



สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาพฤติกรรมการสอนของครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ในกรุงเทพมหานคร ตามโครงการการฝึกอบรมครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ พ.ศ. 2519 หลักสูตรปริญญาตรี (ค.บ.) รุ่นที่ 1 โดยเปรียบเทียบกับพฤติกรรมการสอนของครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ที่เพิ่งเข้ารับการอบรม ในรุ่นที่ 4 พ.ศ. 2524

ตัวอย่างประชากร ได้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ที่สำเร็จการอบรม ในรุ่นที่ 1 จำนวน 307 คน และที่เพิ่งเข้ารับการอบรม ในรุ่นที่ 4 จำนวน 352 คน ซึ่งผู้วิจัยสุ่มมาโดยวิธีการสุ่มแบบแยกประเภท (Stratified Random Sampling)

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของผู้ที่สำเร็จการอบรม ในรุ่นที่ 1 และผู้ที่เพิ่งเข้ารับการอบรม ในรุ่นที่ 4 ในทัศนะของตนเอง โดยการแจกแบบสำรวจพฤติกรรมการสอน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้ตัวอย่างประชากรได้ตอบ และผู้วิจัยได้ทำการสังเกตพฤติกรรมการสอน ของตัวอย่างประชากร ด้วยตนเอง โดยใช้แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ภาพการสอน ของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นเครื่องมือในการประเมินผล แล้ววิเคราะห์ข้อมูล โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยการทดสอบค่า z (z -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยโดยสรุป มีดังนี้คือ

1. ผู้ที่เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ผู้ที่สำเร็จการอบรมส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ระหว่าง 41 ปี - 45 ปี มีประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ระหว่าง 16 ปี - 20 ปี ก่อนเข้ารับการอบรม มีวุฒิ พ.ม. และผู้ที่สำเร็จการอบรม ร้อยละ 51.47 ได้รับการอบรม ในโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพที่ไม่ตรงกับวิชาที่ตนเองทำการสอน ส่วนผู้ที่เพิ่งเข้ารับการอบรม ส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ระหว่าง 26 ปี - 30 ปี มีประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ระหว่าง 5 ปี - 10 ปี ก่อนเข้ารับการอบรม มีวุฒิ ป.กศ.สูง และร้อยละ 60.80 เข้ารับการอบรมในโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพที่ไม่ตรงกับวิชาที่ตนเองทำการสอน

2. พฤติกรรมการสอนของผู้ที่สำเร็จการอบรม ด้านการเตรียมการสอน วิธีดำเนินการสอน และการวัดและประเมินผล ตามความคิดเห็นของผู้ที่สำเร็จการอบรม มีระดับสูงกว่าค่าที่เป็นกลาง ($M=3$) อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01 และอยู่ในเกณฑ์ที่ ผู้ที่สำเร็จการอบรมเห็นว่า ตนเองปฏิบัติมาก แต่ไม่ได้ทำเป็นประจำ

3. ผู้ที่สำเร็จการอบรม มีความเห็นว่า หลังจากที่ได้สำเร็จการอบรมแล้ว ตนเองได้ปฏิบัติพฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอน วิธีดำเนินการสอน และการวัดและประเมินผล มากขึ้นกว่าก่อนเข้ารับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01

4. ผู้ที่สำเร็จการอบรม ในโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพที่ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอน ของตนเอง ไม่แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05

5. ผู้ที่สำเร็จการอบรม ประเมินน้ำหนักพฤติกรรมการสอนของตนเอง ด้านการเตรียมการสอน วิธีดำเนินการสอน และการวัดและประเมินผล ส่วนใหญ่สูงกว่าที่ผู้ที่เพิ่งเข้ารับการอบรม ประเมินน้ำหนักพฤติกรรมการสอนของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01

6. สมรรถภาพการสอน ของผู้ที่สำเร็จการอบรม กับของผู้ที่เพิ่งเข้ารับการอบรม จากการสังเกตการสอนโดยใช้แบบประเมินผลสมรรถภาพการสอน ของคณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไม่แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05

