



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าในด้านต่างๆ ทำให้เกิดการเกี่ยวข้อและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม ของประเทศต่างๆ อย่างหลีกเลี่ยงมิได้ การเตรียมคุณภาพของประชากรจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่งที่แต่ละประเทศให้ความสำคัญไว้ การศึกษานับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนและพัฒนาประเทศ การศึกษาจะดีและมีประสิทธิภาพต้องอาศัย “ครู” ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอนที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาขึ้นโดยรอบด้าน ดังนั้นการจัดการศึกษาของรัฐจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวนั้นส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับ “ผู้ที่ประกอบอาชีพครู” เป็นสำคัญ (สมภาพ คักติษฐานนท์, 2532)

การเรียนการสอนที่สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันและอนาคตนั้น จึงเป็นการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและบทบาทของครูในอนาคตจะเปลี่ยนแปลงจากการเป็นผู้สอน (Instruction) มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) คือ เป็นผู้จัดมวลประสบการณ์ และจัดสื่อการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้เป็นแนวทางในการแสวงหาความรู้ และสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง (พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์, 2541) มีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของผู้เรียนและจัดประสบการณ์การเรียนการสอนที่สอดคล้องเหมาะสมกับผู้เรียน ตลอดจนคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด โดยส่งเสริมและสนับสนุน ตลอดจนอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของแต่ละคนอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความเจริญงอกงามทั้งในด้านความรู้ ความสามารถเชิงวิชาการ ตลอดจนการพัฒนาด้านอารมณ์ สำหรับตัวครูเองนั้นจะต้องมีฉันทะทางวิชาการ ตื่นตัว ผูกพัน และถือเป็นหน้าที่ที่จะฝึกอบรมตนเองอยู่เสมอ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน สนใจเข้าร่วมกระบวนการพัฒนา เพื่อนำผลการพัฒนาไปใช้ในการเพิ่มคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น (ธีรศักดิ์ อัครบวร, 2541) ซึ่งสอดคล้องกับ Judith Worell & William E. Stilwell (1981) ที่ได้กล่าวถึงบทบาทของครู 3 ด้าน คือ เป็นผู้จัดการเรียนรู้ เป็นผู้อำนวยความสะดวก และเป็นตัวกลางของการมีมนุษยสัมพันธ์

จากข้อมูลของประชากรในวัยการศึกษาขั้นพื้นฐานในปี 2541 ซึ่งหมายถึง ประชากรทุกคนที่มีอายุระหว่าง 3 - 17 ปี พบว่า มีทั้งหมด 16.5 ล้านคน จำแนกตามระดับการศึกษา 4 ระดับดังนี้ ระดับก่อนประถมศึกษาจำนวน 3.192 ล้านคน ระดับประถมศึกษาจำนวน 6.497 ล้านคน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 3.364 ล้านคน และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญและอาชีพจำนวน 3.440 ล้านคน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ในจำนวนนี้ ผู้ที่ได้รับโอกาสการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับประถมศึกษามีมากถึง

6.1 ล้านคน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 6.497 ล้านคน ซึ่งมีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 94 และจากการคาดคะเนเป้าหมายนักเรียนในระดับประถมศึกษาจะมีเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 100 ในปี 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

จากการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนครูที่ทำการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีประมาณ 440,000 คน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2542) ซึ่งเป็นสัญญาณที่บ่งบอกถึงภาระหน้าที่ของครูที่จะมีตามมา ดังนั้น คุณภาพของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้เกิดขึ้นอย่างจริงจังและต่อเนื่อง แต่จากสภาพที่ผ่านมา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้ร่วมมือกับ “ดุสิตโพล” ทำการสำรวจเกี่ยวกับคุณภาพครู พบว่า ครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นประมาณร้อยละ 53 ยังมีคุณภาพต่ำกว่าเดิมและต้องเร่งพัฒนาการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541) ดังนั้น หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจึงได้หันมาให้ความสนใจในการพัฒนาครูด้วยรูปแบบต่างๆ แนวทางการพัฒนาครูจึงเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ที่จะช่วยเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู ทั้งด้านความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ โดยการพัฒนาต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาที่บุคคลนั้นปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ผ่านมาสามารถจำแนกกิจกรรมในการพัฒนาได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ กิจกรรมที่ครูทำเป็นรายบุคคล (Individual Activities) เช่น การศึกษาต่อ การอ่านหรือการค้นคว้า การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การหมุนเวียนสลับเปลี่ยนตำแหน่ง และกิจกรรมที่ครูทำเป็นหมู่คณะ (Group Activities) เช่น การประชุมนิเทศ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอบรมสัมมนาทั้งในและนอกสถานศึกษา การดูงานและทัศนศึกษา การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้และการจัดสัปดาห์นันทนาการทางวิชาการ การพัฒนาครูในรูปแบบดังกล่าวมาแล้วข้างต้นพบว่า “การฝึกอบรม” เป็นวิธีที่นิยมปฏิบัติกันมากกว่ารูปแบบอื่นๆ เป็นการฝึกอบรมแบบเข้ม คือ ครูต้องทิ้งห้องเรียนเพื่อมารับการฝึกอบรมเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 3 วัน ถึง 2 สัปดาห์ ทำให้ประสบปัญหาหลายประการ ซึ่งจำแนกด้านใหญ่ๆ ดังนี้

ด้านงบประมาณ การขาดแคลนงบประมาณสนับสนุน ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่สูงมาก (สกล รุ่งโรจน์, 2530 และ มะลิ คงสกุล, 2534) งบในด้านการพัฒนาสำหรับครูมีน้อยคิดเป็นร้อยละ 0.20 ของงบประมาณหมวดเงินเดือน (แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 7) หลักสูตรจำนวนมากจัดโดยหน่วยงานเอกชนทำให้ต้องมีการเก็บค่าใช้จ่ายโดยครูเสียค่าใช้จ่ายเองในการอบรม จึงทำให้ครูหลายคนไม่มีเงินลงทะเลี่ยน (มนตรี จุฬาวัฒนทล, 2543)

ด้านเนื้อหา เนื้อหาของกิจกรรมไม่สอดคล้องหรือตรงกับความต้องการที่แท้จริงของครู แต่กลับสนองความต้องการของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชามากกว่าครู (มนตรี จุฬาวัฒนทล, 2543) อีกทั้งไม่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูอย่างแท้จริง (มะลิ คงสกุล, 2534 และ งามจิต อ่อนมิ่ง, 2537)

และมักพบว่าเนื้อหาการฝึกอบรมมักเป็นเรื่องๆ ไม่ก่อให้เกิดความเชื่อมโยงให้เกิดขึ้นกับครูได้ (มนตรี จุฬาวัฒนทล, 2543)

ด้านรูปแบบ การอบรมที่ผ่านมานั้นการฟังบรรยายและภาคทฤษฎีมากกว่าเน้นภาคปฏิบัติ (วราพร พงศ์อาจารย์ และ บุญรักษ์ ทัศน์เจริญรัตน์, 2523 และ มนตรี จุฬาวัฒนทล, 2543)

ด้านสถานที่ สถานที่ฝึกอบรมมักจัดขึ้นในเมืองใหญ่ ทำให้ครูชนบทมีความยากลำบากที่จะเดินทางมารับการฝึกอบรม (มนตรี จุฬาวัฒนทล, 2543)

ด้านบุคลากร ในส่วนของวิทยากรมักพบว่าขาดวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญโดยเฉพาะทางด้านเทคนิคการสอนแบบต่างๆ (ทัศนีย์ สุภเมธี, 2528 และ งามจิตร อ่อนมิ่ง, 2537) สำหรับผู้เข้ารับการอบรม พบว่ามักเป็นบุคคลเดิมๆ (สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2530) และเน้นเฉพาะสายผู้บริหาร

ด้านการติดตามและประเมินผล เป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดที่มักพบในการฝึกอบรมกล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการติดตามและประเมินผลอย่างจริงจังภายหลังจากการฝึกอบรมของครูแล้ว (อภิวันท์ ชาญวิชัย, 2531 , พชณีย์ เดชประเสริฐ, 2533 และวัฒนา ชุมพล และพัชชนันท์ แก้วชุม, 2542) ส่วนมากเป็นการประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมเท่านั้น การประเมินมิได้แสดงความสำเร็จเป็นรูปธรรม คือ ผู้ผ่านการอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามพึงประสงค์หรือไม่ และทำให้ผู้เรียนมีผลการเรียนดีขึ้นหรือไม่ นอกจากนี้ยังพบว่าผลการประเมินผลที่แท้จริงมิได้เกิดขึ้นที่โรงเรียน (มนตรี จุฬาวัฒนทล, 2543)

