



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประเมินโครงการครุทายาทของวิทยาลัยครูนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ โดยจะนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ปัญหาการผลิตและการใช้ครู
2. โครงการครุทายาท
3. ลักษณะของครูที่ดี
4. การประเมินโครงการ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ปัญหาการผลิตและการใช้ครู

ในปี พ.ศ. 2510-2520 อัตราการเพิ่มของประชากรในวัยประถมศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงเป็นเหตุให้ความต้องการครูเพื่อสอนในระดับต่าง ๆ สูงขึ้นด้วย (สายหยุด จาปาทอง, 2531) โดยขาดการวางแผนรับสถานการณ์ทำให้เกิดภาวะขาดแคลนครูประถมศึกษา จึงได้มีการเร่งผลิตครูจำนวนมากเพื่อทันกับความต้องการ เช่น มีการจัดตั้งสถาบันฝึกหัดครูขึ้นมาใหม่ ทั้งที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการและสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย รวมทั้งมหาวิทยาลัยเปิดประเภทไม่จำกัดรับอีกด้วย เหตุผลสำคัญก็คือ เพื่อผลิตครูให้สนองกับปริมาณนักเรียนที่เพิ่มขึ้นนั่นเอง

นับตั้งแต่ประเทศไทยเริ่มมีนโยบายประชากรในปี พ.ศ. 2513 รัฐบาลมีนโยบายที่จะสนับสนุนการวางแผนครอบครัว ด้วยการจัดตั้งหน่วยงานเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับอัตราการเพิ่มของประชากรจนอาจกล่าวได้ว่า โครงการ

วางแผนครอบครัวได้ประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง และมีผลทำให้อัตราการเพิ่มของประชากรลดลงตามลำดับ คือ จากอัตราการเพิ่มของประชากรร้อยละ 3.0 ในปี 2513 เหลือร้อยละ 1.7 ในปี พ.ศ.2529 และคาดว่าจะลดลงให้เหลือร้อยละ 1.3 ในปี พ.ศ.2534 (การประชุมวิชาการประชากรศาสตร์แห่งชาติ, 2530) จากความสำเร็จในงานวางแผนครอบครัว ทำให้ปริมาณนักเรียนในระดับประถมศึกษาที่มีแนวโน้มลดลง ในขณะที่รัฐบาลพยายามส่งเสริมให้ผู้ที่ยังจบประถมศึกษาเข้าศึกษาต่อในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นให้มากขึ้น เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาของประชากรให้สูงขึ้น และความต้องการครูซึ่งเคยมีมากในอดีตมีแนวโน้มลดลง เนื่องจากจำนวนนักเรียนในระดับประถมศึกษาลดลง ทำให้สถาบันฝึกหัดครูซึ่งผลิตครูออกมาเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ มีปริมาณผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันต่าง ๆ เกินกว่าตำแหน่งครูที่จัดรับในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก และสะสมทวีคูณมากขึ้น คาดว่าหากสถาบันฝึกหัดครูยังคงผลิตครูในปริมาณดังกล่าวจะก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมอย่างรุนแรงยากที่รัฐบาลจะแก้ไขได้ (พจน์ สะเพียรชัย, 2529)

สภาพทั่วไปของการฝึกหัดครู

ปัจจุบันมีสถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตครูจำนวน 105 แห่ง กระจายอยู่ทั่วประเทศเป็นสถาบันผลิตครูที่อยู่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย อันได้แก่ คณะครุศาสตร์ หรือเรียกชื่ออย่างอื่นแต่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู จำนวน 20 แห่ง และสถาบันฝึกหัดครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจำนวน 85 แห่ง ดังปรากฏตามตารางที่ 1

ศูนย์วิทยุโทรพย เคอร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 จำนวนสถาบันฝึกหัดครูสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงศึกษาธิการ

สังกัด	สถาบันฝึกหัดครู	กทม	เขตอื่น	รวม
ทบวงมหาวิทยาลัย	คณะศึกษาศาสตร์ หรือ คณะครุศาสตร์	12	8	20
	วิทยาลัยครู	6	30	36
กระทรวงศึกษาธิการ	วิทยาลัยพลศึกษา	1	16	17
	วิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล	13	8	21
	วิทยาลัยนาฏศิลป์	1	9	10
	วิทยาลัยช่างศิลป์	1	-	1
	รวม	34	71	105

ที่มา : ทบวงมหาวิทยาลัย และกระทรวงศึกษาธิการ (2531)

หมายเหตุ รวมคณะครุศาสตร์ อุดสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า 3 แห่ง สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ภาควิชาสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

สถาบันที่ผลิตครู จำนวน 105 แห่งทั่วประเทศ ซึ่งในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 20 แห่ง และสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ 85 แห่ง ในปี 2532 มีนักศึกษาครูตั้งแต่ระดับต่ำกว่าอนุปริญญา ถึงปริญญาเอก รวมกันทั้งสิ้น 115,279 คน ส่วนใหญ่เป็นนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในจำนวนนิสิตนักศึกษาทั้งหมดในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 75,262 คน และสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ 40,017 คน (กองสารสนเทศ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2530)

สำหรับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาฝึกหัดครู ปี พ.ศ. 2530 มีจำนวนทั้งสิ้น 25,875 คน เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันฝึกหัดครู จำนวน 21,751 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 84 ของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมด ใช้งบประมาณในการผลิตครูทั้งสิ้นจำนวน 1,151 ล้านบาท 1,121 ล้านบาท ในปีงบประมาณ 2531 และ 2532 ตามลำดับ

สภาพการใช้จ่ายครูระหว่างปี พ.ศ. 2526-2531 หน่วยงานใช้ครูภาครัฐบาล ตั้งตำแหน่งรับครูระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5,517, 2,594, 1,428 2,026, 508 และ 622 ตำแหน่งตามลำดับ สำหรับตำแหน่งครูระดับปริญญาตรีและสูงกว่ามีจำนวน 4,525 3,484 1,511 1,772 2,047 และ 3,426 ตำแหน่งตามลำดับ เฉพาะตำแหน่งครูทั้งภาครัฐบาลและเอกชนในปี พ.ศ. 2529 เมื่อเทียบกับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาฝึกหัดครูแล้ว จะมีประมาณร้อยละ 17 ของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาฝึกหัดครูเท่านั้นและหากจะพิจารณาแนวโน้มความต้องการครูเพื่อชดเชยครูเกษียณอายุราชการใน 10 ปีข้างหน้าคือระหว่างปี พ.ศ. 2533-2542 คาดว่าจะมีครูเกษียณอายุราชการปีละประมาณ 4,473 คน (สำเร็จ ประเสริฐสุข, 2532)

ปัญหาและสาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับการผลิตและการใช้ครู

สภาพปัญหาที่ชัดเจนในปัจจุบันนี้ คือ ความไม่สอดคล้อง ไม่สมดุลย์และไม่ต่อเนื่องระหว่างความต้องการแรงงาน ปริมาณแรงงาน และคุณภาพของแรงงาน ปัญหาเช่นนี้จะ เป็นตัวบ่งชี้ว่าการขยายการให้บริการการศึกษาระดับอุดมศึกษานั้น มีปัญหาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ (สายหยุด จาปาทอง, 2532)

จากการประเมินสภาพการจัดการศึกษา และการประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) ในส่วนของการฝึกหัดครู พบว่า ปัญหาของการฝึกหัดครูที่มีผลกระทบต่อวิชาชีพครู คือ ปัญหาด้านปริมาณและปัญหาด้านคุณภาพ

ปัญหาด้านปริมาณ

สถาบันผลิตครูมีอยู่หลายสังกัด มีทั้งสถาบันประเภทจกัตรีบ และประเภทไม่จกัตรีบจึงยากแก่การควบคุมด้านปริมาณ ทำให้การผลิตครูบางสาขาออกมาโดยส่วนรวมเกินความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครูเป็นจำนวนมาก ในขณะที่เดียวกัน การผลิตครูสาขาวิชาชีพอื่นยังมีจำนวนจกัตรีบไม่เพียงพอแก่ความต้องการ เช่น สาขาไฟฟ้ากำลัง สาขาวิศวกรรมเคมี เป็นต้น

ปัญหาด้านคุณภาพ

จากการประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) ในส่วนของการฝึกหัดครู เกี่ยวกับปัญหาด้านคุณภาพพบว่า (อ้างในพจน. สะเพียรชัย, 2529)

1. วิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู ทั้งในส่วนที่เป็นนักศึกษาครู และอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูยังไม่เหมาะสม ยังให้ความสำคัญด้านเนื้อหาวิชา วุฒิการศึกษามากกว่าด้านบุคลิกภาพ คุณธรรม และศรัทธาต่อวิชาชีพครู
2. กระบวนการเรียนการสอนตามหลักสูตรการฝึกหัดครูยังไม่ได้รับการปรับปรุงภาคปฏิบัติให้ประสานสัมพันธ์กับภาคทฤษฎี นักศึกษาครูขาดความเชื่อมั่นในการทำหน้าที่ตามหลักสูตร เพราะขาดการเรียนรู้จากภาคปฏิบัติอย่างจริงจัง
3. การจัดระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ยังไม่ดีเท่าที่ควร โดยเฉพาะในด้านการประสานงานระหว่างสถาบันผลิตครูกับสถาบันฝึกปฏิบัติ อันได้แก่ โรงเรียนต่าง ๆ และการวางระบบการฝึกปฏิบัติวิชาชีพครูให้แก่นักเรียนครู เป็นขั้นตอน ต่อเนื่อง ตลอดระยะเวลาที่นักศึกษากำลังศึกษาดตามหลักสูตร ยังไม่ดีเท่าที่ควร
4. อาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูส่วนใหญ่ ยังขาดประสบการณ์ในการสอน จึงไม่สามารถนำประสบการณ์จริงมาสอนนักศึกษาครูได้ อีกทั้งการให้การศึกษ้อบรม มักเพิ่มวุฒิมากกว่าการศึกษ้อบรมเพื่อเสริมสมรรถภาพในการทำงาน จึงทำให้ผลิตบุคลากรเข้าสู่วิชาชีพครูมีคุณภาพด้านการสอนไม่ดีเท่าที่ควร
5. สถาบันฝึกหัดครูบางแห่ง ครูเกิน บางแห่งครูขาด มาตรการโยกย้ายสับเปลี่ยนครูจากสถาบันที่เกินไปสู่สถาบันที่ขาด ยังทำไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร

6. ขาดการประเมินอย่างมีระบบที่สามารถนำผลการประเมินมาปรับปรุงการผลิตครูให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

ในด้านคุณภาพนี้ มีผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้กล่าวไว้มากมาย เช่น วิจิตร ศรีสอาน (2523) ได้กล่าวในรายงานสัมมนามาตรฐานวิชาชีพครู ไว้ดังนี้

1. วิชาชีพครู ยังไม่ได้มาตรฐาน
2. สถาบันวิชาชีพครู ยังไม่ได้มีบทบาทในการกำหนดหลักสูตรการผลิตครู
3. ขาดการประสานกันระหว่างฝ่ายวิชาชีพครูและฝ่ายผลิตครู
4. การวิชาชีพครูไม่ตรงกับแขนงวิชาที่ได้อบรมมาจากสถาบันผลิตครู
5. ขาดหน่วยงานสำรวจจำนวนครู ทำให้เกิดปัญหาความลักลั่นในการผลิตครู เช่น ขาดครูสอนวิชาคณิตศาสตร์ แต่ไปผลิตครูสังคมศึกษา จนปริมาณมากเกินไป เป็นต้น
6. ยังไม่มีนโยบายการวิชาชีพครูที่แน่นอน

นอกจากนี้สาระสำคัญของปัญหาและสาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับการผลิตและการวิชาชีพครูจากนโยบายและแผนการผลิตและการวิชาชีพครู สรุปได้ดังนี้คือ (สำเร็จ ประเสริฐสุข, 2532)

การผลิตครูในเชิงปริมาณไม่สอดคล้องกับนโยบายของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติที่กำหนดไว้ เนื่องจากขาดมาตรการหรือแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ นอกจากนั้นหน่วยงานผลิตครูยังไม่ได้ใช้มาตรการพิเศษในการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาอย่างจริงจัง ตามนโยบายของรัฐที่ระบุไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 การผลิตครูในเชิงปริมาณเกินกว่าตำแหน่งครูที่จัดรับแต่ละปีเป็นจำนวนมาก เนื่องจากขาดแผนความต้องการครูที่ชัดเจน ขาดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่เหมาะสม ในขณะที่มีผู้สำเร็จการศึกษาฝึกหัดครูว่างงานจำนวนมาก แต่หน่วยงานวิชาชีพครูบางส่วนยังคงรับผู้ไม่มีวุฒิทางครูเข้าเป็นครู นอกจากนั้นสถาบันผลิตครูยังขาดแคลนบุคลากรในสาขาวิชาอื่นบางสาขา และในขณะที่เดียวกันบุคลากรที่มีอยู่ ยังไม่ได้รับการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ รวมทั้งสมรรถภาพในการสอนเท่าที่ควร เนื่องจากขาดแผนพัฒนาบุคลากร

ข้อเสนอแนะและนโยบายการพัฒนาการฝึกหัดครูในแผนพัฒนาการศึกษา
แห่งชาติ ฉบับที่ 6

จากแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (2530-2534) ได้ให้ข้อ
เสนอแนะและกำหนดนโยบาย ดังต่อไปนี้

ก. ข้อเสนอแนะ

จากสภาพและปัญหาของการฝึกหัดครู ดังได้กล่าวแล้วข้างต้น
พิจารณาแล้วเห็นว่าปัญหาทางด้านปริมาณเป็นปัญหาสำคัญที่สุด ทั้งในแง่ของปริมาณ
สถาบันและปริมาณผู้สำเร็จการศึกษาซึ่งมีจำนวนสูงกว่าจำนวนตำแหน่งครูที่รัฐบาล
ตั้งรับในแต่ละปี และสะสมเพิ่มขึ้นทุกปี เป็นปัญหาวิกฤตที่ต้องหาทางแก้ไขโดยเร่ง
ด่วน โดยเฉพาะสถาบันฝึกหัดครูควรต้องลดปริมาณการผลิตครูสาขาวิชาสามัญและ
เร่งผลิตครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลน โดยร่วมกับหน่วยงานใช้ครูจัดทำแผนการใช้
ครูและพัฒนาครู เพื่อเป็นแนวทางในการผลิตครูก่อนประกาศใช้สอดคล้องกับ
ความต้องการ การใช้ครูในอนาคต

ข. นโยบายการฝึกหัดครู

ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (2530-2534) ได้มี
การกำหนดนโยบายในการพัฒนาการศึกษาฝึกหัดครู ไว้ดังนี้

1. ลดปริมาณการผลิตครูระดับต่ำกว่าปริญญา และปริญญาตรีใน
สาขาที่มีความต้องการน้อย
2. ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครู
ในด้านคุณธรรม จริยธรรม และการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นิสิตนักศึกษาและ
สังคม
3. ปรับปรุงหลักสูตร เนื้อหาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้มี
ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในสัดส่วนที่เหมาะสม
4. ส่งเสริมให้มีการประสานงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมและ
พัฒนาครูประเภทการในรูปแบบต่าง ๆ
5. ส่งเสริมการค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการฝึกหัดครู

6. ส่งเสริมให้สถาบันฝึกหัดครู เน้นบทบาทในด้านบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ

7. ปรับปรุงคุณภาพการผลิตครู และยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงเห็นได้กระจ่างชัดว่า จากการที่การผลิตครูในปัจจุบันดำเนินการอยู่ในสถาบันการศึกษาหลายๆ สถาบัน นอกเหนือจากกรมการฝึกหัดครูแล้วยังมีสถาบันอื่น ๆ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการผลิตครูไม่น้อยกว่า 105 สถาบัน สถาบันเหล่านี้ผลิตครูออกมาตามความพร้อมของสถาบันมากกว่าความต้องการกำลังคนของประเทศชาติ จึงทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในการผลิตครู อีกทั้งยังขาดการประสานงานและการร่วมมือกันในการบริหารงานระหว่างผู้ผลิต ผู้ใช้และผู้ควบคุมมาตรฐานจึงทำให้เกิดปัญหาครูว่างงาน ปัญหาการผลิตครูไม่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ และครูขาดคุณภาพซึ่งเป็นปัญหาสำคัญอยู่ในปัจจุบัน

ด้วยเหตุดังกล่าว คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จึงได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ นโยบายและแผนการผลิตและการใช้ครูซึ่งประกอบด้วยเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา เป็นประธาน ศาสตราจารย์ ดร. ก่อ สวัสดิทิพานิชย์ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และปลัดทบวงมหาวิทยาลัย เป็นอนุกรรมการที่ปรึกษา และอนุกรรมการอื่นประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงจากหน่วยงานผลิต และหน่วยงานใช้ครูรวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิรวม 20 ท่าน ร่วมเป็นอนุกรรมการ โดยมอบหมายภาระหน้าที่ให้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าและติดตามการผลิตและการใช้ครู ตลอดจนจัดทำข้อเสนอแนะ แผนนโยบายและแผนการผลิตและการใช้ครู ซึ่งผลของการดำเนินงานนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้นำเสนอต่อที่ประชุมสัมมนาผู้บริหารสถาบันผลิตครูครั้งที่ 12 ณ โรงแรมวังใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ระหว่างวันที่ 23-25 กุมภาพันธ์ 2532 พอสรุปได้ดังนี้

นโยบายและมาตรการการผลิตการใช้ครู

เพื่อผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพและปริมาณเหมาะสมกับความจำเป็นในการใช้ครูเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษา การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จึงมีแผนนโยบายและมาตรการในการผลิตและการพัฒนาครู ดังนี้

1. ปรับปรุงการผลิตครูให้สอดคล้องกับความเป็นจริงในการใช้ครู ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งการเร่งรัดให้มีการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้นโดย

1.1 ให้หน่วยงานวิชาชีพกำหนดแผนการใช้ครูในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ให้ชัดเจนและประสานกับสำนักงานประมาณ ให้พิจารณาจัดสรรงบประมาณสำหรับตำแหน่งให้สอดคล้องกับแผนการใช้ครูที่จำเป็นมากที่สุด

1.2 ดำเนินการติดตามและทบทวนความต้องการในการใช้ครูเป็นระยะ ๆ เพื่อรายงานสภาพการใช้ครู ให้สถานศึกษาดูตามผลผู้สำเร็จการศึกษายาว 6 เดือน และ 1 ปี หลังจบการศึกษาแล้วรายงานผลไปยังหน่วยงานระดับกรม กระทรวงในสังกัดและระดับชาติ เพื่อประโยชน์ในการจัดทำแผนการผลิตครูและแผนการใช้ครูให้ชัดเจน

1.3 ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กรม และกระทรวง ดำเนินการติดตามกำกับดูแลในเรื่องการผลิตครู เพื่อให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

1.4 ให้สถาบันผลิตครู หน่วยงานวิชาชีพ หน่วยงานมาตรฐานการผลิต และหน่วยงานการใช้ครู ร่วมกันพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และเกณฑ์การใช้ครู

1.5 ให้กรมเจ้าสังกัดของสถาบันผลิตครู หน่วยงานวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ร่วมกันสร้างระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนครู และสร้างแรงจูงใจให้คนสติปัญญาดีมีความสามารถและคุณสมบัติเหมาะสมเข้าเรียนครู เช่น การให้ทุนการศึกษา การประกันการมีงานทำหลังจากสำเร็จการศึกษา กำหนดขึ้นเงินเดือนให้สูงขึ้น รวมทั้งจัดสวัสดิการให้มากขึ้น โดยเฉพาะครูผู้ปฏิบัติงานในแดนกันดาร

1.6 ให้ความสำคัญกับการฝึกปฏิบัติวิชาชีพครู จัดให้มีระบบประสานงานระหว่างสถาบันผลิตครูกับหน่วยงานวิชาชีพ ระหว่างสถาบันผลิตครูด้วยกัน และในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนั้นควรวางเทคโนโลยีมาช่วยในการฝึก

1.7 ให้สถาบันผลิตครูและหน่วยงานวิชาชีพร่วมกันฝึกอบรมก่อนประจำการ และสำหรับครูประจำการ เพื่อให้ได้ครูที่พึงประสงค์

1.8 ให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กำหนดให้หน่วยงานใช้ครูรับเฉพาะผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรีอย่างต่ำเข้ามาเป็นครู เว้นแต่บางสาขาที่ผลิตไม่ถึงปริญญาตรี แต่เมื่อรับเข้ามาแล้วต้องเร่งดำเนินการให้ครูดังกล่าวได้มีความรู้ทางครูก่อนทำหน้าที่สอนภายในระยะเวลาที่กำหนด

1.9 ให้สถาบันผลิตครูเปิดโอกาสให้นักศึกษาครูได้เรียนวิชาชีพอื่นเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพครูให้ดียิ่งขึ้น และสามารถประกอบอาชีพอื่นได้ด้วย และเปิดโอกาสให้ผู้จบปริญญาตรีสาขาอื่นเข้ามาเรียนเพิ่มเติมเพื่อรับวุฒิปริญญาครูเพิ่มขึ้น

1.10 ให้มีการจัดกิจกรรม ทั้งในและนอกหลักสูตร เพื่อปลูกฝังในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และน้ำใจครู อย่างน้อยหนึ่งกิจกรรมในขณะที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบัน

1.11 ให้สถาบันผลิตครูดัดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรประถมและมัธยมเพื่อประโยชน์ในการวางแผนสอนนักศึกษา

1.12 ให้ครูสภาเร่งดำเนินการออกใบประกอบอาชีพครูให้แก่ครูผู้มีวุฒิต่างครู และให้ใบประกอบอาชีพชั่วคราวแก่ผู้ที่มีคุณสมบัติยังไม่ครบถ้วน โดยกำหนดเงื่อนไขให้พัฒนาตนเองในระยะเวลาที่กำหนด

1.13 ให้ครูสภารับผิดชอบในเรื่องการประเมินคุณธรรม จริยธรรมของครู เพื่อควบคุมมาตรฐานของครู

2. พัฒนาคูณภาพของบุคลากรในสถาบันผลิตครู ในด้านคุณวุฒิ คุณธรรม จริยธรรม อุดมการณ์ และการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นิสิตนักศึกษาและสังคม โดยใช้มาตรการดังนี้

2.1 ดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้สามารถสอนในสาขาวิชาที่ขาดแคลนได้โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน

2.2 สร้างมาตรการและแรงจูงใจให้ผู้ที่มีความสามารถและมีประสบการณ์ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน เข้ามาเป็นผู้สอนและให้มีโอกาสก้าวหน้าเป็นพิเศษด้วย

2.3 กำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสมในการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาเป็นผู้สอนในสถาบันผลิตครู เพื่อจะได้บุคคลที่มีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ คุณวุฒิ คุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนส่งเสริมผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และมีแนวความเป็นครู ให้ทุนการศึกษาต่อในระดับสูง

2.4 มีการประเมินการสอน งานวิชาการของอาจารย์เป็นระยะ ๆ ในหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม การเรียนการสอน ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานควบคู่กันไป และนำผลประเมินมาประกอบในการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่ง

3. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถาบันผลิตครูระดับมัธยมศึกษาจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสูงขึ้น โดยมีมาตรการดังนี้คือ

3.1 ให้กรมเจ้าสังกัดของสถาบันผลิตครูตกลงกับสำนักงานประมาณในเรื่องงบประมาณขั้นต่ำที่สถาบันผลิตครูควรจะได้รับ ซึ่งจะต้องเพียงพอกับการดำเนินการ ซึ่งงบประมาณค่าใช้จ่ายต่อหัวในเรื่องการจัดการเรียนการสอนในระดับและสาขาเดียวกัน ควรได้รับงบประมาณใกล้เคียงกัน ทั้งสถาบันที่สังกัดกระทรวงและทบวงมหาวิทยาลัย

3.2 ให้สถาบันผลิตครูมีการประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกันให้มากขึ้น

3.3 สนับสนุนให้สถาบันผลิตครูระดับมัธยมศึกษาจากแหล่งอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน รวมทั้งชุมชนมาช่วยในการจัดการเรียน รวมทั้งหารายได้จากแหล่งอื่น ๆ เช่น จากการบริหารทางวิชาการ จากผลประโยชน์ในทรัพย์สินของสถาบัน จากการบริหาร จากค่าบำรุงและค่าธรรมเนียมการศึกษา

3.4 ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาประสานงานกับสถาบันผลิตครู และหน่วยงานวิชาชีพครูศึกษาวิเคราะห์กฎหมายระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับเงินรายได้ของสถาบันผลิตครู เพื่อให้ใช้จ่ายในการเรียนการสอนได้อย่างคล่องตัว และเสนอแนะให้รัฐบาลปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

4. สนับสนุนให้สถาบันผลิตครูดำเนินการอนุรักษ์ส่งเสริมและพัฒนา ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นศิลปวัฒนธรรมประจำชาติให้มากยิ่งขึ้น โดยใช้มาตรการดังนี้

4.1 ส่งเสริมให้มีการศึกษา ค้นคว้า วิจัย อนุรักษ์ และพัฒนา ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรมประจำชาติให้มากขึ้น

4.2 ให้สถาบันผลิตครูส่งเสริม เผยแพร่ อนุรักษ์ และพัฒนา ศิลปวัฒนธรรมให้มีผลงานในลักษณะของวัตถุและสินค้าเพื่อยึดเป็นอาชีพ สำหรับ ศิลปการแสดงให้เห็นวัฒนธรรมท้องถิ่น และวัฒนธรรมประจำชาติให้มากขึ้น

5. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถาบันผลิตครูทำการวิจัยเกี่ยวกับการเรียน การสอน การวิจัย เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู และเพื่อพัฒนาท้องถิ่น หรือชุมชนให้มากขึ้น โดยใช้มาตรการดังนี้

5.1 ให้สถาบันผลิตครูสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถด้านการวิจัยในรูปแบบต่าง ๆ จัดอบรมเองหรือไปรับการอบรมจาก หน่วยงานอื่น

5.2 สนับสนุนงบประมาณเพื่อการวิจัยให้มากขึ้น โดยเฉพาะ การวิจัยเพื่อสร้างความเป็นปึกแผ่นของวิชาชีพครู วิจัยเพื่อแก้ปัญหาของท้องถิ่น และชุมชน จัดหาทุนวิจัยทั้งในและต่างประเทศ

5.3 ร่วมมือกับหน่วยงานใช้ครูทำการวิจัย เพื่อส่งเสริมและ พัฒนาวิชาชีพครูและแก้ปัญหาการใช้ครู รวมทั้งแก้ปัญหาท้องถิ่นและชุมชน

6. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถาบันผลิตครูดำเนินการให้บริการทาง วิชาการให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนมากยิ่งขึ้น โดยใช้มาตรการดังนี้

6.1 ให้สถาบันผลิตครูดำเนินการศึกษา สืบรวจปัญหาและความ ต้องการของชุมชนเพื่อนำมากำหนดเป็นนโยบาย จุดมุ่งหมาย และรูปแบบของการ ให้บริการทางวิชาการให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

6.2 ให้การสนับสนุนงบประมาณแก่สถาบันผลิตครูเป็นการเฉพาะ เพื่อการดำเนินการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน รวมทั้งส่งเสริมให้สถาบันผลิตครู ระดมทรัพยากรจากท้องถิ่นมาใช้ในการให้บริการแก่ชุมชน และ เปิดโอกาสให้ชุมชน

มีส่วนร่วมในการดำเนินการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนนั้นด้วย

จากข้อเสนอแนะ และนโยบายดังกล่าวข้างต้น เลขธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติในสมัยนั้น จึงได้เชิญตัวแทนจากสถาบันต่าง ๆ ที่รับผิดชอบในการผลิตครู เช่น ทบวงมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยครู มาประชุมร่วมกันเพื่อหารูปแบบในการผลิตครูรุ่นใหม่ ตลอดจนเพื่อแก้ปัญหาคุณภาพครูตกต่ำ ในที่สุดคณะกรรมการจึงเห็นพ้องต้องกัน ให้จัดทำโครงการครูทายาทขึ้น เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว

2. โครงการครูทายาท

โครงการครูทายาทเป็นโครงการหนึ่งซึ่ง เป็นแนวทางแก้ปัญหาเกี่ยวกับการฝึกหัดครูซึ่ง เน้นการคัดเลือกคนเก่ง-คนดีเข้ามาเรียนครู เน้นกระบวนการผลิตที่ทุกฝ่ายร่วมมือกันอย่างจริงจังและใกล้ชิด โดยใช้การปฏิบัติจริงในโรงเรียน ประถมศึกษามากกว่าการเรียนการสอนในห้องเรียนทั่วไปมุ่ง เน้นสร้างคุณลักษณะและพัฒนาเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู พร้อมทั้งมุ่งแก้ปัญหาการคัดเลือกคนดีที่มีความรู้ความสามารถและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูเข้ามาเป็นข้าราชการครู นับได้ว่าระบบการผลิตครูทายาท เป็นนวัตกรรมหนึ่งของการฝึกหัดครูไทย

วัตถุประสงค์ของโครงการ

โครงการครูทายาท มีวัตถุประสงค์สำคัญดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงการรับนักเรียนที่จะ เข้าเรียนในคณะศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์และวิทยาลัยครูใหม่
2. เพื่อปรับปรุงระบบการจัดการศึกษาในสถาบันการผลิตครู ให้สอดคล้องกับความคาดหวังที่ต้องการ
3. เพื่อจะคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่ออาชีพครูเข้ามาเป็นครู
4. เพื่อสร้างผู้นำทางการศึกษารุ่นใหม่ที่กับประเทศชาติ

แนวคิดในการดำเนินงาน

โครงการครูทายาท มีแนวคิดที่สำคัญคือ จะคัดเลือกบุคคลที่มีสติปัญญา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู เข้าศึกษาในสถาบัน การศึกษาที่ผลิตครู ในขณะที่ศึกษาอยู่นั้นนักศึกษาผู้ที่ร่วมโครงการจะได้รับการดูแล อย่างใกล้ชิดจากสถาบันการศึกษานั้นๆ ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการประถม ศึกษาแห่งชาติ และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะได้รับการคัดเลือกบรรจุเป็น ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ หลัก สำคัญของการคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการครู คือ บุคคลที่จะได้รับการ คัดเลือกจะต้องเป็นผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคะแนนความประพฤติสูง นักศึกษาของโครงการครูทายาทบางคน อาจได้รับทุนการศึกษาจากสถาบันการ ศึกษาหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องและก่อนเข้าศึกษาทุกคนต้องทาสัญญาว่า เมื่อจบการศึกษา แล้ว และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนด จะได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้า เป็นข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน และสอนในโรงเรียนที่กำหนดให้ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่ เป็นนักศึกษาของโครงการ

ขั้นตอนและกระบวนการในการดำเนินงาน

โครงการครูทายาท มีขั้นตอนและกระบวนการในการดำเนินงานโดย กระทรวงศึกษาธิการให้ความเห็นชอบในแนวคิดการปรับปรุงระบบการคัดเลือก บุคคลเข้าเรียนวิชาครู และบุคคลที่จะเข้ารับราชการครู และตั้งคณะกรรมการขึ้น คณะหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องคือ

1. ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. เลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
3. อธิบดีกรมการฝึกหัดครู
4. คณบดีคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
6. คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
7. เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูหรือผู้แทน

8. เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ หรือผู้แทน
9. ผู้ทรงคุณวุฒิ
10. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

วิธีการดำเนินการรับนักศึกษา

ให้ผู้สนใจยื่นใบสมัครเพื่อขอรับเลือกเป็นนักศึกษาโครงการครูทายาทวัดที่สถาบันการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ ความวัน เวลา และสถานที่ที่สถาบันนั้นกำหนด

คุณสมบัติของผู้สมัคร

1. เป็นผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยสะสมรวมตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-5-6 ไม่น้อยกว่า 3.00 หรืออยู่ในตำแหน่งเบอร์เซ็นต์โทล์ที่ 90 ขึ้นไปของกลุ่ม เพื่อเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี หรือเป็นผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 2 มีคะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 3.00 หรืออยู่ในตำแหน่งเบอร์เซ็นต์โทล์ที่ 90 ขึ้นไปของกลุ่ม เพื่อเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี หลักสูตร 2 ปี
2. เป็นผู้มีความประพฤติดี มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู โดยต้องมีใบรับรองจากหัวหน้าสถานศึกษา หรืออาจารย์แนะแนว หรืออาจารย์ที่ปรึกษาของสถาบันการศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่
3. เป็นผู้มีคุณสมบัติที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ภายหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว

วิธีการคัดเลือก

สถาบันการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการครูทายาท ดำเนินการคัดเลือกนักศึกษาโครงการครูทายาทตามวิธีที่กำหนดไว้ของแต่ละสถาบัน ทั้งนี้ต้องยึดคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

สาขาวิชาหรือวิชาเอกที่กำหนด

นักศึกษาโครงการครูทายาทต้องเข้าศึกษาในสาขาวิชาหรือวิชาเอกดังต่อไปนี้

1. สาขาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. สาขาวิชาการอนุบาลศึกษา คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครู
3. วิชาเอกประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
4. สาขาการประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
5. สาขาการประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
6. วิชาเอกการประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
7. สาขาวิชาการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครู

สถาบันการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ

สถาบันการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการครูทายาท มีทั้งหมด 37 สถาบัน คือ วิทยาลัยครู 29 แห่ง และมหาวิทยาลัย 8 แห่ง

แนวทางการจัดหลักสูตร

นักศึกษาโครงการครูทายาทศึกษาตามหลักสูตรของแต่ละสถาบัน แต่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จะสนับสนุนทางด้านเอกสาร เช่น ชุดฝึกอบรมต่าง ๆ และในภาคฤดูร้อนจะจัดให้นักศึกษาได้ฝึกงาน หรือปฏิบัติงานที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และหน่วยงานในสังกัดหรือรับการฝึกสอนนั้น นักศึกษาโครงการครูทายาทต้องฝึกสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

การควบคุมดูแล

นักศึกษาโครงการครูทายาทที่ศึกษาในสถาบันการศึกษาที่มีหอพัก และสามารถจัดบริการให้ได้นักศึกษาต้องพักในหอพัก โดยมีอาจารย์ที่เลี้ยงควบคุมดูแล และให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

นักศึกษาโครงการครูทายาทจะต้องมีคะแนนเฉลี่ยในทุกภาคเรียนไม่ต่ำกว่า 2.75 และต้องได้รับความเห็นชอบจากสถาบันการศึกษา หรือตามข้อกำหนดของแต่ละสถาบันที่ได้ทำข้อตกลงกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ

ทุนการศึกษา

นักศึกษาตามโครงการอาจได้รับการสนับสนุนจากองค์การ หรือสถาบันที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ทุนการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ
2. ทุนที่สถาบันการศึกษาในโครงการจัดสรรให้
3. ทุนขององค์การในแต่ละท้องถิ่น เช่น สมาคมศิษย์เก่า

การบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาเข้ารับราชการ

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ จะทำความตกลงกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู เพื่อขอบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาตามโครงการครูทายาท โดยการคัดเลือกเป็นกรณีพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติจะคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยในส่วนกลางเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีอัตราว่างในภูมิภาคเดียวกับที่มหาวิทยาลัยนั้นตั้งอยู่หรือรับผิดชอบ ส่วนผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครูจะคัดเลือกเพื่อบรรจุที่ดำรงตำแหน่งภายในเขตการศึกษาเดียวกับที่วิทยาลัยครูนั้นรับผิดชอบ

เป้าหมายโครงการ

โครงการครูทายาทมีเป้าหมายที่สำคัญ 2 ประการคือ การรับบุคคลเข้าเป็นนักศึกษาในโครงการ และการคัดเลือกเพื่อบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาเข้ารับราชการครู ในการรับบุคคลเข้าเป็นนักศึกษาในโครงการในแต่ละปี จะมีข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติเกษียณราชการลาออก เสียชีวิต และอื่น ๆ ประมาณ 6,000 คน เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมาเป็นข้าราชการครูในสังกัด ทดแทนกับจำนวนครูดังกล่าว

จึงกำหนดจำนวนผู้เป็นนักเรียนในโครงการประมาณร้อยละ 15 ของอัตราว่างในแต่ละปี โครงการครูทายาทจะเริ่มดำเนินการทดลองนำร่องระยะ 5 ปี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) และจะรับนักเรียนจำนวนไม่เกินร้อยละ 15 ของอัตราว่างในแต่ละปี และจะคัดเลือกเพื่อบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาตามโครงการระดับปริญญาตรี หลักสูตร 2 ปี ตั้งแต่ปีการศึกษา 2532 และจะคัดเลือกเพื่อบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ตั้งแต่ปีการศึกษา 2534 เป็นต้นไป

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

คาดว่าจะได้ผู้ที่มีสติปัญญาดี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู เข้ามาเป็นนักศึกษาครู สถาบันการผลิตครูสามารถผลิตครูได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานที่วิชาชีพครู และจะได้ผู้ที่มีความสามารถ มีความประพฤติดี และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู เข้ามาเป็นครู เพื่อแก้ปัญหาคุณภาพครูตกต่ำ และเป็นการสร้างครูที่ดีรุ่นใหม่ที่แก้สังคมไทยอีกด้วย (โครงการครูทายาท, 2530)

3. ลักษณะของครูที่ดี

ผู้ที่จะเป็นครูจะต้องมีลักษณะที่สำคัญนอกเหนือจากอาชีพอื่นหลายประการ เช่น พระพุทธเจ้าได้กำหนดลักษณะของครูที่ดีไว้ 7 ประการคือ (อ้างถึงใน เฉลียว บุรีภักดี, 2520)

1. ปิโย คือ การทำตัวให้เป็นที่รักแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป
2. ครู คือ การเป็นบุคคลที่มีความหนักแน่น มีจิตใจที่มั่นคงประกอบด้วยความรู้หน้าเคารพ
3. ภาวนีโย คือ การเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีความประพฤติอันดีงาม
4. วัตคา คือ เป็นผู้มีความมานะในการฝึกเคื้อนสั่งสอนโดยไม่เกรงกลัวว่าจะเกลียดหรือโกรธ มีความเฉลียวฉลาดในการใช้คำพูด

5. วาจนุชโม คือ ความเป็นผู้มีความอดทนต่อภัยใดๆโดยมีเจตนาดีเป็นที่ตั้ง
6. คมูภีร์ กถักคฺคา คือ การรู้จักสอนจากง่ายไปหายาก หรือมีความลึกซึ้งขึ้นโดยลำดับ
7. โจนฎ ฐาเน นิโยชเย คือ การรู้จักแนะนำในทางที่ถูกที่ควร ไม่แนะนำออกนอกเส้นทาง

ธู แสงศักดิ์ (2505) มีความเห็นสอดคล้องกับพระพุทธเจ้าเกี่ยวกับครูที่ดีว่า ลักษณะของครูที่ดีควรมีลักษณะดังนี้ คือ

1. มีความสัมพันธ์กับนักเรียนดี สนาใจ เอาใจใส่ปัญหาของนักเรียน คอยตอบปัญหาที่กระจ่าง แนะนำ ไม่แสดงอารมณ์รุนแรงไม่เยาะเย้ย รู้จักระงับอารมณ์ มีน้ำใจนักกีฬา อดทน และวางตัวได้เหมาะสม
2. มีความรักในอาชีพครู มีส่วนช่วยแนะนำเพื่อปรับปรุงการเรียน การสอน รับฟังคำแนะนำ ปรับปรุงตนเอง ทันสมัยต่อความรู้และกิจกรรมของครู เห็นว่าอาชีพครูดี สอนไม่อมมุมิ ร่วมมือสนับสนุนสมาคมการศึกษา หรือวิชาชีพที่ สนาใจ ท้าคนให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ มีความสามารถในอาชีพ และใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ในการสอน
3. มีจรรยาครู ซื่อสัตย์ต่ออาชีพ ไม่แพร่ข่าวลือ ไม่ใส่ร้ายผู้อื่น ปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ รักษาความลับของนักเรียน ไม่แนะนำผู้อื่นมาฉันทาให้นักเรียนฟัง ไม่ควรทำงานน้อยพอสมาราคาค่าจ้าง ไม่ใช้อิทธิพลส่วนตัวในทางราชการ และปฏิบัติตามสัญญาที่ทำไว้กับราชการอย่างเคร่งครัด
4. มีคุณสมบัติส่วนตัวดี มีความซื่อตรง สติปัญญาดีเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดริเริ่ม กระตือรือร้น คิดปรับปรุงโรงเรียน เป็นกันเองกับนักเรียน รู้จักผ่อนหนักเป็นเบา มีน้ำใจจริง สุขภาพอ่อนโยน สุขภาพดี รู้จักร่วมมือ ไม่ทำ กิริยาอาการอันน่ารำคาญ พุดชัดแต่ไม่ตะโกน ตรงต่อเวลา ให้คะแนนเที่ยงตรง เข้าใจกฎระเบียบและปฏิบัติโดยเคร่งครัด รู้จักรักษากลิ่นปากและกลิ่นตัว
5. มีรูปร่างท่าทางดี มีใบหน้าสะอาด ตัดผมเรียบร้อย สุขภาพ โทน หนวดเคราเรียบร้อย เสื้อผ้าสะอาดเรียบร้อย รองเท้าขัดมันสะอาด สวมเสื้อผ้า

เหมาะแก่กาลเทศะ รักษาท่าทางให้สง่างามเหมาะสมกับการเป็นครู

นอกจากคุณสมบัติดังกล่าว สุรินทร์ สรลิริ (2515) เห็นว่าครูดีจะต้องมีคุณลักษณะ 6 ประการคือ

1. บุคลิกภาพดี คือมีรูปร่างหน้าตาดี แต่งกายดี เชื้อมั่นานตนเอง วาจาดี และปรับตัวดี

2. การจัดห้องเรียนดี มีความเหมาะสมในบรรยากาศ

3. มีความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน

4. การสอนดี มีการเตรียมการสอนตามหลักสูตรและสอนได้ตามนั้น และครูจะต้องมีความรู้ในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี

5. มีเจตคติดีต่ออาชีพครู จะต้องมีการร่ำมารยาทและนิสัยตามระเบียบครู และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

6. มีความสัมพันธ์กับผู้ปกครองดี

ความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับครูดีนี้ ยังมีอีกมากมาย เช่น ท่านพุทธทาสภิกขุ (2524) ท่านได้เน้นในด้านของการพัฒนาจิตใจ โดยท่านได้กล่าวไว้ว่า "ครู คือ ผู้นำทางวิญญาณ และเป็นผู้ยกสถานะทางวิญญาณให้สูงขึ้น" แต่พระปัญญานันทมุนี (2514) ท่านได้เน้นถึงการปฏิบัติตน โดยท่านได้กล่าวเกี่ยวกับครูดีไว้ว่า "ครูคือผู้พัฒนากำลังใจ ครูจะต้องเป็นผู้ให้อุดมคติ และคุณธรรมแก่ศิษย์ ต้องตั้งตนไว้ชอบ เป็นครูตลอดเวลาทั้งนอกและในโรงเรียน รวมถึงปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน" เช่นเดียวกับ ม.ล.ปิ่น มาลากุล (2519) ได้กล่าวเสริมลักษณะของครูที่ดีไว้ว่า "ครูที่ดีจะต้องยอมเสียสละ สิ่งที่ครูทุกคนเสียสละได้ดีคือ เวลา" สำหรับผู้ที่มีความเห็นค่อนข้างแตกต่างจากบุคคลอื่น ๆ ที่กล่าวมา คือ เทือก กุสุมา ณ ออยุธยา (2507) เห็นว่า "ครูดี คือ ครูที่ไม่สอนแต่รู้จักแนะนำให้เด็กสอนตนเอง" โดยชี้ให้เห็นว่าการสอนโดยการบอกให้เด็กตรง ๆ มีประโยชน์น้อย จึงควรสอนให้น้อยลงแต่แนะนำให้มากขึ้น

จากชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง เล่มที่ 1 "เปลวเทียนที่दानลม" ของสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวไว้อีกแนวหนึ่งว่า ครูคือ บุชนียบุคคลใน

1. ความรู้ดีและสอนดี หมายถึง ความรู้ลึกและรู้รอบ พยายามสอนเต็มหลักสูตร เต็มเวลา และเต็มความสามารถ รวมถึงพัฒนานักเรียนทั้งกายและใจ
2. ประพฤติดีมีคุณธรรม หมายถึง รักเมตตาต่อนักเรียน เข้าใจและเอาใจใส่ มีศีลและมีธรรม
3. บุคลิกภาพดี หมายถึง แต่งกายสะอาด มีมนุษยสัมพันธ์ดี มองคนมองคน และมองโลกในแง่ดี

เช่นเดียวกับ นาวี รังสิวารักษ์ (2528) ได้กำหนดองค์ประกอบของความเป็นบุษนิยบุคคลของครูไว้ดังนี้

1. ในเรื่องความรู้ความสามารถ ครูจะต้องเป็นคนมีสติปัญญาดี มีความรู้ความสามารถในทางวิชาการ และการสอนเป็นอย่างดี
2. ในแง่จริยธรรม-คุณธรรม ครูจะต้องประพฤติปฏิบัติตนตามแบบอย่างที่กระทรวงศึกษาธิการและสถาบันวิชาชีพครูกำหนดด้วย เช่น เลื่อมใสการปกครองระบอบประชาธิปไตย ยึดมั่นในศาสนา อบรมสั่งสอนศิษย์และปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดผลดี รักษาชื่อเสียงของงานมิให้ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว
3. ในเรื่องของวิบุณยคุณครู มีความรักความปรารถนาในการประกอบอาชีพครูเหนืออาชีพอื่นใด

นักการศึกษาอีกผู้หนึ่ง ซึ่งมีความเห็นสอดคล้องกับบุคคลต่าง ๆ ที่กล่าวมาในเรื่องลักษณะครูที่ดีว่าควรประกอบด้วย ความรู้ดี (Knowledge) การมีทัศนคติดี (Attitude) และการมีทักษะดี (Skill) และยังรวมถึงการมีความสามารถในการสอนดี การอบรมแนะแนว แนะนำเด็กได้ดี การช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดี การช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนได้อย่างดี และเป็น Professional Teacher คือ รักอาชีพครู ทุ่มเทความรู้ในอาชีพตนอยู่เสมอ คือ ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ (2520)

คุณลักษณะของครูดีตามที่ได้จากทัศนะของบุคคลต่าง ๆ สามารถที่จะสรุปได้ว่า ครูที่ดีนั้นจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

1. บุคลิกภาพดีบุคลิกภาพในที่นี้หมายถึง บุคลิกภาพทั้งทางกาย และจิตใจ เช่น รูปร่างหน้าตาดี ท่าทางสง่าผ่าเผย แต่งกาย เรียบร้อย พุดจาไพเราะ นุ่มนวล สงบเสงี่ยม มีลักษณะเป็นผู้นำ น้ำเสียงชัดเจน
2. คุณสมบัติส่วนตัวดี เช่น สติปัญญาดี เฉลียวฉลาด มีความรู้กว้างขวาง เชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กระตือรือร้น และสุขภาพอนามัยดี
3. ความสามารถในการสอน และการปกครอง คือ สอนดี และปกครองนักเรียนได้ดี เช่น อธิบายได้แจ่มชัด เด็กปฏิบัติตามได้ เด็กสามารถคิดแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ สอนสนุก และสามารถปกครองนักเรียนให้อยู่ในระเบียบวินัยตลอดเวลา
4. ประพฤติดี เช่น ละเว้นการกระทำที่เป็นอบายมุขทั้งปวง กระทำแต่สิ่งที่เป็นกายสุจริต วาจาสุจริต และมโนสุจริต
5. มีจรรยาครูและคุณธรรมสูง เช่น ซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพครู เสียสละ มีเมตตา กรุณา ยุติธรรม มานะอดทน
6. มนุษย์สัมพันธ์ดี กล่าวคือ มีอธยาศัยไมตรีกับบุคคลทุกฝ่าย เช่น กับเพื่อนครู ผู้ปกครอง และนักเรียน เป็นต้น

ครูที่ดีนอกจากประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแล้ว ilar จะต้องมี ความรับผิดชอบในหน้าที่ของงานครูแต่ละด้านเป็นอย่างดีอีกด้วย

หน้าที่และความรับผิดชอบของงานครู

จากชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง เล่มที่ 20 เรื่อง "หัวใจของงานครู" ได้กล่าวถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของงานครูไว้ดังนี้

หน้าที่โดยตรง

หน้าที่และความรับผิดชอบของครูโดยตรงคือ

1. จัดประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ให้นักเรียนพัฒนาทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เช่นการจัดการเรียนการสอน ครูต้องเน้นให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนการสอน ให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น แบ่งกลุ่มทำงาน เพื่อให้นักเรียนมีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย พร้อมทั้งจะเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในอนาคต

2. หน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงต่อตัวนักเรียน ครูต้องพยายามเข้าใจและรู้จักนักเรียนทุกคนที่สอน รู้ภูมิหลังของนักเรียน และข้อสำคัญครูควรเป็นนักประชาธิปไตย แสดงความเป็นมิตรกับนักเรียน

3. หน้าที่และความรับผิดชอบงานประจำชั้นและงานสนับสนุนการสอนที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแบ่งให้เห็นชัดเจนดังนี้คือ

3.1 งานประจำชั้น เช่น งานบัญชีเรียกชื่อ แบบกรอกคะแนน ประเมินผลประจำปี สมุดรายนงานประจำตัวนักเรียน บัตรสุขภาพ และระเบียบสะสม

3.2 งานสนับสนุนการสอน ได้แก่ งานธุรการ บรรณารักษ์ อนามัยโรงเรียน โภชนาการ การเงิน วัสดุทัศนศึกษา แนะนำ หัตถ์ และทะเบียนและวัดผล

ครูประจำชั้นจะต้องทำงานประจำชั้นให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และนอกจากงานประจำชั้นแล้วครูอาจได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานสนับสนุนการสอนบางประเภทดังที่กล่าวมา ซึ่งจะต้องจัดให้สอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน

4. หน้าที่และความรับผิดชอบในการพัฒนาส่วนรวมของโรงเรียน เช่นต้องรู้ระบบและระเบียบต่าง ๆ ของโรงเรียน รักษาความสามัคคีในคณะครูด้วยกัน ร่วมมือในกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ของโรงเรียน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและชุมชน

5. หน้าที่ดูแลสวัสดิภาพของนักเรียน นับตั้งแต่นักเรียนก้าวเท้าเข้ามาในโรงเรียนจนเข้า จนกระทั่งออกไปจากบริเวณโรงเรียนจนเย็น

หน้าที่ต่อชุมชน

นอกจากมีหน้าที่โดยตรงแล้ว ครูควรมีหน้าที่ต่อชุมชนด้วย เพราะโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ซึ่งจะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ครูในฐานะเป็นสมาชิกคนหนึ่งของชุมชน ควรจะต้องมีหน้าที่ดังนี้ คือ

1. ให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำ กับผู้ปกครองและสมาชิกของชุมชน ครูควรเป็นที่พึ่งทางด้านสติปัญญาของชุมชน เช่น ให้ความรู้ คำแนะนำที่ชุมชนต้องการจากครู เช่น ความรู้เบื้องต้นทางกฎหมาย การเขียนสัญญาต่าง ๆ ความรู้ทางการเกษตร ทางการศึกษาและสุขภาพอนามัย เป็นต้น

2. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ครูต้องมีอัธยาศัยดี คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำเรื่องต่างๆ ให้กับสมาชิกของชุมชน ควรดึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียนและควรจัดกิจกรรมของโรงเรียนให้มีส่วนร่วมกับการประเพณีของท้องถิ่น ร่วมรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ของชาวบ้าน และร่วมทำงานกับชาวบ้านในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ชุมชนจัดขึ้น

3. เป็นผู้นำในด้านการพัฒนาชุมชน บทบาทที่สำคัญของครู คือ เป็นเพียงผู้กระตุ้น ช่วยเหลือแนะนำเพื่อให้เขาช่วยเหลือตนเองได้

4. แก้ปัญหาของสังคมโดยใช้กระบวนการทางการศึกษา การศึกษา คือ การพัฒนาคนซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของขั้นตอนการพัฒนาประเทศ การให้การศึกษที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เพื่อให้คนมีคุณภาพ สามารถแก้ปัญหาของชุมชนได้ เป็นหลักสำคัญของการจัดการศึกษา

การผลิตครูให้ดีมีคุณธรรม มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน หน้าที่ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ การผลิตครูที่มีความรักและศรัทธาในอาชีพครูอย่างแท้จริง และการผลิตครูที่มีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจแก่หน่วยงานผู้ใช้ครูและสังคมนั้น เมื่อได้มีการวิเคราะห์ระบบการผลิตครูทั้งระบบพบว่า "กระบวนการผลิตครู" นับเป็นขั้นตอนที่สำคัญยิ่ง เพราะ เป็นผลโดยตรงต่อคุณภาพของบัณฑิต และยังพบอีกว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นหัวใจของกระบวนการผลิตครูดังกล่าว

การจัดกระบวนการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครูอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะมีส่วนช่วยสร้าง เสริมคุณภาพของการผลิตครูที่พึงประสงค์ได้อย่างดียิ่ง กล่าวคือ จะมีส่วนช่วยให้นักศึกษาคูมีความมั่นใจ สามารถพัฒนาตนเองให้เข้ากับการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างดี

แนวทางการจัดประสบการณ์วิชาชีพครู กระทำได้หลายลักษณะ เช่น การจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเต็มเวลา ซึ่งหมายถึงการจัดให้นักศึกษาคูได้ฝึกภาคปฏิบัติในสถานการณ์จริงในโรงเรียนต่าง ๆ และการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเสริม ซึ่งหมายถึงการจัดกิจกรรมหรือโครงการเสริมสมรรถภาพทางด้านความรู้ เทคนิควิธี และคุณลักษณะให้แก่ศึกษาคูให้มีประสบการณ์ในหน้าที่ครูอย่างกว้างขวางเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะเสริมให้กับศึกษาคูในโครงการคุรุทายาท เพื่อให้มีคุณภาพที่พึงประสงค์ในการเป็นครูต่อไป

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเสริม

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเสริม หมายถึง การปฏิบัติหรือการจัดกิจกรรมหรือการดำเนินงานโครงการเสริมสมรรถภาพทางด้านความรู้ เทคนิควิธี และคุณลักษณะให้แก่ศึกษาคูในโครงการคุรุทายาท ได้มีประสบการณ์ในหน้าที่ของครูประถมศึกษากว้างขวางเพิ่มขึ้น จากการเรียนการสอนและการฝึกงานปกติในห้องเรียน

การจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเสริมให้กับศึกษาคูโครงการคุรุทายาท จะสนองหลักการของการจัดกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การมุ่งจัดประสบการณ์วิชาชีพครูหลายลักษณะ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพของนักศึกษาคูให้สมบูรณ์ครบถ้วนมากที่สุดนั่นเอง (แนวทางการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเสริม, 2531)

วัตถุประสงค์ของการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเสริม มีดังนี้

1. เพื่อให้นักศึกษาคูได้เสริมประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างกว้างขวางเพิ่มขึ้น อันเป็นผลก่อให้เกิดสมรรถภาพด้านความรู้ เทคนิควิธี และด้านคุณลักษณะแก่นักศึกษาคู

2. เพื่อให้นักศึกษาได้ฝึกงานในหน้าที่ครูโดยตรง อันจะส่งผลถึงการสร้างความรักศรัทธาในอาชีพครู

3. เพื่อให้นักศึกษาได้มีโอกาสพัฒนาเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญในการผลิตครู

การจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเสริม อยู่ในความรับผิดชอบร่วมกันระหว่าง คณะวิชาครุศาสตร์ในวิทยาลัยครู และสำนักงานการประถมศึกษาในแต่ละจังหวัด ของสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ โดยการอำนวยการของคณะกรรมการโครงการครูทายาทระดับจังหวัด ซึ่งมีอธิการวิทยาลัยครู ผู้อำนวยการการประถมศึกษา ศึกษาธิการจังหวัดและคณะ เป็นกรรมการ แล้วรายงานให้คณะกรรมการโครงการครูทายาทของกระทรวงศึกษาธิการทราบเป็นระยะ ๆ

การจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเสริม โดยยึดสมรรถภาพด้านความรู้ ด้านเทคนิควิธี และด้านคุณลักษณะเป็นหลัก จัดได้ 3 ประการคือ

1. การจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเสริมสมรรถภาพทางด้านความรู้ เป็นการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูที่เสริมสมรรถภาพของนักศึกษา เกี่ยวกับความรู้ในเนื้อหาวิชาที่จะนำไปใช้ในการสอนโดยตรง ความรู้ในทางวิชาชีพครูที่ใช้เป็นพื้นฐานในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และความรอบรู้อื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานหรือพัฒนางานในหน้าที่ของครู เช่น ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับโรงเรียน ประถมศึกษา งานธุรการ งานส่งเสริมการสอน งานวิชาการ งานกิจกรรมนักเรียน งานพัฒนาโรงเรียนและชุมชน งานวางแผนและโครงการ งานโครงการพิเศษ และความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่ครูควรทราบ

2. การจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเสริมสมรรถภาพด้านเทคนิควิธีเป็นการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูที่เสริมสมรรถภาพของนักศึกษาเกี่ยวกับ การนำความรู้ หลักการ วิธีการ ไปปฏิบัติงานในหน้าที่ครูอย่างมีความชำนาญ มีทักษะทั้งด้านงานสอน งานกิจการนักเรียน งานแนะแนว งานธุรการ งานพัฒนาตนเอง และงานพัฒนาสังคม เป็นต้น ทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเสริม ได้แก่ ทักษะการสอนอ่านและเขียน ทักษะการเลือกการผลิตและการใช้สื่อ

การเรียนการสอน ทักษะการวัดและประเมินผล ทักษะการสอนซ่อมเสริม ทักษะการสอนเด็กพิเศษ และทักษะการแนะแนว

3. การจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเสริมสมรรถภาพทางด้านคุณลักษณะ เป็นการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูที่เสริมสมรรถภาพของนักศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้ตั้งมั่นในคุณธรรม จริยธรรม มีความรัก ความศรัทธาในอาชีพครู มีความตระหนักในคุณค่าของการดำรงรักษาศิลปวัฒนธรรมของชาติ และให้มีจิตสำนึกในการพัฒนาสังคมหรือชุมชน ได้แก่ การพัฒนาตนเอง มนุษยสัมพันธ์ ความเป็นผู้นำ จรรยาครู จิตสำนึกในการพัฒนาสังคมและ เศรษฐกิจ การบริหารจัดการและ กิจกรรมเสริมเพื่อสร้างสมรรถภาพด้านคุณลักษณะ

จากแนวทางการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเสริม สำหรับนักศึกษา โครงการครูทายาท จะเห็นได้ว่ามีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดรูปแบบของกิจกรรมการฝึกอบรมนักศึกษาให้เกิดสมรรถภาพทางด้านความรู้ ด้านเทคนิควิธีและด้านคุณลักษณะ ซึ่งเป็นสมรรถภาพที่คาดหวังให้เกิดขึ้นแก่นักศึกษาในโครงการครูทายาท เพื่อสนองความต้องการของสังคมและหน่วยงานผู้ใช้ครู ดังนั้นการจัดกิจกรรมของการฝึกอบรม นอกจากจะมุ่งสร้างเสริมสมรรถภาพทั้งสามด้านนี้เป็นสำคัญแล้ว ยังได้เน้นการสร้างเสริมเจตคติที่ดีต่ออาชีพครูอีกด้วย

4. การประเมินโครงการ

ในเรื่องการประเมินโครงการ ผู้วิจัยได้แบ่ง เสนอเป็นหัวข้อสำคัญคือ

1. ความหมายของการประเมินโครงการ
2. ความสำคัญของการประเมินโครงการ
3. ช่วงระยะเวลาของการประเมินโครงการ
4. กระบวนการของการประเมินโครงการ
5. รูปแบบของการประเมินโครงการ
6. เกณฑ์การประเมิน

ความหมายของการประเมิน

คำจำกัดความของการประเมิน มีนักวิชาการจำนวนมากได้กำหนดนิยามไว้หลายความหมายทั้งที่คล้ายคลึงและแตกต่างกัน เช่น

ริคเคน (Riecken, 1972) ได้ให้นิยามของการประเมินไว้ว่า การประเมิน คือการวัดผลทั้งที่พึงปรารถนา และไม่พึงปรารถนาอันสืบเนื่องมาจากการดำเนินงานที่กำลังกระทำอยู่ เพื่อที่มุ่งไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการเช่นเดียวกับ ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2529) ได้ให้ความหมายของการประเมินคล้ายๆ กัน คือ การประเมินผล หมายถึงกระบวนการที่มุ่งแสวงหาคำตอบสำหรับคำถามที่ว่านโยบาย แผนงาน โครงการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และ เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้แต่ต้นหรือไม่และระดับใด แต่สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524) มองการประเมินไปในแง่ของการตัดสินใจคุณค่า โดยให้ความหมายว่าการประเมิน หมายถึง การตัดสินใจคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรืออีกนัยหนึ่ง การประเมินเป็นกระบวนการให้ได้มาซึ่งสารสนเทศสำหรับตัดสินใจคุณค่า ซึ่งความคิดนี้ตรงกับความคิดของ เวลช์ (Welch, 1974) ที่ได้อธิบายความหมายของการประเมินไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศ เพื่อให้ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจ นอกจากนี้สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ ยังได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า จุดเน้นของการประเมินคือ การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้สารสนเทศ เพื่อตัดสินใจคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยเฉพาะผลการประเมินมีความเป็นเฉพาะสูงมาก แตกต่างกับผลการวิจัยที่มีความเป็นสากลสูง

ซัชแมน (Suchman, 1976), สคริเบเวน (Scrivern, 1976) และรัชแมน (Rutman, 1977) ได้ให้ความหมายของการประเมินเช่นเดียวกับสมหวังและเวลช์ คือการประเมิน หมายถึง การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์หรือการใช้เทคนิคการวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ เพื่อหาข้อมูลที่เป็นจริงและเชื่อถือได้เกี่ยวกับโครงการเพื่อใช้ในการตัดสินใจว่า โครงการดังกล่าวดีหรือไม่ดีอย่างไรหรือเป็นการค้นหาว่าผลของกิจกรรมที่วางไว้ในโครงการประสบความสำเร็จตรง

กับวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายของโครงการหรือไม่ (อ้างถึงในนิศา ชูโต, 2527)

นักการประเมินอีกกลุ่มหนึ่ง ให้ความหมายของการประเมินในรูปของการตรวจสอบโดยการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานกับแผนหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เช่น สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2525) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใด ๆ เพื่อให้ทราบถึงคุณสมบัติ มาตรฐานหรือวัตถุประสงค์ ซึ่งความหมายนี้ตรงกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2532) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผลเป็นการวัดผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจริง เพื่อเอาผลนั้นไปเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ อันจะทำให้ทราบว่า การปฏิบัติงานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด แต่ไวส์ (Weiss, 1972) ไม่ได้มองการประเมินเพียงแค่ผลสัมฤทธิ์ของโครงการเท่านั้น แต่ยังได้ดูผลกระทบของโครงการที่เกิดขึ้นอีกด้วย ซึ่งความคิดนี้ตรงกับ สมพร แสงชัย (2520) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าการประเมิน เป็นการตรวจสอบดูว่าโครงการที่ดำเนินไปนั้นมีความก้าวหน้าไปแค่ไหน มีปัญหาในทางปฏิบัติอย่างไร บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ หรือมีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างไรบ้างหรืออาจกล่าวได้ว่า การประเมินคือ

1. การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ตั้งไว้
2. การควบคุมและเร่งรัดการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน
3. การศึกษาปัญหาในทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขแผนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
4. การศึกษาแผนงานที่ได้ดำเนินไปแล้ว เพื่อให้ทราบว่าตอบสนองความต้องการ หรือแก้ปัญหาที่มีอยู่อย่างไร
5. การศึกษาคูผลกระทบทงตรงและทางอ้อม ทั้งที่ตั้งไว้และไม่ตั้งไว้ซึ่งอาจจะ เป็นเหตุผลของการวางโครงการต่อไปอีก หรือเป็นข้อมูลสำหรับช่วยในการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร

จากความหมายของการประเมินที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่าการประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนการตรวจสอบ เพื่อประโยชน์สำหรับการตัดสินใจ ตัดสินคุณค่าของการดำเนินงานในโครงการด้านต่าง ๆ กล่าวคือ เพื่อบ่งชี้ถึงจุดเด่นและจุดด้อยของโครงการ

แผนการดำเนินงาน และกระบวนการดำเนินงาน ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ของโครงการ รวมทั้งผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นจากการดำเนินงานหรือโครงการนั้น

ความสำคัญของการประเมินโครงการ

ในการปฏิบัติงานโครงการไม่ว่าจะโดยหน่วยงานเอกชนหรือราชการ จะต้องประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอนด้วยกัน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินโครงการ (วิระพล สุวรรณันต์, 2531) โดยเฉพาะในขั้นตอนที่สามของการประเมินโครงการนั้นนับว่าเป็นกระบวนการที่จะขาดเสียไม่ได้ในการบริหารโครงการ เพราะผลของการประเมินจะให้ประโยชน์หลายอย่าง คือ

1. ช่วยชี้ให้เห็นว่า โครงการนั้นจำเป็นหรือไม่ มีความเป็นไปได้เพียงไร เมื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจว่า ควรอนุมัติให้ทำโครงการนั้นหรือไม่
2. ช่วยชี้ทราบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่จะใช้ในการดำเนินงานมีความพร้อมและเหมาะสมเพียงไร เพื่อนำผลไปใช้ปรับปรุงสิ่งที่ยังบกพร่องก่อนที่จะเริ่มโครงการ
3. ทำให้ทราบข้อบกพร่องในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน เพื่อช่วยในการตัดสินใจปรับปรุงและ เปลี่ยนแปลงขั้นตอนการดำเนินงานในส่วนที่ยังบกพร่องอยู่ในช่วงโครงการนั้นกำลังดำเนินการ
4. ทำให้ทราบว่า โครงการนั้นบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ เพื่อนำผลไปใช้ในการตัดสินใจว่า ควรจะล้มเลิกโครงการหรือดำเนินโครงการนั้นอีกต่อไป
5. ช่วยกระตุ้นให้มีการเร่งรัดปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน
6. ช่วยควบคุมการดำเนินงานให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการลดความสูญเสียเปล่าในการใช้ทรัพยากร
7. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีดำเนินงานในครั้งต่อไป

เบรตัน (Breton, 1981) ได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของการประเมินโครงการว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ผลของการประเมินไม่เพียงแต่ชี้ให้เห็นถึงผลสำเร็จของการดำเนินงานที่เกิดขึ้นตามที่คาดการณ์ไว้ล่วงหน้าเท่านั้น แต่ยังชี้ให้เห็นถึงผลกระทบของโครงการที่มีต่อชุมชน การประเมินผลมีประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารโครงการ ในการที่จะบริหารให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง หลีกเลี่ยงและขจัดปัญหาที่เกิดขึ้น ชะยหรือปรับโครงการให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนยิ่งขึ้น หรืออาจจะระงับโครงการที่จำเป็น

ช่วงระยะเวลาของการประเมินโครงการ

ความสำคัญของการประเมินโครงการดังกล่าวข้างต้น แสดงว่า ถ้าผลการประเมินจะมีประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการอย่างแท้จริง จะต้องมีการวางแผนการประเมินตั้งแต่แรกเริ่ม และการประเมินมิใช่ประเมินเฉพาะจุดใดจุดหนึ่ง คือ มิใช่แต่เพียงประเมินผลงานที่ได้หลังจากสิ้นสุดโครงการ หรือประเมินเพียงกระบวนการในขณะที่โครงการนั้นกำลังดำเนินอยู่หรือประเมินความต้องการ ความจำเป็นก่อนที่จะดำเนินโครงการเท่านั้น แต่จะต้องประเมินให้ครอบคลุมไปทุก ๆ ช่วงระยะเวลา ซึ่งในการประเมินโครงการ อาจแบ่งช่วงระยะเวลาของการประเมินออกเป็น 3 ระยะ คือ

1. การประเมินก่อนดำเนินโครงการ เป็นการประเมินเกี่ยวกับ
 - 1.1 ตัวโครงการหรือร่างโครงการที่เสนอขึ้นมา
 - 1.2 ความจำเป็นที่จะทำโครงการมีมากน้อยเพียงใด
 - 1.3 ความเป็นไปได้ของโครงการ
2. การประเมินระหว่างดำเนินการ เป็นการประเมินเกี่ยวกับ
 - 2.1 การปฏิบัติเป็นไปตามแผนของโครงการหรือไม่ อย่างไร
 - 2.2 จุดเด่น จุดด้อย ของขั้นตอนการดำเนินโครงการ
 - 2.3 ความก้าวหน้าของการดำเนินงาน

3. การประเมินหลังการดำเนินงาน เป็นการประเมินเกี่ยวกับ

- 3.1 ผลผลิตของโครงการว่าได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่
- 3.2 ผลกระทบของโครงการ
- 3.3 การได้รับผลคุ้มค่ากับปัจจัยที่ลงทุนหรือไม่
- 3.4 ประสิทธิภาพของการดำเนินงานว่า ประหยัด รวดเร็ว เพียงใด

กระบวนการของการประเมินโครงการ

เพื่อให้การประเมินโครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นักประเมินควรได้พิจารณาและดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการประเมิน ซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญดังนี้คือ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2524)

1. ทำการศึกษาและวิเคราะห์โครงการที่กำลังจะถูกประเมินขั้นแรกนี้มีความสำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักประเมินภายนอกโครงการ กล่าวคือ การได้รู้จักโครงการที่จะประเมินมากเท่าใด ก็เพิ่มโอกาสที่จะทำให้การประเมินตรงเป้าหมายมากยิ่งขึ้นเท่านั้น นักประเมินควรศึกษาโครงการในเรื่องราวต่างๆ ดังต่อไปนี้

- 1.1 หลักการและเหตุผล ตลอดจนปรัชญาของโครงการ
- 1.2 ธรรมชาติของโครงการ เป็นโครงการทดลองหรือโครงการประจำที่สืบทอดกันมา
- 1.3 เป้าหมายของโครงการ
- 1.4 วัตถุประสงค์เฉพาะของโครงการ
- 1.5 ความพร้อมของบุคลากร
- 1.6 หลักสูตรของโครงการ (ถ้าเป็นโครงการประชุม)
- 1.7 วิธีดำเนินการโครงการ รวมถึงกิจกรรมและขั้นตอน
- 1.8 วัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ในโครงการ
- 1.9 การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการตัดสินคุณค่าของโครงการ และรายละเอียดของเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ (ถ้ามี)

2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการโดยมีลำดับชั้นในการตั้งวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ ดังนี้คือ
 - 2.1 ระบุบุคคลหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับโครงการ
 - 2.2 ระบุเรื่องราวหรือข่าวสารที่บุคคลหรือองค์กรเหล่านั้นต้องการจากการประเมิน เพื่อประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการในแง่ต่าง ๆ
 - 2.3 สรุปเป็นวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการนั้น ๆ โดยทั่วไป วัตถุประสงค์จะบ่งชี้ธรรมชาติของการประเมิน บางกรณีอาจสนใจเฉพาะผลสัมฤทธิ์ของโครงการ ซึ่งเป็นการประเมินแบบรวมก็เป็นได้ ตามปกติมักมีการประเมินโครงการทั้งแบบประเมินความก้าวหน้า และประเมินรวมสรุป
3. ออกแบบการประเมินโครงการ ซึ่งในขั้นตอนนี้เป็นหัวใจสำคัญของการประเมินโครงการ ซึ่งการกำหนดวิธีการประเมินนี้จะต้องสอดคล้องกับธรรมชาติของโครงการที่จะประเมิน วิธีการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ และตารางปฏิบัติการประเมิน
4. สร้างเครื่องมือ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ เป็นต้น
5. รวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการประเมิน
6. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการที่เหมาะสม ส่วนมากจะเป็นการคำนวณค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ การทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานเลขคณิต การทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมด้วยสถิติค่าที (t-test) และเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อเรื่อง (Content Analysis)
7. วางแผนการเขียนและสรุปผลการประเมิน แล้วนำเสนอผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ

รูปแบบการประเมินโครงการ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524) ได้แบ่งรูปแบบของการประเมินเป็น 3 รูปแบบคือ

1. แบบประเมินเชิงสำรวจ การประเมินแนวนี้จะเป็นการสำรวจสิ่งต่าง ๆ ที่จะช่วยในการประเมิน เช่น การวิเคราะห์ตัวโครงการเพื่อประเมิน

ความสอดคล้องระหว่างจุดมุ่งหมายของโครงการกับกิจกรรมในโครงการ การคิดตามผลบัพัตติศาสตร์ ฯลฯ

2. แบบประเมินเชิงทดลอง ซึ่งเป็นการประเมินโดยอาศัยแบบการทดลองในการวิจัยการประเมินด้วยวิธีทดลองนี้ทำให้ผลการประเมินที่ได้ นั้นที่ "ผล" มากเกินไป ผลการประเมินมีผลกระทบต่อ การปรับปรุงกิจกรรมและการดำเนินโครงการต่าง ๆ น้อย

3. แบบประเมินตามโมเดลการประเมิน โมเดลในการประเมินจะเป็นเครื่องชี้ทิศทางว่าการประเมินจะเกี่ยวข้องกับอะไรบ้าง ผู้ประเมินต้องทำอะไรบ้าง ผู้ประเมินจะต้องทำอะไรก่อนหลังกันอย่างไร อย่างไรก็ตามในการเลือกใช้แบบหรือโมเดลในการประเมินจะต้องเลือกให้สอดคล้องกับความจำเป็นหรือความต้องการของการใช้ผลการประเมิน โมเดลของการประเมินแบบนี้ แบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ

3.1 โมเดลที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Goal-Attainment Model) โมเดลนี้เน้นเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก โมเดลที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้ได้แก่ แบบจำลองของไทเลอร์ (Ralph W. Tyler) และมีบางกลุ่มที่ยึดทั้งจุดมุ่งหมายและผลข้างเคียง (Side Effects) เป็นหลัก เช่น โมเดลความคิดของ Cronbach และ Scriven

3.2 แบบจำลองการตัดสินคุณค่า (Judemental Model) เป็นแบบจำลองที่ต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญในการตัดสินคุณค่า โดยอาศัยเกณฑ์ภายในและเกณฑ์ภายนอก ได้แก่กระบวนการต่าง ๆ ที่จะช่วยให้วัตถุประสงค์บรรลุ ส่วนเกณฑ์ภายนอก แบบจำลองของกลุ่มนี้ ได้แก่แบบจำลองของ Stake และแบบจำลองของ Provus

3.3 แบบจำลองที่ช่วยในการตัดสินใจ (Decision Model) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นเพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร แบบจำลองที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้ ได้แก่ แบบจำลองของเวลช์ (Wayne W. Welch) แบบจำลองของแดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Danial L. Stufflebeam) แบบจำลองของแอลคิน (Alkin) และแบบจำลองของแฮมมอนด์ (Hammond) เป็นต้น

สำหรับแบบจำลองการประเมินแต่ละแบบ มีจุดเด่น จุดด้อย และประโยชน์แตกต่างกันไป ซึ่งผู้ประเมินจะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของปัญหาและสิ่งแวดล้อม และวัตถุประสงค์ของการประเมินบางครั้งก็อาจต้องประยุกต์หลาย ๆ แบบเพื่อใช้ในการประเมิน

การประเมินโครงการครุฑายาทครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบการประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เพื่อช่วยในการตัดสินใจ เพราะเป็นโครงการซึ่งอยู่ในระหว่างการดำเนินการแบบจำลองที่เหมาะสมแก่การนำมาใช้คือ แบบจำลองของ CIPP ดังนั้นจึงขอกล่าวรายละเอียดของแบบจำลองการประเมินที่นำมาใช้ในการประเมินโครงการครุฑายาท คือ แบบจำลองของ CIPP เท่านั้น

CIPP หมายถึง การประเมินเพื่อให้ได้รายละเอียดต่าง ๆ เพื่อช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการนั้น ๆ ผู้ที่คิดแบบจำลอง CIPP คือ แดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Danial L. Stufflebeam) ซึ่งเป็นรูปแบบที่ทุกคนยอมรับและถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลาย อีกทั้งยังเหมาะสมสำหรับโครงการที่กำลังดำเนินการอยู่ เพราะจะได้นำข้อมูลมาปรับปรุงโครงการได้ทันที ในขณะที่โครงการนั้นยังไม่สิ้นสุด คำว่า CIPP ย่อมาจากคำต่อไปนี้คือ

C ย่อมาจาก Context หมายถึงบริบทหรือสภาวะแวดล้อม

I ย่อมาจาก Input หมายถึงปัจจัยหรือตัวป้อน

P ย่อมาจาก Process หมายถึงกระบวนการหรือวิธีการดำเนินงาน

P ย่อมาจาก Product หมายถึงผลลัพธ์หรือผลผลิต

รูปแบบของการประเมินแบบ CIPP MODEL

แบบจำลองประเภทนี้ไม่เพียงแต่ประเมินว่า บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เท่านั้น แต่ยังเป็นการประเมินเพื่อให้รายละเอียดต่าง ๆ เพื่อช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการอีกด้วย โดยเฉพาะการประเมินผลโครงการประชุม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบการประเมินความก้าวหน้าเพื่อบ่งชี้จุดเด่น จุดด้อย ของการประชุม เพื่อนำผลไปปรับปรุงกิจกรรม แผนการประชุมได้ทันที และประเมินรวมสรุปหลังโครงการประชุมสิ้นสุดแล้ว เพื่อบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ของโครงการประชุม เป็นแบบ

จำลองที่เหมาะสมที่จะใช้เป็นกรอบความคิดในการประเมินแบบซิป ทั้งนี้เพราะนักประเมินจะได้ข้อดี ข้อบกพร่อง และประสิทธิภาพของโครงการที่จะประเมินได้เป็นอย่างดี

แบบจำลองซิปจะประเมินในด้านต่าง ๆ ดังนี้คือ

1. การประเมินสถานะแวดล้อม (Context Evaluation) ซึ่งจะช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนในการกำหนดวัตถุประสงค์
2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้างเพื่อกำหนดรูปแบบของโครงการ
3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการตัดสินใจในด้านการประยุกต์ใช้ เพื่อควบคุมการดำเนินการของโครงการ
4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) จะช่วยในการตัดสินใจเพื่อตัดสินและคุมผลสำเร็จของโครงการ

การประเมินด้านต่าง ๆ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ คือ

การประเมินสถานะแวดล้อม (Context Evaluation) เป็นการประเมินความต้องการหรือความจำเป็น เพื่อจัดทำโครงการ หรือจัดลำดับความสำคัญของโครงการ และการกำหนดจุดมุ่งหมายของโครงการต่าง ๆ การประเมินสถานะแวดล้อม ทำได้โดยการศึกษาอิทธิพล หรือแรงกดดันต่าง ๆ ของสิ่งภายนอกโครงการว่ามีต่อโครงการหรือไม่อย่างไร การศึกษา นโยบายการศึกษาของประเทศไทยของสังคมที่มีผลกระทบต่อโครงการ หรืออาจประเมินโดยการเปรียบเทียบวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายของโครงการว่าสอดคล้องกับความจำเป็น นโยบายหรือปรัชญา ของสถาบันหรือหน่วยงานนั้นหรือไม่

การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) เป็นการประเมินว่า ปัจจัยที่เราต้องการมีอะไรบ้าง พอเพียงหรือไม่ รายได้ปัจจัยนี้ มีทางเลือกหรือโปรแกรมใดที่เราควรดำเนินการ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโครงการ การประเมินปัจจัยเบื้องต้น ซึ่งได้แก่ บุคลากร เงิน และวัสดุ

อุปกรณ์จะช่วยให้ผู้ดำเนินการโครงการเลือกแผนจัดโปรแกรมได้อย่างเหมาะสม หรือถ้าประเมินโครงการที่ดำเนินไปแล้ว ผลจากการประเมินปัจจัยก็จะให้คำตอบว่า การดำเนินโครงการที่ทำไปนั้นได้ดำเนินไปตามแผนที่เหมาะสมหรือไม่ ปัจจัยเบื้องต้นที่ใช้เพียงพอหรือไม่

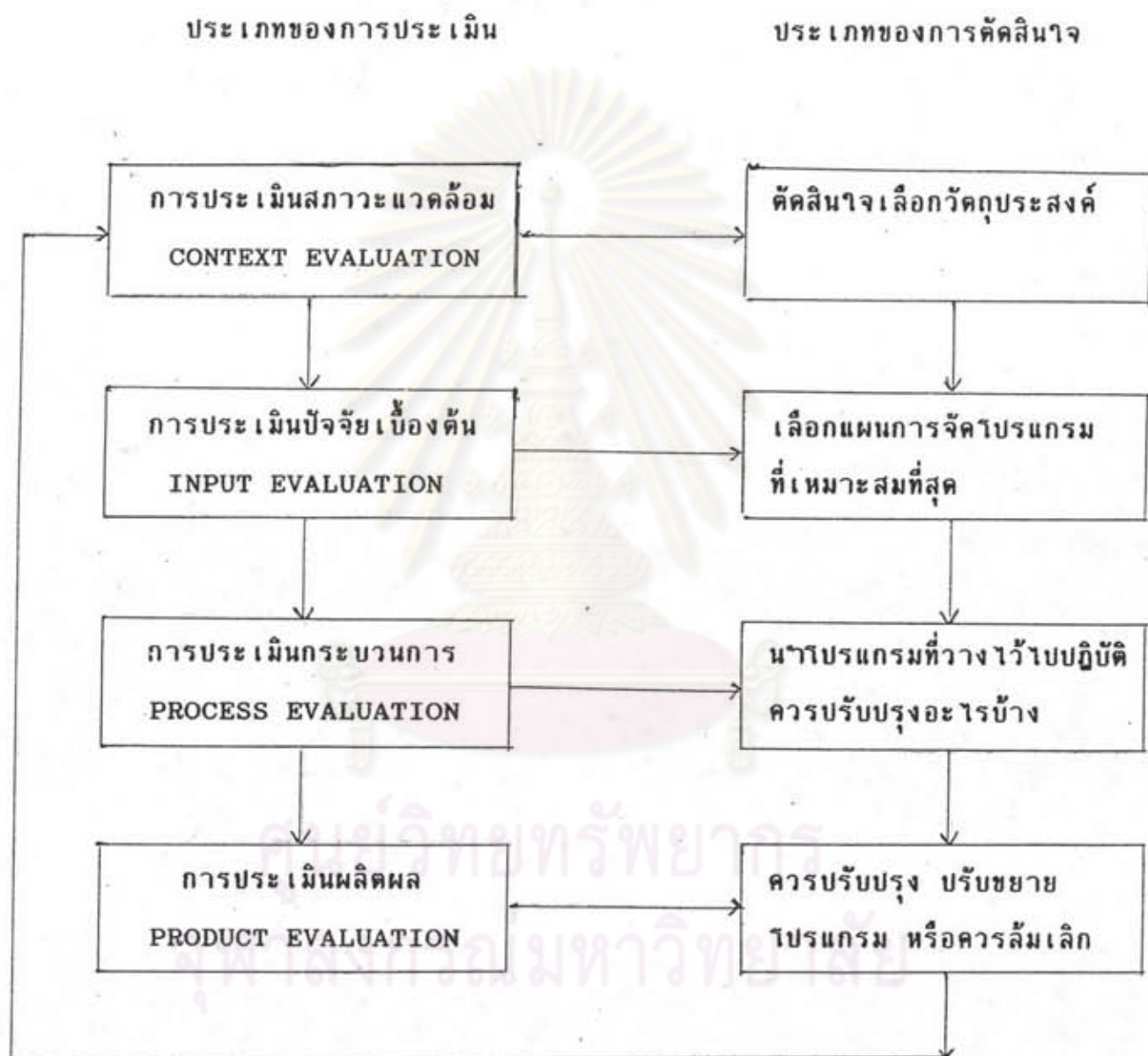
การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินว่าดำเนินโครงการไปปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ การประเมินกระบวนการทำได้ 2 ลักษณะคือ มีการประเมินก่อนนำไปปฏิบัติจริงเป็นการวิเคราะห์ในเชิงความสัมพันธ์ตามหลักเหตุผลระหว่างจุดมุ่งหมายกับแผนการปฏิบัติ ซึ่งอาจได้ข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติได้ทัน ลักษณะที่สองคือ การประเมินกระบวนการขณะปฏิบัติอยู่ โดยการสังเกตอย่างมีส่วนร่วมจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่คณะกรรมการจัดดำเนินการเป็นอย่างมาก การให้ข้อคิดชมอย่างเหมาะสมและทันท่วงทีอันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของโครงการในที่สุด

การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการประเมินผลลัพธ์ที่ได้ว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของโครงการหรือไม่ ซึ่งอาจทำได้ทันทีที่โครงการสิ้นสุดลง และมีการติดตามผลการปฏิบัติงานต่อมาอีกระยะหนึ่ง เช่น 6 เดือน เป็นต้น การประเมินผลผลิตช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการรับรองการล้มเลิก หรือการปรับขยายโครงการ ถ้าจะทำได้ไป

เป็นที่น่าสังเกตว่า การใช้แบบจำลองชิปอย่างเต็มรูปแบบ จะให้ข่าวสารสะสมกล่าวคือ การตัดสินใจหลังจากการประเมินสภาวะแวดล้อมจะเป็นแนวทางสำหรับการประเมินปัจจัยเบื้องต้น การประเมินปัจจัยเบื้องต้นก็จะเป็นแนวทางในการประเมินกระบวนการ และการประเมินผลผลิต เป็นต้น ข้อสังเกตอีกประการหนึ่ง แบบจำลองชิปเป็นแบบจำลองประเมินโครงการก็จริง แต่ยังมีลักษณะพิเศษคือ เป็นแบบจำลองที่สามารถช่วยในการพัฒนาโครงการด้วย

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524) ได้เสนอแผนภูมิแสดงองค์ประกอบของแบบจำลองชิปและประเภทการตัดสินใจของโครงการ ในหลักและวิธีการประเมินโครงการประชุมดังนี้

แผนภูมิที่ 1 องค์ประกอบของแบบจำลองซิป และประเภทของการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ



จากแผนภูมิจะเห็นว่า การใช้รูปแบบจำลองซิป (CIPP MODEL) ประเมินโครงการเป็นรูปแบบจำลองที่ทำการประเมินอย่างครอบคลุม ตั้งแต่ตัวகுประสงคปัจจัยที่ใช้ในโครงการ การดำเนินโครงการ ตลอดจนผลผลิตของโครงการ ผลของการประเมินจะทำให้ทราบข้อดี ข้อเสีย จุดเด่น จุดด้อย ของแต่ละส่วนของระบบ ซึ่งจะสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บริหารว่า ควรจะ

ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงในส่วนไหนของระบบ จึงจะทำให้ระบบหรือโครงการมี
ประสิทธิภาพสูงสุด

เกณฑ์การประเมินโครงการ

ในการประเมินโครงการ สิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งนั้นคือเกณฑ์เพื่อที่
จะให้ผู้บริหารเจ้าของโครงการ และนักประเมิน ได้ใช้เป็นเครื่องมือสำหรับ
ตัดสินใจคุณค่า และตอบคำถามว่าโครงการนั้นคุ้มทุนหรือไม่

เกณฑ์ หมายถึง สิ่งที่เราใช้ตัดสินคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้หรือ
ส่วนประกอบการ (Performance) ซึ่งอาจจะแสดงออกในรูปของระดับ
พฤติกรรมที่เรายอมรับ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2524)

โมเดลในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน

1. โมเดลความงอกงาม (Growth Model) เป็นการพิจารณาจาก
ความงอกงามหรือพัฒนาการที่เพิ่มขึ้น หรือเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง
คะแนนทดสอบหลัง เรียนกับคะแนนทดสอบก่อนเรียน

1.1 คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ เป็น
การกำหนดเกณฑ์ที่ยอมรับสูง แต่อาจมีปัญหว่า ความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
แต่ไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจนในเชิงพฤติกรรม จุดอ่อนอีกประการหนึ่งคือ เป็น
การพิจารณาค่าเฉลี่ย มิได้เป็นรายบุคคล น่าจะกำหนดเป็นรายบุคคล

1.2 กำหนดช่วงคะแนนที่เพิ่มขึ้น เช่น นักเรียนจะสอบผ่านต้อง
ได้คะแนนเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า 10 คะแนน เป็นต้น การกำหนดเกณฑ์ตามวิธีการยาก
ลำบากที่จะให้ผู้อื่นยอมรับ ทางออกก็คือกำหนดความรู้ขั้นต่ำที่จำเป็นว่า ถ้าใครมี
ความรู้ขั้นต่ำเหล่านี้ก็ถือว่าผ่านได้ โดยไปพิจารณาทั้งความรู้เดิมเป็นหลักสำคัญ
ข้อดีของวิธีนี้ เป็นการพิจารณาผลการเรียนรู้

2. โมเดลสมบูรณ์ (Absolute Model) เป็นการกำหนดโดยหลัก
เหตุผล แบ่งเป็น

2.1 กรณีที่มีหน่วยธรรมชาติ เช่น พิมพ์ดีภาษาไทยได้ 45 คำ
ก่อนหน้า จะเห็นได้ว่าเกณฑ์นี้มีอำนาจในการทำนายสูงมาก ผู้ใดที่มีพฤติกรรม

ผ่านเกณฑ์ จะเป็นผู้ที่มีความรู้หรือทักษะในเรื่องเหล่านี้เป็นอย่างดี โดยสรุป
คะแนนที่เป็นเกณฑ์ในการนี้กับพฤติกรรมการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์สูงมาก

2.2 กรณีที่ไม่มีหน่วยธรรมชาติ เราก็จะใช้ความเห็นของผู้
เกี่ยวข้องหรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้กำหนดขึ้น หรืออาจกำหนดโดยอาศัยกฎเกณฑ์หรือ
ค่านิยมของสังคมเป็นหลัก

3. โมเดลสัมพัทธ์ (Relative Model) เป็นการเปรียบเทียบ
พฤติกรรมของกลุ่ม

3.1 การเปรียบเทียบกันของภายในกลุ่ม หลักการเปรียบเทียบกับ
กับปกติวิสัย ผู้ที่จะสอบผ่านต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า $X + 2 SE$ เป็นต้น ซึ่งเป็น
Normative Criterion

3.2 การเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่นที่คล้ายคลึง หรือเปรียบเทียบกับ
กับกลุ่มควบคุม

3.3 การเปรียบเทียบกับค่าที่ทำนายไว้ (predictive
Criterion)

4. โมเดลกำหนดเกณฑ์ที่เชื่อว่าจะครอบคลุมโครงการได้ทุกแง่ทุกมุม
สมพร แสงชัย และสุนทร เกิดแก้ว (2520) เสนอว่า ควรพิจารณาถึงปัจจัย
ต่าง ๆ 5 ประการด้วยกันคือ

4.1 Efficiency เป็นการวัดประสิทธิภาพและสมรรถภาพใน
การปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงระหว่างดำเนินการ และเมื่อโครงการ
เสร็จสิ้นแล้ว

4.2 Quality เป็นการประเมินเกี่ยวกับคุณภาพของการทำงาน
งาน และผลที่ได้รับจากโครงการว่า ตรงตามมาตรฐานที่ต้องการหรือไม่

4.3 Economic and Financial Assessment เป็นการ
พิจารณาว่าโครงการไหนจะได้ผลคุ้มกับการลงทุน เป็นการควบคุมค่าใช้จ่ายใน
ระหว่างดำเนินการ และเป็นการพิจารณาผลที่ได้รับมาเทียบกับทุนที่ได้ลงไป

4.4 Goal Attainment เป็นการพิจารณาการบรรลุเป้าหมาย
ว่า ได้แก้ไขปัญหาคือต้องการมากน้อยเพียงใด และเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้

4.5 Significant เป็นการพิจารณาถึงผลกระทบต่าง ๆ โดยทางตรงและทางอ้อม อันเกิดมีขึ้นในขณะที่ดำเนินการและเมื่อโครงการได้สำเร็จสิ้นไปแล้ว ผลกระทบเหล่านี้อาจเป็นสิ่งที่ไม่เคยคาดคิดก็ได้

คุณลักษณะของเกณฑ์การประเมินที่ดี

1. ทำทหายความสามารถของผู้จัดและผู้เข้าร่วมโครงการ
2. เหมาะสมกับระดับพื้นฐานของผู้เข้าร่วมโครงการ
3. เป็นที่ยอมรับในหมู่นักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้อง
4. มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรม (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2524)

เกณฑ์สำหรับประเมินโครงการครูทายาท

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์จากความเห็นของผู้เกี่ยวข้อง โดยอาศัยกฎเกณฑ์หรือ คำนิยมของสังคมเป็นหลักคือการประเมินในแต่ละด้าน ถ้าคะแนนค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 ขึ้นไปถือว่าผ่านเกณฑ์

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากโครงการครูทายาท เป็นโครงการใหม่และยังอยู่ในระยะ การทดลองนาร่อง 5 ปี คือ เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530-2534 จึงยังไม่ค่อยมีผล งานวิจัยออกมามากนัก งานวิจัยที่เกี่ยวกับโครงการครูทายาทเท่าที่ศึกษา คือ

วิทยาลัยครูสงขลา (2532: บทสรุป) ได้ทำการประเมินโครงการ ครูทายาทของสหวิทยาลัยทักษิณ พบว่า

1. นักศึกษาโครงการครูทายาททั้งสองโปรแกรม คือโปรแกรมวิชา การประถมศึกษา และโปรแกรมการศึกษาปฐมวัย มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนใน ระดับ ม.4-5-6 สูงกว่านักศึกษาปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีเกรด เฉลี่ยสะสมตั้งแต่ 2.75 ขึ้นไป แสดงให้เห็นว่าการคัดเลือกนักศึกษา สามารถ คัดผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการสูง ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของ โครงการครูทายาท

2. นักศึกษาโครงการครูทายาทโปรแกรมการศึกษาปฐมวัย มีเจตคติต่ออาชีพครู เจตคติต่อวิชาชีพครู และบุคลิกภาพด้านความมีวินัยในตนเอง ไม่แตกต่างจากนักศึกษาบกค แสดงว่าการคัดเลือกมุ่งเน้นด้านความรู้ความคิด (Cognitive Domain) มากกว่าด้านความรู้สึก (Affective Domain)

3. นักศึกษาโครงการครูทายาทโปรแกรมการประถมศึกษา มีเจตคติต่ออาชีพครู เจตคติต่อวิชาชีพครู และบุคลิกภาพด้านความมีวินัยในตนเอง แตกต่างจากนักศึกษาบกค ยกเว้นด้านความมีวินัยและความซื่อสัตย์ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าการคัดเลือกนักเรียนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการครูทายาท

4. การจัดกิจกรรมมอบรางวัลครูอ่อน พบว่า หลังจากการจัดอบรมแล้ว มีผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ คุณลักษณะอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และนักศึกษาล้วนใหญ่เห็นว่าเป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์ และควรดำเนินการทุกปี ซึ่งสอดคล้องกับการดำเนินงานในด้านการจัดการเรียนการสอน

5. นักศึกษาโครงการครูทายาทมีเกรดเฉลี่ยสะสมตั้งแต่ 3.24-3.40 แสดงให้เห็นว่า ผลการเรียนของนักศึกษาครูทายาทอยู่ในระดับดี

6. นักศึกษาโครงการครูทายาททั้งสองโปรแกรม คือ โปรแกรมการประถมศึกษาและโปรแกรมการศึกษาปฐมวัย มีพัฒนาการทางด้านความมีวินัยในตนเองเพียงไม่กี่ด้าน อาจเนื่องมาจากการพัฒนาบุคลิกภาพยังไม่ครบตามจำนวนปีที่ศึกษา จึงทำให้พัฒนาการด้านต่าง ๆ ไม่ชัดเจน

งานวิจัยซึ่งเกี่ยวข้องกับโครงการนี้อีกเรื่องหนึ่งคือ งานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2533 : บทสรุป) ได้ทำการประเมินโครงการครูทายาทของทุกสถาบันที่มีโครงการนี้ พบว่า

ด้านปัจจัย

1. ปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณของการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เสริมไม่เพียงพอ สถาบันการศึกษาส่วนใหญ่แก้ปัญหาโดยวิธีเก็บเงินค่าใช้จ่ายจากนักศึกษาและอาจารย์ที่อยู่ในโครงการ บางแห่งก็ใช้วิธีตัดกิจกรรมบางกิจกรรมทิ้งไป และขอรับบริจาคจากผู้มีจิตศรัทธา ทางออกที่ดี คือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมการฝึกหัดครู และสถาบันที่ผลิตบัณฑิต

ทางการศึกษา ควรร่วมกันหาข้อมูลว่า งบประมาณที่จะทำให้เกิดการดำเนินงานตามโครงการครุทายาทให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ควรเป็นเท่าไรน่าจะเหมาะสมดีกว่าได้มาเท่าไรก็จัดสรรไปเท่านั้น

2. เกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเข้าโครงการ ในส่วนของการทำสัญญาเข้าโครงการและเกณฑ์การรักษาสภาพนิสิตนักศึกษาในโครงการนั้น ควรมีการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม กล่าวคือ สัญญาบางข้อยังคลุมเครือไม่ชัดเจน สำหรับสถานที่ทำสัญญานั้น ควรทำที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งเป็นการอำนวยความสะดวกต่อผู้ปกครองของนักเรียน ส่วนเกณฑ์การรักษาสภาพนิสิตศึกษานั้น ควรพิจารณาเป็นรายปี หรือตลอดหลักสูตร เพราะการพิจารณาเป็นรายภาคนั้น ทำให้นักศึกษามีความเครียด วิตกกังวลมาก และบางครั้งดูเหมือนว่าจะเป็นคนเห็นแก่ตัวไม่ช่วยเหลือเพื่อน และสังคมส่วนรวม เพราะมุ่งแต่เรื่องการเรียนของตัวเองมากเกินไป

3. การจัดที่พักสำหรับนักศึกษา ควรจัดให้นักศึกษาในโครงการครุทายาทเข้าพักในหอพักทุกคน (กรณีที่สถาบันมีหอพัก) ทั้งนี้เพื่อสะดวกในการจัดกิจกรรม

4. สถาบันผลิตบัณฑิตทางการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาและประชาชนบางส่วน ยังไม่เข้าใจเจตนารมณ์ของโครงการครุทายาท โดยเฉพาะประชาชนส่วนใหญ่มองว่า โครงการครุทายาทนั้น รับเฉพาะบุตรของครูเท่านั้น ดังนั้นผู้รับผิดชอบโครงการทุกหน่วยงานทุกระดับน่าจะมีการประชาสัมพันธ์อย่างค่อเนื่องและทั่วถึง

ด้านกระบวนการ

1. สถาบันผลิตบัณฑิตทางการศึกษาบางแห่ง ใช้วิธีการดำเนินงานโดยยึดหลักการเดิมไว้ แต่ได้ประยุกต์โครงการให้เข้ากับสภาพของสถาบัน

2. การจัดชั้นเรียนนั้น ส่วนใหญ่ให้เรียนร่วมกับนิสิตนักศึกษานอกโครงการ แต่จัดกิจกรรมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นการยุ่งยากแก่สถาบัน แต่บางสถาบันจัดเรียนรวมกัน และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเสริมเหมือนกัน

3. การประสานงาน พบว่า ยังประสานงานกันระหว่างหน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานยังไม่มีดีเท่าที่ควร ดังนั้น ทุก ๆ ฝ่ายที่

รับผิดชอบโครงการความร่วมมือกันจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานให้ชัดเจนเพื่อถือปฏิบัติร่วมกัน

4. การคัดเลือกนิสิตนักศึกษา เพื่อเข้ารับราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยจัดทำมีการสอบ เรียงลำดับคะแนน เพื่อเลือกโรงเรียนก่อนหลังตามลำดับที่สอบได้ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว สร้างภาระให้กับนิสิตนักศึกษาเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย หากเป็นไปด้ควรนำเงินสวัสดิการมาใช้จ่ายในการนี้ หรืออีกกรณีหนึ่งก็อาจจะไม่ต้องมีการสอบเพื่อคัดเลือกโรงเรียน แต่ส่งบรรจุไปยังโรงเรียนนวมิลาเนาเดิมหรือใกล้เคียง ซึ่งตรงตามเจตนารมณ์ของโครงการที่ต้องการผลิตครูที่มีความรู้ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่ออาชีพครูกลับไปพัฒนาบ้านเกิดเมืองนอนของตนเอง ซึ่งนับว่าเกิดผลดีหลายประการ เช่น ครูในโครงการลดความวิตกกังวลเกี่ยวกับที่พักอาศัย การเดินทาง การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และเรื่องย้ายกลับนวมิลาเนาเดิม และหากหวังให้ครูในโครงการดังกล่าวไปเป็นผู้นำทางการศึกษาในท้องถิ่นแล้ว ควรเลือกโรงเรียนนวมิลาเนาเดิมที่มีสภาพแวดล้อมทุก ๆ ด้าน เหมาะแก่การพัฒนาด้วย

ด้านผลผลิต

ครูในโครงการคุรุทายาทรุ่นแรกที่ได้มานี้ นับว่ามีคุณภาพตรงตามความต้องการ กล่าวคือ เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู โดยที่ทุก ๆ ฝ่ายเห็นพ้องต้องกันตามที่กล่าวมา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย