

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศจะต้องอาศัยการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การลงทุน และทรัพยากรธรรมชาติไปพร้อม ๆ กัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นหัวใจของการพัฒนาทั้งหลาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องประกอบด้วย การให้การศึกษาระดับมัธยมศึกษา การฝึกอาชีพที่มีประสิทธิภาพ การประเมินความต้องการกำลังคน การใช้กำลังคนเพื่อพัฒนาประเทศทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ในทุกระดับและสาขาต่าง ๆ แผนพัฒนาการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของแผนการพัฒนาประเทศ การพัฒนาการศึกษาให้บรรลุเป้าประสงค์ได้ จะต้องพิจารณาปัจจัยใหญ่ ๆ 3 ประการคือ

1. พัฒนาการศึกษโดยอาศัยการเพิ่มงบประมาณ
2. พัฒนาการศึกษโดยการปรับปรุงคุณภาพของการทำงาน
3. พัฒนาการศึกษโดยการใช้เงินงบประมาณ คน วัสดุ เวลาอย่างประหยัด

และคุณค่า กับการลงทุน¹

การพัฒนาการศึกษาโดยอาศัยปัจจัย 3 ประการดังกล่าวข้างต้นก็เพื่อให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และประสิทธิภาพในการผลิตสูง การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ ดังกล่าวก็ไม่พบนี่จะต้องกล่าวถึง "ครู" ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาการศึกษา เพื่อให้ได้คนที่มีคุณภาพและปริมาณ ดังนั้น "เป็นที่ยอมรับกันว่า การปรับปรุงครูเป็นหลักสำคัญ

¹ ชูญ แสงศักดิ์, การลงทุนและการดูแลเอาใจใส่ทางการศึกษา (พระนคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2511), หน้า 56.

ที่สุดที่ทอ้งพิจารณาในเรื่องวัตถุประสงค์ของการศึกษาเบื้องต้น และต้องยกมาพิจารณาก่อนข้ออื่นด้วย" ¹ บุญถิ่น อัครถาวร และรัตนา คันบุญเท็ก ยังย้ำให้เห็นว่า เรื่องการปรับปรุงครูนั้น "ครูจะต้องมีคุณภาพสูงและมีปริมาณเพียงพอในแต่ละสถานศึกษา ในทุกระดับการศึกษา และสาขาวิชาต่าง ๆ ตามความต้องการของประเทศ มิฉะนั้นแล้วการดำเนินการพัฒนาการศึกษาจะไม่ได้ผลสมบูรณ์ตามความมุ่งหมาย" ²

แม้ว่า คุณภาพทางการศึกษาจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น การบริหาร บริการของโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับสิ่งแวดล้อม นักเรียน ครู แคตัววิเคราะห์ให้รอบคอบแล้ว คุณภาพของการศึกษาขึ้นอยู่กับตัวครูและประสิทธิภาพของการทำงานเป็นอย่างมาก ³ การที่จะให้ครูมีประสิทธิภาพสูงนั้นขึ้นอยู่กับ การเตรียมครู (Pre-Service Training) ของสถาบันผลิตครู และการฝึกอบรมครูในขณะประจำการ (In-Service Training) ซึ่งทั้ง 2 ประการนี้จะต้องเป็นกระบวนการต่อเนื่องเชื่อมโยงกันตลอดไป เป็นการศึกษาตลอดชีพของครู (Lifelong Teacher Training Process) เพราะวิทยาการและเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ครูจึงต้องได้รับการศึกษาอบรมอยู่ตลอดเวลาในขณะปฏิบัติงาน

¹ กรมวิชาการ, รายงานการประชุมเรื่องการปรับปรุงการศึกษาในประเทศไทย ทางภาคพื้นเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ณ นครนิวเดลี ประเทศอินเดีย ระหว่างวันที่ 25 สิงหาคม - 6 กันยายน 2501 (พิมพ์แจกในงานกรฐิน วัดสัมพันธวงศ์, 11 พฤศจิกายน 2501), หน้า 26.

² บุญถิ่น อัครถาวร และรัตนา คันบุญเท็ก, การเตรียมครู (พระนคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2513), หน้า 3.

³ กรมสามัญศึกษา, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 เมื่อเทียบกับหลักสูตร. รายงานการวิจัยอันดับที่ 4 และ 6 พ.ศ. 2511 และ 2513 หน้า 34, 38, อ้างจากกรมวิชาการ, การวิเคราะห์พฤติกรรมของครู และนักเรียนในชั้นที่สอนวิชาสังคมศึกษาระดับประถมศึกษาตอนต้น, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2518), หน้า 1.

