการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มาใช้ในการ พัฒนาการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูว่า น่าจะทำให้ได้ความรู้ที่สำคัญให้แก่ หน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาทางวิชาชีพของครู และเกิดการประยุกต์ใช้วิถีวิทยาการวิจัย ประเมินความต้องการจำเป็นมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา รวมทั้งก่อให้เกิดความ ต่อเนื่องยั่งยืนในการพัฒนาทางวิชาชีพของครูต่อไป

คำถามวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูเป็นอย่างไร
2. การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครูทำได้อย่างไร
3. ผลของการใช้โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครูเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้

1. เพื่อตรวจสอบสภาพปัจจุบันของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู
2. เพื่อออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู
3. เพื่อศึกษาผลของการใช้โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยเรื่องผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครูมีดังนี้

1. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้เป็นครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนประถมศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะของการออกแบบโปรแกรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ การออกแบบโปรแกรมแบบมีส่วนร่วมของครู และการออกแบบโปรแกรมแบบไม่มีส่วนร่วมของครู ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จของโปรแกรม ประกอบด้วย การเรียนรู้ ผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ และความต่อเนื่องของการพัฒนา

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาทางวิชาชีพของครู หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่ใช้เพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น โดยจะต้องเป็นกระบวนการที่กระทำอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู หมายถึง ระบบแผนโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่างๆ ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือครูให้ครูทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน โดยทุกกิจกรรมล้วนมีแนวทางเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู หมายถึง การเลือกกำหนดคุณสมบัติขององค์ประกอบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู 9 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

สภาพปัญหา วัตถุประสงค์ โครงสร้างเวลา คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโปรแกรม ลักษณะของโปรแกรม เนื้อหาที่ใช้ เอกสารที่ใช้ การจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม และการประเมินผลโปรแกรม

วิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู หมายถึง วิธีการที่ผู้ออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูใช้ในการออกแบบโปรแกรม แบ่งออกเป็น 2 วิธี คือ วิธีการออกแบบแบบครูมีส่วนร่วมในการออกแบบ และวิธีการออกแบบแบบครูไม่มีส่วนร่วมในการออกแบบ

ปัจจัยการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครู หมายถึง สิ่งที่ส่งผลกระทบต่อเลือกกำหนดคุณสมบัติองค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู แบ่งออกเป็น ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ขนาดโรงเรียน ทรัพยากรและเทคโนโลยี ข้อกำหนดนโยบาย สภาพปัญหา และบรรยากาศในโรงเรียน ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความสามารถของครู ศักยภาพของครู และทัศนคติต่อการพัฒนาตนเอง

การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ส่วนใหญ่เน้นที่ความแตกต่างของผลลัพธ์ จากนั้นมีการเรียงระดับความสำคัญของความแตกต่างนั้นแล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู หมายถึง วิธีที่ใช้ในการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพที่ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบโปรแกรมให้แก่ตนเอง โดยมีส่วนร่วมในการรับฟัง เสนอความคิดเห็น ซักถาม ตัดสินใจ สำรวจปัญหา วางแผนปฏิบัติ ดำเนินงาน รับประโยชน์ ตลอดจนติดตามประเมินผลกิจกรรมตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้ายของการพัฒนาทางวิชาชีพ

การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบไม่มีส่วนร่วมของครู หมายถึง วิธีที่ใช้ในการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพที่ครูไม่มีส่วนร่วมในการออกแบบโปรแกรมให้แก่ตนเอง ครูมีหน้าที่เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพตามกิจกรรมที่ได้กำหนดเอาไว้แล้วเท่านั้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู ซึ่งจะเป็นความรู้ที่สำคัญให้กับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาครู
2. ได้หลักสูตร คู่มือการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู ซึ่งเป็นนวัตกรรมให้แก่ผู้ออกแบบโปรแกรมได้นำไปใช้

3. เกิดประโยชน์กับครูในโรงเรียนกลุ่มทดลองในแต่ละชั้น ซึ่งเป็นครูประจำการที่จะได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพ
4. ได้มีการพัฒนาแนวคิดการมีส่วนร่วม และแนวคิดส่วนหนึ่งของวิธีวิทยาการวิจัย ประเมินความต้องการจำเป็นมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา