

3.4 การประเมินคุณภาพและการพัฒนาวิชาชีพครู

3.4.1 มาตรฐานวิชาชีพครู

ในปี พ.ศ. 2533 ครูสภาในฐานะองค์กรส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้น ประกอบด้วยเกณฑ์ 4 ด้าน คือรอบรู้ สอนดี มีคุณธรรมจรรยาบรรณ มุ่งมั่นพัฒนา แต่เนื่องจากเกณฑ์ดังกล่าวมีลักษณะเป็นนามธรรม ยากแก่การปฏิบัติและการประเมิน

ในปี พ.ศ. 2537 ครูสภาได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูจากเดิม 4 ด้าน เป็น 11 ข้อ ซึ่งเป็นเกณฑ์ของการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในหน้าที่ครู เพื่อประกันคุณภาพการทำงานและการเป็นครู โดยกำหนดไว้เป็น 3 ระดับ และในวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2539 กระทรวงศึกษาธิการโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้เป็น **“เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของกระทรวงศึกษาธิการ”** และให้แต่ละกรมที่เกี่ยวข้องดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการครูในสังกัดตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และใช้เป็นแนวทางหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาข้าราชการครูด้วย ในการนี้ครูสภาได้มีการจัดทำชุดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองของครูชั้น 1 ชุด โดยมีจุดมุ่งหมายให้ครูได้ฝึกอบรมพัฒนาตนเองให้ได้คุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งเป็นการฝึกพัฒนาไปที่ละขั้นๆ จนสามารถเป็นครูมืออาชีพได้

ในปี พ.ศ. 2540 ครูสภาได้กำหนดแนวทางการประเมินคุณภาพของครู เพื่อให้ครูได้ใช้เป็นแนวทางในการประเมินตนเอง และให้ผู้บริหารประเมินครู โดยได้จัดทำ **“ระดับคุณภาพของครู” (NTQ: National Teacher Qualification)** ซึ่งมีสาระครอบคลุมเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เป็น 5 ระดับ (ครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ และครูผู้ทรงคุณวุฒิ) แต่ละระดับประกอบด้วย วิธีการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติตน ซึ่งได้นำเสนอไปยังสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และในวันที่ 20 มีนาคม 2541 **คณะกรรมการข้าราชการครูได้มีมติให้นำระดับคุณภาพของครู (NTQ) ไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาข้าราชการครู** ซึ่งครูที่จะพัฒนาตนเองให้มีระดับคุณภาพสูงขึ้นสามารถทำได้โดยการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสภา ซึ่งเป็นการฝึกพัฒนาไปที่ละขั้นๆ จนสามารถเป็นครูมืออาชีพ

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537

- มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
- มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- นอกจากนี้คุรุสภายังได้จัดทำ

- มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาและระดับคุณภาพผู้บริหารการศึกษา
- มาตรฐานศึกษานิเทศก์และระดับคุณภาพศึกษานิเทศก์

ซึ่งได้รับการประกาศใช้ในวันที่ 20 เมษายน 2541

3.4.2 การพัฒนาครู (พ.ศ. 2536-2540)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 ได้กำหนดนโยบาย “ให้ปฏิรูปการฝึกหัดครูและการพัฒนาครูประจำการ” และผลจากการสังเคราะห์ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและพัฒนาครูดังกล่าวข้างต้น ทำให้กระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินนโยบายเร่งด่วนที่จะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 4 แห่ง ได้แก่ (ก) กรมสามัญศึกษา (ข) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (ค) สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) และ (ง) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาครู โดยสรุปผลการดำเนินงานแต่ละหน่วยงานได้ดังนี้

3.4.2.1 กรมสามัญศึกษา

ดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพครูร่วมกับสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับความร่วมมือจากสถาบันราชภัฏ 36 แห่ง เป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมครูกรมสามัญศึกษา โดยมีเป้าหมายการฝึกอบรมครูผู้สอน ประมาณ 90,000 คน ภายในระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2535-2539) มีเนื้อหาสาระครอบคลุม 3 เรื่อง คืออุดมการณ์ ความเป็นครู ทิศทางการจัดการศึกษา กระบวนการสอนและการใช้นวัตกรรม ทั้งนี้ ถือเป็นโครงการร่วมระหว่างกรมสามัญศึกษากับสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ ซึ่งผลการดำเนินงานโครงการ โดยสรุปได้ดังนี้

- จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสาขาวิชาที่จัดฝึกอบรม เมื่อสิ้นสุดโครงการมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 84,027 คน คิดเป็นร้อยละ 93.3 เทียบกับเป้าหมายในแผนสาขาวิชาที่จัดฝึกอบรม มีจำนวน 30 สาขาวิชา/งาน
- เนื้อหาสาระของหลักสูตรมุ่งพัฒนาครูใน 3 เรื่องคือ

(1) **อุดมการณ์ความเป็นครู** ได้แก่ เจตคติที่ดีต่ออาชีพครู จริยธรรมและพฤติกรรมที่ดีของครู

(2) **ทิศทางการศึกษาที่มุ่งหวัง** ได้แก่ การจัดการศึกษาสอดคล้องกับแผนการศึกษาของชาติ

(3) **กระบวนการสอนและการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน** ทั้งนี้ยกเว้นหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และคอมพิวเตอร์ ใช้หลักสูตรการอบรมวิทยากรแกนนำของสถาบันส่งเสริมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

- การประเมินผลโครงการ ดำเนินการโดยหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษาในฐานะเจ้าของโครงการ
 - ด้านท่าทีความรู้สึกหรือความพึงพอใจในการอบรม พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้สึกพึงพอใจในผลการฝึกอบรมตามโครงการในระดับมาก
 - ด้านความรู้-ทักษะและเจตคติที่เปลี่ยนแปลงไป พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรม มีเจตคติและพฤติกรรมที่แสดงถึงอุดมการณ์ความเป็นครูในระดับปานกลาง แต่มีความรู้ความเข้าใจและใช้ทักษะจากการฝึกอบรมตามโครงการนี้ในระดับมาก

- ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงพบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบในระดับมาก แต่มีรายการพฤติกรรมการทำงานเชิงระบบที่เกิดขึ้นน้อยคือ การวิเคราะห์สภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน

- ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมพบว่า ผลที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง

- งบประมาณในการดำเนินงาน งบประมาณในการดำเนินงานโครงการนี้ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2535-2539 รวมทั้งสิ้น 99,144,100 บาท มีจำนวนผู้ผ่านการอบรมทั้งสิ้น 84,027 คน คิดเป็นงบประมาณในการฝึกอบรมโดยเฉลี่ย 1,180 บาท/คน

ในปี 2540 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษาได้ดำเนินการพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ในหลายรูปแบบ โดยจำแนกเป็น 6 โครงการ ดังนี้

โครงการ	จำนวนครู
1. ปฏิรูปการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	1,073
2. เสริมสร้างทักษะการดำรงชีวิต	2,570
3. พัฒนาการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ	715
4. พัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม	3,817
5. พัฒนาการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร	724
6. พัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา	4,721
รวม	13,620

การพัฒนาครูทั้ง 6 โครงการนี้ มุ่งเน้นใน 3 ลักษณะคือ 1) การจัดอบรมเพื่อพัฒนาครูเป็นรายวิชา ได้แก่ ภาษาต่างประเทศ ภาษาไทย วิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ คณิตศาสตร์ การงานอาชีพ พละนันทน และคอมพิวเตอร์ ตามลำดับ 2) การจัดอบรมครูที่มีวุฒิไม่ตรงให้สามารถสอนในวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และคอมพิวเตอร์ และ 3) การจัดอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาการจัดการเรียนการ

สอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นต้น ในการดำเนินงานดังกล่าวใช้งบประมาณ 42,725,100 บาท คิดเป็น*ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ย 3,136 บาท/คน*

3.4.2.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.)

ในปี 2539-2540 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนร่วมกับสถาบันราชภัฏจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูในสังกัด สช. ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์รวม 6,070 คน โดยจำแนกเป็นครูประถมศึกษารวม 5,570 คน ครูระดับมัธยมศึกษารวม 500 คน งบประมาณที่ใช้ไปทั้งสิ้น 4,212,600 บาท ในปี 2539 และในปี 2540 ครูโรงเรียนเอกชนเข้ารับการอบรมตามโครงการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนสู่เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพทุกระดับทุกประเภท จำนวน 5,425 คน งบประมาณที่ใช้ไป 10,156,975 บาท คิดเป็น*ค่าใช้จ่ายต่อหัว เท่ากับ 1,872 บาท*

3.4.2.3 สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

ในปี 2539 สสวท. ได้ดำเนินการอบรมวิทยากรแกนนำทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา วิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และคอมพิวเตอร์ จำนวนรวมทั้งสิ้น 1,706 คน โดย สสวท. มี*ค่าใช้จ่ายฝึกอบรม รวมทั้งสิ้น 27,075,751 บาท คิดเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมครู 7,014 บาท/คน*

ในปี 2540 สสวท. ได้จัดประชุมปฏิบัติการเพิ่มพูนประสิทธิภาพให้กับวิทยากรแกนนำวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และคอมพิวเตอร์ จำนวน 767 คน เป็นเวลา 5 วัน และประชุมปฏิบัติการเตรียมวิทยากรแกนนำวิชาวิทยาศาสตร์ ระดับประถมศึกษา เพื่อทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือครูผู้สอนในวิชาดังกล่าวให้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน และให้วิทยากรแกนนำมีความมั่นใจที่จะนำไปขยายผลในการอบรมครูประจำการต่อไป มีผู้เข้าร่วมประชุมทั้งสิ้น 280 คน เป็นเวลา 5 วัน *ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมปฏิบัติการดังกล่าว รวมทั้งสิ้น 6,834,510 บาท คิดเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมครู 6,538 บาท/คน*

3.4.2.4 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ในฐานะองค์กรที่มีหน้าที่ “พัฒนาความรู้ ความสามารถ คุณภาพและประสิทธิภาพของครู” คุรุสภาจึงได้มีความพยายามที่จะจัดตั้ง**สถาบันพัฒนาวิชาชีพครู** ขึ้น เพื่อทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้มีโอกาสเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ครูอย่างสมศักดิ์ศรีและมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- เพื่อส่งเสริมให้ครูทุกสังกัดทุกระดับและประเภทการศึกษาได้มีโอกาสพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- เพื่อส่งเสริมให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เพราะครูเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม และมีความก้าวหน้า
- เพื่อดำเนินการและประสานงาน ให้การอบรม และจัดหลักสูตรในการพัฒนาครู ได้รับการยอมรับจากสถาบันการศึกษา และหน่วยงานที่ใช้ครู ตลอดจนองค์กรวิชาชีพครู ให้การฝึกอบรมที่ดีสามารถเทียบเป็นผลการเรียนหรือผลงานได้
- เพื่อสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้คนดี คนเก่งเป็นครู

ในปี 2540 คุรุสภาได้มีการดำเนินการโครงการเพื่อพัฒนาครูรวม 5 โครงการ ได้แก่ โครงการสนับสนุนการนำผลงานทางวิชาการ โครงการร่วมมือกับศูนย์วิจัยและพัฒนาครูคณิตศาสตร์-วิทยาศาสตร์ โครงการเสริมสร้างประสบการณ์ครูภาษาอังกฤษ โครงการอบรมคอมพิวเตอร์ และโครงการอบรมความรู้เกี่ยวกับดนตรีสากล มีจำนวนครูเข้าร่วมโครงการ รวมทั้งสิ้น 885 คน งบประมาณทั้งสิ้น 6,034,650 บาท คิดเป็น**ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาครู 6,820 บาท/คน**

3.4.3 การวิเคราะห์สถานการณ์สภาพการพัฒนาครู

(1) การฝึกอบรมไม่ทั่วถึง

ในอดีตการพัฒนาครูมุ่งเน้นไปเพียงรูปแบบเดียว คือ การฝึกอบรม และส่วนใหญ่จะเป็นการฝึกอบรมแบบเข้ม คือ ครูต้องทิ้งห้องเรียนมาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 3 วันถึง 2 สัปดาห์ ด้วยเงื่อนไขดังกล่าวนี้

ทำให้ครูคนที่ได้คัดเลือกเข้ารับการอบรมนั้น มักจะเป็นครูผู้ใกล้ชิดผู้บริหาร ครูที่ไม่ส่งผลกระทบกระเทือนต่อการเรียนของนักเรียน ดังนั้น นอกเหนือไปจากเงื่อนไขจำนวนครูที่จะได้รับการอบรมแต่ละครั้งเป็นจำนวนน้อยแล้ว ยังจำกัดด้วยเงื่อนไขดังกล่าว ผลที่เกิดขึ้นคือ**ไม่กระจายทั่วถึงเท่าที่ควร** อีกทั้งครูที่เข้ารับการอบรมไม่สอดคล้องหรือตรงตามความต้องการ นอกจากนั้นแล้วข้อจำกัดของกระบวนการฝึกอบรมเองก็มีหลายด้าน นับตั้งแต่ผู้จัดเป็นใคร กล่าวคือ ผู้จัดเป็นได้ทั้งหน่วยผลิตครูและหน่วยใช้ครู ขึ้นอยู่กับว่างบประมาณเพื่อการพัฒนาครูนี้ตั้งอยู่ที่ใด ที่ผ่านมางบประมาณในส่วนนี้มีไม่มาก ในช่วงของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) **งบประมาณเพื่อการพัฒนาคิดเป็นร้อยละ 0.2 ของงบประมาณหมวดเงินเดือน** และส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ที่หน่วยใช้ครู เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด ดังนั้น การฝึกอบรมจึงทำได้น้อย ไม่เพียงพอกับความต้องการของครู อีกทั้งหน่วยใช้ครูเองก็มีขีดความสามารถในการจัดได้เพียงระดับหนึ่ง ดังจะเห็นได้จาก ผลการประเมินที่ชี้ชัดว่า ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นว่หลักสูตรการฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู การประสานงานเพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้จัดฝึกอบรมยังไม่มีปรากฏให้เห็น

(2) การฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการ

ในด้านของกระบวนการและรูปแบบการฝึกอบรม พบว่ากระบวนการมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบมากขึ้นตามระยะเวลา กล่าวคือ มีขั้นตอนครบถ้วน ได้แก่ การศึกษาความต้องการการฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตรครู รูปแบบการฝึกอบรม และการประเมินติดตามผลการฝึกอบรมครู แต่อย่างไรก็ตามยังมองไม่เห็นถึงความชัดเจนว่าได้นำผลของแต่ละขั้นตอนมาใช้อย่างจริงจัง อาจจะเป็นเพราะว่าการฝึกอบรมนั้นจำกัดลงไปทีครูเพียงบางกลุ่ม ในขณะที่การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมเป็นผลที่ได้จากการสำรวจในภาพรวม ดังนั้นการฝึกอบรมจึงมักไม่ตรงกับความต้องการ

(3) การฝึกอบรมเน้นทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ

การพัฒนาหลักสูตรยังเน้นภาคความรู้ทฤษฎีมากกว่าการปรับเปลี่ยนในเชิงของพฤติกรรม ประเด็นหลักของการพัฒนาครูมุ่งที่จะให้ความรู้แก่ครู เพื่อครูจะได้นำไปถ่ายทอดแก่ศิษย์ ในเมื่อความรู้มีมาก จึงส่งผลกระทบถึง

รูปแบบการฝึกอบรมก็ต้องทำในลักษณะของการบรรยายเนื้อหาสาระมากกว่าที่จะพัฒนาทักษะให้แก่ครู

(4) การประเมินผลยังเป็นจุดอ่อน

การติดตามและประเมินผล นับว่าเป็นจุดอ่อนที่สุดของกระบวนการ เพราะการติดตามและประเมินผลนั้น ทำโดยผู้จัดเอง จึงเป็นกระบวนการเบ็ดเสร็จ ทำให้ไม่เห็นแง่มุมที่ควรจะได้นำมาปรับปรุงและพัฒนา ประเด็นนี้จัดได้ว่าเป็นประเด็นที่เป็นจุดอ่อนที่สุดของระบบการศึกษาไทย

(5) มีการประสานงานและกระจายตัวมากขึ้น

การฝึกอบรมและพัฒนาครูในช่วงปัจจุบัน (ปี 2539-2540) มีการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัด คือ เกิดการประสานและร่วมมือกันระหว่างหน่วยใช้ครูกับหน่วยผลิตครู ในการฝึกอบรมครูสาขาวิชาต่างๆ รูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนาครูมีความหลากหลายขึ้น โดยการกระจายอำนาจไปยังเขตการศึกษา กลุ่มโรงเรียน (ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน) และโรงเรียน ตามลำดับ การประสานร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นสิ่งดี แต่ในทางปฏิบัติยังมีปัญหาค่อนข้างมาก ซึ่งจะต้องเร่งแก้ไขเพื่อให้การฝึกอบรมและพัฒนาครูมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ความหลากหลายที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งดี แต่ยังเป็นกึ่งผูกขาดอยู่ในระบบราชการ ดังนั้นจึงไม่ก่อให้เกิดการแข่งขันในเชิงของคุณภาพ

(6) ยังไม่ต่อเนื่อง และขาดการติดตาม

จุดอ่อนที่ยังไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขใน 2 เรื่อง คือ 1. โอกาสของการได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั่วถึง จริงจัง และ 2. ระบบการติดตามประเมินผล “จุดบอด” ของการติดตามและประเมินผล คือ ผู้ประเมินยังคงเป็นผู้จัดการฝึกอบรมเอง และเป็นการประเมินเชิงเปรียบเทียบความรู้ที่เกิดขึ้นก่อนการฝึกอบรมกับหลังการฝึกอบรม ซึ่งก็พบว่า ผลการทดสอบหลังการฝึกอบรมสูงกว่าผลการทดสอบก่อนการฝึกอบรม แต่การประเมินผลที่จะทำให้เกิดประโยชน์จริงจังนั้น จะต้องแสดงถึงความสำเร็จของการฝึกอบรมได้อย่างเป็นรูปธรรม กล่าวคือ ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่พึงประสงค์หรือไม่ และจะสามารถทำให้นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้นหรือไม่ ดังนั้นการประเมินผลที่แท้จริงควรเกิดขึ้นที่โรงเรียน

ข้อมูล 3.4 มาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542