

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาคุณภาพของครูจากการฝึกปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภานั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยต่างๆ โดยได้ประมวลเนื้อหาเป็น 7 ตอน ดังนี้คือ

- | | |
|----------|---|
| ตอนที่ 1 | ลักษณะของวิชาชีพชั้นสูง |
| ตอนที่ 2 | ลักษณะของครูดีที่พึงประสงค์ |
| ตอนที่ 3 | การพัฒนาวิชาชีพครู |
| ตอนที่ 4 | เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา |
| ตอนที่ 5 | ชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา |
| ตอนที่ 6 | คุณภาพของครู |
| ตอนที่ 7 | งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง |

ตอนที่ 1 ลักษณะของวิชาชีพชั้นสูง

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของลักษณะของวิชาชีพชั้นสูง ผู้วิจัยขอนำคำนิยามของคำว่า "วิชาชีพชั้นสูง" ที่ผู้ที่อยู่ในวงการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

วิจิตร ศรีสอาน (2535) ได้ให้คำอธิบายลักษณะของวิชาชีพที่ถือว่าเป็นอาชีพชั้นสูงว่าจะต้องมีลักษณะ 6 ประการด้วยกัน คือ

1. วิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีบริการที่ให้แกสังคมที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงและจำเป็น (Social Service) วิชาชีพหลักๆ ในแต่ละวิชาชีพต่างก็มีบริการที่ให้แกสังคมเป็นการเฉพาะของแต่ละวิชาชีพไม่ซ้ำซ้อนกัน บริการของวิชาชีพนี้อาจมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เช่น บริการของแพทย์กับพยาบาล หรือวิศวกรกับสถาปนิก แต่ทุกฝ่ายก็มีขอบเขตบริการของตนเองที่ชัดเจนแยกออกจากกันได้ วิชาชีพชั้นสูงเน้นการบริการต่อสังคมมากกว่าการหาประโยชน์จากผู้รับบริการ

2. สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงจะต้องใช้วิธีการแห่งปัญญาในการให้บริการ (Intellectual Method) หมายความว่า การวินิจฉัยตัดสินในการปฏิบัติต่อผู้รับบริการของวิชาชีพนั้น จะต้องอาศัยความรู้ ความคิด และสติปัญญาเป็นพื้นฐานสำคัญ มากกว่าการใช้ทักษะและความชำนาญการแต่เพียงด้านเดียว แต่เป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยความรู้ ความคิด หลักการและทฤษฎี จึงจะประกอบกันได้ วิธีการอย่างนี้เรียกว่า วิธีการแห่งปัญญา

3. สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงจะต้องได้รับการศึกษาอบรมให้มีความรู้กว้างขวางลึกซึ้งโดยใช้ระยะเวลายาวนานพอสมควร (Long Period of Training) เนื่องจากต้องใช้วิธีการแห่งปัญญาในการให้

บริการ โดยปกติมักจะถือเป็นเกณฑ์ว่าอย่างน้อยควรต้องได้รับการศึกษาในสาขาวิชาชีพนั้นๆ ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และมักจะใช้เวลาศึกษามากกว่า 4 ปี หลังจากมัธยมศึกษาตอนปลาย ทั้งนี้เพื่อให้หลักประกันแก่ผู้รับบริการว่า ผู้ให้บริการสามารถให้บริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพได้เพราะมีการศึกษา อบรมมา มากพอ

4. สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีเสรีภาพในการใช้วิชาชีพนั้นๆ ตามมาตรฐานของวิชาชีพ (Professional Autonomy) หมายความว่า การวินิจฉัยในการให้บริการภายในขอบเขตของวิชาชีพแต่ละวิชาชีพนั้น สมาชิกของวิชาชีพนั้นๆควรจะมีเสรีภาพในการให้บริการโดยปราศจากการแทรกแซงจากบุคคลภายนอก การใช้เสรีภาพทางวิชาชีพเป็นความรับผิดชอบสำคัญ เมื่อผู้ที่เป็นสมาชิกของวิชาชีพได้รับการศึกษาอบรมดีพอแล้ว ก็เป็นธรรมดาที่จะสามารถวินิจฉัยเพื่อให้บริการได้ถูกต้องตามลำพัง ความเป็นอิสระในการให้บริการเป็นลักษณะที่จำเป็นที่ทุกวิชาชีพต้องมี แต่จะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับกรอบยอมรับของสังคมและผู้รับบริการเป็นสำคัญ

5. วิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีจรรยาบรรณ (Professional Ethics) จรรยาบรรณเป็นแนวทางของการปฏิบัติวิชาชีพ ผู้ที่ละเมิดจรรยาบรรณจะต้องได้รับการลงโทษ ในกรณีร้ายแรงอาจถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้ ในทุกสังคมจะมีกฎหมายควบคุมการประกอบวิชาชีพ โดยเฉพาะวิชาชีพหลักๆ ซึ่งให้บริการอันอาจมีผลกระทบต่อสวัสดิการ สวัสดิภาพ และความมั่นคงปลอดภัยของสังคม ในประเทศไทยก็มีกฎหมายคุ้มครองการปฏิบัติวิชาชีพหลายวิชาชีพ ผู้จะปฏิบัติวิชาชีพจะต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจึงจะกระทำได้ เช่น วิชาชีพเวชกรรม วิศวกรรม หรือสถาปัตยกรรม เป็นต้น

6. วิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีสถาบันวิชาชีพเป็นแหล่งกลาง ในการสร้างสรรค์จรรยาบรรณมาตรฐานของวิชาชีพ (Professional Institution) สถาบันหรือองค์กรวิชาชีพเป็นแหล่งกลางในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของวิชาชีพ สถาบันวิชาชีพมีสองลักษณะ คือ ลักษณะที่หนึ่งเป็นสถาบันควบคุมและพัฒนามาตรฐานและการปฏิบัติวิชาชีพ เช่น แพทยสภาหรือเนติบัณฑิตยสภา เป็นต้น ลักษณะที่สองเป็นสมาคมวิชาชีพ เพื่อเป็นแหล่งส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกและเสริมสร้างความแข็งแกร่งและความก้าวหน้าของวิชาชีพ เช่น แพทยสมาคม หรือสมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย เป็นต้น

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2538) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับเกณฑ์ของวิชาชีพไว้ดังนี้ มีการประกอบอาชีพเต็มเวลา จัดแผนการศึกษาโดยสมาคมวิชาชีพและจัดตั้งสมาคมวิชาชีพโดยมีกฎหมายรองรับ มีจรรยาบรรณแห่ง วิชาชีพ มีองค์ความรู้ที่เป็นระบบจนเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นผู้มีความรอบรู้ในวิชาชีพ มีความเป็นอิสระในการประกอบอาชีพ ให้บริการตามมาตรฐานวิชาชีพ มีความจงรักภักดี มีความผูกพันในวิชาชีพและมองเห็นอนาคตในการประกอบอาชีพ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2542) ได้สรุปความหมายของวิชาชีพชั้นสูงไว้ดังนี้ต้องมีบริการให้แก่สังคม โดยไม่ซ้ำซ้อนสาขาวิชาชีพอื่น ต้องให้บริการแก่สังคมโดยใช้วิธีการแห่งปัญญา ต้องมีความเป็นอิสระในการดำเนินการที่เกี่ยวกับวิชาชีพ สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงต้องได้รับการศึกษาในระดับสูง ผู้ที่ใช้วิชาชีพชั้น

สูง ต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ มีสถาบันที่จะสร้างสรรค์ จรรโลง ความมั่นคงและความก้าวหน้าแห่งวิชาชีพ มีคัมภีร์เฉพาะวิชาชีพของตนเอง

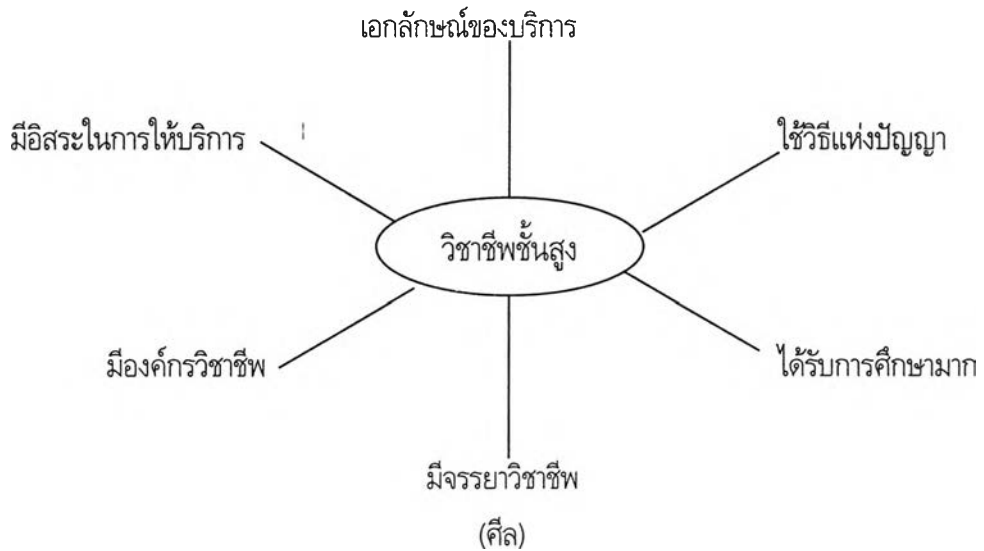
ยุทธชัย อุตมา (2543) ได้กล่าวถึงลักษณะของวิชาชีพชั้นสูงว่า เป็นลักษณะของงานที่ต้องใช้ความชำนาญและสติปัญญา เป็นองค์กรที่มีการรวมตัวเป็นหมู่คณะ มีกฎเกณฑ์มีมาตรฐานของการประกอบอาชีพ มีมาตรฐานในการให้บริการ ตลอดจนมีลักษณะเป็นจรรยาบรรณ ต้องซื่อสัตย์และมีสถานภาพสูงในสังคม

Jane R. Mort and Other (1979) ให้ความหมายว่า วิชาชีพชั้นสูงต้องมีการควบคุมเป็นพิเศษ มีการพัฒนาในการประกอบอาชีพและมีใบรับรองวิชาชีพ ดังนั้นจึงต้องมีการรักษาระดับมาตรฐานอย่างสูง บุคคลที่เข้ามาสู่อาชีพนั้นต้องได้รับคัดเลือกเป็นพิเศษ เนื่องจากใช้วิชาชีพแห่งปัญญาในการศึกษาค้นคว้าและเป็นเทคนิคขั้นสูง ใช้ปัญญาอย่างมากในการประกอบอาชีพ มีการค้นคว้าวิจัยทั้งภายในองค์กรวิชาชีพและส่วนบุคคลอยู่เสมอ มีความรับผิดชอบอย่างสูงและเป็นการให้บริการแก่สาธารณชน จึงต้องมีการเพิ่มพูนความรู้และฝึกอบรมอยู่เสมอ มีจรรยาวิชาชีพอย่างเคร่งครัด มีความเป็นพี่น้องในกลุ่มอาชีพเดียวกัน มีฐานะทางสังคมอยู่ในระดับสูงและได้รับค่าตอบแทนในอัตราสูง

Ornstein and Levine (1985) ได้กล่าวถึงลักษณะวิชาชีพดังนี้ เป็นวิชาชีพที่เน้นบริการแก่สังคม มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพตลอดชีวิต ใช้ความรู้และทักษะขั้นสูง ใช้การวิจัยและทฤษฎีในการแก้ปัญหา ฝึกอบรมเป็นพิเศษเป็นระยะเวลานาน มีการควบคุมมาตรฐานและคุณสมบัติ มีเสรีภาพในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่องานและผู้รับบริการ มีผู้บริการในการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ประกอบการวิชาชีพอิสระจากการนิเทศในรายละเอียด มีองค์กรที่ปกครองตนเองประกอบด้วยสมาชิกของวิชาชีพ มีสมาคมวิชาชีพคอยเชิดชูเกียรติความสำเร็จของสมาชิก มีจรรยาบรรณในการให้บริการ มีความเชื่อถือจากสังคมในระดับสูง มีสภาพทางเศรษฐกิจและมีเกียรติสูง

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาทั้งไทยและต่างประเทศ สามารถสรุปได้ว่า วิชาชีพครูจัดได้ว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีลักษณะสำคัญที่จัดว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง คือ เป็นผู้ให้บริการแก่สังคม มีจรรยาบรรณ วิชาชีพครู มีการใช้วิธีการแห่งปัญญาในการประกอบอาชีพ มีเสรีภาพในการใช้วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่เสมอ และมีสถาบันวิชาชีพเป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์จรรโลงมาตรฐานของวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ดังแผนภูมิที่ 1

แผนภูมิที่ 1 ลักษณะของวิชาชีพชั้นสูง



ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2543

ตอนที่ 2 ลักษณะของครูดีที่พึงประสงค์

อาชีพครูเป็นวิชาชีพเฉพาะที่ต้องการบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดีและเหมาะสมมีความตั้งใจจริงที่จะปลูกฝังอบรมสั่งสอนผู้เรียน ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคม กล่าวคือ เป็นผู้ใฝ่รู้ มีความช่างคิด เป็นนักอ่าน นักคิดค้นและนักแก้ปัญหา งานของครูจึงเป็นงานชื่อนาตการศึกษาไทย “คุณลักษณะที่ดีของครู” จึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติประการหนึ่ง

การเปลี่ยนแปลงทางสังคม สิ่งแวดล้อม วิทยาการ และเทคโนโลยีในโลกยุคปัจจุบันย่อมเปลี่ยนวิถีชีวิต วิถีสังคมและวิถีแห่งวิชาชีพ การพัฒนาและความก้าวหน้าของชีวิตในแต่ละยุคสมัย แต่อย่างไรก็ตามบรรทัดฐานแห่งวิชาชีพครู ก็ยังคงเป็นสัจธรรมอยู่ในสังคมไทย แม้สังคมไทยจะเคลื่อนเข้าสู่ยุคโลกไร้พรมแดนเยี่ยงนานาประเทศก็ตาม ดังนั้นการได้ชื่อว่าเป็น “ครูดี” จึงต้องเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะบางประการที่แตกต่างจากผู้ประกอบวิชาชีพอื่น การกำหนดลักษณะของครูดีที่พึงประสงค์ จึงมีคุณค่าในความเข้าใจและใช้เป็นข้อมูลเพื่อการพัฒนาคุณลักษณะดีที่พึงประสงค์ต่อไป

จากการศึกษาเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้สามารถเห็นภาพคุณลักษณะของครูดีที่พึงประสงค์ได้ ดังต่อไปนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2533) ได้ศึกษาคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูตามจรรยาบรรณฯ และวินัยตามระเบียบประเพณีครู พ.ศ. 2526 โดยวิธีการใช้เทคนิคเดลฟาย วิเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ และ

ใช้แบบสอบถาม ครูที่ได้รับการคัดเลือกจากคุรุสภาให้เป็นผู้ปฏิบัติงานดีเด่นจำนวน 32 คน จากประชากร 1,182 คน และจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นตัวแทนจากหน่วยราชการที่มีครูในสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา จำนวน 2 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่สำคัญของครูมี 18 คุณลักษณะ ครูทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาเห็นด้วยกับคุณลักษณะทั้ง 18 ประการ ในระดับถึงมากที่สุด คุณลักษณะที่สำคัญได้แก่ มุ่งมั่นในผลงาน ตรงต่อเวลา ยุติธรรมในการตัดสินผลการเรียน ยุติธรรมในการตัดสินปัญหา เป็นประชาธิปไตย ปฏิบัติตามกฎระเบียบ พยายามในการสอน ตั้งใจในการสอน สามารถควบคุมอารมณ์ อดทน ใช้อุปกรณ์ให้คุ้มค่า ศรัทธาในอาชีพ ซื่อสัตย์ต่ออาชีพครู สุภาพเรียบร้อย ยึดมั่นในศาสนา มีมนุษยสัมพันธ์ บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ชุมชนและมีความสามัคคี

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2534) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติตนของครู ซึ่งบ่งชี้ลักษณะที่ดีของครูว่ามีคุณลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. รอบรู้ คือ รอบรู้ในวิชาชีพของตน
2. สอนดี คือ ต้องทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
3. มีคุณธรรมจรรยาบรรณ คือ ครูต้องมีความศรัทธาในวิชาชีพครู
4. มุ่งมั่นพัฒนา คือ ครูต้องรู้จักสำรวจและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

สุมน อมรวิวัฒน์ (2535) กล่าวถึง คุณลักษณะของครูที่ดีที่สังคมคาดหวัง สามารถสรุปได้ดังนี้ การเป็นครูนั้นไม่ใช่ใครก็เป็นได้ แต่การจะเป็นครูก็คือ จะต้องเป็นมนุษย เป็นผู้นำทางปัญญาและวิญญาณ เป็นกัลยาณมิตร เป็นผู้มีศาสตร์และศิลป์ และเป็นผู้คำนึงความเป็นไทย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2535) สรุปลักษณะของครูที่ดีจากผลการวิจัยต่างๆ ดังนี้

1. คุณลักษณะทางด้านส่วนบุคคล ประกอบด้วย ความประพฤติดีเป็นแบบอย่างแก่ศิษย์ มีความรู้ในวิธีสอนดี มีสุขภาพกายดี มีสุขภาพจิตดี มีบุคลิกภาพดี มีความตรงต่อเวลา มีเจตคติที่ดีต่อศิษย์ และมีความสามารถในการพูด
2. คุณลักษณะทางด้านวิชาการและงานครู ประกอบด้วย รอบรู้ วิทยาการกว้างขวาง มีความรู้ในวิชาที่สอนดี มีความรู้ในวิธีสอนดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ มีความศรัทธาต่องานครู มีความสามารถในการปรับบทเรียนให้กับนักเรียน มีความเข้าใจศิษย์และมีความสามารถในการใช้กลวิธีการสอนต่างๆ
3. คุณลักษณะทางด้านสังคม ประกอบด้วย สัมพันธภาพที่ดีกับศิษย์ สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนครู สัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปกครอง และสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลทั่วไปในชุมชนและท้องถิ่น

บุญชม ศรีสะอาด (อ้างใน วิชัย พงษา, 2536) กล่าวว่า ลักษณะของครูที่สอนดีมีลักษณะหลายอย่างประกอบกัน คือ

1. รู้จริง คือ รอบรู้ในเรื่องที่สอน
2. รู้จักใช้เทคนิควิธีสอนที่เหมาะสม คือ จัดกิจกรรมได้เหมาะสมกับเด็กและเนื้อหาวิชา
3. ตั้งใจสอน คือ สอนเต็มเวลา หลักสูตรและความสามารถ
4. เป็นแบบอย่างที่ดี คือ ให้เด็กได้เลียนแบบ หรือรับแบบอย่างพฤติกรรมที่ดีของครู ทั้งกาย วาจา ทำทางและบุคลิกภาพ

ในวงการศึกษาตะวันตก ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดีไว้อย่างเป็นระบบและครอบคลุมลักษณะของครูอย่างกว้างขวาง ดังนี้

Hessong and Weeks (Cited in ไพพรรณ เกียรติโชติชัย, 2536) กล่าวว่า เป็นผู้มีความรอบรู้ (Being Knowledge able) ผู้มีอารมณ์ขัน (Being Humorous) ผู้มีความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Being Flexible) ผู้มีความตั้งใจในการทำงาน (Being Update) ผู้มีความซื่อสัตย์ (Being Honest) ผู้มีความสามารถสร้างความชัดเจน (Being Clear and Concise) เป็นคนเปิดเผย (Being Open) เป็นผู้มีความอดทน (Being Patient) เป็นแบบอย่างที่ดี (Being a Role Model) สามารถประยุกต์ทฤษฎีไปปฏิบัติได้ (Being Able to Relate Theory to Practice) นอกจากนี้ เป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Being Self Confident) และมีความสามารถในศิลปะวิทยาการหลายๆ ด้าน (Being Diversified) ตลอดจนเป็นผู้แต่งกายเหมาะสมและมีสุขอนามัยส่วนบุคคลดี (Being Well Groomed and Having Personal Hyiene)

ทิพวรรณ ยุทธโยธิน (2536) ได้เสนอลักษณะของครูที่สังคมปัจจุบันต้องการมากดังนี้ ต้องรู้จักหน้าที่ มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความบริสุทธิ์ใจ มีความรู้ดี ปรับตัวให้ทันสมัย อยู่เสมอ ทำงานโดยใช้ปัญญา มีจริยธรรม มีศีลธรรม มีขันติใสร่างจะและมีหิริโอตบปะประจำตัว ไม่เห็นแก่ตัว เสียสละเพื่อส่วนรวม มีความสามัคคี มีความจริงใจต่อบุคคลในอาชีพเดียวกัน มีชาตินิยม มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ ศรัทธา และภูมิใจ พร้อมทั้งหยิ่งในศักดิ์ศรีของความเป็นครู มีวิญญานครู คือ การมีน้ำใจ มีความเมตตากรุณาต่อเด็กมีหน้าที่สอนคนให้มีคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม รักความยุติธรรม มองโลกในแง่ดี ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีและเป็นแม่พิมพ์ที่ดีสำหรับเด็ก ตลอดจนบุคคลทั่วไป มีความซื่อสัตย์ สุจริต ขยันขันแข็งในการทำงาน มีวินัยในตนเอง มีภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อความมั่นคงและความอยู่รอดของชาติ

อมร โสภณวิเชษฐวงศ์ (2538) กล่าวว่า หากพิจารณาการสอนของพระพุทธเจ้าในฐานะเป็นสมเด็จพระบรมครู เพื่อนำมาเป็นคู่มือการสอนของครู ดำเนินตามรอยพระบาทพระบรมศาสดา และช่วยกันสืบทอดเจตนารมณ์ของพระพุทธองค์แล้ว ปรากฏวิธีการสอนของสมเด็จพระบรมครู 14 วิธี ดังนี้ ทรงพร้อมที่จะสอน

ทรงสอนด้วยการทำให้ดูเป็นตัวอย่าง ทรงสอนโดยมีจุดมุ่งหมาย ทรงสอนโดยคำนึงถึงความพร้อมของผู้ฟัง ทรงสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทรงสอนโดยให้ใช้สื่อภาษาที่เข้าใจง่ายที่สุด ทรงสอนจากสิ่ง ที่รู้ไปหาสิ่งที่ไม่รู้ ทรงสอนจากง่ายไปหายาก ทรงสอนโดยจัดลำดับคำสอนเป็นข้อๆ ทรงสอนตามความเข้าใจ ของผู้ฟัง ทรงสอนโดยวิธีซักถาม ทรงสอนโดยใช้อุปกรณ์การสอน ทรงสอนให้ผู้ฟังลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง และทรงสอนให้ผู้ฟังใช้ปัญญาพิจารณาเหตุผลด้วยตนเอง

ทวีป อภิลิทธิ (2539) กล่าวว่า อาชีพครูเป็นวิชาชีพเฉพาะที่ต้องการบุคคลที่มีคุณลักษณะประกอบ ด้วย สิ่งสำคัญ 3 ประการคือ มีความรู้ด้านวิชาการดี มีทักษะในการสอนอย่างผู้มีความรู้ หลักการและหลัก เกณฑ์ และสุดท้ายมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีคุณธรรม และศีลธรรมประจำใจที่จำเป็นแก่บุคคลในวิชาชีพนี้ จะพึงมีได้

อมรวิรัช นาคทรพร (2539) ได้กล่าวไว้ในการสัมมนาเรื่องยุทธศาสตร์การศึกษาไทยในยุคโลก ภิวัตน์ในประเด็นจะเตรียมครูกันอย่างไร ว่าครูต้องเป็นทั้งผู้ให้ความรู้ ผู้ให้เครื่องมือในการแสวงหาความรู้ และผู้จุดไฟแห่งการเรียนรู้ ฉะนั้น ครูต้องเป็นผู้รอบรู้ในเนื้อหาวิชา ครูต้องแตกฉานในทักษะและวิธิตาความรู้ สมัยใหม่ และเป็นผู้ที่มีหุตา กว้างขวางเกี่ยวกับแหล่งความรู้ต่างๆ อีกทั้งต้องเป็นนักจิตวิทยาชั้นดีที่สามารถ กระตุ้นความใฝ่รู้ ใฝ่เรียนให้เด็กๆ ได้อีกด้วย

Gilbert (Cited in บุญช่วย จินดาประพันธ์, 2539) ครูดีประกอบด้วยลักษณะดังนี้

รู้วิชาที่สอนดี ชอบวิชาที่สอน ชอบเด็ก รู้จักเด็ก ใจกว้าง ความรู้กว้าง อารมณ์ขัน จำแม่น มีความหวัง และเมตตาธรรม

Beck (Cited in โกเมท เทือกสุบรรณ, 2539) ศึกษาวิจัยลักษณะครูพลริตาได้คุณลักษณะของครู ดี ดังนี้ ต้องมีความรักและเอาใจใส่นักเรียน มีความรู้ให้แก่นักเรียน มีระเบียบวินัย มีคุณสมบัติในการส่งเสริมให้กำลังใจแก่นักเรียน และมีคุณสมบัติในการสอน ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการให้ดีขึ้น

Shulman (1987 Cited in ลัดดา คำพลงาม, 2540) กล่าวว่า การปฏิบัติหน้าที่ที่ดี และประสบผล สำเร็จในการเป็นครูผู้สอนที่ดีนั้น ครูจะต้องเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถพื้นฐานใน 6 เรื่องดังนี้

1. เนื้อหาสาระในศาสตร์ที่สอน เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ฯลฯ
2. วิธีการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ รู้จัก และเข้าใจบูรณาการเนื้อหาจนเกิด ความ เชี่ยวชาญ
3. หลักสูตรที่ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้เรียนได้ถูกทาง ครูต้องมีความสามารถนำ

หลักสูตรส่วนกลางมาปรับเป็นหลักสูตรท้องถิ่นให้เหมาะสมกับบริบทของการเรียนการสอน และศักยภาพของ ผู้เรียน

4. ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจธรรมชาติ และพัฒนาการของผู้เรียนตลอดจนความแตกต่างระหว่างบุคคล ภูมิหลัง เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากที่สุด
5. บริบทของการจัดการศึกษา ครูต้องมีความเข้าใจในลักษณะและวัฒนธรรมของชุมชน อันเป็นสภาพแวดล้อมที่หล่อหลอมผู้เรียนเพื่อให้การจัดการศึกษามีความหมายต่อผู้เรียน
6. เป้าหมายและปรัชญาการศึกษาอันเป็นพื้นฐานการศึกษา เพราะเป็นข้อมูลสำคัญที่ชี้ให้เห็นวิสัยทัศน์ในการจัดการเรียนการสอน

เพิ่มรุช บุปผามาตะนัง (2543) กล่าวถึง คุณลักษณะของครูไทยในศตวรรษใหม่ว่า ครูในยุคข้อมูลข่าวสาร และยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงน่าจะเป็นคนที่มีลักษณะดังนี้คือ มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี และสื่อการเรียนการสอน เป็นคนทันสมัยมีวิสัยทัศน์ มีหัวใจนักปราชญ์ เปลี่ยนบทบาทการสอนจากผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก จัดกิจกรรมโดยเน้นเด็กเป็นศูนย์กลางโดยเฉพาะรูปแบบ CIPPA มีคุณธรรมจริยธรรมสูง วัตถุประสงค์และประเมินผลตามสภาพที่แท้จริง

สมชาย ภาพแสง (2543) กล่าวถึง การเปลี่ยนโฉมใหม่ของครูในอนาคตว่าควรมีลักษณะ 6 วิธีดังนี้

1. วิสัยทัศน์ เป็นผู้มองการณ์ไกล
2. วิทยาการ เป็นผู้มีความรู้รอบด้านทางปัญญา มีความรู้ดี
3. วิทยายุทธ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์การสอน
4. วิจัย เป็นนักวิจัยรู้จักคิดค้นวิธีการเรียน การสอนที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูง
5. วิจัยญาณ เป็นผู้รู้จักใช้ความคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และเรื่องใดๆหรือปัญหาใดๆได้ด้วยหลักเหตุผล
6. วินัย เป็นผู้ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม และสื่อสารวัฒนธรรมไทยให้เป็นมรดกตกทอดชั่วลูกหลาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะที่เหมาะสมที่ครูยุคใหม่ต้องมี ดังนี้

1. ตระหนักในการกิจสำคัญในการสร้างชาติ โดยการพัฒนาผู้เรียนให้มีลักษณะเหมาะสม
2. มีความสุขในการจัดการเรียนรู้
3. อยากเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนางานอยู่เสมอ
4. มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน
5. มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เรียนรู้อย่างมีความสุข
6. มีใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของทุกคน
7. เป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ที่ดี

8. เป็นกัลยาณมิตรกับทุกคนโดยเฉพาะกับผู้เรียน
9. ประสานงานได้กับทุกฝ่าย
10. เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนในการใฝ่การเรียนรู้

จะเห็นว่าคุณลักษณะของครูตามทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิและหน่วยงานต่างๆ สามารถสรุปได้ว่า ครูดีที่พึงประสงค์ควรมีลักษณะที่สำคัญและจำเป็น 3 ด้าน ดังนี้

ด้านคุณลักษณะ

1. มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และพร้อมที่จะพัฒนาวิชาชีพของตนเองอยู่เสมอ
2. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้เรียน ทั้งด้านศีลธรรม วัฒนธรรม กิจนิสัย สุขนิสัย และอุปนิสัย ตลอดจนมีความเป็นประชาธิปไตย
3. ใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
4. มีความเมตตาแก่ศิษย์ และเห็นคุณค่าของศิษย์
5. มีสุขภาพสมบูรณ์
6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาการ และสามารถใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหา
7. มีบทบาทในการพัฒนาชุมชน และสามารถเป็นผู้นำชุมชนได้
8. สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ภาษา และการวิจัย เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง
9. สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ในระบบสากลได้ คือ
 - 9.1 เป็นครูที่เน้นความหลากหลายเพื่อตอบสนองต่อผู้เรียนเป็นหลัก แนะนำผู้เรียน
สามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพและสร้างสรรค์ และให้ข้อมูล
สะท้อนกลับกับผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง
 - 9.2 รู้วิทยาการด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น เพราะการศึกษา
ยุคใหม่เป็นการศึกษาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์มากขึ้น
 - 9.3 เป็นครูที่ต้องไปหานักเรียนมากขึ้น เข้าเยี่ยมชุมชนได้มากขึ้น

ด้านความรู้

1. มีความรู้ในวิชาที่สอนอย่างแท้จริง สามารถเชื่อมโยงทฤษฎีในศาสตร์ความรู้มาสู่การปฏิบัติได้ ทั้งการปฏิบัติในระดับสากลและในระดับท้องถิ่น
2. มีความรู้ด้านการวิจัย วิทยาการคอมพิวเตอร์ และภาษาเพื่อเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้

3. มีความรู้ด้านเทคนิคการสอน จิตวิทยา การวัดและประเมินผล และสามารถประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
4. รู้ข้อมูลข่าวสารรอบตัว และเรื่องราวในท้องถิ่น เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และฝึกให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ วิเคราะห์ได้

ด้านการถ่ายทอดความรู้

1. สามารถประยุกต์ใช้เทคนิคการสอนต่างๆ เพื่อจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่น่าสนใจ และผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่เรียน ตลอดจนสามารถเชื่อมโยงความรู้นั้นสู่การนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ หรือใช้ในการเรียนรู้ต่อไป
2. สามารถอบรมปณิธานให้ผู้เรียนมีศีลธรรม วัฒนธรรม กิจนิสัย สุขนิสัย และอุปนิสัย รวมทั้งรักในความเป็นประชาธิปไตย เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างปกติสุข
3. สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนใฝ่รู้ และก้าวทันเทคโนโลยี ตลอดจนสามารถใช้ภาษาสื่อสารกัน ได้ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ และสามารถใช้เครื่องมือต่างๆ ในการแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
4. สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนมองกว้าง คิดไกล และมีวิจรรณญาณที่จะวิเคราะห์และเลือกใช้ข่าวสารข้อมูลให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองได้
5. พัฒนาให้ผู้เรียนรู้เรื่องราวต่างๆ ของชุมชน สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาชุมชน และแก้ปัญหาต่างๆ ในชุมชนได้

ตอนที่ 3 การพัฒนาวิชาชีพครู

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้สามารถนำการพัฒนาประเทศทุกด้านให้เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกประเทศ ผลผลิตของระบบการศึกษา คือ พลเมืองของประเทศที่สามารถปรับตัว แก้ไขปัญหาที่มีความหลากหลายในสภาพที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และสามารถริเริ่มพัฒนาตนเอง ครอบครัวชุมชน ตลอดจนประเทศชาติให้พัฒนาและก้าวหน้าไปได้อย่างมีหลักการ บนพื้นฐานของความเข้าใจในเหตุและผล ความถูกต้อง ความดีงาม และความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

ดังนั้น การศึกษาที่พึงประสงค์ในสังคมปัจจุบันจะต้องเป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนให้สมดุลทั้งด้าน ปัญญา จิตใจ และสังคมทั้งในระดับความคิด ค่านิยม และพฤติกรรม ซึ่งต้องจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล ชุมชน สังคม และประเทศชาติ โดยปรับแนวคิดในการพัฒนาการศึกษาให้เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้ และแสวงหาความรู้ในการพัฒนาการศึกษาให้เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้ และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตโดยจัดการศึกษาที่ยึด “ผู้เรียนเป็นสำคัญ” ของการพัฒนาโดยจัดในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อสนองความต้องการ ชีตความสามารถและความคิดของผู้เรียน

การจัดการศึกษาในลักษณะดังกล่าวจำเป็นจะต้องได้ “ครูและบุคลากรทางการศึกษา” ที่มีลักษณะเฉพาะ มีความสามารถสูง และได้รับการฝึกอบรมมาอย่างดี สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีศักดิ์ศรีและมีเกียรติ จึงนับว่าเป็นโจทย์ทางการศึกษาที่สำคัญยิ่งสำหรับทุกๆ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ตลอดจนตัว “ครู” ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสูงสุดโดยตรง จำต้องทบทวนบทบาทและแสวงหาแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพต่อไป

3.1 ปัญหาของวิชาชีพครู

จากสภาพความเป็นจริงที่ปรากฏในปัจจุบัน วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่คนทั่วไปในสังคมดูหมิ่น ดูแคลน เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีรายได้ต่ำ ผู้ประกอบวิชาชีพครูยากจน ผู้ปกครองที่มีการศึกษาสูงและฐานะดี ไม่ประสงค์ให้บุตรหลานของตนศึกษาในวิชาชีพครูและประกอบวิชาชีพครู นอกจากนี้ผู้สมัครเรียนในสาขาวิชาชีพครูเป็นผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่อนข้างต่ำเมื่อไม่สามารถสอบเข้าเรียนในสาขาวิชาชีพอื่นได้แล้ว จึงมาสมัครเรียนวิชาชีพครู จากสภาพการณ์ดังกล่าวจึงทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครู สรุปได้ 3 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้ (ดิเรก พรสีมา และคณะ, 2541: 9-14)

3.1.1 ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการผลิต

สถาบันการผลิตครูไม่สามารถผลิตครูให้มีลักษณะตามที่สังคมต้องการได้ สาเหตุสำคัญที่ทำให้การผลิตครูมีประสิทธิผลต่ำอาจสรุปได้ 5 ประการ คือ ประการแรก คนเก่งไม่เรียนครู โดยพบว่านักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายประมาณ 2.3 (สภาสถาบันราชภัฏ, 2540) ประการที่สอง วิธีลงทุนเพื่อการผลิตครูต่ำ โดยรัฐลงทุนให้กับค่าวัสดุของนักศึกษา สาขาครุศาสตร์โดยเฉลี่ยรายละ 541 บาท ในขณะที่ สาขาวิทยาศาสตร์เฉลี่ยรายละ 5,912 บาท (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, 2540) ประการที่สาม กระบวนการเรียนการสอนเน้นทฤษฎีมากกว่าเน้นการปฏิบัติ ประการที่สี่ ขาดระบบการประกันคุณภาพบัณฑิตครู และประการสุดท้าย ขาดการตรวจสอบคุณภาพการผลิตครูและสถาบันผลิตครู

3.1.2 ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการใช้ครู

สาเหตุที่การใช้ครูมีประสิทธิผลต่ำสรุปได้ 4 ประการ คือ ค่าตอบแทนครูต่ำ ระเบียบปฏิบัติไม่เอื้อต่อการพัฒนางานและการพัฒนาตนเอง ขาดระบบติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิผล และประการสุดท้าย ครูขาดความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับชุมชน

3.1.3 ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการมีประสิทธิผลต่ำมาจาก 6 ประการคือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้และความสามารถต่ำ ผู้บริหารโรงเรียนไม่สนใจพัฒนาตนเอง ขาดระบบการตรวจสอบและประเมินผลผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ผู้ปกครองชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนต่ำ ขาดทรัพยากรเพื่อการบริหารโรงเรียน และขาดสถาบันพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนระดับมืออาชีพ

รุ่ง แก้วแดง (2540) ได้กล่าวถึงปัญหาของการที่อาชีพครูตกต่ำดังนี้

1. การลดความนิยมในอาชีพครู เนื่องจากมีช่วงที่ผลิตครูออกมาจำนวนมากเกินกว่าจะรับครู จึงทำให้ผู้จบครูว่างงาน
2. การพัฒนาตนเองของครู ครูขาดการอบรมหลังจากจบการศึกษาจากสถาบันครู
3. พัฒนาการเชิงวิชาการศึกษา ลักษณะการเรียนการสอนเป็นแบบเดิม ไม่มีการคิดค้นในเรื่องใหม่ๆ ไม่เหมือนกับอาชีพอื่น
4. ผู้บริหาร การบริหารงานรวมอำนาจอยู่ที่ผู้บริหารมีขั้นตอนการทำงานหลายขั้นตอน ทำให้ครูกลายเป็นคนชั้นล่างของระบบราชการ
5. ค่าตอบแทน ครูเป็นบุคคลที่มีรายได้ต่ำเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น
6. เสรีภาพทางวิชาการ ในอดีตครูได้รับการยกย่องให้เกียรติในฐานะเป็นคนระดับสมองมีความคิดยอดเยี่ยมของสังคม จึงมีเสรีภาพในการเรียนการสอนค่อนข้างมาก แต่ปัจจุบันหลักสูตรไม่เอื้อให้ครูมีเสรีภาพในการจัดการเรียนการสอนได้

จากการศึกษาปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับวิชาชีพครูในหลายๆ ประเทศ พบว่าปัญหามีความคล้ายคลึงกันในหลายประเทศ แต่แต่ละประเทศมีระดับความรุนแรงของปัญหาที่แตกต่างกัน เพื่อให้เห็นภาพรวมของปัญหาจะนำข้อสรุปจากการศึกษาในประเทศลาตินกับอเมริกา จากข้อสรุปของธนาคารโลก (Villegas-Reimers, 1998) แบ่งปัญหาออกเป็น 4 กลุ่ม รวม 40 ประการ รายละเอียดดังตาราง (มนตรี จุฬาวัฒนทล, 2543)

ตารางที่ 1 ลักษณะปัญหาวิชาชีพครู

ลักษณะปัญหาวิชาชีพครู			
ผู้เข้าสู่วิชาชีพครู	การเตรียมครู (การผลิตครู)	วิชาชีพครู	การพัฒนาครู
<ul style="list-style-type: none"> - คุณภาพทางวิชาการต่ำ - ไม่ตั้งใจเลือกอาชีพครู - บุคลิกไม่เหมาะกับการเป็นครู - ผู้สมัครเข้าเรียนครูน้อยลง 	<ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรการฝึกหัดครูบกพร่องหลายประการ - เน้นภาคทฤษฎี แต่ขาดการฝึกฝน - ขาดความหลากหลาย - การเพิ่มครูมากเกินไป - คุณภาพครูลดต่ำลง - หลักสูตรครูลดขั้นเกินไป - ครูชนบทขาดความพร้อม / ปฏิบัติงานในภาวะยากลำบาก - หลักสูตรใช้วิธีการสอนแบบธรรมดา - อุดมการณ์ไม่สัมพันธ์กับความจริง - ผลิตไม่ตรงสาขาที่ต้องการ - คณาจารย์ในสถาบันผลิตครูขาดคุณวุฒิ / ไม่เชื่อมโยงกับโรงเรียน - ขาดความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันผลิตครูกับสถาบันนักวิชาชีพสาขาอื่นๆ - สถาบันผลิตไม่ติดต่อกับสมาคมหรือสภาครู 	<ul style="list-style-type: none"> - เงินเดือนต่ำ - ขาดการยกย่องในสังคม - คุณภาพการสอนลดต่ำลง - ครูทำงานบริหาร/งานอื่น - ครูลาออกมาก - ครูขาดความพร้อมในการดูแลเด็กในชนบท / เด็กต่างวัฒนธรรม - การเลื่อนขั้นขึ้นกับความอาวุโส - ใช้หลักสูตรของรัฐโดยขาดการคำนึงถึงลักษณะท้องถิ่น / ความแตกต่างทางด้านประชากร - มีโรงเรียนยอดนิยม - งานของครูขึ้นอยู่กับการเมืองและระบบพวกพ้อง - ความภูมิใจในวิชาชีพต้องใช้ระยะเวลาในการเกิด - ครูมีทัศนคติด้านลบเกี่ยวกับวิชาชีพครู 	<ul style="list-style-type: none"> - การฝึกอบรมไม่สนองความต้องการครู - ผู้สอนในหลักสูตรฝึกสอนขาดความพร้อม - หลักสูตรอบรมครูประจำการมีคุณภาพต่ำ - สถานที่จัดฝึกอบรมอยู่ไกล - การอบรมมิใช่เพราะอยากเรียนรู้ - ติตปัญหาเกี่ยวกับระบบสื่อสารในการศึกษาทางไกล - หลักสูตรอบรมเน้นทฤษฎี - ครูเสียค่าใช้จ่ายในการอบรม - ครูไม่ค่อยอ่านหนังสือ

(ต่อ)

ลักษณะปัญหาวิชาชีพครู			
ผู้เข้าสู่วิชาชีพครู	การเตรียมครู (การผลิตครู)	วิชาชีพครู	การพัฒนาครู
	<ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณการผลิตไม่เพียงพอ - บางประเทศไม่ชัดเจนว่าการผลิตครูควรเป็นหลักสูตรปริญญา / ต่ำกว่าปริญญา 		

3.2 การพัฒนาครู

ประเทศไทยมีครูประมาณ 600,000 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 1 ของประชากรไทย (60 ล้านคน) กล่าวได้ว่า คนไทยทุกคนมีครูหรือเคยมีครูทำหน้าที่อบรมสั่งสอน ควบคู่กับพ่อแม่ที่ได้เลี้ยงดูและอบรมสั่งสอน ดังนั้นครูจึงเป็นผู้สัมผัสชีวิตของเยาวชนทุกคนในชาติ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณลักษณะของประชากรไทย อันเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดซึ่งจะกำหนดอนาคตของชาติ ด้วยเหตุนี้ ประเทศต่างๆ จึงได้ให้ความสนใจและได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวิชาชีพครูกันมากทุกประเทศก็พบปัญหาต่างๆมากมายที่คล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะประเทศใหญ่หรือเล็ก ประเทศที่พัฒนาแล้วหรือประเทศที่กำลังพัฒนาก็ตาม ประเทศไทยก็มีปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับวิชาชีพครูซึ่งผูกพันกับปัญหาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพของพลเมืองไทยจนทำให้ต้องมีการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาไทย แต่การปฏิรูปการศึกษาจะสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับครูผู้ดำเนินการให้เกิดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและส่งเสริมความใฝ่รู้ของผู้เรียน ถ้าขาดความร่วมมือจากครู การปฏิรูปการศึกษาจะมีผลสำเร็จน้อยหรือล้มเหลวโดยสิ้นเชิง ดังนั้น การปฏิรูปการศึกษาจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากครู ครูต้องมีความรู้และความสามารถ ความเข้าใจ และเห็นชอบกับการปฏิรูปการศึกษา การศึกษาไทยจึงจะมีโอกาสดีขึ้น

3.2.1 ความจำเป็นในการพัฒนาครู

การบริหารการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้การศึกษแก่นักเรียน โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ และคุณสมบัติต่าง ๆ ที่จะพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศโดยตรง แม้ว่าการแต่งตั้งบุคคลเข้ามาเป็นข้าราชการครูจะได้ผ่านกระบวนการบริหารบุคคลตามระเบียบ หรือกฎเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานแล้วก็ตามแต่ยังคงมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเหล่านั้น เพื่อให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของบุคคลแต่ละคนสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ เนื่องจากมีการ

เปลี่ยนแปลงขยายตัวไปตามสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองตลอดเวลา จำนวนโรงเรียนเพิ่มขึ้น จำนวนบุคลากรครูมีปริมาณมากขึ้น นโยบายการจัดการศึกษาของชาติให้สอดคล้องเหมาะสมกับนโยบายการพัฒนาประเทศ สิ่งที่สำคัญคือ มีการเปลี่ยนระบบการศึกษา ขยายการศึกษาเพิ่มขึ้น การจัดชั้นเรียนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ ตามมา เช่น หลักสูตร แบบเรียน ระบบการวัดผลและการประเมินผลการเรียน แผนการเรียน เป็นต้น

ประเวศ วะสี (2538) กล่าวว่า ครูขาดความสามารถที่จะตรวจสอบความรู้และสร้างความรู้จากความเป็นจริง ครูจึงขาดความมั่นใจเพราะไม่ใช่ผู้รู้จริงเมื่อเป็นเช่นนั้น ครูจึงมีสุขภาพจิตไม่ดีไปสู่นักเรียน ฉะนั้น การศึกษาแทนที่จะเป็นกระบวนการที่สร้างสุขกลับเป็นกระบวนการที่ก่อทุกข์อย่างมหันต์ในสังคม ดังนั้นจึงเป็นความจำเป็นที่ครูจะต้องพัฒนาตน เพื่อแสวงหาความรู้จนถึงขั้นสามารถเชื่อมโยงความรู้ได้

รุ่ง แก้วแดง (2541) กล่าวถึงความจำเป็นของการพัฒนาครูว่า ครูมีบทบาทและความสำคัญยิ่ง ในฐานะผู้ให้การศึกษาของชาติ ครูคือผู้กำหนดอนาคตของคนในชาติ ชาติใดก็ตามที่ได้ครูเป็นคนมีความรู้ เป็นคนเก่ง เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ชาตินั้นก็จะได้พลเมืองที่เก่งและฉลาด มีศักยภาพ มีความสามารถที่จะแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้ ในทางตรงข้าม ชาติใดได้ครูที่มีปัญหา ไม่สามารถที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันได้ ชาตินั้นก็อาจจะเสื่อมโทรมและถึงกับมีอันล่มสลายได้

ณรงค์ รอดพันธ์ (2542 อ้างถึงในวารินทร์ สิ้นสูงสุด, 2536) กล่าวว่า อันผู้ประกอบอาชีพครู หากประสงค์จะนำความรู้เดิมมาสำรอกบอกผู้เรียนอยู่รำไป ทำให้ใจในการแสวงหาความรู้ให้ลึกซึ้งกว้างขวาง ทั้งในสาขาวิชาที่ตนรับผิดชอบและสิ่งแวดลอมอื่นๆ ก็พึงหวังได้ว่าแม้บุคคลนั้นจะได้รับยศฐาบรรดาศักดิ์สูงเพียงใด ก็ทำได้ระดับของตนไม่ และยังเป็นผู้ถ่วงความเจริญความก้าวหน้าของผู้เรียนเสียยิ่งกว่าสมถ่วงเรือ

Castetter (1976) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารงานบุคคลที่ดีเพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยแก้ไขสิ่งต่อไปนี้

1. แก้ไขข้อบกพร่องของครู อาจารย์ ที่ได้รับการฝึกฝนมาไม่ดี ช่วยเหลือผู้ไม่มีประสบการณ์เพื่อพัฒนาด้านการศึกษาควบคู่ไปกับด้านสังคม เพื่อกระตุ้นความเจริญทางด้านวิชาชีพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาในการบริหารการศึกษา

2. นอกจากปัญหาดังกล่าวแล้วสิ่งที่ทำให้มีการพัฒนาบุคลากรคือ การมีสิ่งใหม่เกิดขึ้นมากมายที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น การผลิตสถาบันครู การสอนภาคฤดูร้อน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาทางไปรษณีย์และการประชุมต่าง ๆ

3. การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและทางสังคมมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด ความรู้ได้ขยายไปอย่างรวดเร็ว

ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่แน่นอนว่าบุคลากรที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนแม้จะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสอนเพียงใด ย่อมต้องหย่อนสมรรถภาพและกลายเป็นผู้ขาดความรู้ ทักษะในสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปได้ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อการปฏิบัติงานจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการเอาใจใส่ จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มากและกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการศึกษา

ดังนั้น อาจสรุปได้ว่าการพัฒนาครูเป็นกระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าด้านวิชาชีพครู และความสามารถในการเป็นครู อันมีผลต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน (Mullaly and Duttty, 1978) การพัฒนาครูเป็นการดำเนินงานที่ช่วยเหลือครูให้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการของครูแต่ละคน โดยมุ่งผลเพื่อเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานแก่โรงเรียนเป็นประการสำคัญ (Guff, 1975) การพัฒนาครู มุ่งพัฒนาที่ตัวครู เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของครูแต่ละคนในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้และเทคนิคใหม่ ๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน

3.2.2 วิธีการพัฒนาครู

งานที่สำคัญและจำเป็นที่สุดต่อการพัฒนาครู คือ การฝึกอบรมครูในขณะที่ยังปฏิบัติหน้าที่สอนอยู่ในโรงเรียน ซึ่งเรียกว่า การฝึกอบรมประจำการ (Inservice Education หรือ Inservice Training) วิธีการที่จะพัฒนาความรู้และทักษะในการสอนของครูมีหลายวิธี เช่น การจัดอบรมภายในโรงเรียน การนิเทศโดยศึกษานิเทศก์ การสาธิตของครูที่สอนแก่ การนำผลประเมินการสอนโดยบุคคลอื่นมาเป็นตัวกระตุ้นให้ครูพัฒนาความรู้และทักษะการสอน การให้รางวัลแก่ครูที่สอนดี การส่งครูไปศึกษาต่อ การประเมินการสอนของครูเป็นระยะๆ การนำผลงานวิจัยโดยผู้อื่นมาเป็นตัวกระตุ้น หรือการให้ครูทำวิจัยเอง

ยงต์ ชุมจิต (2535) กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาครูประจำการ ดังนี้ การพัฒนาเป็นรายบุคคลในห้องเรียน การพัฒนาเป็นรายบุคคลในสภาพแวดล้อมนอกห้องเรียน การพัฒนาเป็นกลุ่มเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน และการพัฒนาโดยกระบวนการทางคลินิก

ประเวศ วะสี (2538) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาตนเองของครูโดยวิธีลงทุนน้อยที่สุด คือ การแสวงหาความรู้ด้วยการอ่านมากและฟังมาก การอ่านมากทำให้ได้ความรู้ และสามารถเชื่อมโยงความรู้นำไปสู่การพัฒนาเด็กได้

วิชัย ตันศิริ (2539) ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาครูสามารถเกิดขึ้นได้ทุกขั้นตอนตั้งแต่การปฐมนิเทศ จนกระทั่งกำหนดให้เสนอผลงานวิชาการเพื่อประเมินตำแหน่งทางวิชาการ การพัฒนาครูมีความสำคัญ

มาก การที่ครูได้ประกาศนียบัตรจากสถาบันการศึกษามีได้หมายความว่า ครูพร้อมแล้วที่จะเป็นครูที่ดีได้ เส้นทางการพัฒนาตนเองไปสู่จุดสูงสุดยิ่งอีกไกลมาก ฉะนั้นการจัดระบบและกระบวนการพัฒนาครูจึงมีความสำคัญมาก คณะกรรมการข้าราชการครูได้กำหนดแนวทางการพัฒนาครูไว้ในรูปแบบต่างๆ เริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศ ซึ่งเดิมใช้เวลา 3 วัน ก็ขยายให้เป็น 1 เดือน ส่วนในระหว่างการศึกษาปฏิบัติงานยังไม่มีระบบที่แน่ชัด ขึ้นอยู่กับนโยบายและแผนของแต่ละกรมที่จะจัดการฝึกอบรมตามนโยบายเฉพาะด้าน

ถาวร จันทศิริ (2542) ได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูของกระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะในประเด็นของการพัฒนาครูว่า ให้มีการประสานการวางแผนพัฒนาครูระหว่างหน่วยงานระดับกรม ซึ่งเป็นต้นสังกัดของครู และศูนย์พัฒนาครู เพื่อดำเนินการพัฒนาครู 8 รูปแบบ ดังต่อไปนี้

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยจัดทำชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือจัดสื่อทางไกลเสริมความรู้
2. การฝึกอบรม ประชุมทางวิชาการหรือสัมมนา ณ สถานศึกษา หรือกลุ่มโรงเรียน เพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน หรือแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน พร้อมทั้งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของครู
3. การฝึกอบรม ประชุมทางวิชาการหรือการสัมมนา ณ หน่วยงานซึ่งเป็นศูนย์พัฒนาครู หรือเครือข่ายการพัฒนาครู โดยมีเป้าหมายเพื่อฝึกทักษะแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ รวมทั้งพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณครู
4. การฝึกอบรมทางไกล โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างเสริมการฝึกอบรมประชุมทางวิชาการหรือการสัมมนา ที่จัด ณ สถานศึกษาหรือกลุ่มโรงเรียน
5. การศึกษาดูงานในประเทศหรือต่างประเทศ โดยนำครูที่มีผลงานดีเด่นไปศึกษาดูงานหรือฝึกอบรม ณ สถานศึกษา หน่วยงานทางการศึกษาหรือองค์กรวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน
6. การศึกษาต่อ โดยส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อเพื่อให้มีวุฒิตำระดับปริญญาตรีและพัฒนาคูให้มีคุณวุฒิส่งขึ้นในระดับปริญญาโท-ปริญญาเอก ให้มีความรู้ความสามารถก้าวหน้ากับความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการในปัจจุบันและสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาต้นสังกัด
7. การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่หลากหลายสอดคล้องกับการพัฒนางานในหน้าที่ครู
8. การจัดโครงการแลกเปลี่ยนครูระหว่างสถาบันผลิตครูกับสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษาด้วยกันทั้งในและต่างประเทศ โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างทัศนคติและประสบการณ์ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหาร

ดังนั้น ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษา ครูจะต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นครูที่ดี เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการกระตุ้นยั่วยุให้นักเรียนรู้จักแสวงหาความรู้ ครูต้องเป็นที่ยอมรับนับถือในฐานะ

ชุมชนบุคคล และเป็นที่ไว้วางใจของผู้ปกครอง เป็นผู้ร่วมงานที่ดีในสถานศึกษา เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และเป็นบุคคลที่ไม่มีปัญหาส่วนตัวที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการเรียนการสอน ผลของการพัฒนาตนเองของครูจึงมีค่ามหาศาลต่อสังคมและประเทศชาติดังที่ พระราชวรมุนี ประยูรช ปยุตโต (2530) บอกว่า ความดีหรือความประเสริฐของมนุษย์ขึ้นอยู่กับที่การฝึกฝนพัฒนาตนเอง เพราะถ้ามนุษย์ไม่ฝึกฝนพัฒนาแล้วก็ไม่มีความดีอะไร

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาได้เกิดกระแสของการพัฒนาครูอย่างกว้างขวางในหลายๆ หน่วยงาน โดยรูปแบบการพัฒนาครูที่เป็นที่นิยม และถูกยกให้เป็นความสำคัญมากที่สุดรูปแบบหนึ่งคือ “การฝึกอบรม” ดังจะเห็นได้จากงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และผลการประชุมสัมมนาของหลายๆ หน่วยงาน

3.2.3 ความหมายของการฝึกอบรม

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมพบว่า ได้มีนักวิชาการและนักฝึกอบรมให้ความหมายของคำว่า “การฝึกอบรม” ไว้หลายท่านโดยความหมายของการฝึกอบรมมีผู้ให้ความหมายแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทและจุดเน้นของการฝึกอบรม แต่ไม่ว่าจะอยู่ในบริบทใด หรือมีจุดเน้นอย่างไร การฝึกอบรมก็มักจะมีวัตถุประสงค์หลักเหมือนกัน คือ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ เปลี่ยนแปลงเจตคติ หรือทัศนคติไปในทางที่ดีที่พึงประสงค์และเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความหมาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการฝึกอบรม

ประเด็น	ข้อความ	นักวิชาการ	ปี
ความหมาย	- เป็นกระบวนการ	- Beach - กิตติ พัชรวิชญ์ - ธงชัย สันติวงษ์ - วิจิตร อวาทกุล - สมคิด บางโม - ฉลอง มาปรีดา - พัฒนา สุขประเสริฐ	1980 2533 2535 2537 2538 2538 2541
วัตถุประสงค์	- เพิ่มพูนความรู้ทักษะความชำนาญ ประสบการณ์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน - เปลี่ยนทัศนคติ / เจตคติของคน - เปลี่ยนพฤติกรรม / ท่าทีของบุคลากร	- Flippo - Beach - เสรี เลิศสุชาตวนิช - กิตติ พัชรวิชญ์ - นางเจลิยา ยงนันทวัฒนา และ ประภาส ศิลปรัศมี	1917 1980 2531 2533 2535
เป้าหมาย	- เพื่อเพิ่มผลผลิตต่อองค์กร - เพื่อพัฒนามาตรฐานของพฤติกรรมให้ได้ มาตรฐานขององค์กร - ยกมาตรฐานการทำงานให้สูง	- ธงชัย สันติวงษ์ - วิจิตร อวาทกุล - สมคิด บางโม	2535 2537 2538

นอกจากนี้การฝึกอบรม ยังมีความหมายที่แตกต่างจากการศึกษาอีกด้วย กล่าวคือ การศึกษาให้ความรู้ ความเข้าใจในหลักทฤษฎีหลายเรื่องอย่างกว้างๆ ต้องเรียนต่อเนื่องกันยาวนานเป็นปี ส่วนการฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจ เจาะจงเฉพาะเรื่องและใช้เวลาสั้นๆ จบแล้วนำไปใช้ได้ทันที (กิตติ พัทธวิทย์, 2533) ดังแสดงใน ตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความแตกต่างระหว่างการศึกษากับการฝึกอบรม

ประเด็นเปรียบเทียบ	การศึกษา	การฝึกอบรม
วัตถุประสงค์	เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะ เปลี่ยนเจตคติที่จะนำไปใช้อีกหลายปีข้างหน้า	เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะ เปลี่ยนเจตคติที่จำเป็นต้องใช้เพื่องานที่ทำอยู่
เนื้อหา	กำหนดไว้ในหลักสูตรเป็นความรู้ ทฤษฎี และหลักการกว้าง ๆ เพื่อศึกษาต่อเนื่องกันไป	ได้จากปัญหาในการทำงานของผู้เข้ารับการอบรมและจบในตัวเอง
ผู้ถ่ายทอดความรู้	เป็นผู้สอนประจำการซึ่งมักจะกำหนดโดยวุฒิทางการศึกษา ตำแหน่งและหน้าที่	เป็นผู้มีความสามารถโดยประสบการณ์และความชำนาญเฉพาะเรื่อง ไม่มีวุฒิและตำแหน่งเป็นสำคัญ
ระยะเวลา	มีช่วงระยะเวลาติดต่อกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับหลักสูตร	ในช่วงระยะเวลาจำกัดสั้นๆ

3.2.4 ความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรม

ในขณะที่โลกเปลี่ยนแปลงไปรวดเร็วมาก โดยเฉพาะเทคโนโลยีจึงต้องมีการฝึกอบรมคนให้สามารถทำงานในสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การฝึกอบรมต้องปรับให้ทันกับเหตุการณ์และเป็นที่ยอมรับกันว่าการฝึกอบรมครูประจำการเป็นการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญงานหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพของครูให้สูงขึ้น เพราะถ้าครูได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ และความรู้ความชำนาญในวิชาชีพ รวมทั้งวิธีการปฏิบัติงานในโรงเรียนแล้ว ครูจะเป็นผู้นำเอาองค์ประกอบดังกล่าวมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพได้สูงสุด

การศึกษาระหว่างประจำการของครูจึงเป็นกิจกรรมใดๆ ของผู้ที่ทำการสอนอยู่แล้ว เพื่อวัตถุประสงค์ของการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ข้อผูกพันที่สำคัญของครูต่อวิชาชีพก็คือการเจริญงอกงามในอาชีพของตัวเองอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะได้รับการศึกษาก่อนประจำการมาดีแค่ไหนก็ตาม ก็ต้องติดตามสิ่งที่เกิดขึ้น

ใหม่ ๆ ในวงวิชาชีพ สิ่งดังกล่าวเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการใหม่ๆ ในสาขาวิชา ในทฤษฎีและการปฏิบัติการสอน ในการทดสอบทางการศึกษาในปัจจุบัน ในขอบข่ายอื่นๆ ของความรู้ที่สัมพันธ์กับการสอน (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2538)

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2535) ได้ให้ความสำคัญของการฝึกอบรมครูไว้ในแผนงานการพัฒนาวิชาชีพครู พ.ศ.2536-2539 สรุปได้ว่า ครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการเรียนของเด็กและเยาวชนของชาติ ตลอดจนเป็นผู้เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้ผู้เรียน ซึ่งนับเป็นการเตรียมเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี มีประสิทธิภาพของสังคมในอนาคต ดังนั้นครูควรได้รับการพัฒนาด้านทักษะวิชาชีพครู ความรู้ และทัศนคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพเป็นสำคัญ การที่จะได้มาซึ่งสิ่งดังกล่าวจำเป็นต้องมีการอบรม เพื่อให้ครูได้มีโอกาสได้รับรู้ และฝึกทักษะวิชาชีพที่สำคัญอย่างแท้จริงอันจะนำไปสู่ความเชื่อมั่น ศรัทธาต่อวิชาชีพครูและเป็นการจรรโลงวิชาชีพครูให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น ผลจากการฝึกอบรมดังกล่าวจะมีผลต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้การฝึกอบรมมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ที่มิงานทำอยู่แล้ว การฝึกอบรมยังมีส่วนช่วยปรับพฤติกรรม และบุคลิกภาพให้ดี และเป็นที่ยังปรารถนายิ่งขึ้น (ทวีป อภิลีทธิ, 2536)

3.2.5 ประเภทของการฝึกอบรม

การแบ่งประเภทของการฝึกอบรมอาจหลากหลายเนื่องจากเกณฑ์ที่ใช้แตกต่างกัน แต่โดยทั่วไปมักแบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ การอบรมก่อนการทำงาน (Pre - Service Training) และการอบรมระหว่างการทำงาน (In - Service Training)

กิตติ พชรวิชญ์ (2533) ได้กล่าวไว้ว่าการฝึกอบรมแต่ละประเภทดังกล่าว อาจแยกย่อยออกไปตามความต้องการของผู้จัด กลุ่มเป้าหมาย และตำแหน่งหน้าที่ของงานได้อีก ดังนี้

1. การอบรมก่อนการทำงาน (Pre - Service Training) เป็นการอบรมที่ให้ความรู้ทั่วไปตามตำแหน่งหน้าที่ที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคคลที่เริ่มเข้าทำงาน เช่น

1.1 การปฐมนิเทศ (Orientation) จัดอบรมสำหรับบุคคลที่เริ่มเข้าทำงานใหม่ให้รู้จักผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน บริเวณสถานที่ทำงาน กฎระเบียบการปฏิบัติงาน ตลอดจนหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง การปฐมนิเทศเพื่อบุคคลที่เข้าทำงานใหม่นี้ใช้เวลาตามความเหมาะสม ส่วนมากไม่เกิน 2 วัน

1.2 การแนะนำงาน (Introduction Training) การอบรมแนะนำงานโดยเฉพาะให้บุคคลผู้มารับงานใหม่สามารถเริ่มปฏิบัติงานได้ทันที การอบรมเรื่องงานที่จะทำในหน้าที่โดยเฉพาะ แนะนำการใช้เครื่องมือเกี่ยวกับงาน ตลอดจนทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ระยะเวลาในการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับความยากง่าย และปริมาณของเครื่องมือ ขั้นตอนต่าง ๆ ที่ต้องเรียนรู้ หากเป็นงานยากก็ต้องใช้เวลามาก แต่โดยทั่วไปประมาณ 1 สัปดาห์

2. การอบรมระหว่างการทำงาน (In - Service Training) เป็นการฝึกอบรมบุคลากรประจำการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการใช้เครื่องมือ หรือสร้างเสริมเจตคติที่ดีต่องาน ปลูกฝังให้เกิดความสำนึกถึงบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยทั่วไปแบ่งออกได้ ดังนี้

2.1 การอบรมในขณะที่ทำงาน (On the Job Training) เป็นการฝึกอบรมที่ไม่เป็นทางการ (Informal Course) เน้นการปฏิบัติจริงในงานที่ต้องรับผิดชอบ โดยมีหัวหน้างานเป็นผู้ควบคุมการฝึกสอนเป็นรายบุคคล หรือเป็นรายกลุ่มก็ได้

2.2 การฝึกอบรมนอกที่ทำการ (Off the Job Training) เป็นการฝึกอบรมที่จัดเป็นทางการ (Formal Course) ในหน่วยงานที่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมต้องมีเวลาในการเข้าอบรมอย่างเต็มที่ และเมื่อจบการอบรมแล้ว ต้องนำทักษะ ความรู้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในงาน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2537) ได้กำหนดรูปแบบของการฝึกอบรม ไว้ 2 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบที่พิจารณาจากฐานความมุ่งหมาย (Objective - Based) ได้แก่

1.1 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครู ได้แก่ การฝึกอบรมด้านเนื้อหา และวิธีการตามลักษณะวิชา หรือตามระดับชั้น และการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและการบริการ

1.2 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพครู ได้แก่ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม วิทยฐานะ

1.3 การฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาสำคัญทางการศึกษา ได้แก่ การอบรมเพื่อแก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2. รูปแบบที่พัฒนาจากฐานของพฤติกรรม (Performance-Based) ได้แก่

2.1 การฝึกอบรมที่เน้นวิทยากรเป็นศูนย์กลาง

2.2 การฝึกอบรมที่เน้นสื่อเป็นศูนย์กลาง

2.3 การฝึกอบรมที่เน้นผู้เข้าร่วมอบรมเป็นศูนย์กลาง เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้กระทำ ผู้ให้การอบรมเป็นผู้มีบทบาทสนับสนุนและช่วยเหลือ

3.2.6 ประโยชน์ของการฝึกอบรมและรูปแบบการฝึกอบรมที่ให้ประโยชน์สูงสุด

การฝึกอบรมจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนต่างๆ ซึ่งเป็นส่วนย่อยโดยตรง และเมื่อส่วนย่อยมีคุณภาพดีขึ้นก็จะทำให้ประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรดีขึ้น

เสรี เลิศสุชาติวินิช (2531) ได้แบ่ง ประโยชน์ของการอบรมไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านเวลา การฝึกอบรมจะช่วยลดเวลาในการเรียนรู้ด้านความรู้ความสามารถ ความเข้าใจและการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างได้มากกว่าการศึกษาเล่าเรียน เพราะการฝึกอบรมมักจะให้ความรู้เฉพาะด้าน และใช้เวลาน้อยกว่าการศึกษา นอกจากนี้เมื่อบุคคลได้รับการฝึกอบรมแล้วจะทำให้มีทักษะในการปฏิบัติงานขึ้น ดังนั้นจึงช่วยลดเวลาในการปฏิบัติงานให้น้อยลงทำให้มีเวลาปฏิบัติงานในส่วนอื่น ๆ มากขึ้นอีกด้วย ในส่วนของผู้บริหารก็ไม่จำเป็นต้องเสียเวลาในการติดตามดูแลและควบคุมการทำงานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารมีเวลาในการบริหารงานด้านอื่นๆ ที่สำคัญและจำเป็นมากกว่า
2. ด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงาน เพราะการฝึกอบรมจะทำให้บุคคลรู้จัก คู่กันเคยกันมากขึ้น การขอความช่วยเหลือ หรือความร่วมมือในการทำงานจึงสะดวกและง่ายขึ้นด้วย
3. ด้านผู้เข้ารับการอบรม การฝึกอบรมจะช่วยให้บุคคลมีความรู้ความสามารถและเพิ่มพูนทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทำให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเกิดความภาคภูมิใจ บรรยากาศในการทำงานมีชีวิตชีวาขึ้นและการปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. ด้านการบริหาร การที่บุคคลในหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานย่อมช่วยให้การบริหารงานของผู้บริหารสามารถดำเนินไปด้วยความคล่องตัว รวดเร็ว โดยไม่จำเป็นต้องควบคุมอย่างใกล้ชิดอีกต่อไป ผู้บริหารจึงสามารถคิดงานสร้างงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาหน่วยงาน ช่วยให้หน่วยงานก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง
5. ด้านขวัญและกำลังใจ การฝึกอบรมจะช่วยให้หน่วยงานเกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน เข้าใจการปฏิบัติงานมากขึ้น มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีกำลังใจ ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน สร้างความภาคภูมิใจให้แก่ตนเอง
6. ด้านความมั่นคงขององค์กรหรือหน่วยงาน บุคคลในองค์กรได้รับการฝึกอบรมอยู่เสมอช่วยลดปัญหาในการทำงาน ลดปัญหาทางด้านการขัดแย้ง และลดอุบัติเหตุต่างๆ

3.2.7 สภาพปัจจุบันปัญหาของการพัฒนาครูประจำการ

ครูประจำการ หมายถึงครูผู้ทำหน้าที่สอนนักเรียนในระดับชั้นต่างๆ ของโรงเรียนทุกประเภททั้งของรัฐและของเอกชน รวมถึงการศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งมีอยู่ประมาณห้าแสนกว่าคน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป การพัฒนาโดยการศึกษาดูงานมีน้อยเนื่องจากข้อจำกัดของงบประมาณและเวลาของการปฏิบัติงาน การพัฒนาฝึกอบรมเท่าที่ดำเนินการอยู่ โดยกรมเจ้าสังกัดมีน้อยมาก กิจกรรมพัฒนาฝึกอบรมครูประจำการที่กรมเจ้าสังกัดดำเนินการอยู่ คือ การให้ครูเข้ามาฝึกอบรมหรือมาร่วมสัมมนา ประชุมปฏิบัติการ หลักสูตรตั้งแต่ 3-5 วันหรือ 1 เดือน ครูประจำการก็ได้รับวิธีการใหม่ๆ ทางการศึกษา ได้พบเพื่อนครูและเปลี่ยนบรรยากาศจำเจจากงานประจำได้บ้าง แต่ปัญหาที่พบจากการฝึกอบรมครูโดยให้ครูมาเข้าชั้นเรียนดังกล่าวนี้ ก็คือครูต้องทิ้งการสอนในชั้นเรียนมาเข้ารับการฝึกอบรม ทำให้นักเรียนไม่ได้รับการสอนจากครูเต็มตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรในระดับชั้น

นั้น ๆ ดังนั้นจึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสวงหารูปแบบของการพัฒนาครูประจำการที่สามารถพัฒนาครูไปพร้อมๆ กับครูได้ปฏิบัติหน้าที่ครูคือการสอนนักเรียนของตนไปด้วย

อนึ่งมีการพบว่ากระบวนการพัฒนาครูประจำการที่ทำกันอยู่ เป็นการดึงเอาครูประจำการนั้นๆ ออกมาจากวิถีชีวิตการทำงานครู มาเข้าสู่ระบบใหม่ กระบวนการใหม่ที่ผู้ฝึกอบรมกำหนดขึ้น โดยระบบใหม่ที่กำหนดขึ้นมาฝึกอบรมนั้น ไม่เชื่อมโยงหรือสัมพันธ์กับชีวิตจริงในการปฏิบัติงานของครูแต่ประการใด ทำให้ครูประจำการเกิดความรู้สึกไม่เป็นอิสระ ไม่เป็นสุข และไม่เห็นคุณค่าและความจำเป็นของการฝึกอบรมทำให้การพัฒนาครูประจำการไม่ได้ผลตามที่คาดหวัง

พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2541) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาครูประจำการที่สามารถพัฒนาครูไปพร้อมๆ กับครูได้ปฏิบัติหน้าที่ครูในการสอนนักเรียนของตนไปด้วย และผลของการพัฒนายังผลให้เกิดต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง และประการสำคัญการพัฒนาและฝึกอบรมครูประจำการนั้นไม่ได้ดึงครูประจำการออกมาจากวิถีชีวิตการทำงานของครู โดย “รูปแบบของการพัฒนา” เรียกว่า การพัฒนาครูประจำการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน และมุ่งผลให้เกิดต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง มีแนวทางดังจะกล่าวต่อไปนี้

1. พัฒนาครูประจำการโดยยึดภารกิจของครูที่ปฏิบัติในโรงเรียนเป็นฐานของการพัฒนา คือ พัฒนาสิ่งที่เป็นวิถีชีวิตการทำงานของครู
2. นำเอาภารกิจ วิธีการทำงาน กระบวนการทำงาน ตลอดจนเป้าหมายการปฏิบัติงานของครูมาเป็นเนื้อหาสาระกระบวนการและกิจกรรมในการ พัฒนาครูประจำการด้วยการนำเอาเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในกระบวนการพัฒนา
3. เป้าหมายของการพัฒนาครูประจำการนอกจากจะให้ครูได้พัฒนาอย่างสัมฤทธิ์ผลแล้ว การพัฒนาจะต้องส่งผลให้เกิดต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโดยตรง และพร้อมกันนั้นการพัฒนานี้จะต้องเกิดผลกระทบในทางบวกต่อโรงเรียน และชุมชนด้วย
4. การพัฒนาครูประจำการต้องไม่นำครูออกมาจากวิถีชีวิตหรือวัฒนธรรมการปฏิบัติงานประจำของครู เพื่อให้นักเรียนได้รับการเรียนเต็มตามหลักสูตรไปพร้อมๆ กับตัวครูได้รับการพัฒนา
5. การพัฒนาครูประจำการยุคใหม่ ต้องทำให้ครูรู้สึกศรัทธา มีความสุข มีส่วนร่วมได้ใช้ความคิดวิเคราะห์ ได้ลงมือปฏิบัติจริง และเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมด้วยตนเอง

ประวิตร เอรารวรรณ์ และคณะ (2540) ศึกษาเรื่องการศึกษาในรูปแบบการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่าการศึกษาลักษณะการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูที่ผ่านการอบรมในรูปแบบ School Based Program ทำให้ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่าการอบรมด้วยวิธีการฝึกอบรมในรูปแบบเดิมที่ผ่านมา

ตอนที่ 4 เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมวิชาชีพครูขึ้น มีหน้าที่พิจารณาจัดทำร่างนโยบายการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู และจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู ทั้งนี้ คณะกรรมการได้ให้ความเห็นว่า ก่อนที่จะมีการกำหนดแนวทางและแผนการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู ควรได้มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูก่อนร่างเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้น โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมกันพิจารณา จากนั้นได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาเรื่อง “เกณฑ์มาตรฐานกับการพัฒนาวิชาชีพครู” ขึ้นระหว่างวันที่ 27-28 เมษายน 2532 โดยเชิญครู ผู้ใช้ครู ผู้ผลิตครู ผู้ควบคุมมาตรฐานการผลิตครู และผู้ควบคุมมาตรฐานการใช้ครู มาร่วมแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกณฑ์มาตรฐานกับการพัฒนาวิชาชีพครู นอกจากนั้นยังจัดให้มีการปาฐกถา การอภิปราย และการประชุมกลุ่ม ผลสรุปจากการประชุมสัมมนาได้นำเสนอคณะกรรมการส่งเสริมวิชาชีพครู คณะอนุกรรมการพิจารณาแล้วมีความเห็นว่า บุคคลที่ประกอบวิชาชีพครูควรมีความรัก ความเมตตาและความปรารถนาดีต่อนักเรียน อุทิศตนและเวลาเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนได้รับความเจริญเติบโตและมีพัฒนาการในทุกด้าน จึงควรมีคุณลักษณะอย่างน้อย 4 ประการ คือ รอบรู้ สอนดี มีคุณธรรมจรรยาบรรณ มุ่งมั่นพัฒนา คณะอนุกรรมการส่งเสริมวิชาชีพครูได้นำเสนอกรรมการอำนวยการคุรุสภา และได้รับเห็นชอบคุรุสภาจึงได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้น โดยระบุคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครูไว้ 4 ประการคือ รอบรู้ สอนดี มีคุณธรรมจรรยาบรรณ มุ่งมั่นพัฒนา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2537) คุรุสภาได้เผยแพร่เกณฑ์ดังกล่าวไปยังครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ แต่เนื่องจากเกณฑ์ดังกล่าวมีลักษณะค่อนข้างเป็นนามธรรม ทำให้ยากแก่การปฏิบัติและการประเมิน จึงไม่มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติตามเกณฑ์เท่าที่ควร

จนกระทั่งในปี 2537 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูจากเดิม 4 ด้าน เป็น 11 มาตรฐาน เกณฑ์มาตรฐานนี้มีเนื้อหาครอบคลุมเกณฑ์เดิม สามารถปฏิบัติและประเมินพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของครูได้ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ครูผลักดันจากคุณภาพภายในตัวครู เกณฑ์มาตรฐานทั้ง 11 มาตรฐานนี้กำหนดขึ้นบนความเชื่อที่ว่า เด็กทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ ครูจึงต้องคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูสามารถเลือกวิธีสอนให้เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน และสภาพแวดล้อมอื่นๆ เมื่อสอนไปแล้วครูสามารถตรวจสอบแก้ไขปรับปรุง และชื่นชมต่อความสำเร็จของผู้เรียน เกณฑ์มาตรฐานทั้ง 11 มาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ของการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในหน้าที่ครู เพื่อประกันคุณภาพการทำงานและการเป็นครู โดยเกณฑ์แต่ละข้อมีคำอธิบายและมีระดับคุณภาพ โดยกำหนดไว้เป็น 3 ระดับ ครูและผู้บริหารการศึกษาสามารถนำเกณฑ์ไปปฏิบัติได้ทันที (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2537)

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้ประสานการใช้เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ทั้ง 11 มาตรฐานนี้กับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (กค.) และหน่วยงานต้นสังกัดของครูเพื่อให้การปฏิบัติตามเกณฑ์นี้ส่งผลอันเป็นประโยชน์ต่อครู นักเรียนและประเทศชาติ และต่อมาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้อนุมัติให้ใช้

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้ใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของกระทรวงศึกษาธิการ โดยเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ.2537 ทั้ง 11 มาตรฐาน มีดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2537)

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อ พัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ ที่องค์กรและหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครู ที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีมากกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียน

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกรายการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอน ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคล ด้วยการปฏิบัติจริงและสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนต่อไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

1. ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน
2. เทคนิควิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้นๆ
3. ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดกับผู้เรียน
4. ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใส ศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึง การตระหนักในความสำคัญรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

ตอนที่ 5 ชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา

สำนักเลขาธิการคุรุสภาได้ดำเนินการขยายผลการใช้เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องคือ ปี 2538 จัดทำชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของครูให้ได้คุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ชุดฝึกอบรมนี้จะช่วยให้ครูได้พัฒนาตนเองในสภาวะงานปกติ กล่าวคือสอนไปพัฒนาไป ไม่จำกัดเวลาและเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาคือ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านและเต็มตามศักยภาพ เป็นการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยยึดเส้นพัฒนาวิชาชีพครูในการพัฒนาครูสู่ความเป็น “ครูมืออาชีพ” ดังนี้ (ไกรวิฑูรย์, 2541)

1. เชื่อว่าผู้เรียนทุกคนเรียนรู้ได้
2. กำหนดจุดพัฒนาผู้เรียนได้
3. เลือกวิธีพัฒนาผู้เรียนได้เหมาะสม
4. ลงมือปฏิบัติให้เกิดผลจริง
5. ปรับปรุงเพิ่มเติมอยู่เสมอ
6. ภาคภูมิใจในผลการพัฒนา

5.1 แนวคิดและหลักการ

ความมุ่งหมายสำคัญของการเรียนการสอน คือ การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ในขณะที่ผู้เรียนแต่ละคนมีความสามารถในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน จึงมีความจำเป็นที่ครูผู้สอนจะต้องแสวงหาวัตกรรมการเรียนการสอนที่จะช่วยสนองความแตกต่างระหว่างผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนที่มีข้อจำกัดทางความสามารถได้เรียนรู้ทันผู้ที่มีความสามารถสูง และบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรได้ครบถ้วนทั่วถึงกันทุกคนในที่สุด ซึ่งหลักการสำคัญในการจัดการเรียนการสอนคือ

1. การจัดการเรียนการสอน เป็นงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนทุกคนสามารถคิดเอง ตัดสินใจเอง ลงมือทำเอง สรุปและสร้างความรู้ได้เอง การพัฒนาครูให้มีลักษณะของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ จึงควรคำนึงถึงความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการ เพื่อให้ครูสามารถคิดเอง ตัดสินใจเอง จนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และสามารถไปพัฒนาผู้เรียนของตนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ต่อไป

2. การเรียนรู้ที่มีความหมาย คือ การเรียนรู้ที่ผู้ลงมือปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นครูหรือนักเรียนเป็นผู้สร้างความรู้ และสามารถสรุปความรู้ด้วยตนเองจากการลงมือปฏิบัติกิจกรรมสำคัญๆ แล้วหาข้อสรุปหรือคำตอบได้ด้วยตนเอง

3. การเรียนการสอนเป็นระบบ ครูผู้สอนต้องรู้ว่า ตัวเองและนักเรียนจะต้องพัฒนาอะไร พัฒนาอย่างไร การพัฒนานั้นๆ มีพฤติกรรมสำคัญอะไรบ้าง ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้รอบด้านของนักเรียน ครูได้เคยแสดงพฤติกรรมเหล่านั้นมากน้อยเพียงใด มีผลต่อความเป็น “ครูมืออาชีพ”

สำหรับการปฏิบัติการแบบใหม่นี้ เน้นการลงมือทำเพื่อสร้างนิสัยการพัฒนางานในภาวะปกติ ยึดหลักการพื้นฐานสำคัญ ดังนี้

1. การเรียนรู้ มุ่งให้ผู้เรียนลงมือทำ จะต้องเรียนรู้ผ่านการลงมือทำจริง โดยเริ่มต้นจากการใช้ความรู้ แล้วนำเอาผลการปฏิบัติมารวมกันเป็นความคิดรวบยอด หลังจากนั้นจึงใช้ความคิดรวบยอดหลายๆ อย่าง มาสรุปรวมเป็นหลักการและทฤษฎีในภายหลัง การเรียนรู้จึงเริ่มจากประสบการณ์จริงแคบ ๆ สัมผัสได้ ปฏิบัติได้ แล้วจึงขยายไปสู่ประสบการณ์ไกลตัว เป็นนามธรรมยิ่งขึ้น

2. การเรียนรู้มุ่งให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม เป็นการเรียนรู้ที่เน้นตัวผู้เรียน เริ่มต้นจากผู้เรียนมิใช่ผู้เรียนเป็นผู้ดูกิจกรรมต่างๆ จึงต้องมีผู้ปฏิบัติเข้าไปอยู่ในสภาพอยู่ในกิจกรรมนั้นๆ เสมอ ผลการปฏิบัติต้องมาถึงตัวผู้เรียน การคิด ตัดสินใจต้องออกไปจากผู้เรียน เป็นการเรียนที่ใช้ผู้เรียนเป็นจุดเริ่มต้น หรือจุดสุดท้ายของผลกระทบบ เพื่อสร้างให้ผู้เรียนเป็นเจ้าของบทเรียนและการเรียนรู้

3. การเรียนรู้มุ่งเน้นวิธีการสร้าง สมาชิกกลุ่มเป็นผู้สร้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สมาชิกกลุ่มเป็นผู้สร้างความรู้เอง แผนงานหรือวิธีปฏิบัติต่างๆสมาชิกกลุ่มเป็นผู้กำหนด นำความรู้เดิมมาต่อเติมเสริมแต่งให้เป็นรูปใหม่ ดังนั้น การเรียนจึงไม่เห็นคำตอบถูกตายตัวเพียงคำตอบเดียว ผลงานการสร้างของสมาชิกกลุ่ม

ย่อมมีรูปแปรเปลี่ยนไปได้มากมาย แต่ยังคงเน้นความคิดรวบยอดเดิม วิทยาการจึงต้องรวบรวมคำตอบของสมาชิกกลุ่มทั้งหมด แล้วพยายามสร้างคำตอบให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. การเรียนรู้การสร้างความรู้สึกร่วมกัน ดั้งนั้นต้องเน้นย้ำให้ถึงการแสดงออกในด้านความรู้สึกร่วมกันอยู่เสมอ ความพอใจ ความยินดี ที่เกิดขึ้นกับสมาชิกกลุ่มจึงต้องได้รับการตรวจสอบอยู่บ่อยๆ สมาชิกกลุ่มได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เกิดความพึงพอใจ ให้สมาชิกกลุ่มได้พูดแสดงความรู้สึกร่วมกันในทุกๆ โอกาส

5. การเรียนรู้มุ่งให้สมาชิกกลุ่มประเมินตนเอง คิดเอง ตัดสินใจเลือกเอง ดั้งนั้นจึงมีการใช้คำถามนำเป็นหลัก ไม่บอกผลหรือบอกคำตอบแต่ชี้แนะโดยคำถามเสมอ คำถามที่จะใช้มาก ๆ ได้แก่ ถ้าทำอย่างนี้แล้วจะเกิดผลอย่างไร ต่อใคร ทำอย่างนี้แล้วดีกว่าอย่างอื่นตรงไหน ทำสำเร็จแล้วชื่นชมยินดีเพียงใด ถ้าจะให้ดียิ่งขึ้นควรทำอย่างไร พยายามหลีกเลี่ยงคำถามที่ผู้ตอบตอบเพียงใช่หรือไม่ใช่เท่านั้น แต่เป็นคำถามนำให้สมาชิกกลุ่มตอบยาว ๆ ตอบอย่างเสรี ไม่ต้องระแวงว่าต้องตอบให้เหมือนตำราใด ๆ

6. การเรียนรู้ได้เน้นคำตอบถูกตายตัวเพียงคำตอบเดียว การประเมินจึงต้องดูที่คุณภาพของผลงาน และการแสดงออก ทั้งท่าทาง และคำพูดของสมาชิกกลุ่มระหว่างปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ต้องหลีกเลี่ยงการประเมินแบบมีคำตอบให้เลือกหรือการประเมินด้วยการถามตอบผ่านตัวหนังสือ กิจกรรมการปฏิบัติจริงและผลงาน จึงเป็นหลักฐานร่องรอยสำคัญที่ใช้ในการประเมินมิใช่คำตอบ คำพูดของสมาชิกกลุ่มเพียงอย่างเดียว

5.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพ

ชุดฝึกอบรมฯ เป็นชุดฝึกที่ใช้ในการฝึกอบรม โดยใช้กระบวนการสร้างนิสัยในการพัฒนา งานในภาวะปกติของครู ซึ่งมุ่งให้ครูได้พัฒนาตนเองให้ได้คุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ การลงมือปฏิบัติ การวัดและประเมินผล การตัดสินใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลคุ้มค่าและทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์สูงสุดจากการพัฒนา

นอกจากนั้นชุดฝึกอบรมฯ ยังมีกิจกรรมที่เน้นให้ครูลงมือปฏิบัติตามขั้นตอนในแต่ละเล่มทุกกิจกรรม ไม่มีคำตอบถูกต้องตายตัว หรือคำตอบเดียวในตอนที่ท้าย เช่นเดียวกับชุดฝึกอบรมฯ อื่นๆ แต่คำตอบที่ถูกต้อง คือ คำตอบที่ได้จากการรวบรวมความคิดที่หลากหลายที่ได้จากกระบวนการกลุ่ม ผู้ฝึกอบรมใช้ข้อมูลจริงที่ปฏิบัติอยู่มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาตามชุดฝึกอบรม ผู้ฝึกเป็นผู้สร้างความรู้ ดั้งนั้นทฤษฎีที่ใช้การสร้างชุดฝึกอบรมฯ จึงคำนึงถึงระดับความสามารถของบุคคล การปรับพฤติกรรม และแนวคิดของ Constructivism รายละเอียดดังต่อไปนี้

5.2.1 ระดับความสามารถของบุคคล

โกวิท ประวาลพฤษย์ (2541) แบ่งความสามารถของมนุษย์แบ่งออกเป็น 3 ระดับ

1. Dependent (พึ่งพา) คือ คนที่ทำงานสำเร็จได้โดยขึ้นอยู่กับสิ่งอื่นๆ คนอื่นๆ ซึ่งเทียบได้กับ NTO1
2. Independent (อิสระ) คือ คนที่คิด ทำ ตัดสินใจได้เอง การตัดสินใจเป็นไปเพื่อประโยชน์และจุดมุ่งหมายที่กำหนด ซึ่งเทียบได้กับ NTO3
3. Interdependent (ร่วมพัฒนา) คือ คนที่ทำงานแล้วร่วมมือกับคนอื่นทำงานเป็นที่มออย่างแท้จริง เน้นการสร้างสรรคงาน ซึ่งเทียบได้กับ NTO5

5.2.2 การปรับพฤติกรรม (Behavior Modification)

การปรับพฤติกรรม หมายถึง การประยุกต์หลักการพฤติกรรมหรือหลักการเรียนรู้ เพื่อเปลี่ยนแปลงแก้ไขพฤติกรรม โดยใช้เทคนิคประกอบด้วยวิธีหนึ่งหรือหลายๆ วิธี ซึ่งเน้นที่พฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้หรือวัดได้ การปรับพฤติกรรมควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (Kalish, 1981; ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2536; ชัยพร วิชาวุธ และ ชีระพร อูรรณโณ, 2525) การปรับพฤติกรรมใดๆ ก็ตาม สิ่งสำคัญประการแรกที่จะต้องดำเนินการ คือ “การประเมินพฤติกรรม” ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการประเมินพฤติกรรมนี้ จะช่วยให้สามารถวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ในสภาพแวดล้อมและสภาวะของอินทรีย์ที่มีต่อพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก ทำให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก ซึ่งผลจากการวิเคราะห์พฤติกรรมจะช่วยให้สามารถกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายที่เหมาะสมและเลือกเทคนิคการปรับพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป้าหมายดังกล่าวได้ (Nelson & Hayes, 1981 and Kazdin, 1989 Cited in สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2539)

วิธีการประเมินพฤติกรรมสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ด้วยกัน ได้แก่ วิธีการประเมินโดยตรง (การสังเกตพฤติกรรม การสังเกตและบันทึกพฤติกรรมตนเอง การวัดผลที่เกิดขึ้น การวัดทางสรีระ) และวิธีการประเมินทางอ้อม (การสัมภาษณ์ การรวบรวมข้อมูลจากบุคคลอื่น การรายงานตนเอง) (Cone, 1978 Cited in สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2539)

ในการปรับพฤติกรรมของครูตามชุดฝึกอบรมฯ ประโยชน์ของการปรับพฤติกรรมทำให้บุคคลเข้าใจปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับปัญหา และเรียนรู้วิธีการที่จะดำเนินการหรือจัดการเกี่ยวกับปัญหาทำให้เกิดความเข้าใจในตนเอง และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองดียิ่งขึ้น จนในที่สุดสามารถสร้างสรรค์ให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้

5.2.3 แนวคิดของ Constructivism

เป็นทฤษฎีการเรียนรู้ที่เชื่อว่าความรู้เกิดจากตัวผู้เรียน ผู้เรียนเป็นผู้สร้าง (Construct) ความรู้ขึ้นเอง ความรู้เป็นผลของประสบการณ์ซึ่งค่อยๆ เพิ่มพูนขึ้น และปรับให้เข้ากับประสบการณ์ใหม่ บทบาทใหม่ของครูตามแนวคิดนี้ คือ การมีส่วนช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก โดยการจัดเงื่อนไข สภาพการณ์ ทั้งกระบวนการและวัตถุในและนอกห้องเรียนที่ท้าทายให้ผู้เรียนได้มีการพัฒนาการคิด สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ความรู้ที่เกิดจากความคิดของผู้เรียน จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมีผลสำคัญต่อชีวิตของผู้เรียน ความต้องการและคุณลักษณะของผู้เรียน จึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนด กระบวนการทางการศึกษา ซึ่งก็คือ การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Child - Centered Learning) นั้นเอง ซึ่งการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีหลายวิธี เช่น การเรียนการสอนแบบร่วมมือร่วมใจ การสอนแบบรอบรู้ การสอนตามเงื่อนไขการเรียนรู้ของเฮอริบัท การสอนแบบใช้คำถาม การสอนโดยใช้กลุ่มสัมพันธ์ การสอนแบบทำค่านิยมให้กระจ่าง เป็นต้น (กรมวิชาการ, 2540)

5.3 ชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพครู คณะทำงานจัดทำชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานได้ดำเนินการสร้างชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพครูจำนวน 14 เล่ม ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2539)

เล่มที่ 1 คู่มือการใช้ชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพครู เนื้อหาโดยสรุปในเรื่องประกอบด้วย บทนำ แนวคิดหลัก หลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง บทบาทของผู้ปฏิบัติ เงื่อนไขที่จะทำให้สำเร็จ ผลที่คาดว่าจะได้รับ กระบวนการฝึกปฏิบัติการและภาคผนวก

เล่มที่ 2 ความเชื่อเกี่ยวกับวิชาชีพครู เนื้อหาแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 การตรวจสอบความเชื่อ มีกิจกรรม 3 กิจกรรม ตอนที่ 2 กิจกรรมเพิ่มความเชื่อ มีกิจกรรม 4 กิจกรรม และตอนที่ 3 สำรวจรายการที่ปฏิบัติอยู่แล้ว มีกิจกรรม 4 กิจกรรม รวม 11 กิจกรรม ในแต่ละกิจกรรมจะประกอบด้วยคำอธิบายความคาดหวัง เอกสาร-อุปกรณ์ และแบบบันทึก มีภาพประกอบทุกรายการ

เล่มที่ 3 มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอเอกสารเล่มนี้เป็นเล่มแรกที่เริ่มเข้าสู่มาตรฐานวิชาชีพครู โดยเริ่มที่มาตรฐานที่ 1 แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ระดับ ระดับที่ 1 แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูอยู่เสมอ ประกอบด้วยกิจกรรม 3 กิจกรรม ระดับที่ 2 มีบทบาทในการพัฒนาวิชาชีพครู ประกอบด้วยกิจกรรม 4 กิจกรรม และระดับที่ 3 การสร้างผลงานทางวิชาการประกอบด้วยกิจกรรม 7 กิจกรรม รวม 14 กิจกรรม ทุกกิจกรรมจะประกอบด้วยคำอธิบาย ความคาดหวัง เอกสาร-อุปกรณ์ และแบบบันทึกต่างๆ

เล่มที่ 4 มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับ ผู้เรียนเอกสารเล่มนี้กล่าวถึงมาตรฐานที่ 2 แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ระดับ ระดับที่ 1 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน เฉพาะในด้านการเรียนการสอนในชั้นเรียน ประกอบด้วยกิจกรรมเดียว มี คำอธิบาย คำสำคัญที่ใช้ในกิจกรรม ความคาดหวัง เอกสาร-อุปกรณ์ และแบบบันทึก 6 ฉบับ มีภาพและ ตารางประกอบ ระดับที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนทั้งในด้านการเรียน การสอนในชั้นเรียน รวมไปถึงกิจกรรมเสริมความรู้และกิจกรรมเสริมหลักสูตร ประกอบด้วยกิจกรรมเดียว เหมือนระดับที่ 1 มีแบบบันทึก 6 ฉบับเช่นเดียวกัน ระดับที่ 3 ตัดสินใจปฏิบัติงานทุกด้านในหน้าที่ครูให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน และส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน ประกอบด้วยกิจกรรมเดียว แบบบันทึก 6 ฉบับ เช่นเดียวกับระดับที่ 1 และ 2 ทุกรายการมีภาพและตารางประกอบ

เล่มที่ 5 มาตรฐานที่ 3 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ชุดอบรมเล่มนี้แบ่ง เนื้อหาออกเป็น 3 ระดับ ระดับที่ 1 มีการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน มีกิจกรรมเดียว ประกอบด้วยแบบ บันทึก 6 ฉบับ ระดับที่ 2 มีการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนและพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้สูงขึ้นกว่าเดิม มีกิจกรรมเดียว เป็นการเน้นการพัฒนารายกลุ่ม ประกอบด้วยแบบบันทึก 5 ฉบับ ระดับที่ 3 พัฒนา ความสามารถของผู้เรียนให้สูงขึ้นเต็มขีดความสามารถของแต่ละคนอย่างเป็นระบบ มีกิจกรรมเดียว ประกอบด้วยแบบบันทึก 5 ฉบับ ทุกรายการ-ทุกระดับจะมีคำอธิบาย ความคาดหวัง เอกสาร-อุปกรณ์ และมีภาพและ ตารางประกอบแบบบันทึกทุกฉบับ

เล่มที่ 6 มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ชุดอบรม นี้กล่าวถึงมาตรฐานที่ 4 ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ระดับ คือ ระดับที่ 1 เลือกใช้แผนการสอนที่มีอยู่ได้อย่าง เหมาะสม มีกิจกรรมเดียว ประกอบด้วยแบบบันทึก 4 ฉบับ ระดับที่ 2 ปรับปรุงแผนการสอนที่มีอยู่ให้ สอดคล้องกับข้อจำกัดของผู้เรียน ครู และสถานศึกษา มีกิจกรรมการปรับปรุงแผนการสอนเพียง 1 กิจกรรม ประกอบด้วยแบบบันทึกให้ศึกษา และทำกิจกรรม 4 ฉบับ ระดับที่ 3 สร้างและพัฒนากการสอนที่เน้นให้ผู้เรียน ได้ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง มีกิจกรรมเพียง 1 กิจกรรม แบบบันทึก 4 ฉบับ

เล่มที่ 7 มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ เอกสารเล่มนี้เป็นชุดฝึกอบรมมาตรฐานที่ 5 แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับที่ 1 เลือกใช้สื่อการเรียน การสอนที่มีคุณภาพได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วยกิจกรรม 4 กิจกรรม ระดับที่ 2 ใช้สื่อการเรียนการสอน ประกอบด้วยกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมและให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ประกอบด้วยกิจกรรม 3 กิจกรรม ระดับ 3 คิดค้นผลิตและปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนที่มีผลต่อการเรียนรู้และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ประกอบด้วยกิจกรรม 3 กิจกรรม รวมทั้งชุด 10 กิจกรรม ทุกกิจกรรมจะประกอบด้วยคำอธิบาย ความคาดหวัง เอกสาร-อุปกรณ์ และแบบบันทึกที่มีภาพและตารางประกอบ

เล่มที่ 8 มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้ เรียน ชุดอบรมเล่มนี้เนื้อหาแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับที่ 1 การจัดกิจกรรมการสอนโดยยึดเนื้อหาเป็นหลัก ประกอบด้วยกิจกรรม 3 กิจกรรม กิจกรรมที่ 1 ใช้กรณีศึกษาให้ศึกษา ระดับที่ 2 การจัดกิจกรรมการเรียน การสอนโดยยึดความคิดรวบยอด มี 3 กิจกรรมเช่นกัน กิจกรรมแรกของระดับใช้กรณีศึกษา ระดับที่ 3 การ

จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดกระบวนการและการสร้างนิสัยเป็นหลัก มี 3 กิจกรรม และกิจกรรมแรกของระดับใช้กรณีศึกษาเช่นเดียวกับระดับที่ 1 และ 2

เล่มที่ 9 มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ชุดอบรมเล่มนี้แบ่งเนื้อหาเป็น 3 ระดับ คือ ระดับที่ 1 รายงานการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นภาพรวมของกลุ่มผู้เรียนหรือห้องเรียนที่รับผิดชอบ ประกอบด้วยกิจกรรม 2 กิจกรรม ระดับที่ 2 รายงานการพัฒนาคุณภาพที่แสดงถึงการพัฒนาผู้เรียนจำแนกเป็นรายกลุ่ม ประกอบด้วยกิจกรรม 3 กิจกรรม ระดับที่ 3 รายงานการพัฒนาคุณภาพที่แสดงถึงการพัฒนาผู้เรียนจำแนกเป็นรายบุคคล ประกอบด้วย 4 กิจกรรม ทุกกิจกรรมทุกระดับ ประกอบด้วยคำอธิบาย ความคาดหวัง เอกสาร-อุปกรณ์ และแบบบันทึกที่ประกอบด้วยภาพ และตาราง

เล่มที่ 10 มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุดอบรมเล่มนี้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับที่ 1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ มี 2 กิจกรรม คือ กิจกรรมที่ 1 การเลียนแบบ และกิจกรรมที่ 2 แม่พิมพ์ ระดับที่ 2 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องในลักษณะสร้างสรรค์ตลอดจนสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอน มี 2 กิจกรรม คือ กิจกรรมที่ 3 พฤติกรรมที่ควรปฏิบัติ และกิจกรรมที่ 4 สรุปผลการปฏิบัติ ระดับที่ 3 ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีจนผู้เรียนเกิดศรัทธาและปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดีที่เลือกสรรแล้วเป็นปกตินิสัย มี 2 กิจกรรม คือ กิจกรรมที่ 5 แนวทางปฏิบัติตนเป็นตัวอย่าง และกิจกรรมที่ 6 สรุปผลการปฏิบัติ

เล่มที่ 11 มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ชุดอบรมเล่มนี้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ระดับ ระดับที่ 1 ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วนบรรลุวัตถุประสงค์ แบ่งรายละเอียดออกเป็น 3 กิจกรรม คือ งานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงานและคุณภาพผลงาน ระดับที่ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามความรู้ความสามารถและความถนัดให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา แบ่งกิจกรรมเป็น 2 กิจกรรม คือ สสำรวจความสามารถใช้ความสามารถและความถนัดให้เป็นประโยชน์ มีแบบบันทึกให้ปฏิบัติ 2 และ 4 ฉบับตามลำดับ ระดับที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนางานในสถานศึกษาและร่วมมือกันพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นระบบ จนเป็นนิสัยประกอบด้วยกิจกรรม 6 กิจกรรม คือ วิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ ภาพงานตลอดเวลา การสร้างทีมงาน โครงการพัฒนา รายงานผลการดำเนินงาน และประเมินภาพความสำเร็จ ทุกกิจกรรมมีแบบบันทึกกิจกรรมละ 1 ฉบับ

เล่มที่ 12 มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน ชุดอบรมเล่มนี้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ระดับ ระดับที่ 1 ปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับชุมชนตามที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วนบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ประกอบด้วยกิจกรรม 3 กิจกรรม คือ ประสภารณในการปฏิบัติงาน งานที่สำเร็จ และการวางแผนเข้าร่วมปฏิบัติงาน ระดับที่ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานการศึกษาที่เกี่ยวกับชุมชนตามความรู้ความสามารถหรือความถนัด จัดเป็นกิจกรรม 3 กิจกรรม คืองานที่อาสาปฏิบัติ การตรวจสอบความสามารถของตนเองกับงานที่อาสา และผลงานที่อาสาปฏิบัติ ระดับที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนางานการศึกษาเพื่อชุมชนและร่วมมือกันพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนอย่างเป็นระบบจนเป็นนิสัย ประกอบด้วยกิจกรรม 3 กิจกรรม คือ ปัญหาในชุมชน การสรรหาเพื่อนร่วมงานและจัดทำโครงการพัฒนา และสรุปผลโครงการในแต่ละกิจกรรม

และระดับประกอบด้วยคำอธิบาย ความคาดหวัง เอกสาร-อุปกรณ์ และแบบบันทึกที่ประกอบด้วยภาพและตาราง

เล่มที่ 13 มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ชุดอบรมเล่มนี้ แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับที่ 1 สามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนได้ แบ่งออกเป็น 2 กิจกรรม คือ แสวงหาข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และแหล่งข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาตนเอง ระดับที่ 2 สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและนำมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนได้ ในระดับนี้มีกิจกรรมเดียว 2 แบบบันทึก ระดับที่ 2 สามารถจัดระบบข้อมูลข่าวสารและนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน แบ่งเป็น 2 กิจกรรม คือ จัดระบบข้อมูลข่าวสารและนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน และสามารถจัดระบบข้อมูลข่าวสารและนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนได้เป็นปกตินิสัย ในแต่ละกิจกรรมของแต่ละระดับ ประกอบด้วยคำอธิบาย ความคาดหวัง เอกสาร-อุปกรณ์ และแบบบันทึกที่ประกอบด้วยภาพและตาราง

เล่มที่ 14 การรายงานผลการปฏิบัติงาน เป็นชุดฝึกอบรมเล่มสุดท้าย แบ่งเป็น 4 ตอน มีได้แบ่งเป็นระดับเหมือนเล่มที่เกี่ยวกับมาตรฐาน ซึ่งกำหนดกิจกรรมที่แสดงระดับตามคุณภาพ ตอนที่ 1 บันทึกผลการปฏิบัติงาน มีกิจกรรมเดียว ประกอบด้วยแบบบันทึก 3 ฉบับ ตอนที่ 2 พัฒนาผู้เรียนรอบด้าน มีกิจกรรมเดียวและใช้แบบบันทึกฉบับเดียว ตอนที่ 3 ภาควิชาสนใจในการกระทำ มีกิจกรรมเดียวประกอบด้วยแบบบันทึก 3 ฉบับ และ ตอนที่ 4 จะพัฒนาอะไรได้อีก มีกิจกรรมเดียวและใช้แบบบันทึกฉบับเดียว

ในการพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุผลนั้น ผู้ฝึกต้องปฏิบัติตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในชุดฝึกอบรมโดยเริ่มจากความเชื่อเกี่ยวกับวิชาชีพครู (เล่มที่ 2) ก่อนและเมื่อผู้ฝึกปฏิบัติตนเองได้ว่าเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ข้อใดที่ยังไม่เคยปฏิบัติ หรือปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย จึงเริ่มพัฒนาตนเองได้ตรงกับเกณฑ์ ที่ต้องการพัฒนาซึ่งจะเริ่มจากมาตรฐานใดก่อนก็ได้ โดยจะพัฒนาทีละเกณฑ์หรือจะพัฒนาไปพร้อมๆ กันหลายเกณฑ์ก็ได้ และขั้นสุดท้ายของการพัฒนาผู้ฝึกจะต้องรายงานผลการปฏิบัติงาน (เล่มที่ 14)

5.4 การหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพครูของคุรุสภา

การหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้ ดำเนินการหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพครู ด้วยการจัดประชุมให้แก่ครูสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เทศบาล กรมสามัญศึกษา กรมอาชีวศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียน และกรมพลศึกษา ใน 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดจันทบุรี ศรีสะเกษ เพชรบูรณ์ สงขลา และ ประจวบคีรีขันธ์ จำนวนทั้งสิ้น 560 คน จำนวน 5 ครั้ง เป็นการหาประสิทธิภาพในด้านความตรงของเนื้อหา ได้แก่ การปรับวิธีการเขียน ภาษาที่ใช้ และความเป็นไปได้ในการฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป ภายหลังจากได้ข้อเสนอแนะจากการจัดประชุมทั้ง 5 จังหวัด ได้มีการปรับปรุงแก้ไขโดยผู้เชี่ยวชาญอีกจำนวน 2 ครั้ง ก่อนที่จะจัดพิมพ์และเผยแพร่ไปยังสถานศึกษาทุกแห่งต่อไป

5.5 การใช้ชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพครูของครูสภา

1. รายละเอียดของชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพครู ชุดฝึกอบรมฯ ประกอบด้วย เอกสาร 14 เล่ม โดยเล่มแรกเป็นคู่มือการใช้ชุดฝึกอบรมฯ เป็นข้อแนะนำในการปฏิบัติการ และกล่าวถึงหลักการ จุดมุ่งหมาย ผลที่คาดว่าจะได้รับ โครงสร้างของชุดฝึกอบรมฯ และกระบวนการที่ใช้ ส่วนอีก 13 เล่ม จะเป็นกิจกรรมการปฏิบัติการที่ใช้แบบบันทึกเป็นตัวควบคุมการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ชื่อมาตรฐาน คำอธิบายหรือความคิดรวบยอด ความคาดหวัง คำชี้แจงในการปฏิบัติกิจกรรม เอกสารและอุปกรณ์ รวมทั้ง ความรู้ที่ควรศึกษาเพิ่มเติม ครูต้องใช้ประสบการณ์เดิมในการทำงานกับนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการทำงาน ตามกิจกรรมต่างๆ ในระดับที่เลือกแล้วในแต่ละมาตรฐาน ทำตามคำชี้แจงในแต่ละกิจกรรมตามลำดับ ตั้งแต่ข้อแรกไปจนข้อสุดท้ายตามลำดับ ห้ามลัดขั้นตอน และบันทึกข้อคิดเห็นหรือผลงานที่ได้ลงในแบบบันทึกที่กำหนดไว้ในแต่ละกิจกรรม สำหรับเล่มที่ 14 เป็นการรายงานผลการปฏิบัติงาน

2. บทบาทของผู้ปฏิบัติการตามชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพครู บทบาทของผู้ปฏิบัติการเพิ่มพัฒนาคุณภาพในด้านวิชาชีพครู ตามกระบวนการฝึกอบรมแบบนี้ มีบทบาทใน 2 ลักษณะ คือ

2.1 การปฏิบัติการเป็นรายบุคคล ครูสามารถอ่านและลงมือปฏิบัติตามขั้นตอนที่นำเสนอในรูปของกิจกรรมต่างๆ ในแต่ละระดับของแต่ละมาตรฐาน

2.2 การปฏิบัติการเป็นกลุ่มโรงเรียน โดยมีผู้บริหารโรงเรียน ศึกษาวิเคราะห์ หรือครูผู้เชี่ยวชาญในการให้การฝึกอบรมแบบนี้ ทำหน้าที่เป็นวิทยากรที่เลี้ยงประจำกลุ่มคอยให้การช่วยเหลืออำนวยความสะดวก และใช้คำถามกระตุ้นย่วยุ ทำท่ายให้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติการ

3. เงื่อนไขที่จะทำให้สำเร็จ การฝึกปฏิบัติการตามรูปแบบนี้เป็นการฝึกตามวัฒนธรรม (Culture) ในการทำงานแบบใหม่ ซึ่งแตกต่างจากรูปแบบเดิมโดยสิ้นเชิง ฉะนั้นจึงมีเงื่อนไขที่จะทำให้สำเร็จดังนี้

3.1 ต้องมีการใช้ข้อมูลจากการทำงานในภาวะปกติ มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปฏิบัติการตามชุดพัฒนา

3.2 ลงมือปฏิบัติการตามมาตรฐานและระดับคุณภาพ ที่ต้องการจะพัฒนาก่อน แล้วพัฒนามาตรฐานอื่นๆ เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จนครบทุกมาตรฐาน ได้ระดับคุณภาพสูงสุดของทุกมาตรฐานซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ต้องการ

3.3 ลงมือทำกิจกรรมจนมีความชำนาญ ปฏิบัติจนเป็นนิสัยและสามารถทำได้ในภาวะปกติในการทำงานกับผู้เรียน มิใช่เพียงแค่การจำเพื่อการตอบได้อีกต่อไป

4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ เมื่อครูปฏิบัติตามกิจกรรม และสามารถฝึกฝนตนเองจนถึงระดับสูงสุดได้ในแต่ละมาตรฐานจนครบทุกมาตรฐานแล้ว จะเกิดผลดังนี้

4.1 ครูได้พัฒนาตนเองสู่การเป็นครูมืออาชีพด้วยตัวเอง ครูได้พัฒนาวิชาชีพโดยการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน และสามารถเลือกแสดงพฤติกรรมการสอนที่เป็นพฤติกรรมสำคัญที่ส่งผลต่อการเรียนรู้

4.2 ในภาพรวมครูจะเป็นผู้มีส่วนสร้างภาพจน์ของการทำงานในเชิงวิชาชีพของครูผู้สอน

4.3 การปฏิบัติงานของครู มีรูปแบบกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างมีเทคนิควิธีและเป็นรูปธรรมชัดเจน

5. กระบวนการฝึกสำหรับครูแต่ละคนในการลงมือปฏิบัติการด้วยตนเอง ครูผู้สอนที่จะฝึกปฏิบัติการด้วยตนเอง จะเป็นผู้ศึกษาและลงมือผลิตผลงานของตนเองโดยทำขั้นตอนสำคัญ ๆ ดังนี้

5.1 ศึกษาคู่มือการช้ชุดฝึกอบรม เพื่อทำความเข้าใจให้เกิดอย่างถ่องแท้

5.2 ตรวจสอบเอกสารให้ครบถ้วน ชุดฝึกทั้งหมด 13 เล่ม รวมทั้งคู่มือ 1 เล่ม รวม 14 เล่ม

5.3 ศึกษารายละเอียดเล่มที่จะฝึกปฏิบัติการ ได้แก่ คำชี้แจง ความคาดหวัง เอกสาร-อุปกรณ์ที่ใช้ความรู้ที่ต้องศึกษาเพิ่มเติม กิจกรรมต่างๆ แบบบันทึกเป็นต้น

5.4 เล่มที่ 1 ความเชื่อเกี่ยวกับวิชาชีพครูซึ่งเป็นเล่มบังคับที่ทุกคนต้องทำ

5.5 ประเมินตนเองว่าต้องพัฒนาในมาตรฐานใดก่อนบ้าง

5.6 ประเมินตนเองว่าคุณภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับคุณภาพใดของแต่ละมาตรฐาน

5.7 เลือกชุดฝึกให้ตรงกับมาตรฐานที่จะพัฒนา

5.8 เลือกกิจกรรมในระดับคุณภาพที่สูงกว่าที่เป็นอยู่ 1 ระดับ เช่น ประเมินว่าตนเองมีคุณภาพการปฏิบัติงานในระดับคุณภาพ 1 ก็เลือกชุดฝึกอบรมระดับ 2 เพื่อพัฒนาตนเองจากระดับ 1 ไปสู่ระดับ 2

5.9 ลงมือทำตามกิจกรรมโดยไม่ลดขั้นตอน ทำไปที่ละขั้นตอนตามคำชี้แจงจนครบพร้อมกับบันทึกผลงานที่ได้ปฏิบัติลงในแบบบันทึกที่กำหนดไว้ให้

5.10 ฝึกฝนกิจกรรมนั้น จนมีความชำนาญ โดยทำเป็นปกตินิสัยกับผู้เรียน

5.11 ประเมินตนเอง จากผลงานว่ามีความสมบูรณ์มากขึ้นเพียงใด การแสดงออกของตัวครูเองพัฒนาขึ้นอย่างไร ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนนั้น ผู้เรียนรักและชื่นชมมากขึ้นหรือไม่ ผู้เรียนมีพฤติกรรมแสดงออกที่ดี ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีพัฒนาการรอบด้าน (ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา) หรือไม่

5.12 พัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิม เมื่อประเมินตนเองตามข้อ 5.11 แล้ว พบว่า มีสิ่งใดต้องทำให้ดีขึ้นได้อีกก็ลงมือทำ พร้อมกับจดบันทึกแนวทาง วิธีการใหม่ และผลการปรับปรุงหรือ

พัฒนานั้นๆ ไว้ด้วย เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการรายงานผลการพัฒนางาน แนวทาง/วิธีการใหม่ๆ ที่ได้ผลดีกว่าเดิม หากครูรวบรวมไว้มากๆ ก็จะเป็นแฟ้มนวัตกรรมการเรียนการสอน

ตอนที่ 6 คุณภาพของครู

ครูที่มีการพัฒนาวิชาชีพของตนเองจักแสดงนิสัยแห่งการพัฒนาผู้เรียนเป็นประจำ เป็นการปฏิบัติงานปกติ หรือภาวะงานปกติของการจัดการเรียนการสอน ดังที่ กรมวิชาการ (2533) ได้กล่าวถึงกลยุทธ์สำคัญในการปฏิบัติงานของครูที่สอดคล้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู คือ การค้นหาข้อบกพร่องของผู้เรียน ศึกษา ค้นคว้า หาวิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาและใช้วิธีการนั้นๆ จนเกิดผลดีเพราะว่าพฤติกรรมของครูในชั้นเรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการเรียนการสอน และส่งผลถึงคุณภาพการเรียน พฤติกรรมของครูดังกล่าว คือ

1. มีความเชื่อมั่นว่าผู้เรียนทุกคนเรียนรู้ได้ ถ้าครูจัดประสบการณ์อย่างเหมาะสม
2. วิเคราะห์หาจุดที่จะพัฒนาของผู้เรียนโดยการเปรียบเทียบความสามารถที่ควรจะเป็นและความสามารถที่เป็นอยู่ เพื่อกำหนดความสามารถที่จะพัฒนาของเด็กทั้งชั้นและรายบุคคล
3. แสวงหาคัดเลือก วิธีการพัฒนาที่เหมาะสม สอดคล้องกับความสามารถที่จะพัฒนา
4. ลงมือปฏิบัติการสอนด้วยกลวิธีที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริงมากกว่าการฟัง และการอ่านเพียงอย่างเดียว
5. ตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียนเป็นระยะๆ เพื่อหาทางเร่งและปรับปรุง
6. นำผลงานของผู้เรียนไปเสนอในที่ประชุมต่างๆ อย่างภูมิใจ

พ.ศ. 2537 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้ประกาศมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งปรับปรุงจากเกณฑ์มาตรฐานเดิม 4 ด้าน คือ รอบรู้ สอนดี มีคุณธรรมจรรยาบรรณ มุ่งมั่นพัฒนา เป็น 11 ข้อ โดยกำหนดบนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่าทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ ครูจะต้องคำนึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูสามารถเลือกวิธีสอนให้เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียนและสภาพแวดล้อมอื่นๆ เมื่อสอนไปแล้วครูสามารถตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงและชื่นชมต่อความสำเร็จของผู้เรียน แต่ละมาตรฐานมีระดับคุณภาพของความเป็นวิชาชีพ 3 ระดับ

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้อยู่ใจเฉพาะมาตรฐานด้านการสอนของครู ซึ่งเป็นภาระหน้าที่หลักของครูในการจัดกระบวนการเรียนการสอน ได้แก่ มาตรฐานที่ 4 มาตรฐานที่ 5 มาตรฐานที่ 6 และมาตรฐานที่ 7 ซึ่งมีสาระสำคัญของเกณฑ์มาตรฐาน และระดับคุณภาพของครูในแต่ละมาตรฐาน ซึ่งคุรุสภากำหนดไว้สรุปได้ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2537)

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ แบ่งระดับคุณภาพเป็น

- ระดับ 1 เลือกใช้แผนการสอนที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจาก
- 1) แผนการสอนที่ใช้มีองค์ประกอบต่างๆ ครบถ้วนสัมพันธ์กัน
 - 2) แผนการสอนที่ใช้เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
 - 3) แผนการสอนที่ใช้เน้นกิจกรรมการปฏิบัติตามกระบวนการแสวงหาความรู้และสร้างความรู้
- ระดับ 2 ปรับปรุงแผนการสอนที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของผู้เรียน ครูและสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก
- 1) แผนการสอนที่ปรับปรุงมีองค์ประกอบต่างๆ ครบถ้วนสัมพันธ์กัน
 - 2) แผนการสอนที่ปรับปรุงเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง
 - 3) แผนการสอนที่ปรับปรุงสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนและข้อจำกัดของสถานศึกษา
- ระดับ 3 สร้างและพัฒนาแผนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง โดยพิจารณาจาก
- 1) แผนการสอนที่สร้างและพัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบต่างๆ ครบถ้วนสัมพันธ์กัน
 - 2) แผนการสอนที่สร้างและพัฒนาขึ้นเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติ และค้นหาคำตอบด้วยตนเอง
 - 3) แผนการสอนที่สร้างและพัฒนาขึ้นสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนและข้อจำกัดของสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้นผลิต เลือกใช้ ปรับปรุง เครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคโนโลยีวิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้ แบ่งระดับคุณภาพเป็น

- ระดับ 1 เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้อย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจาก
- 1) ความสัมพันธ์ของสื่อการเรียนการสอนกับองค์ประกอบของการสอน คือ ผู้เรียน กิจกรรมการเรียนรู้ และจุดประสงค์การเรียนรู้
- ระดับ 2 ใช้สื่อการเรียนการสอนประกอบกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมและให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยพิจารณาจาก
- 1) ความเหมาะสมของสื่อกับผู้เรียน กิจกรรม และจุดประสงค์การเรียนรู้
 - 2) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการใช้และบำรุงรักษา

3) สื่อมีความหลากหลายตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน เน้นการลงมือปฏิบัติของผู้เรียน

4) ผู้เรียนได้ใช้สื่อการเรียนการสอนตามความรู้สึกรู้สึกนึกคิดและการตัดสินใจของตนเอง

ระดับ 3 คิดค้น ผลิต และปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนที่มีผลต่อการเรียนรู้และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยพิจารณาจาก

1) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิต และใช้สื่อการเรียนการสอน

2) สื่อการเรียนการสอนได้มาจากวัสดุในท้องถิ่น

3) ประเมินผลการใช้สื่อและปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

4) เผยแพร่ผลการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ใช้ได้ผลแล้ว

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป แบ่งระดับคุณภาพเป็น

ระดับ 1 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดเนื้อหาเป็นหลัก โดยพิจารณาจาก

1) ผู้สอนเป็นผู้บอกความรู้

2) ผู้เรียนปฏิบัติตามแบบหรือทำตามตัวอย่าง

3) ผู้เรียนทำตามข้อกำหนดหรือคำสั่ง

ระดับ 2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดความคิดรวบยอด (Concept) เป็นหลัก โดยพิจารณาจาก

1) ผู้สอนเป็นผู้ช่วยแนะนำให้ผู้เรียนลงมือทำงานตามกระบวนการสร้างความคิดรวบยอด

2) ผู้เรียนค้นหาความรู้และสรุปความคิดรวบยอดได้เองตามคำแนะนำ

ระดับ 3 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดกระบวนการและการสร้างนิสัยเป็นหลัก โดยพิจารณาจาก

1) ผู้สอนเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาความรู้และพัฒนาความรู้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยการใช้สถานการณ์ต่างๆ อย่างหลากหลาย

2) ผู้เรียนเลือกและปฏิบัติตามศักยภาพ

3) ผู้เรียนประเมินตนเองและปรับปรุงตนเอง

4) การเรียนการสอนมุ่งเน้นการสร้างนิสัยการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุม สาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครุภัณฑ์เสนอรายงานการปฏิบัติที่แสดงถึง ปัญหาความต้องการของผู้เรียนและเป้าหมายของการพัฒนา เทคนิค

วิธีการหรือนวัตกรรมที่นำมาใช้ ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด และข้อเสนอแนะ แนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น แบ่งระดับคุณภาพเป็น

ระดับ 1 เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในภาพรวมของกลุ่มผู้เรียนหรือห้องเรียนที่ รับผิดชอบ โดยพิจารณาจาก

- 1) ข้อมูลสภาพปัญหา ความต้องการ และเป้าหมายในการพัฒนาที่เป็นภาพรวมกลุ่ม ใหญ่หรือผู้เรียนทั้งห้อง
- 2) เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมที่นำเสนอเป็นเทคนิคที่ใช้กับผู้เรียนเป็นแบบเดียวกันทั้งห้อง
- 3) รายงานผลการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมเป็นภาพรวมของการพัฒนาผู้เรียนทั้ง ห้อง
- 4) ข้อเสนอแนะใหม่ๆ เป็นการสอนในการปฏิบัติต่อผู้เรียนเหมือนกันทั้งห้อง

ระดับ 2 เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพที่แสดงถึงการพัฒนาผู้เรียน จำแนกเป็นกลุ่มต่างๆ ของ ห้องเรียนที่รับผิดชอบ โดยพิจารณาจาก

- 1) ข้อมูลสภาพปัญหา ความต้องการ และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียนที่จำแนกเป็น กลุ่มเก่ง กลุ่มปานกลาง กลุ่มอ่อน หรือกลุ่มเฉพาะอย่างอื่น ๆ
- 2) เทคนิควิธีการและนวัตกรรมที่นำเสนอในการพัฒนาผู้เรียนสนองตอบต่อสภาพของ ผู้เรียนรายกลุ่ม
- 3) รายงานผลการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมแสดงผลการพัฒนาผู้เรียนรายกลุ่ม
- 4) ข้อเสนอในการพัฒนาผู้เรียนสอดคล้องต่อการพัฒนา ในแต่ละระดับของผู้เรียน

ระดับ 3 เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพที่แสดงถึงการพัฒนาผู้เรียนจำแนกเป็นรายบุคคลโดย พิจารณาจาก

- 1) ข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการและเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนที่จำแนกเป็นราย บุคคล
- 2) เทคนิควิธีการและนวัตกรรมที่นำเสนอในการพัฒนาผู้เรียนสนองตอบต่อสภาพความ แตกต่าง ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล
- 3) รายงานผลการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมแสดงถึงการพัฒนารายบุคคล
- 4) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล

ตอนที่ 7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศรีสมร พุ่มสะอาด (2530) ได้ศึกษาคุณภาพครูประถมศึกษาพบว่า

1. คุณลักษณะที่แสดงถึงคุณภาพครูประถมศึกษามี 6 ด้าน คือ ความรู้ในวิชาชีพ คุณธรรมและ จริยธรรม อุทิศการณ้และวิญญาณครู การพัฒนาชุมชน วินัย และบุคลิกภาพของครู

2. คุณลักษณะที่สามารถจำแนกคุณภาพครูประถมศึกษาออกเป็นกลุ่มครูที่มีคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ มี 4 ด้าน ตามลำดับความสำคัญคือ ความรู้ในวิชาชีพ คุณธรรมและจรรยาบรรณ วินัย และการพัฒนาชุมชน

3. ปัจจัยที่มีแนวโน้มเกี่ยวข้องกับการที่ครูประถมศึกษามีคุณภาพต่ำ คือ สถานภาพส่วนตัวของครู ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน สุขภาพ จำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบ และรายได้รายจ่าย สภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ การบริหาร การเฝ้าหาความรู้ และการอบรมสัมมนา

อังคณา เรืองศิริปิยะกุล (2532) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนในกรุงเทพมหานครต่อวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพวิชาชีพครูในระดับที่ดี และเห็นว่าเป็นอาชีพที่สร้างคนให้มีคุณภาพมากที่สุด และผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลและเอกชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมวิชาชีพครูด้านฐานะเศรษฐกิจเหมือนกัน คือ เพิ่มเงินเดือน ให้สวัสดิการแนวทางอื่นที่ต่างกันคือ ลดภาษีเงินรายได้และต้องประหยัด แนวทางด้านสังคมคือต้องเข้าร่วมพัฒนาชุมชน อบรมนักเรียน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน ส่วนด้านวิชาชีพ จัดทำจรรยาบรรณครู กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกนักศึกษาคูฯ เพิ่มเงินเดือน ปรับองค์กรวิชาชีพ สร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2532) ได้วิจัยสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของครูเพื่อทราบสภาพการปฏิบัติงานของครู โดยการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่เป็นครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เทศบาล กรุงเทพมหานคร ทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 1,941 คน พบว่า

1. ลักษณะงานของครูมี 3 ประเภท คือ งานสอน งานสนับสนุนการสอนและงานอื่นๆ งานสอนที่ครูปฏิบัติมาก คือ การปฏิบัติการสอน ปฏิบัติ 17.45 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และงานอื่นๆ ที่ครูปฏิบัติมาก คือ งานสหกรณ์โรงเรียน ปฏิบัติ 6.09 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

2. วิธีการทำงานของครู ได้แก่ การตรงต่อเวลาทั้งเข้าสอนและเลิกสอน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน การเสนอแนะทางการจำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน แก่เด็ก การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสมเหตุสมผล การบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม การนำสู่บทเรียน การใช้เทคนิควิธีสอนใหม่ๆ การปฏิบัติทุกด้านอยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด

3. ความพอใจในผลงาน ผลงานที่ครูมีความภูมิใจเป็นด้านการสอน การอบรมเด็กให้ปฏิบัติตนเป็นคนดี เทคนิควิธีสอนที่ใช้เป็นของจริง การสาธิต การใช้แบบเรียนสำเร็จรูป การใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ผลงานที่สร้างชื่อเป็นการปฏิบัติงานของครูจนได้เป็นครูดีเด่น การผลิตสื่อ ตำรา ผลงานศิลปะ การเป็นวิทยากร

4. ความต้องการของครู เป็นความต้องการในการพัฒนางานและพัฒนาวิชาชีพครูซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

พชณีย์ เดชประเสริฐ (2533) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาครูประจำการของกรมการฝึกหัดครู เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาการพัฒนาครูประจำการ รูปแบบใหม่ของการพัฒนาครูประจำการ ตลอดจนข้อเสนอแนะในการดำเนินการพัฒนาครูประจำการ พบว่า สภาพปัจจุบัน ปัญหาการพัฒนาครูประจำการในโครงการที่ใช้อยู่ ได้แก่ การสอบวิชาชุดครู การจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ และการอบรมครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ยังมีปัญหาบางประการเกี่ยวกับรูปแบบใหม่ซึ่งได้แก่ โครงการการให้การศึกษาในปีแรกที่เป็นครูประจำการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของครูในขณะที่เป็นครูใหม่ และให้ครูใหม่มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู โครงการการจัดตั้งศูนย์ครู พบว่าเป็นการยากที่จะนำไปใช้ในหลักการ สำหรับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาครูประจำการ ได้แก่ โครงการอบรมครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ยังเป็นรูปแบบที่ไม่เหมาะสมถ้าโครงการนี้จะดำเนินการต่อไป สำหรับข้อเสนอแนะให้นำข้อดีของรูปแบบใหม่ไปใช้กับโครงการ โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการวางแผนและเตรียมงานโครงการร่วมกันล่วงหน้าระหว่างกรมการฝึกหัดครูกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
2. ผู้เข้ารับการอบรมควรพิจารณาจากความสามารถและประสบการณ์การทำงานของครู
3. ผู้สอนควรทำงานเป็นทีมในการวางแผน ทบทวน ปรับปรุงหลักสูตรและการสอน เพื่อให้สัมพันธ์กับความต้องการของครูและสภาพการณ์ในชั้นเรียน
4. การประเมินผล ควรมีแบบประเมินผลใช้วัดผู้เข้าฝึกอบรมทั้งในระหว่างโปรแกรมและมีการติดตามผลในภายหลัง

ชลลดา จิตติวัฒนพงศ์ (2534) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมคุณลักษณะของครูประถมศึกษาและมีธรมศึกษาตามสภาพที่เป็นจริง และเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณลักษณะของครูให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูไม่บรรลุเป้าหมาย พบว่า ทั้งครูและผู้บริหารประเมินปัจจัยที่ส่งเสริมให้ครูบรรลุเป้าหมายของการเป็นครูที่ดีตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มี 5 ปัจจัยหลัก ได้แก่ เงินเดือนครู การจัดบรรยากาศในโรงเรียน ครูผู้สอน นักเรียนและชุมชน สำหรับปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้การพัฒนาครูไม่บรรลุเป้าหมาย มี 2 ประการ คือ ครูได้รับการมอบหมายงานมากเกินไป และครูได้รับค่าตอบแทนน้อย

กรมวิชาการ (2535) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาและพัฒนา รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นทักษะกระบวนการ พบว่า พฤติกรรมการสอนของครูยังยึดบทบาทเดิม ไม่ยอมรับวิธีการสอนแบบใหม่และไม่สนใจที่จะนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามาประกอบการสอนของตน มุ่งสอนเฉพาะเนื้อหาเทคนิควิธีสอน/กิจกรรมที่ครูส่วนใหญ่ใช้มากที่สุด คือการบรรยาย การตั้งปัญหาและคำถาม การศึกษาค้นคว้ารายงาน ครูไม่มีทักษะทางด้านการวัดและประเมินผลการเรียนเพียงพอ ไม่เข้าใจเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติและไม่สามารถสร้างเครื่องมือวัดผลให้ครอบคลุมเนื้อหาและมีคุณภาพได้ตรงตามที่ต้องการ

ทัศนาศาสตร์ (2536 อ้างใน กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2537: 67-71) ได้ศึกษาเรื่องสภาพการสอนของครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533) เฉพาะกรณีในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม พบว่า พฤติกรรมการสอนของครูส่วนใหญ่ ยังไม่เป็นไปตามที่หลักสูตรกำหนด กล่าวคือ ไม่เตรียมการสอน ไม่มีการนำเข้าสู่บทเรียน ไม่เน้นกระบวนการเรียนรู้ การสอนที่สอดแทรกคุณธรรม ปลุกฝังค่านิยมและเจตคติต่างๆ มีน้อย ยึดครูเป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้เทคนิคการสอนแบบบรรยายเป็นหลัก มีการสรุปบทเรียนเป็นส่วนน้อย มีการใช้สื่อที่เป็นแบบฝึกหัดมาก ไม่มีการประเมินผลก่อนเรียน การประเมินผลระหว่างภาคเรียน หรือการประเมินผลการผ่านจุดประสงค์การเรียนรู้ไม่ได้ประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนของนักเรียน ส่วนการประเมินผลปลายภาคเรียนมีการประเมินผลหลังจากที่ครูสอนจบทุกกิจกรรมในแต่ละภาคเรียนแล้ว

สุวิทย์ มุกดาภิรมย์ (2538) ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีการนิเทศภายในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน พบว่า ครูส่วนใหญ่มีการเตรียมการสอน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและดำเนินการสอนตามแผนการสอนครบทุกขั้นตอนมีการใช้สื่อการเรียนการสอนเพื่อสร้างความสนใจได้เหมาะสมกับวัยและความต้องการของผู้เรียน ครูมีการพูดจาสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นกันเอง ให้กำลังใจแก่ผู้เรียน และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน แต่มีการสอนตามแนวกระบวนการต่างๆ อยู่ในระดับน้อย

เกษม พึ่งกิตติกุล (2539) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมการนิเทศของครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภายใต้โครงการนิเทศสัมพันธ์ของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความมั่นใจในตนเองสูง และแต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีการจัดเตรียมการสอนล่วงหน้า และดำเนินการสอนตามแผนการสอนครบทุกขั้นตอน มีการใช้สื่อการเรียนการสอนและวัดผลหลายรูปแบบ ที่เหมาะสมกับบทเรียน รวมทั้งได้แจ้งผลการเรียนของผู้เรียนให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบทุกครั้ง

รัตน์ ยืนนาน (2542) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความต้องการด้านรูปแบบ และเนื้อหาของหลักสูตรการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครู พบว่าครูต้องการรูปแบบการฝึกอบรมที่จะส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูมากที่สุด คือ แบบการสาธิตสำหรับเนื้อหาของหลักสูตรที่ครูต้องการมากที่สุดคือ การผลิตและการใช้สื่อทางเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

วัฒนา ชุมผล และ พัทธนันท์ แก้วชุม (2542) ได้ศึกษาการประเมินมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความเห็นตรงกันว่า เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูมีประโยชน์ และครูส่วนใหญ่ต้องการเข้ารับ การอบรม นอกจากนี้พบว่าครูผู้สอนส่วนใหญ่ปฏิบัติตามเกณฑ์เพียงแค่ 8 มาตรฐาน ยกเว้นมาตรฐาน

ฐานที่ 5, 6 และ 11 ซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน และแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา นอกจากนี้ยังพบว่าครูปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในทุกๆ เกณฑ์ไม่เกินร้อยละ 75

สุภา อินทร์มณี (2542) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ : กรณีศึกษาโรงเรียนในพื้นที่ชนบทยากจนของจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าด้านครูและการเรียนการสอน ครูที่ทำการสอนมานานจะมีอิทธิพลในด้านความคิดและการปฏิบัติงานกับครูใหม่ ครูส่วนใหญ่ขาดจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ มีปัญหาทางเศรษฐกิจ ขาดขวัญและกำลังใจ มีปัญหาด้านความสัมพันธ์ในโรงเรียน ทำให้การบริหารงานโรงเรียนไม่ราบรื่น ในขณะที่ครูมีพฤติกรรมไม่เตรียมการสอน สอนไม่เต็มที่ เดิมหลักสูตร และเต็มเวลา ครูขาดเทคนิคการสอน มีระบบการวัดและประเมินผลไม่ชัดเจน ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำ

สำนักงานคณะกรรมการคุรุสภาจังหวัดเพชรบุรี (2543) ได้ศึกษากระบวนการพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ พบว่า ภายหลังจากการใช้ชุดฝึกอบรมฯ ครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์อย่างสม่ำเสมอ โดยให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องในลักษณะสร้างสรรค์ ตลอดจนสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอน ดังนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพโดยแสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพเสมอ และเริ่มมีบทบาทในการพัฒนาวิชาชีพครูมากขึ้น

2. ครูปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียนทั้งในด้านการเรียนการสอนในชั้น กิจกรรมเสริมความรู้ และกิจกรรมเสริมหลักสูตร

นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับนักเรียนหลังจากที่ได้รับการสอนจากครูที่ผ่านการฝึกอบรม ดังนี้ นักเรียนกล้าแสดงออก กล้าถาม กล้าตอบคำถามมากขึ้น มีความสนุก ตั้งใจเรียนมากขึ้นและมีความเข้าใจในบทเรียนมากขึ้น ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาครูตามชุดฝึกอบรมฯ พบว่า ครูได้รับข้อมูลไม่ชัดเจน และล่าช้า และไม่ได้อบรมก่อนเข้ารับการอบรม เนื่องจากมีจำนวนน้อย นอกจากนี้การประเมินตนเองของครู ได้ข้อมูลที่มักเข้าข้างตนเอง และครูสามารถพัฒนาชุดการสอนให้นักเรียนปฏิบัติกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่องได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น

สุพิน ทองไทย (2543) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีต่อการใช้ชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 จำนวน 5 ด้าน พบว่า

ด้านลักษณะของชุดฝึกอบรมฯ ครูเอกชนเห็นด้วยมากกับการดำเนินงานตามชุดฝึกอบรมฯ ซึ่งช่วยให้ครูร่วมมือกับนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา สามารถใช้ความรู้ประสบการณ์จากการทำงานจริงมาเป็นข้อมูลในการสร้างผลงาน และนำไปสู่หลักการและทฤษฎีใหม่

ด้านการนำชุดฝึกอบรมา ไปใช้พบว่า การใช้ควรเป็นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มกับเพื่อนครู การทำกิจกรรมตามขั้นตอนในชุดฝึกอบรมา ทำให้ครูมีการประเมินตนเองอยู่ตลอดเวลา และก่อนใช้ครูควรมี การประเมินตนเองในแต่ละเกณฑ์

ด้านผลจากการใช้ชุดฝึกอบรมา ทำให้ครูได้เกิดทักษะนำเสนอข้อมูลในการเรียนรู้กับเพื่อนครูเพื่อร่วมกันพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทำให้รู้จักการประเมินผลที่หลากหลายมากขึ้น และสามารถรายงานความก้าวหน้าของผู้เรียนซึ่งถือเป็นงานสำคัญของครู

ด้านอุปสรรคในการใช้ชุดฝึกอบรมา คือ ครูยังติดขัดกับรูปแบบหรือวัฒนธรรมในการทำงานแบบเดิมของโรงเรียน ความคิดเห็น หรือความเชื่อในการพัฒนาวิชาชีพครูแต่ละคนมีความแตกต่างกัน และการตัดสินใจว่าสิ่งที่ได้ ผลมากน้อยเพียงใดต้องรอดูผลที่จะเกิดกับผู้เรียนซึ่งใช้เวลามาก

ด้านปัจจัยส่งผลต่อการใช้ชุดฝึกอบรมา คือ การทำงานควรมุ่งไปที่การพัฒนาผู้เรียนมากกว่างานอื่นๆ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพสูงขึ้นอยู่เสมอ และให้ครูได้มีโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องเข้าใจและสนับสนุนให้โอกาสแก่ครูได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

Huffhines (1984) เรื่อง รูปแบบเทคโนโลยีไมคซ์ เพื่อการเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารที่สามารถนำสภาพแวดล้อมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางการบริหาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องศึกษาศภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน และผู้บริหารควร จะแสดงบุคลิกภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม โดยต้องคำนึงถึงภารกิจที่ต้องปฏิบัติ ตลอดจนมี การปฏิสัมพันธ์กับสังคม **Pressel**. (1986) เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ซึ่งวัด 16 องค์ประกอบของบุคลิกภาพโดยเครื่องมือแคพเทลล์กับสิ่งที่เป็นยิ่งในการเป็นผู้นำ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีจิตใจอ่อนโยนน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้สำเร็จปริญญาเอกจะให้ความอบอุ่นกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าผู้สำเร็จปริญญาโท ผู้บริหารที่สำเร็จปริญญาเอกจะยึดกลุ่มเป็นสำคัญ และผู้บริหารโดยทั่วๆ ไปจะเป็นผู้ที่ชอบแสดงออก ให้ความรู้สึกอบอุ่นแก่เพื่อนร่วมงาน ปรับตัวได้ดี ฉลาด และรู้จักใช้อำนาจ มีจิตใจอ่อนโยน และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว นอกจากนี้ยังพบ อีกว่า ผู้บริหารการศึกษามีลักษณะความเป็นผู้บริหารและเป็นผู้กระตุ้นเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานได้มากกว่าผู้บริหารทางด้านอื่นๆ

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะพิจารณาได้ว่าการพัฒนาครูนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากความสามารถของครูจะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ครูที่สามารถนำเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนก็จะสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้รอบด้าน ดังนั้น ครูจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่จะได้นำมาพัฒนางานของตนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ได้แก่ เรื่องการปฏิรูปวิชาชีพครู เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนดขึ้นเพื่อให้ครูได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่การสอนอย่างเต็มศักยภาพ ความ

สำคัญของการฝึกอบรม การใช้ชุดฝึกอบรมด้วยตนเองที่ครูสภาส่งขึ้นให้ครูได้นำแนวทาง วิธีการไปพัฒนา
งานสอนให้เกิดผลต่อผู้เรียน สำหรับการนำชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
ของคุรุสภามาให้ครูได้ใช้นั้น ที่สำคัญครูจะเป็นต้องทำความเข้าใจในหลักการ จุดหมาย วิธีการอย่างถ่องแท้
เสียก่อน เพื่อจะได้นำมาใช้สร้างเส้นพัฒนาวิชาชีพของตนได้ตรงตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ที่ครูทุกคน
ต้องปฏิบัติให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

ในส่วนของการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งได้มีการศึกษาถึงแนวทางการ
ยกระดับวิชาชีพครู ความต้องการพัฒนาวิชาชีพครู ในด้านกระบวนการเรียนการสอน และการพัฒนาหลักสูตร
ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติหน้าที่การสอนได้ แต่เนื่องจากยังขาดการ
ติดตามผลการพัฒนาในวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง จึงควรได้มีการศึกษาเพิ่มเติมถึงผลการพัฒนาครูเพื่อหา
แนวทางมาปรับปรุง แก้ไขให้ดีขึ้นต่อไป