



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่ได้รับการพัฒนา นอกจากจะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แต่อย่างใดแล้ว ยังเป็นอุปสรรคต่อความเจริญของประเทศด้วย ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีคุณภาพ สามารถนำมาใช้ให้ตอบสนองต่อ เป้าหมายของการพัฒนาประเทศนั้นจึง เป็น เรื่องสำคัญ วิธีการหนึ่ง ที่จะใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่การให้การศึกษา การให้การศึกษาแก่ประชาชนให้เกิด ประสิทธิภาพ และจะทำให้ได้อย่างกว้างขวางทั่วถึงมีคุณภาพดีนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลาย ๆ อย่าง แต่ถ้าหากวิเคราะห์ให้รอบคอบแล้ว คุณภาพของการให้ศึกษานั้นขึ้นอยู่กับตัวครูเป็น อย่างมาก ครูเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ถ้า "ครู" ไม่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ก็ย่อมทำให้การจัดการศึกษาของประเทศนั้น ๆ ไม่ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้เพราะครูเป็นองค์ประกอบ สำคัญในการศึกษา คุณภาพของครูย่อมมีส่วนสัมพันธ์กับคุณภาพของนักเรียนที่ผลิตออกไปด้วย เพราะ นอกจากครูจะเป็นแบบอย่างให้นัก เรียนแล้ว ครูยัง เป็นผู้ทำให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เป็นไปตามที่ ทิ้งประสงค์ด้วย ดังนั้นคุณภาพในการสอนของครูจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อระดับผลการ เรียนของ นักเรียน

จากสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันสภาพและคุณภาพของครูอยู่ในฐานะที่ตกต่ำและไม่พัฒนา เท่าที่ควร ดังผลงานวิจัยส่วนใหญ่ที่พบแสดงไว้ว่าคุณภาพของครูในพื้นความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความสามารถต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอที่จะ เอื้อต่อการจัดการกระบวนการ เรียนการสอนให้เกิด ประสิทธิภาพตามที่คาดหวัง ทั้งนี้เพราะมีสาเหตุหลายประการ คือ การผลิตครู ปัจจุบันไม่สามารถ คัดเลือกบุคคลที่มีสติปัญญาดี และตั้งใจจริงมาเป็นครูได้ การประสานงานระหว่างสถาบันผลิตครู และหน่วยใช้ครูยังไม่ได้ผล ทำให้ผลิตนักศึกษาครูไม่ตรงตามความต้องการ และการศึกษา ก่อน ประจําการ (Pre-service) สำหรับวิชาชีพครูยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ หลักสูตรและกิจกรรมการ ผลิตครูค่อนข้างล้าสมัย และไม่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม การใช้ครูมีการเลือกบุคคล เข้าสู่อำชีพครูไม่เหมาะสม (จุฑานาด ภูเจริญ 2530 : 109-125) นอกจากนี้ทัศนคติและศรัทธา ต่อวิชาชีพของครูเองอยู่ในระดับต่ำ (นาวิ รังสิวนารักษ์ 2527 : 26-27) รวมทั้งตัวครูยังไม่ได้

มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทให้เหมาะสมกับการพัฒนาการ ความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยี ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องปรับปรุงสมรรถภาพทางวิชาชีพของตนอยู่เสมอ เพื่อจะได้ทันความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการ เพราะเหตุดังกล่าวนี้จึงถือว่าความต้องการโดยรีบด่วนทางการศึกษาในปัจจุบันคือ ความต้องการครูที่มีคุณภาพ

การสร้างคุณภาพของครูประจำการนั้น นอกจากจะปรับปรุงให้มี เครื่องมือ เครื่องใช้ อย่างเพียงพอ และปรับปรุงในด้านความสะดวกต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูแล้ว ยังขึ้นอยู่กับ การเตรียมครู (Pre-service Training) ของสถาบันฝึกหัดครู และการฝึกอบรมครูประจำการ (In-service Training) ซึ่งทั้ง 2 ประการนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องเชื่อมโยงกันไป (กรมวิชาการ 2518 : 1) และการที่จะสามารถเป็นครูได้อย่างสมบูรณ์นั้น ก็มีไม่เพียงการผ่านการฝึกอบรมมาเพียง 1 ปี หรืออย่างมากไม่เกิน 4 ปี ด้วยเหตุนี้ครูทุกคนจะต้องศึกษาเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อจะสามารถติดตามความก้าวหน้าของเนื้อหาวิชาทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติการสอน วิธีการที่จะสร้างคุณภาพก็คือ การพัฒนาครูผู้สอน เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในกระบวนการเรียนการสอนอยู่เสมอ (Rafai 1972 อ้างถึงใน สมบูรณ์ ดันยะ 2524 : 28)

สำหรับกิจกรรมการพัฒนาครูประจำการนั้น สามารถจัดได้หลายวิธี เช่น การสัมมนา วิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาค้นคว้า การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การพัฒนาจิตใจ และกิจกรรมที่จัดกันโดยแพร่หลายคือ การจัดให้มีการศึกษาค้นคว้า การฝึกอบรมแก่ครูประจำการ ซึ่งมักจะมุ่งส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มวิทยฐานะและมีผลตอบแทนทางวัตถุมากกว่าค่านึงถึงประโยชน์ที่นักเรียนจะได้รับจากการพัฒนาที่เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนของครูโดยตรง จึงถือว่าเป็นรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่ยังไม่ตรงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง (สกล รุ่งโรจน์ 2530 : บทคัดย่อ)

กรมการฝึกหัดครูซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่โดยตรงในการผลิตครู และเป็นที่ยอมรับของสังคมว่าได้ผลิตครูเพื่อพัฒนาคุณภาพแก่ชีวิตคนในสังคมไม่น้อย ซึ่งอีเมนส์ (Emens 1963 : 24-25) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของสถาบันการฝึกหัดครูพอสรุปได้ว่า หน้าที่อันสำคัญยิ่งของสถาบันการฝึกหัดครูมี 2 ประการคือ การผลิตครูก่อนประจำการ และการฝึกอบรมครูประจำการหน้าที่ 2 ประการนี้ หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติและทุ่มเทคือการพัฒนาผลผลิต จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมระยะที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) ที่ต้องการลดการผลิตครูและเน้นคุณภาพในการผลิต มีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้สถาบันการฝึกหัดครูดำเนินการให้บริการ โดยให้การศึกษาและฝึกอบรมครูประจำการ

เพื่อเพิ่มวุฒิและประสบการณ์ ในขณะที่เดียวกันก็ให้สถาบันผู้ใช้ครูมีบทบาทในการ เสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพครู ดังนั้นกรมการฝึกหัดครูจึงมีนโยบายเชิงคุณภาพโดยให้ความสำคัญงานการให้การฝึกอบรมครู เป็นพิเศษมากกว่าการผลิตครู เพราะการผลิตครูเกี่ยวข้องกับความเคลื่อนไหวของครูไม่เกินร้อยละ 2 ของครูทั้งหมดในระบบ แต่การให้การศึกษและฝึกอบรมนั้นจะเกี่ยวข้องกับครูมากกว่าร้อยละ 90 จากครูทั้งหมดประมาณ 600,000 คน (สายหยุด จำปาทอง 2531 : 50) โดยจะส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูประจำการ และผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการให้การศึกษาจากโรงเรียนในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาทั่วประเทศ ได้เข้ารับการศึกษและฝึกอบรมจากหน่วยงานของกรมการฝึกหัดครู

กรมการฝึกหัดครูได้จัดการดำเนินการพัฒนาครูประจำการ ในรูปแบบการให้การศึกษาและการฝึกอบรม ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานอื่น ๆ ที่ต้องการให้มีการฝึกอบรม เพื่อ เป็นการเพิ่มวิทยฐานะของผู้เข้ารับการอบรม ระดับการจัดการศึกษาที่จัดเอาไว้ในหลักสูตรการฝึกหัดครู และเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมจบหลักสูตรแล้วจะได้รับวุฒิตามระดับการศึกษานั้น ๆ ในปัจจุบันหน่วยงานของกรมการฝึกหัดครูที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาประจำการคือ กองส่งเสริมวิทยฐานะครู และวิทยาลัยครูที่เป็นผู้รับผิดชอบในเขตนั้น ๆ

การดำเนินการพัฒนาครูประจำการต้องดำเนินการให้มีประสิทธิภาพสูงและให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และทุกรูปแบบนั้นจะมีผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่ของครูประจำการ กิจกรรมการพัฒนาครูประจำการที่กรมการฝึกหัดครูดำเนินการมีจุดมุ่งหมาย เพื่อเพิ่มวิทยฐานะ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ จัดให้มีการสอบวิชาชุดครู โดยกองส่งเสริมวิทยฐานะครู การสอบวิชาชุดครูนั้นมีลักษณะ เป็นการ เรียนรู้เพื่อสอบเพิ่มวุฒิเท่านั้น หากได้มีการฝึกทักษะและประสบการณ์ทางนวัตกรรมอย่างเพียงพอถูกต้องใหม่ (ก่อน สวัสดิภาพิธิชัย 2519 : 19; คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา 2522 : 33) นอกจากนั้นแล้วแม้ครูจะได้เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นจากการสอบวิชาชุดครู แต่พฤติกรรมการสอนยังคงเดิมหรือเปลี่ยนแปลงน้อยมาก (กรมวิชาการ 2518 : บทคัดย่อ)

ในปี พ.ศ. 2512 ถึง 2520 กรมการฝึกหัดครูได้เคยจัดการศึกษาและฝึกอบรมภาคนอกเวลา คือการศึกษาภาคค่ำ (twilight course) ขึ้น โดยเจตนารมณ์ที่จะส่งเสริมให้ครูประจำการได้มีโอกาสเพิ่มพูนวิทยฐานะของตนเองและเพื่อปรับปรุงคุณภาพของครู โดยใช้หลักสูตรภาคปกติแต่จัดสอนนอกเวลาราชการ แต่ผลของการดำเนินการปรากฏว่า ครูที่ได้ประโยชน์จากการเรียนส่วนใหญ่เป็นครูที่อยู่ในเมืองที่สถาบันการฝึกหัดครูตั้งอยู่ ส่วนครูที่สอนอยู่ในชนบทห่างไกลมีโอกาสเข้าเรียนน้อย และเมื่อเข้าเรียนก็มักจะต้องทิ้งโรงเรียนในช่วงเวลาที่ต้องทำการสอนโดย

เฉพาะในคอนบ่าย บางคนต้องใช้เวลาเดินทางเที่ยวละมากกว่า 3 ชั่วโมง จึงทำให้มีเวลาพักผ่อนน้อย อันมีผลทำให้คุณภาพทางการสอนด้อยลงด้วย (ประยูร ศรีประสาธน์ 2515 : 68-69) ครูใหญ่และเพื่อนร่วมงาน เห็นว่าครูที่ไปศึกษาภาคนอก เวลาไม่มีประสิทธิภาพในการสอนเลย และในการจัดการศึกษาภาคนอก เวลาได้มีการพัฒนาบุคลากรในทุกสาขาไป เป็นจำนวนมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งสาขาครู ทำให้ปริมาณครูล้นตลาด เกิดความต้องการของสถานศึกษาที่จะรับครู เข้าบรรจุกทำ การสอน ทำให้เกิดปัญหาการว่างงานอันส่งผลกระทบต่อบรรยากาศทางการ เมืองในขณะนั้น

กรมการฝึกหัดครูจึงได้แสวงหาแนวทางใหม่ เพื่อลดข้อบกพร่องและแก้ไขข้อผิดพลาดในการให้การศึกษาและฝึกอบรมครูประจำการ ซึ่งได้ปรับ เปลี่ยนมาเป็นโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ (อศป.) (กรมการฝึกหัดครู 2519 : 1-5) โครงการดังกล่าว มีวัตถุประสงค์ที่จะเพิ่มพูนวิทยฐานะ และสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยให้วิทยาลัยครูทุกแห่ง เป็นผู้ดำเนินการ มีการให้บริการทางการศึกษาอย่างเสมอภาค และมีการระดมสรรพกำลัง ทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ด้วย การดำเนินงานโครงการ อศป.ตาม หลักสูตรการฝึกหัดครู พุทธศักราช 2519 นั้น จากการประชุมปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาการฝึกอบรมครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการของผู้แทนกลุ่มวิทยาลัยครูทั่วประเทศ (2524 : 8-9) ๗ วิทยาลัยครูเพชรบุรี พบว่ามีปัญหาดังต่อไปนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับผู้เข้ารับการอบรมคือ การเลือกผู้เข้ารับการอบรมเป็นอุปสรรค เช่น ไม่ตรงต่อสายงานปฏิบัติอยู่จริง มีพื้นความรู้ต่ำและแตกต่างกัน สภาพเศรษฐกิจไม่เหมาะสมกับระยะเวลาการฝึกอบรม ไม่สามารถประยุกต์ความรู้ทางวิชาการไปสู่แนวปฏิบัติได้ การเปิดศูนย์ไม่เหมาะสม การเดินทางและการฝึกอบรมที่ศูนย์ฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการอบรมต้องรับภาระค่าใช้จ่ายมาก

2. ปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตรและวิธีการฝึกอบรมคือ การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนยังไม่เหมาะสมกับการฝึกอบรม วิธีการให้การฝึกอบรมยังไม่เหมาะสม ชุดการฝึกอบรมและสื่อ การสอนยังไม่ได้พัฒนาอย่างจริงจัง หลักสูตรการฝึกอบรมยังไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมในฤดูร้อนจะอบรมให้มีคุณภาพได้ยากมาก ระยะเวลาในการฝึกอบรมนานเกินไป

3. ปัญหาเกี่ยวกับผู้ให้การอบรมคือ อาจารย์ส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจวัตถุประสงค์และแนวปฏิบัติของระบบงานในโครงการ เนื่องจากขาดประสบการณ์ ความรับผิดชอบ ขาดศรัทธา และเร่งรัดการดำเนินการเร็วไป ไม่ได้รับการพัฒนาศึกษาฝึกฝนให้ได้แนวปฏิบัติที่ดี ผูกขาดเป็นเจ้าของวิชา

4. ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม คือ รูปแบบบริหารโครงการไม่ชัดเจนทำให้ไม่คล่องตัวในการปฏิบัติ การจัดการฝึกอบรมเป็นแบบปิด เกิดปัญหาการขยายโอกาสของผู้เข้ารับการอบรม ระบบตรวจสอบคุณภาพทางวิชาการยังไม่ได้ใช้อย่างเต็มที่ และการประเมินผลและติดตามผลโครงการฝึกอบรมไม่มีประสิทธิภาพ

5. ปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณ คือ ไม่มีงบประมาณสนับสนุน

6. ปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานและประชาสัมพันธ์ คือ ขาดรูปแบบและยุทธวิธีที่จะให้การสนับสนุนไม่แน่นอนและไม่ต่อเนื่อง ขาดการประสานวางแผนกับหน่วยงานต้นสังกัดในการพัฒนาบุคลากร

เมื่อ พ.ศ.2527 วิทยาลัยครูได้มีการเปลี่ยนแปลงทิศทางการใหม่ที่ยอมรับปรัชญาการศึกษาเดิมคือ การจัดการศึกษาเพื่อชีวิตที่ยาวนานและกว้างไกล โดยพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ.2518 ได้รับการแก้ไข เปลี่ยนแปลงหลายมาตราและในมาตราที่5 ได้เปิดโอกาสให้วิทยาลัยครูเปิดสอนสาขาอื่น นั่นก็หมายความว่า วิทยาลัยครูสามารถสอนวิชาที่นอกเหนือจากวิชาครูได้โดยเปิดกว้าง ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาของอุดมศึกษาที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีการเรียนการสอน การวิจัยในสภาพหลากหลาย และให้บริการสังคมโดยจัดการศึกษาในสายศิลปศาสตร์ และสายวิทยาศาสตร์ ซึ่งวิทยาลัยครูได้จัดการสอนทั้งในภาคปกติและภาคนอก เวลาควบคู่กันไป ดังนั้นในการจัดการศึกษาภาคนอกเวลานั้น ทางกรมการฝึกหัดครูได้จัดแนวทางให้การฝึกอบรมแตกต่างกันไปจากเดิมโดยจัดโครงการใหม่ขึ้นคือ โครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) ที่มุ่งเน้นการให้การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของคนโดยตรง และเป็นการสนองตอบผู้ที่ขาดโอกาสในการศึกษาหรือต้องการที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มวิทยฐานะตลอดจนประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำเอาไปพัฒนาการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ก้าวหน้า มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นไปอีก

โครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) นี้เป็นโครงการหนึ่งที่มีลักษณะ Inservice Training นับเป็นโครงการใหม่ จากการศึกษาที่เปิดสอนตามโครงการนี้มาประมาณ 4 ปีแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าการรับนักศึกษามีการทดสอบความรู้พื้นฐาน เพื่อจะได้มีพื้นฐานที่จะเรียนให้ตรงสาย และหลักสูตรที่เปิดสอนในโครงการนี้เป็นหลักสูตรเดียวกับภาคปกติ การบริหารโครงการมีคณะกรรมการอำนวยการทำหน้าที่บริหารในระดับกรม เพื่อจำกัดอำนาจและขอบเขตของวิทยาลัยครูในการบริหารโครงการ เพราะจากที่ผ่านมามกรมการฝึกหัดครูปล่อยให้วิทยาลัยครูดำเนินการโดยอิสระ ทำให้แต่ละวิทยาลัยมุ่งผลผลิตโดยปริมาณมากกว่าคุณภาพ กรมการฝึกหัดครูจึงวางนโยบายเรื่องนี้จะจำกัดปริมาณและเน้นคุณภาพ แต่เมื่อเข้าสู่คณะกรรมการระดับวิทยาลัยซึ่ง

ค่าเงินงานโดยตรงมักจะไม่ได้เห็นความสำคัญมากนัก จะเห็นได้จากการรับนักศึกษาโดยจะรับมากกว่าเข้าหรือนโยบายที่มาจากกรมการฝึกหัดครู ประเด็นปัญหาอันนี้คงจะเป็นเรื่องน่าคิด เนื่องจากวิทยาลัยครูแต่ละแห่งมีความจำกัดในเรื่องงบประมาณ เชื่อแน่เหลือเกินว่าเป้าหมายในเรื่องคุณภาพและปริมาณของโครงการ กศ.บป. อาจจะต้องผิดไปจากตัวหนังสือที่เขียนไว้ และท้ายที่สุดปัญหาเก่า ๆ ก็จะหมุนมาพบกันใหม่อีก เพราะคงเป็นไปได้ค่อนข้างยากที่การผลิตจะได้ดีทั้งปริมาณและคุณภาพ (ทรงศักดิ์ พิริยกฤต 2530 : 97)

ผลจากการประกาศใช้หลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 หลักสูตรมัธยมศึกษา พ.ศ. 2524 ยังทำให้ครูประจำการในโรงเรียนทั้งระดับประถมและมัธยมศึกษา มีสมรรถภาพที่ไม่สอดคล้องกับหลักสูตรใหม่นี้ ทั้งนี้เพราะครูดังกล่าวต่างก็สำเร็จการศึกษาไปก่อนการประกาศใช้หลักสูตรใหม่นั้น ดังนั้นครูประจำการเหล่านี้จึงต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้อบรมตามหลักสูตรใหม่ได้ ซึ่งถ้าพิจารณาโครงการ กศ.บป. แล้ว ก็ไม่สามารถตอบสนองได้ กรมการฝึกหัดครูโดยวิทยาลัยครู 36 แห่ง ได้ดำเนินการฝึกอบรมครูประจำการ โดยมีหลักการสำคัญที่จะเพิ่มความรู้ความสามารถให้แก่ครูประจำการ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานใช้ครู ตามโครงการการอบรมครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งเป็นโครงการร่วมระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) กับกรมการฝึกหัดครู เพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้มีทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายให้ครูทุกคนผ่านการฝึกอบรม 1 ครั้งทุก ๆ 5 ปี โดยเริ่มในปีงบประมาณ 2531 ซึ่งเป็นการทดลองหารูปแบบกระบวนการฝึกอบรมเพื่อปรับใช้ในปีต่อไป

กรมการฝึกหัดครูซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมครูประจำการ โดยการสอบวิชาชุดครูและการสอนภาคนอก เวลาในปัจจุบันมุ่งส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูนวิทยฐานะ และมีผลตอบแทนทางวัตถุยิ่งกว่าจะคำนึงถึงประโยชน์ที่นักเรียนจะได้รับ เนื้อหาของหลักสูตรไม่ว่าใครจะสัมพันธ์กับหน้าที่ที่กำลังปฏิบัติอยู่ รัฐต้องสิ้นเปลืองงบประมาณประเภทเงินเดือน เพื่อการปรับปรุงวุฒิเพิ่มขึ้น โดยคาดหวังไม่ได้ดีกว่าผลการปฏิบัติงานของครูจะมีประสิทธิภาพและคุณภาพสูงขึ้น ยิ่งกว่านั้นในระหว่างเรียนยังเป็นเหตุให้งานในหน้าที่บกพร่องอีกด้วย เพราะต้องเสียสละเวลาและความสนใจไปให้กับการศึกษาเพื่อเพิ่มวิทยฐานะของคนเสีย เป็นส่วนใหญ่ (คณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา 2519 : 123)

นอกจากกรมการฝึกหัดครูดำเนินการพัฒนาครูประจำการโดยการให้การศึกษา และฝึกอบรมแล้ว ยังมีมหาวิทยาลัยเปิดได้ดำเนินการในเรื่องนี้คือ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งเน้นการใช้สื่อการเรียนต่าง ๆ เช่น เทป วิทยุ โทรทัศน์ หรือคำบรรยาย โดยให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าหา

ความรู้จากสื่อการเรียนดังกล่าวด้วยตัวเอง มีการเข้ารับฟังการบรรยายที่มหาวิทยาลัย โดยจัดให้ทุกวันจะเข้าฟังหรือไม่ก็ได้ ส่วนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จัดการศึกษาในรูปแบบเดียวกับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ต่างกันในเรื่องของการเข้าฟังคำบรรยายซึ่งมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชจัดให้มีการทบทวนเพิ่มเติมความรู้จากอาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิได้ภาคเรียนละ 3 ครั้ง ได้มีการสอบถามครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในเขตกรุงเทพมหานครที่มาศึกษาในวิทยาลัยครูสมเด็จเจ้าพระยา และวิทยาลัยครูสวนสุนันทา เพื่อเปรียบเทียบการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย เปิดพบว่า ผู้เรียนชอบวิธีการเรียนแบบมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพราะประหยัดค่าใช้จ่ายและไม่มีปัญหาเรื่องครอบครัว อย่างไรก็ตามผู้เรียนเห็นว่า เกี่ยวกับจำนวนครั้งที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้พบอาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิน้อยเกินไป นอกจากนี้ยังมีปัญหาอันเกิดจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยใช้สื่อการเรียนต่าง ๆ ซึ่งจะไม่ค่อยช่วยแก้ปัญหาได้จับปล้น ทำให้เสียเวลามากและเกิดความวิตกกังวล (ศรีมงคล เทพเรณู 2525 : 4)

จากสภาพดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ครูประจำการแม้จะได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มวิทยฐานะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในปัจจุบันทั้งในมหาวิทยาลัยปิดและมหาวิทยาลัยเปิด ตลอดจนที่กรมการฝึกหัดครูดำเนินการอยู่ค่อนข้างกว้างขวาง แม้ว่าจะมีประโยชน์มากในการพัฒนาครูประจำการ แต่ก็ยังพบว่ามีปัญหาต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้ว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาหาแนวทางในการจัดการพัฒนาครูประจำการที่เหมาะสม ทั้งนี้โดยคำนึงถึงคุณภาพการเรียนการสอน ประหยัด และสอดคล้องกับความต้องการของครูประจำการ ตลอดจนหน่วยงานใช้ครู ซึ่งเป็นแนวทางที่แปลกไปจากวิธีเดิม และเป็นไปได้ตามสภาพการณ์ปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ

1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาครูประจำการที่ดำเนินการโดยกรมการฝึกหัดครู
2. ศึกษาความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับรูปแบบใหม่ของการพัฒนาครูประจำการ
3. นำเสนอแนวทางในการดำเนินการพัฒนาครูประจำการ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาครูประจำการ เกี่ยวกับโครงการพัฒนาครูประจำการที่ดำเนินการโดยกรมการฝึกหัดครู จากเอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. รูปแบบใหม่ในการดำเนินการพัฒนาครูประจำการ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการเสนอรูปแบบใหม่ของการพัฒนาครูประจำการแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็น โดยใช้การสัมภาษณ์
3. การนำเสนอแนวทางนั้น จะนำข้อมูลจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นกรอบในการนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูประจำการที่เหมาะสม สำหรับกรมการฝึกหัดครูที่จะดำเนินการต่อไป

ความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย

แนวทางการพัฒนา หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการของการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาครูประจำการ ในด้านการส่งเสริมวิทยฐานะและประสิทธิภาพในการทำงาน

ครูประจำการ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนและทำหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมสามัญศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง บุคคลที่มีประสบการณ์และมีตำแหน่งหน้าที่ทางวิชาชีพครู โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่มคือ

1. ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่โดยรับผิดชอบ เกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาครูประจำการของกรมการฝึกหัดครู
2. นักการศึกษาที่มีผลงานทางด้านวิชาชีพครู
3. ผู้บริหารในหน่วยงานที่ใช้ครู คือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา
4. อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ และครูประจำการในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา

ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย

1. วิธีการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูประจำการของกรมการฝึกหัดครู โดยมีวิธีการศึกษาวิจัย ดังนี้คือ

1.1 การสัมภาษณ์ ใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาครูประจำการที่กรมการฝึกหัดครูดำเนินการ รูปแบบใหม่ในการพัฒนาครูประจำการ

1.2 นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1.1 มาวิเคราะห์และเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาครูประจำการของกรมการฝึกหัดครู

2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แบ่งประชากรออกเป็น 4 กลุ่มคือ

2.1 ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่โดยรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาครูประจำการของกรมการฝึกหัดครู ได้แก่ อธิบดี/รองอธิบดีฝ่ายวิชาการ อธิการวิทยาลัยครู/รองอธิการฝ่ายวิชาการ และหัวหน้าคณะวิชาครุศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2532 จาก 8 สหวิทยาลัย ผู้อำนวยการกองส่งเสริมวิทยฐานะครู

2.2 ผู้บริหารในหน่วยงานใช้ครู คือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมสามัญศึกษา

2.3 นักการศึกษาที่มีผลงานทางด้านวิชาชีพครู

2.4 อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ และครูประจำการในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมสามัญศึกษา

การเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้ง 4 กลุ่มมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่โดยรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาครูประจำการของกรมการฝึกหัดครู ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงโดยตำแหน่ง คือ อธิบดี/รองอธิบดีฝ่ายวิชาการ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมวิทยฐานะครู อธิการวิทยาลัยครู/รองอธิการฝ่ายวิชาการ และหัวหน้าคณะวิชาครุศาสตร์

สำหรับตำแหน่งอธิการวิทยาลัยครู/รองอธิการฝ่ายวิชาการ และหัวหน้าคณะวิชาครู-
ศาสตร์ ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จาก 8 สหวิทยาลัย
คิดเป็นจำนวน 10 คน

2. ผู้บริหารในหน่วยงานใช้ครู ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงโดยตำแหน่ง คือ เลขธิการ
/รองเลขธิการ และหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ผู้เชี่ยวชาญ และหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา คิดเป็นจำนวน 4 คน

3. นักการศึกษา ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง คิดเป็นจำนวน 4 คน

4. อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ และครูประจำการในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานคณะ
กรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมสามัญศึกษา ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย คิดเป็นจำนวน 32
คน

รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 50 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

การเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างเพื่อ
ศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาครูประจำการ ที่
ดำเนินการโดยกรมการฝึกหัดครู จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง ไปสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง
เป็นส่วนใหญ่ นอกจากนั้นยังมีบางส่วนใช้การเขียนตอบและรับกลับคืนทางไปรษณีย์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ และ
การวิเคราะห์เนื้อหา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้ข้อ เสนอแนะแก่กรมการฝึกหัดครู ในการพิจารณาปรับปรุง หาแนวทางใหม่ในการจัดรูปแบบหรือวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาครูประจำการ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขั้นตอนในการ เสนอผลการวิจัย

รายงานการวิจัยนี้ แบ่งเป็น 5 บท พร้อมทั้งบรรณานุกรมและภาคผนวก โดยนำเสนอความลำดับ ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนในการดำเนินงานวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย และขั้นตอนในการ เสนอผลการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ซึ่งกล่าวถึงการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาครูประจำการที่กรมการฝึกหัดครูดำเนินการ รายงานการดำเนินการพัฒนาครูประจำการในต่างประเทศ

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และเสนอแนะแนวทางในการดำเนินการพัฒนาครูประจำการของกรมการฝึกหัดครู

บรรณานุกรม

ภาคผนวก