7. ผู้ที่สำเร็จการอบรม ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงโครงการ และการจัดการฝึกอบรม สรุปได้ว่า สิ่งทีวิทยกัลยครู ควรทำการปรับปรุงอย่างรีบด่วนที่สุด เป็นประการแรก คือ โครงสร้างทางวิชาการ โดยการปรับปรุงเนื้อหา หลักสูตร ทั้งวิชา สามัญทั่วไป วิชาชีพรู วิชาเอก วิชาโท และวิชาเลือก ให้เหมาะสมสามารถนำไปใช้ ได้ตามความจำเป็นของท้องถิ่น และควรเตรียมเอกสารประกอบการเรียนการสอน ให้ สอดคล้องกับปัญหาของงานประจำ ประการที่สอง ควรปรับปรุงทางด้านบริการให้ บริการ และสวัสดิการ แก่ผู้เข้ารับการอบรม โดยอาจารย์ที่ปรึกษา ควรหาเวลาพบกับผู้เข้ารับ การอบรมอย่างสม่ำเสมอ ควรเพิ่มงบประมาณในการจัดซื้อเอกสาร ตำรา เข้าห้องสมุด ให้มากกว่าที่เป็นอยู่ และเกี่ยวกับห้องน้ำ โรงอาหาร น้ำดื่ม ควรให้มีปริมาณเพียงพอ กับจำนวนผู้ที่จะใช้ มีการรักษาความสะอาด และเปิดบริการตลอดเวลา นอกจากนี้ ควร ปรับปรุงทางด้านวิทยากร และอาจารย์ผู้ให้การอบรม ให้มีการเตรียมการสอน มีความ - ยุติธรรมในการให้เกรด ไม่ใช่อารมณ์มากเกินไป และควรปรับปรุงทางด้านนโยบายและ การประสานงานกับหน่วยงานเจ้าสังกัด โดยควรคำนึงถึงคุณภาพ และปริมาณของผู้เข้ารับ การอบรม ให้มากกว่าเดิม

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสำรวจพฤติกรรม - การสอน พบว่า ผู้ที่เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ระหว่าง 5 ปี - 10 ปีขึ้นไป ซึ่งย่อมมีระดับเงินเดือน สูงกว่าระดับเงินเดือนของผู้ที่จบการศึกษา ในระดับปริญญาตรี นับได้ว่า ในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมนี้ สามารถทำได้ - เหมาะสม สอดคล้องกับเหตุผลและหลักการของโครงการที่กล่าวไว้ว่า "... เพื่อให้ เป็นภาระแก่งบประมาณแผ่นดิน การฝึกอบรมครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการนี้ จัดให้เฉพาะบุคคลที่มีระดับเงินเดือนเท่า หรือสูงกว่า หรือเมื่อจบการศึกษาในระดับนั้น ๆ

แล้ว จะมีอัตราเงินเกิน ในระดับมูลนั้น ๆ " 1

แต่ในการดำเนินงานฝึกอบรม พวาคครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ส่วนใหญ่ เข้ารับการอบรมในโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพที่ไม่ตรงกับวิชาที่ตนเองทำการสอน โดยในกลุ่มผู้ที่สำเร็จการอบรม มีร้อยละ 51.47 และในกลุ่มผู้ที่เพิ่งเข้ารับการอบรม มี ร้อยละ 60.80 ซึ่งนับได้ว่าไม่เป็นการสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ข้อที่ 2 ที่กล่าวว่า "เพื่อให้เพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา ประจำการ ให้สนองความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครู" 2 ทั้งนี้เพราะว่า ผู้ที่สำเร็จการ อบรมไปแล้ว ก็ทำการสอนในวิชาเดิมที่ตนเองทำการสอนอยู่ก่อนเข้ารับการอบรม จึงไม่ ได้นำความรู้ในวิชาที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการสอน อันเป็นการสูญเปล่าในทาง การศึกษาอีกด้วย

ดังนั้น จึงขอสรุปได้ว่า ในการจัดฝึกอบรมครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ของวิทยาลัยครู ในกรุงเทพมหานคร ยังไม่สามารถดำเนินการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของโครงการ การฝึกอบรมครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ได้ครบทุกประการ

2. จากการสังเกตการสอนของผู้ที่สำเร็จการอบรม และผู้ที่เพิ่งเข้ารับการอบรม โดยผู้วิจัย พบว่า ผู้ที่สำเร็จการอบรม และผู้ที่เพิ่งเข้ารับการอบรม มีสมรรถภาพการสอน ไม่แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 ซึ่งผลการวิจัยนี้ ชัดแย้งกับสมมุติฐานข้อที่ 3 ที่ ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ว่า ผู้ที่สำเร็จการอบรม และผู้ที่เพิ่งเข้ารับการอบรม มีสมรรถภาพการสอน แตกต่างกัน

1 กรมการฝึกหัดครู, โครงการ การฝึกอบรมครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ พ.ศ. 2519, (เอกสารอัตรสำเนา).

2 เรื่องเดียวกัน.

ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ในการฝึกอบรมนี้ไม่ได้มีการเน้นถึงการจัดการเรียน การสอน หรือฝึกให้ผู้เข้ารับการอบรมใคร่รู้จักใช้เทคนิควิธีการสอนวิธีต่าง ๆ ดังที่ มาโนชญ์ บุญญานุวัฒน์¹ ได้กล่าวถึงการสอนวิธีสอนในวิทยาลัยครู ไว้ว่า

...จะไปโทษครูว่าสอนเป็นแค่วิธีอธิบายอย่างเดียว ก็ไม่ถูกนัก ทั้งนี้เพราะว่า สถาบันผลิตครูทั้งหลาย ตั้งแต่ระดับ ป.กศ. จนถึงชั้นปริญญา ผู้ประสิทธิ์ประสาท วิชาการศึกษาเป็นครูทั้งหลายเหล่านั้น ท่านก็ใช้วิธีบอก หรืออธิบาย กันมาโดยตลอด ท่านพูดถึงวิธีสอนแบบอภิปราย การศึกษานอกสถานที่ การเล่นละคร การเล่น - บทบาทสมมติ ฯลฯ เหมือนกัน แต่แทนที่จะสาธิตการสอนเหล่านั้นให้ดู หรือให้ นักศึกษาคูรุตลอดทำดู ท่านกลับใช้วิธีการบอก หรืออธิบาย เท่านั้น ...

และเนื่องจากการสอน เป็นศิลปะ² อย่างหนึ่ง ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมมาอย่างดี เท่านั้น จึงจะสามารถทำหน้าที่นี้ได้

ดังนั้น ผู้ที่สำเร็จการอบรม ซึ่งได้รับการเพิ่มพูนสมรรถภาพเฉพาะในทางทฤษฎี เนื้อหาวิชา เท่า ๆ ไม่ได้รับการฝึก หรือปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนให้เกิดความ ชำนาญ เมื่อสำเร็จการอบรมไปแล้วก็ยังคงจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเหมือนกับที่เคย ปฏิบัติมาก่อนเข้ารับการอบรม ซึ่งไม่แตกต่างจากผู้ที่ไม่เข้ารับการอบรม

3. จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของผู้ที่สำเร็จการอบรม และของผู้ที่ไม่เข้ารับการอบรม ในทัศนะของตนเอง พบว่า ผู้ที่สำเร็จการอบรมมีความ เห็นว่าน่าหนักพฤติกรรมการสอนของตนเอง โดยเฉลี่ยแล้ว สูงกว่าค่าเฉลี่ยที่เป็นกลาง ($M=3$) อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01 และอยู่ในเกณฑ์มาก ซึ่งหมายความว่า ผู้ที่สำเร็จ การอบรมเห็นว่า ตนเองไม่ได้ปฏิบัติพฤติกรรมการสอน ด้านการเตรียมการสอน วิธีดำเนิน

¹มาโนชญ์ บุญญานุวัฒน์, "เทคนิคการสอนเบื้องต้นสำหรับครูหลักสูตรใหม่,"

ประถมศึกษา 8 (มีนาคม 2521) : 11.