ด้านประโยชน์ที่ได้รับภายหลังการฝึกอบรม ครูได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมในแง่ที่ช่วยเพิ่มพูนคุณวุฒิมากกว่าเพื่อพัฒนาสมรรถภาพในการสอน กล่าวคือ ครูพัฒนาศักยภาพของตน แต่ไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Unesco, 1986) และจากการศึกษาลักษณะการเรียนรู้ของครูภายหลังการฝึกอบรม พบว่า ครูรู้สึกโดดเดี่ยวขาดที่ปรึกษา ทีมงาน เครือข่ายการทำงาน ตลอดจนการนิเทศและติดตามผลอย่างเป็นระบบ (สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม และ สมควร วรสันต์, 2538 อ้างถึงใน ประวิต เอราวรรณ์และคณะ, 2541) ทำให้ครูไม่สามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุผลประโยชน์อย่างเต็มที่และจากการฝึกอบรมระดับผู้บริหาร หรือระดับปฏิบัติเพียงอย่างเดียวหนึ่งทำให้มาตรฐานความรู้และความเข้าใจในวิธีการทำงานไม่เป็นไปตามแนวทางเดียวกัน อันส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและไม่เกิดประโยชน์โดยตรงต่อสถานศึกษาเท่าที่ควร (วิจิตร อวาทกุล, 2537)

จากการวิเคราะห์ถึงสาเหตุของประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น พบว่า การพัฒนาครูโดยภาพรวมที่ผ่านมา นั้น เป็นการพัฒนาครูด้วยวิธีที่ “นำครูออกมาจากห้องเรียน” หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการ “ดึงครูออกมาจากวิถีการทำงาน” ครูไม่สามารถพัฒนาตนเองไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติหน้าที่ในการสอนของตน และที่สำคัญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับครูโดยตรงเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ การเพิ่มวุฒิการศึกษาที่ได้จากการฟังบรรยาย แต่มิได้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ได้จากการฝึกปฏิบัติจริงเพื่อมุ่งพัฒนา “ผู้เรียน” อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนา ตลอดจนการกำหนดกรอบของการพัฒนาและจำนวนวันที่อบรมด้วยแล้ว ย่อมเป็น

การยากที่จะพัฒนาครูที่มีอยู่เป็นจำนวนมากให้มีคุณภาพสูงขึ้นเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาได้

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2544) เน้นการสร้างรากฐานเพื่อการพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ เป็นการเตรียมและนำคนไทยให้ก้าวสู่สังคมยุคใหม่อย่างมั่นคงและสู่ทันโลก เป็นแผนซึ่งนำการพัฒนาการศึกษาโดยมุ่งขยายและยกระดับความรู้ขึ้นพื้นฐานของประชาชนทั้งมวลให้กว้างขวางและสูงขึ้นถึงระดับมัธยมศึกษา มุ่งพัฒนาให้ทุกคนมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น กระบวนการศึกษาก็จึงมี “ผู้เรียน” เป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนา

บทบาทใหม่ของครูจะประสบผลสำเร็จดังกล่าวหรือไม่เพียงใด ประการหนึ่งที่สำคัญย่อมขึ้นอยู่กับ “คุณภาพของครู” ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครูจึงเป็นภารกิจสำคัญริบด่วน ดังปรากฏในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ในแผนงานหลักที่ 3 มุ่งพัฒนาครูประจำการให้มีศักยภาพในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และอบรมสั่งสอนผู้เรียนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างเป็นสุข เน้นให้ครูทุกคนได้รับการพัฒนาในทุกๆ 5 ปี รวมถึงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในหมวด 7 มาตรา 52 ซึ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของครูและคณาจารย์ โดย “กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู ให้มีความรับผิดชอบและให้มีการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง”

ด้วยความสำคัญของการพัฒนาและสภาพปัญหาดังกล่าว จึงมีแนวคิดใหม่ในการพัฒนาครูโดยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติหน้าที่การสอนของตนในภาวะงานปกติ นั่นคือ การยึดภารกิจของครูที่ปฏิบัติในโรงเรียนเป็นฐานของการพัฒนา กล่าวคือ พัฒนาสิ่งที่เป็นวิถีชีวิตการทำงานของครู การนำเอาเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในกระบวนการพัฒนา เป้าหมายของการพัฒนา นอกจากครูจะได้พัฒนาแล้วยังส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย และที่สำคัญต้องให้ครูรู้สึกว่ามีศรัทธา มีความสุข มีส่วนร่วมได้ใช้ความคิด วิเคราะห์ ได้ลงมือปฏิบัติจริง และเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมพัฒนาเหล่านั้น

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ในฐานะที่เป็นองค์กรวิชาชีพครูมีหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานซึ่ง “คุณภาพของครู” นั้นขึ้นอยู่กับว่ามีมาตรฐานวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญ จึงได้กำหนดแนวทางให้ครูมีหลักยึดถือปฏิบัติร่วมกัน คือ “เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู” โดยในปี 2537 คุรุสภาได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นเพื่อเป็นมาตรฐานในการประพฤติและปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพจำนวน 11 เกณฑ์มาตรฐานมีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2541)

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

- มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- มาตรฐานที่ 5 พัฒนาลือการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
- มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูทั้ง 11 เกณฑ์ เมื่อพิจารณาถึงสภาพการปฏิบัติของเกณฑ์พบว่า สามารถครอบคลุมในมาตรฐานด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ เกณฑ์มาตรฐานที่ 1, มาตรฐานที่ 8 และมาตรฐานที่ 11 มาตรฐานด้านการพัฒนางานสอน ได้แก่ เกณฑ์มาตรฐานที่ 2, มาตรฐานที่ 3, มาตรฐานที่ 4, มาตรฐานที่ 5, มาตรฐานที่ 6 และมาตรฐานที่ 7 และมาตรฐานด้านการพัฒนาชุมชน ได้แก่ เกณฑ์มาตรฐานที่ 9 และมาตรฐานที่ 10

ในปี 2538 ได้มีการพัฒนา “ชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537” เพื่อให้ครูได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ชุดฝึกอบรมประกอบด้วยเอกสาร 14 เล่ม รายละเอียดดังนี้คือ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2539)

- เล่มที่ 1 คู่มือการใช้ชุดฝึกอบรม
- เล่มที่ 2 ความเชื่อเกี่ยวกับวิชาชีพครู
- เล่มที่ 3 มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- เล่มที่ 4 มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน
- เล่มที่ 5 มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- เล่มที่ 6 มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- เล่มที่ 7 มาตรฐานที่ 5 พัฒนาลือการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- เล่มที่ 8 มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- เล่มที่ 9 มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- เล่มที่ 10 มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- เล่มที่ 11 มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- เล่มที่ 12 มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
- เล่มที่ 13 มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- เล่มที่ 14 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนาตามชุดฝึกอบรบฯ นี้เป็นการฝึกตามวัฒนธรรมในการทำงานแบบใหม่ ซึ่งแตกต่างจากรูปแบบเดิมโดยสิ้นเชิง (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2541) คือ

1. เน้นให้มีการใช้ข้อมูลจริงที่ครูทำงานในภาวะปกติมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปฏิบัติ
2. ครูลงมือปฏิบัติตามมาตรฐานและระดับคุณภาพที่ต้องการพัฒนาก่อนแล้วพัฒนามาตรฐานอื่นๆ เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จนครบทุกมาตรฐานและได้ระดับคุณภาพสูงสุดของทุกมาตรฐาน ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ต้องการ
3. ครูลงมือปฏิบัติกิจกรรมจนมีความชำนาญและเป็นปกตินิสัย จนสามารถทำได้ในภาวะปกติในการทำงานกับนักเรียนของตนเอง

ดังนั้น แนวคิดใหม่ในการพัฒนาครูและความพยายามของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ในการพัฒนาชุดฝึกอบรบการพัฒนาวิชาชีพครู ทำให้ได้รูปแบบหนึ่งของการพัฒนาที่ช่วยให้ครูไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาที่ชัดเจนและเป็นระบบยิ่งขึ้น และที่สำคัญคือเป็นการพัฒนาครูในภาวะปกติ โดยครูสามารถพัฒนาตนเองไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติงานในหน้าที่หลักของตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องออกไปรับการฝึกอบรมนอกสถานศึกษา ผลจากการพัฒนาครูด้วยชุดฝึกอบรบการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ส่งผลให้ครูแสดงออกถึงระดับคุณภาพของการปฏิบัติในแต่ละมาตรฐาน ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ต้องการ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาผลของการฝึกปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา เป็นการศึกษาเกี่ยวกับกรณีศึกษาซึ่งเป็นครูโรงเรียนประถมศึกษาแห่งหนึ่งในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นแนวทางที่ให้ความเหมาะสมในการหาคำอธิบาย และความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทางสังคมที่สลับซับซ้อนได้ดียิ่งขึ้น (นิศา ชูโต, 2540) และตรงกับสภาพความจริงมากที่สุด ซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจในกรณีศึกษาอย่างสมบูรณ์ โดยพิจารณาผลของการฝึกปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในด้านการสอนซึ่งครอบคลุมประเด็นต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาแผนการสอน การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ตลอดจนศึกษาถึงปัจจัยที่สนับสนุนและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของครูต่อการฝึกปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อให้การพัฒนาครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อค้นพบที่ได้อาจจะย้อนถึงแง่มุมของปัญหา โดยเฉพาะปัญหาด้านการพัฒนาครู ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญต่อวิชาชีพครู อันเป็นประโยชน์ต่อครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของครูต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลของการฝึกปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภาที่มีต่อคุณภาพของครู
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของครูต่อการฝึกปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ขอบเขตการวิจัย

การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา ในการวิจัยครั้งนี้พิจารณาเฉพาะการปฏิบัติงานในด้านการสอน ได้แก่

- | | |
|--------------|---------------------------------------------------------|
| มาตรฐานที่ 4 | พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง |
| มาตรฐานที่ 5 | พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ |
| มาตรฐานที่ 6 | จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน |
| มาตรฐานที่ 7 | รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ |

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา หมายถึง เกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในหน้าที่ครูมีทั้งหมด 11 เกณฑ์มาตรฐาน โดยแต่ละมาตรฐานจะมีคำอธิบาย และมีระดับคุณภาพ 3 ระดับ กำหนดไว้เพื่อเป็นการประกันคุณภาพการทำงานและการเป็นครู

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในด้านการสอน หมายถึง เกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติการสอนของครูในด้านต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาแผนการสอน การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ซึ่งตรงกับมาตรฐานที่ 4, มาตรฐานที่ 5, มาตรฐานที่ 6, และมาตรฐานที่ 7

ชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง ชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 ที่คุรุสภาได้วิจัยและพัฒนาขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยเอกสาร 14 เล่ม ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้เลือกใช้เฉพาะเล่มที่ 1 (คู่มือการใช้) เล่มที่ 2 (ความเชื่อ) เล่มที่ 5 (มาตรฐานที่ 4) เล่มที่ 6 (มาตรฐานที่ 5) เล่มที่ 7 (มาตรฐานที่ 6) และเล่มที่ 8 (มาตรฐานที่ 7)

ผลของการฝึกปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงคุณภาพของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการสอนด้วยวิธีการต่างๆ ที่ครูเลือกนำมาปฏิบัติในการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การศึกษาจากชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพครูของคุรุสภา หรือการศึกษาด้วยวิธีอื่นๆ

คุณภาพของครู หมายถึง ระดับคุณภาพของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในแต่ละมาตรฐานแบ่งออกเป็น 3 ระดับดังนี้

มาตรฐานที่ 4	ระดับ 1	เลือกใช้แผนการสอนที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม
	ระดับ 2	ปรับปรุงแผนการสอนที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของผู้เรียน ครูและสถานศึกษา
	ระดับ 3	สร้างและพัฒนาแผนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง
มาตรฐานที่ 5	ระดับ 1	เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้อย่างเหมาะสม
	ระดับ 2	ใช้สื่อการเรียนการสอนประกอบกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสม และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม
	ระดับ 3	คิดค้น ผลิต และปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนที่มีผลต่อการเรียนรู้และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม

มาตรฐานที่ 6	ระดับ 1	จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนยึดเนื้อหาเป็นหลัก
	ระดับ 2	จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนยึดความคิดรวบยอด (Concept) เป็นหลัก
	ระดับ 3	จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนยึดกระบวนการและการสร้างนิสัยเป็นหลัก
มาตรฐานที่ 7	ระดับ 1	เป็นการรายงานการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในภาพรวมของกลุ่มผู้เรียนหรือห้องเรียนที่รับผิดชอบ
	ระดับ 2	เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพที่แสดงถึงการพัฒนาผู้เรียนจำแนกเป็นกลุ่มต่างๆ ของห้องเรียนที่รับผิดชอบ
	ระดับ 3	เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพที่แสดงถึงการพัฒนาผู้เรียนจำแนกเป็นรายบุคคล

ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของครูต่อการฝึกปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา หมายถึง เหตุหรือการกระทำใดๆ ที่ส่งเสริมหรือขัดขวางหรือเป็นผลกระทบต่อการฝึกปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูทำให้ประสบความสำเร็จหรือไม่ประสบความสำเร็จ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. กรณีศึกษาที่ได้รับการพัฒนาด้วยชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพครูของคุรุสภา ได้ทราบระดับคุณภาพของตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการสอน และทราบกระบวนการพัฒนางานด้านการสอนในภาวะงานปกติ
2. หน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูได้ทราบถึงปัจจัยที่สนับสนุน และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของครูต่อการฝึกปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อันจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูในภาวะปกติให้มีคุณภาพสูงขึ้น
3. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อไป