บทบาทและหน้าที่ของวิทยาลัยครู

ในปี พ.ศ. 2518 วิทยาลัยครูทั่วประเทศ 36 แห่ง ได้เปลี่ยนแปลงและยกฐานะขึ้นเป็นสถาบันอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 โดยในหมวดทั่วไป มาตรา 5 กล่าวไว้ว่า "ให้วิทยาลัยครูเป็นสถานการศึกษา และวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวិชาการและผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี วิจัย และส่งเสริมวิชาชีพและวิถึฐานะของครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการศึกษา ทำนุบำรุงวัฒนธรรมและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม" ¹ ดังนั้นหน้าที่หลักของวิทยาลัยครูตามพระราชบัญญัตินี้ จึงมี 5 ประการคือ

1. ผลิตครู
2. ค้นคว้า และวิจัย
3. ส่งเสริมอาชีพและวิถึฐานะของครูอาจารย์และเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการศึกษา
4. ทำนุบำรุงวัฒนธรรม และ
5. ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

จากบทบาทและหน้าที่ดังกล่าวแล้ววิทยาลัยครู จึงได้มีโครงการต่าง ๆ เกิดขึ้น เพื่อทำตามหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา เช่น โครงการฝึกหัดครูชนบท โครงการฝึกหัดครู และบริการการศึกษา โครงการวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ทั้งนี้จุดมุ่งหมายหลักของโครงการก็เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและความเจริญแก่ท้องถิ่น โดยใช้การศึกษาและการฝึกหัดครูเป็นหลักโครงการฝึกหัดครูชนบทนั้น ได้ดำเนินงานมาจนกระทั่งในปัจจุบัน แต่ก็ยังมีจุดอ่อนอยู่หลายประการ เช่น มุ่งให้นักศึกษาคู อาจารย์นิเทศก์พัฒนาตำบล แต่ขาดการพัฒนาจิตใจ

¹ สวัสดิ์ ทรัพย์จางค์, แนวคิดและแนวปฏิบัติการพัฒนา การฝึกหัดครู เพื่อพัฒนาประเทศ. ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะเวลาที่ 4 (2520-2524), หน้า 105 (เอกสารโรเนียว).

ของชาวบ้านในแง่การพัฒนาตนเอง และความรู้สึกเป็นเจ้าของ นักศึกษาคู่ออนทั้งวิทยุและ
 คุุณวุฒิ ขาดประสบการณ์ ไม่สามารถที่จะโน้มน้าวจิตใจของชาวบ้านให้เกิดความสำนึกที่จะพัฒนา
 ร่วมกันได้ นอกจากนี้หลักสูตรการฝึกหัดครูทั้งระดับ ป.กศ. และ ป.กศ.ชั้นสูง ไม่สอดคล้อง
 กับความรู้ด้านการปรับปรุงพัฒนาชนบทอย่างแท้จริง งบประมาณก็ได้รับความช่วยเหลือจาก
 ต่างประเทศ เมื่อหมดความช่วยเหลือก็ทำให้ความคล่องตัวในการบริหารลดลง ตลอดจนทั้งมี
 หน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐยื่นมือเข้าช่วยเหลือชนบทมากขึ้น จึงทำให้โครงการฝึกหัดครูชนบทล
 งบทบาทโดยอัตโนมัติ

ส่วนโครงการบริการการศึกษา นั้น ก็มุ่งเพื่อจะให้วิทยาลัยครูเป็นศูนย์กลางทางวิชา-
 การ ให้ความช่วยเหลือโรงเรียนในเขตความรับผิดชอบในเรื่อง วัสดุอุปกรณ์ คู่มือครูเป็น
 แหล่งศึกษาค้นคว้าวิจัย ทดลองและติดตามผล ประเมินผลการศึกษาร่วมกับท้องถิ่น ปฏิบัติงานคลุกคลี
 กับโรงเรียน ซึ่งจะเป็นผลดีแก่วิทยาลัยครูให้เข้าใจและนำเอาสิ่งที่ได้เห็นและเรียนรูมาปรับ
 ปรับแก้ไขระบบการฝึกหัดครูให้ตรงกับความต้องการของท้องถิ่นยิ่งขึ้น แต่เมื่อปฏิบัติงานมาได้
 ระยะหนึ่ง การช่วยเหลือทางการเงินจากองค์การระหว่างประเทศก็สิ้นสุดลง และพบว่าโครง
 การนี้มีจุดอ่อนหลายประการดังต่อไปนี้¹

1. โครงการอยู่ในวงจำกัด มีอาจารย์เข้าใจความมุ่งหมายและการดำเนินงาน
 อย่างแจ่มชัดเพียงส่วนน้อย จึงได้รับความร่วมมือจากอาจารย์น้อย
2. ไม่มีการติดตามผลโครงการเป็นระยะ ๆ เพื่อจะได้นำข้อบกพร่องมาปรับปรุง
 งาน
3. ในช่วงที่ดำเนินงานตามโครงการนี้ เป็นช่วงที่วิทยาลัยเร่งผลิตครูในภาคต่ำ
 เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครู อาจารย์มีภาระงานสอนหนัก โครงการจึงได้รับความสนใจน้อย
 กว่าที่ควร

¹ กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, รายงานการประชุมปฏิบัติการ
และเจ้าหน้าที่วางแผนการศึกษาชุมชนในโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา.
 กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ระหว่างวันที่ 23 กรกฎาคม - 7 สิงหาคม
 2522 วิทยาลัยครูอุบลราชธานี), หน้า 5. (เอกสารโรเนียว)

อย่างไรก็ตามโครงการที่กล่าวมาแล้วก็ได้ประโยชน์ ในหลายแง่ เช่น กระตุ้นให้หน่วยงานของรัฐได้สนใจในการพัฒนาชนบท นักศึกษา อาจารย์ ได้เรียนรู้และศึกษาปัญหาของท้องถิ่น และที่สำคัญคือ สร้างโอกาสให้วิทยาลัยในภูมิภาคเดียวกันร่วมมือและรวมทรัพยากรเข้าด้วยกันก่อให้เกิดการรวมกลุ่มในรูปกลุ่มวิทยาลัยครู เพื่อปฏิบัติงานร่วมกัน ประสานงานการแก้ปัญหาและศึกษาค้นคว้าร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพของผลผลิตจากการฝึกหัดครู

แม้จะได้พยายามแก้ไขปัญหา เรื่องครูโดยผ่านกระบวนการฝึกหัดครูตามโครงการต่าง ๆ ก็ตาม ปรากฏว่า ยังมีปัญหาเกิดขึ้นกับครูในท้องถิ่นชนบทมากมายหลายประการ เช่น ปัญหาสมรรถภาพการทำงานของครูต่ำ เพราะเหตุว่า ครูมีวุฒิต่ำไม่สนใจใฝ่หาความรู้ และปรับปรุงตัวเอง จากผลการวิจัยประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติในปี พ.ศ. 2520 พบว่า จำนวนครูไม่มีวุฒิทางการสอนในโรงเรียนประเภทต่าง ๆ ดังนี้คือ "โรงเรียนราษฎร์ 65 % โรงเรียนเทศบาล 19.2% โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 20% และโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา 2.2% ที่เหลือนอกจากนี้ส่วนใหญ่มีวุฒิ ป.กศ. ซึ่งเป็นผลผลิตจากวิทยาลัยครู" ¹ นอกจากนี้ยังมีการค้นคว้า อภิปรายเกี่ยวกับสมรรถภาพของครู และพบว่าสมรรถภาพของครูยังไม่เป็นที่พอใจ กล่าวคือ "ครูมีความรู้รอบไม่ทันสมัย ขาดทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ บกพร่องทางด้านภาษาไทย ขาดมารยาท ขาดจรรยาบรรณครู ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่พัฒนาการสอน ไม่รู้จักใช้แหล่งวิทยากรในท้องถิ่น และผลิตครูไม่เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น" ²

นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว ยังมีปัญหาเกี่ยวกับระบบการผลิตครู ทำให้ได้ครูที่คอยคุณภาพ เช่น การเร่งผลิตครูภาคค่ำเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ทำให้ครูคอยคุณภาพและเกิดปัญหาครูว่างงานอีกด้วย

จากผลการวิจัยสภาพการทำงานและการศึกษาของครูที่ไปศึกษานอกเวลาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พ.ศ. 2516 ของ กรมสามัญศึกษา ยังพบว่า "ครูที่ไปเรียนภาค

¹ เล่มเดียวกัน, หน้า 6.

² เล่มเดียวกัน, หน้า 7.

นอกเวลาประมาณ 50% จากงานสอนหรือทั้งชั้นเรียนเพื่อไปศึกษาให้ทันเวลา ประมาณ 45% จากสอนเป็นบางชั่วโมงจนกระทั่งเป็นประจำ และยังพบว่า นักเรียนจากกลุ่มตัวอย่าง เกินกว่า 50% เห็นว่า ครูเหล่านี้เอาใจใส่ต่องานสอนลดลงอีกด้วย" ¹

ปัญหาที่ว่าครูมีสมรรถภาพค่าหรืออรรถคุณภาพยังเกี่ยวกับระยะเวลาของการฝึกอบรม (Pre-Service Training) เพื่อเตรียมจะไปเป็นครูสั้นมาก ครู ป.กศ. ซึ่งเป็นครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษาใช้เวลาเรียนเพียง 2 ปี ซึ่งระยะเวลาอันสั้นนี้ ประกันไม่ได้ว่าครูจะคงคุณภาพไว้ได้ตลอดอายุของการเป็นครู และจะมีผลต่อการทำงานของครูไปอีก 10-20 ปี โอกาสที่จะเข้ารับการศึกษาหาความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติมของครูชนบทในขณะปฏิบัติงานแทบจะกล่าวได้ว่า มีโอกาสน้อยมาก เพราะขาดแหล่งความรู้ และขาดการเร้าความกระตือรือร้นที่เหมาะสม แม้จะมีการสอบวิชาชุดครู ซึ่งเป็นการประสานงานกันระหว่างคุรุสภา และกองส่งเสริมวิทยฐานะ กรมการฝึกหัดครูก็ตาม การสอบวิชาชุดนี้ก็เพียงการเรียนรู้จากตำรา เพื่อสอบเท่านั้นหาได้มีการฝึกทักษะและประสบการณ์ทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างเพียงพอถูกต้องไม่ แม้จะได้เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นจากการสอบวิชาชุด แต่พฤติกรรมการสอนยังคงเดิม หรือเปลี่ยนแปลงน้อยมาก "เพราะครูยังใช้พฤติกรรมการพูดการบรรยาย เน้นเนื้อหา ประมาณร้อยละ 48 และ 49 ของเวลาการสอนทั้งหมดตามลำดับ และใช้เวลาการถามและกระตุ้นให้คิดน้อยกว่าการบรรยายและอภิปราย กล่าวคือ ครูยังใช้เวลาในการถามประมาณร้อยละ 26 บรรยายหรืออภิปรายร้อยละ 74 ของเวลาทั้งหมด" ²

¹ กรมสามัญศึกษา, สภาพการทำงานและการศึกษาของครูที่ไปศึกษานอกเวลา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2516), หน้า 106-114.

² กรมวิชาการ, การวิเคราะห์พฤติกรรมการสอนของครูและนักเรียนในชั้นที่สอนวิชาสังคมศึกษาระดับประถมศึกษาตอนต้น (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2518), (บทคัดย่อ).

จากรูปแบบกระบวนการผลิตครูตลอดทั้งโครงการเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วไม่สามารถจะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยสิ้นเชิง วิทยาลัยครูจึงได้แสวงหาแนวทางใหม่เพื่อลดขอบร่องและแก้ไขบทเรียนที่ผิดพลาดในอดีต โดยยึดหน้าที่หลักตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น มีใจความตอนหนึ่งว่า "วิทยาลัยครูมีหน้าที่ส่งเสริมวิชาชีพและวิทยฐานะของครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการศึกษา" ดังนั้นวิทยาลัยครูจึงมีหน้าที่ความพระราชบัญญัตินี้ คือ การอบรมและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น มีทักษะและประสบการณ์เพื่อให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานใหม่มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ ๆ ครูเก่าและครูใหม่จะได้ประสานการทำงานด้วยความเข้าใจกัน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของการเรียนการสอนต่อไป

นอกจากนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 4 ในส่วนที่เกี่ยวกับการฝึกหัดครู ไคร้ระบุไว้ว่า "จะดำเนินการผลิตครูเพื่อสนองความต้องการของสังคม ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยประสานสอดคล้องกันทุกระดับ ปรับปรุงหลักสูตรการผลิตครูให้สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่นและฝึกอบรมครูประจำการ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการสอนให้ดียิ่งขึ้น และยังมีไคร้ระบุไว้อย่างชัดเจนในส่วนที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมครูประจำการว่า "เร่งฝึกอบรมครูประจำการและบุคลากรหลักให้ทำหน้าที่ใหม่ได้ตามแนวพัฒนาการศึกษา" ¹ ประกอบกับแนวโน้มของโครงสร้างใหม่และวิธีการฝึกหัดครูใหม่ที่ได้จากการประชุมโดยศูนย์นวัตกรรมการศึกษาแห่งเอเชีย (ACEID) ขององค์การ UNESCO ได้จัดประชุมเรื่อง Technical Working Group Meeting on Alternative Structure and Method in Teacher Education ที่ประเทศเนปาลระหว่างวันที่ 20-30 ตุลาคม 2518 ประเทศต่าง ๆ เช่น เนปาล ญี่ปุ่น มาเลเซีย อิหร่าน ฟิลิปปินส์ และประเทศไทย แต่ละประเทศได้

¹ กระทรวงศึกษาธิการ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระยะที่ 4 (2520-2524) (เฉพาะที่เกี่ยวกับการศึกษาและสังคม) (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2519), หน้า 27.

เสนอการศึกษาเฉพาะรายและเน้นการสร้างโครงสร้างหุ่น (Model) สำหรับโครงสร้างใหม่และวิธีการใหม่ของการฝึกหัดครู เช่น ประเทศเนปาล ได้จัดตั้งสาขาของสถาบันฝึกหัดครูในชนบท (On-the-Spot Primary Teacher Training Program) เพื่อฝึกอบรมครูประจำการให้ได้เพิ่มคุณภาพและได้มีโอกาสศึกษาเพิ่มเติม ประเทศญี่ปุ่นก็ได้ทำในลักษณะคล้ายกัน แต่เน้นฝึกอบรมครูให้ร่วมกันศึกษาปัญหา แก้ปัญหาและติดตามความก้าวหน้าทางการศึกษาของท้องถิ่นของประเทศและของโลก สำหรับประเทศไทย ได้เสนอโครงการทดลอง "ปฏิรูปการศึกษาโดยวิธีการฝึกหัดครู วิทยาลัยครูอุตรธานี" โดยมีความเชื่อว่า ครูเป็นบุคลากรสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญยิ่งในชนบท

ในปี พ.ศ. 2518 กรมการฝึกหัดครูได้จัดประชุมปฏิบัติการภาคสนาม เรื่อง "การฝึกหัดครูเพื่อปฏิรูปสังคมชนบท" โดยการสนับสนุนของมหาวิทยาลัยและองค์การระหว่างประเทศ ซึ่งผลของการประชุมนี้ถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของโครงการ "ศูนย์ฝึกหัดครูท้องถิ่นสำหรับบุคลากรทางการศึกษาประจำการ" ¹

ต่อมาในปี พ.ศ. 2519 สภาการฝึกหัดครูได้ประกาศระเบียบสภาการฝึกหัดครูที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระยะที่ 4 (2520-2524) คือ

1. ระเบียบสภาการฝึกหัดครูว่าด้วยการให้การศึกษาและฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษาประจำการ พ.ศ. 2517 ประกาศ ณ วันที่ 28 กรกฎาคม 2519

2. ระเบียบสภาการฝึกหัดครูว่าด้วยการรับจ่ายเงินในการให้การศึกษาและฝึกอบรมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ และการจัดฝึกหัดครูต่อเนื่อง พ.ศ. 2519 ประกาศ ณ วันที่ 28 กรกฎาคม 2519

๕ ในการประชุมครั้งที่ 8/2521 เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2521 ของสภาการฝึกหัดครู สภาการฝึกหัดครูเห็นชอบให้วิทยาลัยครูทุกแห่งดำเนินการตามโครงการฝึกหัดครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ เพื่อส่งเสริมวิทยฐานะครูตามหลักสูตรสภาการ

¹สุพล วชิเรน, "ศูนย์ฝึกหัดครูท้องถิ่นทางก้าวหน้าใหม่อันทันสมัยทางวิชาการของครูประจำการ." ประชา มาล 12(1 เมษายน 2522) : 12-14.

ฝึกหัดครู พ.ศ. 2519 ได้ ดังนั้นกรมการฝึกหัดครูจึงมีหนังสือที่ ศษ.0306/ว. 155 22 ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2521 แจงให้วิทยาลัยครูทุกแห่งทราบ เพื่อพิจารณาและดำเนินการตามโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการต่อไป กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ให้ความร่วมมือในการแสวงหาแนวทางปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลดีที่สุด อธิการวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ประชุมครั้งแรก ณ วิทยาลัยครูสุรินทร์ เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2521 และได้มีข้อตกลงให้รองอธิการฝ่ายวิชาการและบุคคลที่เกี่ยวข้องวางแผนปฏิบัติการให้โครงการดำเนินไปสู่ขั้นปฏิบัติได้มีการประชุมหลายครั้งเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย จุดมุ่งหมายทิศทาง โครงสร้าง และวิธีการจัดการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการจนสามารถนำไปสู่ขั้นปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการตามโครงการดังต่อไปนี้

1. โครงการนี้ควร เน้นพัฒนาสมรรถภาพความรู้และประสบการณ์เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติงานใหม่มีประสิทธิภาพตามความต้องการของหน่วยงานต้นสังกัด โดยถือว่า ปรินิยามัตร์ หรือประกาศนียบัตร เป็นเพียงสิ่งจูงใจเท่านั้น
2. โครงการนี้ไม่ใช่โครงการฝึกหัดครูภาคค่ำ แต่เป็นการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานใหม่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. เป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างหน่วยงานต้นสังกัดครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการกับวิทยาลัยครู โดยร่วมกันทั้งค่านงบประมาณและบุคลากร
4. เป็นโครงการที่ให้ความเสมอภาคทางการศึกษาแก่ผู้อยู่ห่างไกลให้ได้มีโอกาสเข้ามารับการอบรมวิทยากรและเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยวิธีการดังนี้
 - 4.1 ตั้งศูนย์อบรมนอกวิทยาลัยในพื้นที่ที่ครูส่วนใหญ่เดินทางมารับการอบรมได้สะดวก เป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายสำหรับผู้เข้ารับการอบรม
 - 4.2 จัดเวลาอบรมในวันหยุด เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเดินทางมาอบรมโดยไม่เสียเวลาราชการ
 - 4.3 จัดกระบวนการเรียนการสอนโดยใช้สื่อการเรียน เพื่อเอาชนะระยะทางและเวลา เช่น จัดบทเรียนเป็นชุด บริการคำสอนบันทึกเทป ฯลฯ

5. เป็นโครงการสนับสนุนให้ครูได้ใช้เวลาว่างในวันหยุดพัฒนาตนเอง ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง ราชการและสังคม¹

วิทยาลัยครูสุรินทร์ เป็นวิทยาลัยครู 1 ใน 8 แห่งของกลุ่มวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ดำเนินการตามระเบียบ คำสั่ง และแนวทางตามที่ตกลงกันไว้เรื่อยมา ประสพปัญหาทั้งในด้านบุคลากร วิธีการดำเนินการ ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงาน เจ้าสังกัด ตลอดจนงบประมาณ แต่อย่างไรก็ตามก็ได้ดำเนินการดำเนินงานตามโครงการ เรื่อยมา ผู้วิจัยจึงใคร่จะทราบผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามโครงการว่า ได้ผลประการใด ประสพปัญหาและอุปสรรคเพียงใด โดยเฉพาะในแง่เกี่ยวกับตัวครูและบุคลากรทางการศึกษา ปรากฏว่า ดังนั้นจึงได้ตัดสินใจศึกษาการประเมินผล "โครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในเขตจังหวัดสุรินทร์-ศรีสะเกษ" ซึ่งเป็นจังหวัดในเขตรับผิดชอบในการดำเนินงานตามโครงการนี้ของวิทยาลัยครูสุรินทร์ อันจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงและให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับโครงการทุกฝ่าย โดยเฉพาะหน่วยงานเจ้าสังกัดและวิทยาลัยครู ตลอดจนทั้งเป็นแนวทางให้แก่ผู้ที่ศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในแง่มุมอื่น ๆ ของโครงการ ซึ่งจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและประสิทธิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ อันจะส่งผลถึงประสิทธิผลของการพัฒนาการศึกษาของชาติต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่เข้ารับการอบรมตามโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรประจำการในเขตจังหวัดสุรินทร์และศรีสะเกษ ในด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส หน่วยงานที่สังกัดและวุฒิทางการศึกษา

¹ กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, หน้า 10-11.

2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิ พ.ม. กับ ป.กศ.สูงหรืออนุปริญญาอื่น ๆ ในระหว่างการเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการ ในเขตจังหวัดสุรินทร์และศรีสะเกษ ในด้านปัญหาส่วนตัว(สุขภาพ, ค่าใช้จ่าย, การเดินทาง ที่พักอาศัย) เนื้อหาหลักสูตร การเรียนการสอนและการวัดผล งานที่ปฏิบัติอยู่รวมทั้งการ ให้บริการของศูนย์ฝึกอบรม

3. เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสะสมครั้งสุดท้าย (G.P.A.) ของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในระหว่างเข้ารับการฝึกอบรมในเขตจังหวัดสุรินทร์และศรีสะเกษที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน และเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสะสมครั้งสุดท้าย(G.P.A.) ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีปัญหา ในระหว่างเข้ารับการฝึกอบรมแตกต่างกัน

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนในระหว่างเข้ารับการฝึกอบรมแตกต่างกัน

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่งกัน มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนในระหว่างการเข้ารับการฝึกอบรมแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ศึกษาเฉพาะสภาพการคัดเลือก ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่มีวุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ในระหว่างเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ในเขตจังหวัดสุรินทร์และศรีสะเกษเท่านั้น (เขตรับผิดชอบของวิทยาลัยครูสุรินทร์)

2. ตัวอย่างประชากรคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการเฉพาะในเขตจังหวัดสุรินทร์และศรีสะเกษตามหลักสูตรสภาการฝึกหัดครู พุทธศักราช 2519 (หลักสูตรปริญญาตรี) เท่านั้น

ขอทดลองเบื้องต้น

1. แบบสอบถามที่สร้างขึ้นสามารถครอบคลุมปัญหาและรายละเอียดของข้อมูลที่ต้องการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการครบถ้วนทุกด้าน
2. ผู้ตอบมีความจริงใจในการตอบแบบสอบถาม ดังนั้นการตัดสินใจตอบแบบสอบถามแต่ละข้อจึงถือเป็นความคิดเห็นของผู้ตอบจริง ๆ
3. ถือว่าระบบการ เรียนการสอนและการวัดผลของทุกโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพ การสอนวิชาเอกเป็นระบบที่อยู่ภายใต้มาตรฐานอันเดียวกัน

ประโยชน์ ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางให้วิทยาลัยครูและกรมการฝึกหัดครูนำไปพิจารณาปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตร วิธีการอบรม การคัดเลือกวิทยากรรวมทั้งการจัดบริการให้เหมาะสมกับการดำเนินงานตามโครงการยิ่งขึ้น
2. เป็นแนวทางให้หน่วยงานเจ้าสังกัดของผู้เข้ารับการอบรมได้เข้าใจนโยบายวิธีการฝึกอบรมตามโครงการและให้ความร่วมมือกับการดำเนินงานตามโครงการยิ่งขึ้น
3. เป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจเกี่ยวกับการประเมินผลการติดตามผลและการศึกษาปัญหาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำไปจัดทำในโครงการอื่น ๆ ต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาจากหนังสือ เอกสาร วารสารหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล

การติดตามผล ปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมครูและบุคลากรและสัมภามณผู้ให้การอบรม
หัวหน้าแผนกบริการการศึกษา รองอธิการฝ่ายวิชาการของศูนย์อำนวยการฝึกอบรม และ
ผู้ประสานงานการฝึกอบรม

2. สร้างแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการฝึกอบรม
อันได้แก่ ปัญหาส่วนตัว เนื้อหาหลักสูตร การเรียนการสอนและการวัดผล งานที่ปฏิบัติ
อยู่และการให้บริการของศูนย์ฝึกอบรมโดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในเขต
จังหวัดสุรินทร์และศรีสะเกษที่ไม่ใช่ตัวอย่างประชากร จำนวน 20 คนเป็นผู้ตอบ

3. นำแบบสอบถามปลายเปิดไปสัมภามณผู้ให้การอบรม 4 คน หัวหน้าแผนก
บริการการศึกษา 1 คน รองอธิการฝ่ายวิชาการ 1 คน และผู้ประสานงานฝึกอบรมใน
เขตจังหวัดสุรินทร์และศรีสะเกษ ศูนย์ละ 1 คน รวม 8 คน

4. นำข้อมูลที่ได้ไปสร้างแบบสอบถามฉบับชั่วคราวซึ่งประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามชนิดเลือกตอบเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบได้แก่ เพศ
อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส หน่วยงานที่
สังกัด วุฒิทางการศึกษา และคะแนนเฉลี่ยสะสมครั้งสุดท้าย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่าเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับ
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในระหว่างการฝึกอบรมซึ่งประกอบด้วยปัญหา
ส่วนตัว ปัญหาเนื้อหา หลักสูตรการเรียนการสอนและการวัดผล
รวมทั้งปัญหาทางงานที่ปฏิบัติอยู่ และปัญหาการให้บริการของศูนย์ฝึกอบรม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามชนิดเลือกตอบแต่จะมีปลายเปิดในข้อสุดท้ายเกี่ยวกับข้อ
เสนอแนะในการปรับปรุงโครงการ

5. นำแบบสอบถามฉบับชั่วคราวไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านตรวจพิจารณาความ
ครอบคลุมของเนื้อหา เพื่อปรับปรุงแก้ไข

6. ทดลองใช้แบบสอบถามดังกล่าวกับครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ

ที่กำลังเข้ารับการศึกษาที่ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยครูสุรินทร์ที่มีใจตัวอย่างประชากร จำนวน 15 คน เพื่อปรับปรุงคำสัมภาษณ์และการสื่อความหมาย

7. ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์

8. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างประชากรที่เข้ารับการศึกษาที่ศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยครูสุรินทร์และศูนย์ฝึกอบรมวิทยาลัยครูในจังหวัดศรีสะเกษ โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแยกประเภท (Stratified Random Sampling) จากโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพวิชาเอกทุกโปรแกรมเพื่อให้ได้จำนวน 200 คน

9. วิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็นตอน ๆ ดังนี้

9.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบด้วยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

9.2 เปรียบเทียบปัญหาของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันในด้านปัญหาทั้ง 4 ประเภทโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าไค-สแควร์ (Chi-Square)

9.3 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสะสมครั้งสุดท้าย (G.P.A.) ของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน และมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

9.4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงโครงการฝึกอบรมโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

10. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล อภิปรายผล และเสนอแนะ

คำจำกัดความ

การประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่เราทำนายการที่ทราบจากการวัดไป

ใช้ในการวิเคราะห์และตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ต้องการประเมิน¹

การประเมินผลโครงการ หมายถึง กรรมวิธีในการรวบรวมข้อมูล หรือรายละเอียดต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานตามโครงการ เพื่อนำมาตรวจสอบวินิจฉัยพิจารณาคุณค่าความสำคัญเกณฑ์มาตรฐาน เป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจ²

โครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ หมายถึง โครงการที่สภาการฝึกหัดครูออกระเบียบให้วิทยาลัยครูจัดขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการสามารถเข้าศึกษาอบรมได้โดยไม่กระทบกระเทือนการสอนและการทำ งานในหน้าที่ปรกติ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพ สถานภาพและวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการให้สูงขึ้น โดยให้คนสังกัดผู้ใช้ครูและวิทยาลัยครูเป็นผู้ดำเนินโครงการร่วมกัน

ครู หมายถึง ข้าราชการครูส่วนจังหวัด ข้าราชการครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้สอนประจำในสถานศึกษาเอกชนและสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ ในเขตจังหวัดสุรินทร์ และศรีสะเกษ

บุคลากรทางการศึกษาประจำการ หมายถึง ครูหรือบุคลากรอื่น ๆ ซึ่งให้บริการทางการศึกษา ซึ่งเป็นครูหรือบุคลากรประจำการ

การฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ตามหลักสูตรสภาการฝึกหัดครู³

¹ เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์ และเอนกกุล กรีแสง, หลักเบื้องต้นของการวัดผล การศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์, 2519), หน้า 21.

² สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, "การประเมินผลโครงการฝึกอบรมข้าราชการ," โดย อาชวันฉายวานนท์, วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ ฉบับพิเศษ 2509 : 186-188.

³ สภาการฝึกหัดครู- หลักสูตรการฝึกหัดครูพุทธศักราช 2519, กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ตำรวจ, 2520.

ศูนย์ฝึกอบรม หมายถึง ศูนย์กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษาและฝึกอบรม ซึ่งวิทยาลัยครูและต้นสังกัดผู้ใช้ครูร่วมกันตั้งขึ้นในท้องถิ่นตามความเหมาะสม

ปัญหา หมายถึง สิ่งขัดขวางหรือเป็นอุปสรรคในขณะเข้ารับการฝึกอบรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ซึ่งมี 4 ด้านคือ ปัญหาส่วนตัว ปัญหาเนื้อหาหลักสูตรการเรียนการสอน และการวัดผล ปัญหางานที่ปฏิบัติอยู่ ปัญหาการให้บริการของศูนย์ฝึกอบรม

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คะแนนเฉลี่ยสะสมครั้งสุดท้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการตั้งแต่เริ่มเข้ารับการอบรม