²

N.L. Gage, Ernest R. Hilgard, ed., Theories of Learning and Instruction (Chicago : NSSE, The University of Chicago Press, 1964) p. 268.

การสอน และการวัดและประเมินผล อย่างเป็นประจำ นอกจากนี้ ผู้ที่สำเร็จการอบรม ยังมีความเห็นว่า หลังจากสำเร็จการอบรมแล้ว ตนเองปฏิบัติพฤติกรรมการสอนดังกล่าว มากขึ้นกว่าก่อนเข้ารับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01 และผู้ที่สำเร็จการอบรม ประเมินน้ำหนักพฤติกรรมการสอนของตนเอง สูงกว่า ผู้ที่เพิ่งเข้ารับการอบรมประเมิน น้ำหนักพฤติกรรมการสอนของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01 แต่ผู้ที่สำเร็จการอบรม ในโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพที่ต่างกัน มีความเห็นว่า พฤติกรรมการสอนของตนเองมี -- น้ำหนักไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 ซึ่งผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับสมมุติฐาน ข้อที่ 1 ข้อที่ 2 ข้อที่ 3 และข้อที่ 4 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุนิตย์ แววศักดิ์¹ ที่พบว่า ผลการปฏิบัติงานของผู้ที่สำเร็จปริญญาตรี จากวิทยาลัยครู ในกรุงเทพมหานคร ในทัศนะของตนเอง โดยเฉลี่ยแล้ว อยู่ในเกณฑ์ดี และไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้อง กับผลการวิจัยของ วิไลวรรณ เจริญพงษ์² ที่พบว่า บัณฑิตครูศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาใน วิชาเอกที่ต่างกัน พอใจในความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเอง ไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ที่พบว่า สมรรถภาพการสอนของผู้ที่สำเร็จการอบรม และของผู้ที่เพิ่งเข้ารับการอบรม ไม่แตกต่างกัน แต่ในส่วนที่เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของตนเอง ผู้ที่สำเร็จการอบรมประเมินน้ำหนักพฤติกรรมการสอนของตนเอง สูงกว่า ผู้ที่เพิ่งเข้ารับการอบรมประเมินพฤติกรรมการสอนของตนเอง ที่เห็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ ว่า ผู้ที่ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงกว่า หรือมีประสบการณ์มากกว่า ย่อมมีความเชื่อมั่นใน

¹ สุนิตย์ แววศักดิ์, "การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ที่สำเร็จปริญญาตรี จากวิทยาลัยครู" (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522).

² วิไลวรรณ เจริญพงษ์, "การติดตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตครูศาสตร์" (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2515).

ตนเอง และประเมินสมรรถภาพของตนเอง สูงกว่า ผู้ที่ได้รับการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่า หรือ มีประสบการณ์น้อยกว่า ซึ่งจากการวิจัยพบว่า ผู้ที่สำเร็จการอบรม ส่วนใหญ่ เป็นครูประจำ - การที่ทำการสอนมานานกว่า 10 ปีขึ้นไป จึงย่อมมีประสบการณ์ในการสอน มากกว่าผู้ที่เพิ่ง เข้ารับการอบรม ที่ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ระหว่าง 5 ปี - 10 ปี นอกจากนี้ ผู้ที่สำเร็จการอบรมไปแล้ว ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ถึงขั้นปริญญาตรี จึงย่อมมีความรู้ มากกว่า ผู้ที่เพิ่งเข้ารับการอบรม ที่ส่วนใหญ่มีวุฒิ ป.กศ. สูง ดังนั้น ผู้ที่สำเร็จการอบรม ซึ่งมีประสบ- การณ์ และความรู้ สูงกว่าผู้ที่เพิ่งเข้ารับการอบรม จึงประเมินน้ำหนักพฤติกรรมการสอนของ ตนเอง สูงกว่า ที่ผู้ที่เพิ่งเข้ารับการอบรมประเมินพฤติกรรมการสอนของตนเอง ซึ่งที่เห็น ดังนี้ ก็คงเนื่องมาจากการฝึกอบรมนี้เอง ที่ทำให้ผู้ที่สำเร็จการอบรมไปแล้ว มีความมั่นใจใน ตนเองมากขึ้น จึงนับได้ว่า ใ้การฝึกอบรมครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการนี้ มีประโยชน์มาก เพราะว่าจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ผู้ที่เข้ารับการอบรมแล้ว ยังมีผลทางค่านิจใจ คือ ทำให้ผู้ที่สำเร็จการอบรม มีกำลังใจ และเกิดความมั่นใจใ้ตนเอง มากยิ่งขึ้นอีกด้วย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่สำเร็จการอบรม ร้อยละ 51.47 และผู้ที่เพิ่งเข้ารับการอบรม ร้อยละ 60.80 เข้ารับการอบรมในโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพที่ไม่ตรงกับวิชาที่ตนเองทำการสอน ผู้ที่สำเร็จการอบรมไปแล้ว มีสมรรถภาพการสอนไม่แตกต่างจากผู้ที่ยังเข้ารับการอบรม และจากข้อเสนอแนะของผู้ที่สำเร็จการอบรมที่ว่า วิทยาลัยครูควรปรับปรุงโครงสร้างทางวิชาการ อย่างรีบด่วนที่สุด ดังนั้น เพื่อให้การฝึกอบรมได้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ผู้วิจัยจึงให้ข้อเสนอแนะดังนี้

1. ในการคัดเลือกครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ เข้ารับการฝึกอบรม ควรจัดให้เข้ารับการอบรม ในโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพ ที่ตรงกับสายงาน หรือวิชาที่ผู้เข้ารับการอบรม จะนำไปปฏิบัติงานในหน้าที่ และที่สำคัญคือ ในการฝึกอบรมนี้ จะต้องเป็นการฝึกอบรมอย่างเข้มข้น เพื่อเพิ่มพูนในค่านูถุภาพจริง ๆ มิใช่อบรมเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ

2. เนื่องจากหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมนี้ เป็นหลักสูตรสำหรับนักศึกษาครูภาคปกติ ดังนั้นวิทยาลัยครู ควรดำเนินการปรับปรุง หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมนี้ใหม่ ให้แตกต่างจากหลักสูตรที่ใช้สอนครูใหม่โดยทั่ว ๆ ไป โดยควรคำนึงถึงคววมเหมาะสม และให้สอดคล้องกับความจำเป็นที่ครูประจำการจะนำไปปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำ

3. ควรมีการจัดเตรียม และคัดเลือกบุคลากร ที่มีประสบการณ์ และมีความรู้ความสามารถจริง มาเป็นวิทยากรในการฝึกอบรม โดยกรมการฝึกหัดครู ในฐานะศูนย์ประสานงานกลางของวิทยาลัยครู ควรจัดให้มีการฝึกอบรมอาจารย์ของวิทยาลัยครู ให้สามารถทำหน้าที่เป็นวิทยากรที่จะให้การฝึกอบรมแก่ครูประจำการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ เพื่อเป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพในการฝึกอบรมให้สูงขึ้น เมื่อมีการฝึกอบรมแล้ว ก็ควรมีการติดตามผลของการฝึกอบรมด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการวิจัยในทำนองเดียวกันนี้อีก โดยทำการเปรียบเทียบระหว่างผู้ที่พึงสำเร็จการอบรม กับผู้ที่พึงเข้ารับการอบรม และเปรียบเทียบกันระหว่างผู้ที่สำเร็จการอบรมในแต่ละรุ่น เพื่อจะได้ทราบว่า ผู้ที่สำเร็จการอบรมไปแล้ว มีการพัฒนา ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเอง หรือไม่

2. ควรมีการวิจัยศึกษาพฤติกรรมการสอน ของผู้ที่สำเร็จการอบรมในแต่ละโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพ เพื่อจะได้ทราบว่า ได้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ ได้มากน้อยเพียงใด และมีการพัฒนาปรับปรุงในทางที่ดีขึ้นหรือไม่

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย