



เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในส่วนนี้จะนำเสนอเอกสารและงานวิจัย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

(1) ความจำเป็นของการฝึกอบรมครู และบุคลากรทางการศึกษา

ประจำการ

(2) หลักและวิธีการอบรมครูประจำการ

ตอนที่ 2 โครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ

ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 การฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา

(1) ความจำเป็นของการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ และสภาพปัญหาของการฝึกอบรมครูไทย

ชาดูชัย ลวิตรังสีมา และ เชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ ได้อ้างถึง จูเซียส (Jucius) ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ว่า "การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความถนัด (Aptitude) ความชำนาญ (Skills) ความสามารถ (Ability) ของบุคคล ให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น"¹ ซึ่งความหมายนี้คล้ายกันกับความหมายของฝ่ายฝึกอบรมข้าราชการคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่กล่าวไว้ว่า

¹ชาดูชัย ลวิตรังสีมา และ เชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์, การพัฒนาบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2520), หน้า 2 - 3.

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงาน ตลอดจนพัฒนาความคิดเห็น ทักษะคติต่าง ๆ ในขณะปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้า และเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น²

บุญญ์ สาธร ได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรมระหว่างประจำการ หมายถึง การให้การศึกษาแก่บุคคลที่กำลังดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง อยู่ในหน่วยงาน โดยไม่ต้องลาออกจากงาน และโดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน ขณะที่บุคคลนั้น ๆ ไปรับการฝึกอบรม หน่วยงานอาจจัดขึ้นเป็นทางการหรือเชิญผู้ชำนาญมาฝึกอบรมให้อย่างไม่เป็นทางการ โดยบุคลากรยังคงปฏิบัติงานต่อไปตามปกติ หรือหน่วยงานอาจขอให้หน่วยงานอื่นรับหน้าที่จัดฝึกอบรมแทนก็ได้³

เช่นเดียวกับ दनอม กิตติขจร ก็ได้กล่าวว่า

. . . การฝึกอบรมนั้นรวมทั้งการฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-service Training) และขณะเข้าปฏิบัติงาน (In-service Training) จนกระทั่งพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ไป การฝึกอบรมจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้จำเป็นต้องให้หัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องเล็งเห็นความสำคัญ ถือว่าเป็นกิจกรรมที่จำเป็นอย่างสูงที่จะต้องดำเนินการนี้ ทั้งจะต้องเป็นการกระทำที่มีแผน และต่อเนื่องกันไม่มีที่สิ้นสุด⁴

ดังนั้นการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ จึงหมายถึง การให้การศึกษาแก่บุคคลที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานขณะที่บุคคลนั้น ๆ ไปรับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาการศึกษาในห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลถึงการพัฒนาห้องเรียน

²ฝ่ายฝึกอบรม, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการฝึกอบรมข้าราชการ (พระนคร : โรงพิมพ์กักตึประศิษฐ์, 2502), หน้า 25.

³บุญญ์ สาธร, หลักบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2519), หน้า 162.

⁴दनอม กิตติขจร, "นโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาข้าราชการ," จดหมายข่าวรายวัน การฝึกอบรมพลัดจังหวัด นายอำเภอหัวราชอาณาจักร รุ่นที่ 1 23 (มีนาคม 2505) : 1.

ปัจจุบันผู้ประกอบการอาชีพครูตามสถานศึกษาต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน มีทั้งที่มีวุฒิครู และไม่มีวุฒิครู ทั้งนี้เพราะในประเทศไทยมิได้มีกฎหมายห้ามคนที่ไม่มีวุฒิครูเป็นครู⁵ ทำให้เกิด ปัญหาด้านคุณภาพการสอนและทักษะการสอนในผู้ที่ประกอบอาชีพครู เพราะผู้ไม่มีวุฒิครูยังไม่เคย ใ้ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีสอนและวิชาการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเป็นครู บุคลากรเหล่านี้ จึงควรที่จะได้รับการฝึกอบรมครูเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทางการสอน หรือแม้แต่ บุคลากรที่มีวุฒิครูก็ตาม เมื่อได้ปฏิบัติงานอยู่ระยะหนึ่ง ก็ควรที่จะได้กลับไปเข้าสู่อุสถาบันที่เป็นแหล่ง ผลิต เพื่อซ่อมเสริมสิ่งที่ขาดตกบกพร่องให้เกิดความสมบูรณ์และทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อพัฒนามาตรฐานวิชาชีพของตนเองให้เหมาะสมกับวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่⁶ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทศวรรษที่ผ่านมา ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในระบบการศึกษาของ ประเทศ คือ การประกาศใช้หลักสูตรประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524 ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520 ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประจำการอยู่ในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จ การศึกษาไปจากหลักสูตรการฝึกหัดครูที่มีขึ้นก่อนหลักสูตรประถมศึกษา และหลักสูตรมัธยมศึกษา ใหม่ นี้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเหล่านี้จึงควรจะได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้มีความรู้ ความ สามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานสอนตามหลักสูตรใหม่ และงานอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้อง บางส่วนอาจจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมเต็มรูป ในลักษณะของการเพิ่มวุฒิ แต่ บางส่วนอาจต้องฝึกอบรมระยะสั้นเฉพาะในบางด้านเท่านั้น⁷

⁵คำบรรยายของ ทนอม แก้วกำเนิด อธิบดีกรมการฝึกหัดครู ในการสัมมนา เรื่อง ความสูญเปล่าทางการศึกษาของวิทยาลัยครู เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2525 ณ จุฬาลงกรณ์มหา- วิทยาลัย.

⁶เจริญผล สุวรรณโชติ, "การอบรมครูประจำการเครื่องมือของการพัฒนาวิชาชีพครู," วารสารวิชาการคณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา 1 (มิถุนายน - ตุลาคม 2521):

67.

⁷กรมการฝึกหัดครู, แผนพัฒนาการศึกษา 2525-2529 (กรุงเทพมหานคร : พิษณุ การพิมพ์, 2526), หน้า 56.

อนึ่ง เนื่องจากจำนวนนักเรียนประถมศึกษาในประเทศไทยมีแนวโน้มลดลงตามลำดับ จากสถิติจำนวนนักเรียนตั้งแต่ พ.ศ. 2523 - 2529 ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ⁸ คือ 7,330,260 7,405,180 7,364,589 7,339,357 7,228,786 7,101,398 และ 7,022,915 จึงทำให้ความต้องการครูใหม่ลดลง สถาบันการผลิตครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการต้องลดการผลิตครูลง แต่ทรัพยากรของวิทยาลัยครูในด้านบุคลากร และอาคารสถานที่ที่มีเป็นจำนวนมาก สมควรนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา เพื่อสนองความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครู กรมการฝึกหัดครูได้มอบหมายให้วิทยาลัยครูดำเนิน โครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของ สุวัฑฒ์ นิยมคำ⁹ ว่า

สถาบันการผลิตครูควรเพิ่มบทบาทให้เป็นสถานบริการ (In-service) เหมือนคู่อัด ทั้งหลาย จะทำให้ครูประจำการเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ สถานบริการจะทำหน้าที่ซ่อมเสริม ความรู้ที่ยังบกพร่องอยู่ ขยายความรู้เดิมทั้งแนวกว้างและแนวลึก เติมความรู้ด้านนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ทำให้ความรู้ของครูทันสมัย มีความสามารถในการ สอน

ในการประชุมสัมมนาพัฒนาการฝึกหัดครูประจำการปัจจุบัน ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช ซึ่งผู้ร่วมสัมมนาประกอบด้วย ผู้แทนจากหน่วยงานผู้ใช้ครู และหน่วยงานผลิตครู ที่ ประชุมสรุปผลเกี่ยวกับปัญหาของครูประจำการไว้ดังนี้¹⁰

1. ครูขาดทักษะการสอน ไม่สามารถใช้วิธีสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระ บุคคล เวลา และสถานการณ์ได้
2. ครูไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน ถึงแม้จะสำเร็จการศึกษาได้ปริญญาบัตร หรือ ได้รับการฝึกอบรมก็ยังสอนอย่างที่เคยทำมา มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมน้อยมาก และครู ในโรงเรียนขนาดเล็กที่สอนแบบ "เลข คัด เลิก" ยังมีอีกมาก
3. ครูขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และทำบันทึกการสอน ไม่เป็น หรือทำบันทึกการสอนแต่ไม่ได้ปฏิบัติตามบันทึกที่ทำมา

⁹สุวัฑฒ์ นิยมคำ, "ทางสายใหม่ของการผลิตครู," ศึกษาศาสตร์สาร 7 (ธันวาคม 2521) : 23.

¹⁰อารี สันตหวั, "ทิศทางการฝึกหัดครู" ใน ทิศทางการฝึกหัดครู, ชม ภูมิภาค, บรรณาธิการ (กรุงเทพมหานคร : สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย, 2529), หน้า 67.

4. ครูขาดทักษะในการใช้สื่อการสอน ใช้ไม่เหมาะสมกับความจำเป็นและสถานการณ์
ขาดความสามารถในการสร้างหรือผลิตสื่อการสอน
5. ครูขาดความเข้าใจในเรื่องการวัดผลการศึกษา
6. ครูขาดทักษะในการสื่อสาร การใช้ภาษา การโต้ตอบ และการสร้างมนุษยสัมพันธ์
7. ครูขาดความแตกฉานทางความรู้ในระดับที่สอน
8. ครูขาดความรู้ในเรื่องบทบาทและหน้าที่ของครูในโรงเรียน
9. ครูไม่ทุ่มเทเวลาในการสอนเท่าที่ควร

ด้วยเหตุนี้ทำให้มีความจำเป็นที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการจะต้องได้รับการฝึกอบรม

ผลการประชุมของกลุ่มวิทยาลัยครูทั่วประเทศ จากการดำเนินงานตามโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ตามหลักสูตรการฝึกหัดครู พุทธศักราช 2519 มาระยะหนึ่งพบว่ามีปัญหาดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับผู้เข้าอบรม คือ การเลือกผู้เข้ารับการอบรมเป็นอุปสรรคต่อการอบรม เช่น ไม่ตรงต่อสายงานปฏิบัติอยู่จริง มีพื้นความรู้ต่ำและแตกต่างกัน ความประพฤติของผู้เข้ารับการอบรมไม่เหมาะสม สภาพเศรษฐกิจไม่เหมาะสมกับระยะเวลาการฝึกอบรม ไม่สามารถประยุกต์ความรู้ทางวิชาการไปสู่แนวปฏิบัติได้ การเปิดศูนย์ไม่เหมาะสมและการเดินทาง และการฝึกอบรมเฉพาะที่ศูนย์ฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการอบรมต้องรับภาระค่าใช้จ่ายมาก

2. ปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตรและการฝึกอบรม คือ ระบบการประเมินผลการฝึกอบรมยังไม่ดีพอ การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนยังไม่เหมาะสมกับการฝึกอบรม วิธีการให้การอบรมยังไม่เหมาะสม ชุคการอบรมและสื่อการสอนยังไม่ดีพัฒนาอย่างจริงจัง หลักสูตรการฝึกอบรมยังไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่พัฒนาชุมชน ผู้ให้การฝึกอบรมยังผูกขาดการเป็นเจ้าของวิชา การฝึกอบรมวิชาเอกในภาคฤดูร้อนจะอบรมให้มีคุณภาพได้ยาก ระยะเวลาในการฝึกอบรมนานเกินไป ระเบียบการวัดผลที่กำหนดให้เข้าชั้นเรียน 80% นั้น ไม่เหมาะสมกับการจัดฝึกอบรม ผู้เข้ารับการอบรมมีเวลาไม่เพียงพอในการศึกษาค้นคว้าจากห้องสมุดและศูนย์วิชาการต่าง ๆ และสื่อการเรียนและเอกสารหลักสูตรไม่เพียงพอต่อการค้นคว้า

3. ปัญหาเกี่ยวกับผู้ให้การอบรม คือ อาจารย์ส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจวัตถุประสงค์และแนวปฏิบัติของระบบงานในโครงการฯ เนื่องจากขาดการประชาสัมพันธ์ ความรับผิดชอบขาดศรัทธาและเร่งรัดการดำเนินการเร็วไป อาจารย์ส่วนหนึ่งไม่ร่วมมือ เพราะคิดว่าไม่ใช่

ปริมาณงานในหน้าที่ ผู้ให้การอบรมไม่ได้รับการพัฒนาฝึกฝนให้ได้แนวปฏิบัติที่ดี ชขาดขวัญและกำลังใจ และขาดการเป็นเจ้าของวิชา

4. ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดการฝึกอบรม คือ รูปแบบบริหารโครงการไม่ชัดเจน ทำให้ไม่คล่องตัวในทางปฏิบัติ การจัดการฝึกอบรมเป็นระบบปิดเกิดปัญหา การขยายโอกาสของผู้เข้ารับการอบรม ระบบตรวจสอบคุณภาพทางวิชาการยังไม่ได้ใช้อย่างเต็มที่ และการประเมินผลและติดตามผลโครงการฝึกอบรมไม่มีประสิทธิภาพ

5. ปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณ คือ ไม่มีงบประมาณสนับสนุน

6. ปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ คือ ขาดรูปแบบและยุทธวิธีที่จะให้ต้นสังกัดร่วมมืออย่างเหมาะสม นโยบายในการให้การสนับสนุนไม่แน่นอน และไม่ต่อเนื่อง เพราะมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารอยู่เสมอ ปัญหาการประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย และขาดการประสานแผนกับต้นสังกัดในการพัฒนาบุคลากร¹¹

ในการจัดโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ได้มีการศึกษาปัญหาต่าง ๆ ดังนี้

อุดม ยุวะสุด ได้สรุปไว้ว่า การจัดอบรมครูตามโครงการที่จัดขึ้น ซึ่งจัดว่าเป็นการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา ย่อมจะมีปัญหาการเรียนการสอนเกิดขึ้นได้ เพราะเป็นการปะทะร่วมกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ถ้าหากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ทำหน้าที่ของตนให้ดีเท่า ๆ กัน ก็ย่อมเป็นปัญหาเกิดขึ้น ซึ่งพอสรุปได้สองประการ คือ

1. ปัญหาเกิดจากตัวผู้สอน ที่ขาดความรู้ และความเข้าใจในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ มาตรฐานความรู้ทางวิชาชีพ ยังไม่ตรงตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา การขาดความเข้าใจในตัวผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้สอนส่วนมากยังขาดประสบการณ์และความพยายามในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ขาดเทคนิคในการสอนและการกระตุ้นเตือนให้ผู้เรียนสนใจและร่วมการถกเถียงปัญหาอย่างเต็มที่ และมีปัญหาในการขาดอุปกรณ์การสอนและการวิจัยบ้าง ขาดทักษะในการแนะนำเพื่อแก้ไขปัญหาของผู้เรียน

¹¹วิทยาลัยครูเพชรบุรี, เอกสารสรุปผลการประชุมปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ของผู้แทนกลุ่มวิทยาลัยครูทั่วประเทศ ณ วิทยาลัยครูเพชรบุรี วันที่ 19 - 24 มกราคม 2524, หน้า 8 - 9.

2. ปัญหาที่เกิดจากตัวผู้เรียน ที่ไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนและของสถาบันที่พอ และขาดคุณสมบัติที่สำคัญ คือ ความกระตือรือร้นและความพยายาม ขวน-ขวายที่จะศึกษาหาความรู้ใส่ตนเอง ตลอดชีวิตด้วยการศึกษานอกระบบ¹²

(2) หลักและวิธีการอบรมครูประจำการ

องค์การยูเนสโก (UNESCO)¹³ ได้เสนอแนะการปรับปรุงคุณภาพครูในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอบรมครูประจำการว่าการอบรมครูประจำการเป็นสิ่งสำคัญในการกระตุ้นวุฒิครูให้สูงขึ้น ในเรื่องนี้มีแบบแผน 3 อย่าง คือ

1. ให้ครูมีโอกาสปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและทฤษฎีใหม่ ๆ
2. สนับสนุนให้ครูที่มีวุฒิต่ำ หรือครูที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมมีโอกาสเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น
3. ช่วยเหลือครูที่มีวุฒิได้ปรับวุฒิของตนให้สูงขึ้น

ไฟน์เบอร์ก มาร์วิน วอร์เรน (Fienberg Marvin Warren)¹⁴ สรุปหลักการให้การศึกษาแก่ครูประจำการดังนี้

¹²อุดม ยุวะสุด, "ปัญหาและความต้องการทางวิชาการของผู้เข้ารับการอบรมและผู้ที่ให้การอบรมในโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการของวิทยาลัยครูนครปฐม" (ปริทัศน์านิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2524), หน้า 23.

¹³UNESCO Conference on Ministers of Education and Ministrator Responsible for Economic Planning of Member State in Asia, Prospective of Education in Asia (Bangkok : UNESCO, 1965), p. 107.

¹⁴ดูรายละเอียดใน Fienberg Marvin Warren, "An Analysis of Guidlines for In. Service Teacher Education," Disertation Abstracts, Vol.355 (December 1974), p. 3561A.

1. การให้การศึกษาแก่ครูประจำการควรเป็นไปตามความต้องการของครู
2. ควรพิจารณาความจำเป็นที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ เป็นแนวทางในการจัดฝึกอบรม

แก่ครูประจำการ

3. ครูควรมีโอกาสทั้งด้านการวางแผนและการตัดสินใจ เรื่องวิธีสอน
4. ควรระบุความมุ่งหมายเฉพาะในการจัดการศึกษาแก่ครูประจำการไว้ด้วย
5. ควรเขียนความมุ่งหมายเป็นเชิงพฤติกรรม
6. ควรใช้บริการแหล่งแนะแนวและแหล่งอื่น ๆ ให้เต็มที่
7. ถ้าใช้เวลาออกเหนือจากเวลาทำงานปกติครูควรได้รับการชดเชยอย่าง-

เหมาะสม

8. ควรใช้สื่อการสอนให้เหมาะสม
9. ควรมีการประชุมประเมินผลทุกครั้งที่จะจัดโครงการฝึกอบรมครูประจำการ
10. ควรประเมินผลจากจุดประสงค์ที่ตั้งไว้
11. ในการจัดการฝึกอบรมแก่ครู โรงเรียนควรมีส่วนตัดสินใจในเนื้อหาที่จะทำ

หลักการฝึกอบรมครูประจำการสรุปได้ว่าเป็นการฝึกเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ตลอดจนเพิ่มวุฒิทางการศึกษาของครูให้สูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีกำลังปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการพัฒนาการเรียนการสอนนั้นเอง

เอคเวิร์ต เอ ไพเรส (Edward A. Prires)¹⁵ เสนอแนะให้สถาบันการผลิตครูแห่งเอเชีย จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมครูประจำการดังนี้

1. มีการประชุมปฏิบัติการก่อนเปิดภาคเรียน ระหว่างปิดภาคเรียน และก่อนเปิดภาคเรียน
 2. ให้ประชุมปฏิบัติการในวันสุกสัปดาห์ทุกสัปดาห์ หรือสองสัปดาห์ต่อครั้ง
- ตลอดปี

¹⁵Edward A. Prires, Student Teaching Practices in Primary Teacher Training Institution in Asia (Bangkok UNESCO Regional Officer for Education in Asia, 1967), p. 19.

3. บริการช่วยเหลือแต่ละโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน
4. เยี่ยมโรงเรียนเพื่อสังเกตการสอน และศึกษาปัญหา
5. จัดให้ครูที่มีความสามารถดีเกินช่วยเหลือแนะนำครูอื่น ๆ
6. ศึกษาชุมชนเพื่อให้ครูทราบปัญหา ภาวะความเป็นอยู่ของประชาชน และแหล่งความรู้ที่มีในห้องดิน

7. มีการทดลองวิจัยแบบปฏิบัติการ
8. จัดตั้งครูเป็นคณะกรรมการศึกษาปัญหา
9. ประมุขิเทศครูใหม่
10. ทำเอกสารและให้บริการการค้นคว้า รวมทั้งการจัดห้องสมุดเคลื่อนที่
11. ประชุมเป็นครั้งคราว โดยเฉพาะประชุมครูที่อยู่ชนบทห่างไกล
12. การสอนทางไปรษณีย์
13. จัดนิทรรศการหนังสือและอุปกรณ์การสอน ซึ่งผลิตโดยครูและนักเรียนหรือบริษัทห้างร้านต่าง ๆ

ตอนที่ 2 โครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ (อภป.)

โครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ (อภป.) ของกรมการฝึกหัดครู เป็นผลจากความจำเป็นที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องได้รับการอบรมประกอบกับการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของ ยูเนสโก (UNESCO)¹⁵ ที่ประเทศเนปาล ระหว่างวันที่ 21 - 31 ตุลาคม 2518 ซึ่งได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการอบรมครูประจำการ ดังนี้

1. เพื่อปลูกฝังครูในเรื่องความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู ทัศนคติ และทักษะที่จำเป็นในการสอน
2. เพื่อสนับสนุนให้ครูนำความรู้ ทัศนคติ และทักษะไปใช้ในการสอน
3. เพื่อให้การอบรมครูประจำการช่วยส่งเสริมการนำหลักสูตรไปใช้ให้ได้ผลดี

¹⁵ UNESCO Regional Office for Education in Asia, Alternative Structures and Methods in Teacher Education. (Bangkok : UNESCO Regional Office for Education in Asia, 1975), pp. 72 - 05.

4. เพื่อค้นหาสมรรถภาพของครูใหม่ และสมรรถภาพใหม่ที่ต้องตรงกับความต้องการของสังคม เช่น ให้ครูมีความรู้ความสามารถตรงกับการศึกษาเพื่อพัฒนาชนบท

5. เพื่อใช้การอบรมครูประจำการเป็นเครื่องมือพัฒนาตนเองของครู ในด้านกิจกรรมองค์การยูเนสโกได้เสนอการจัดโปรแกรมไว้ 5 ประเภท คือ¹⁶

1. โปรแกรมเพื่อการแก้ไข (Remedial Programmes) เพื่อแก้ไขสิ่งบกพร่อง หรือสร้างเสริมประสบการณ์เบื้องต้นซึ่งเกิดจากโปรแกรมการฝึกอบรมก่อนประจำการ

2. โปรแกรมเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ (Upgrading Programmes) เพื่อให้ครูมีวุฒิสูงขึ้น และมีความรู้ใหม่ ๆ

3. โปรแกรมสำหรับความต้องการพิเศษ (Programmes for Special) ซึ่งโปรแกรมก่อนประจำการมิได้จัดไว้ เช่น การศึกษาในท้องถิ่นชนบท การศึกษาชนกลุ่มน้อย การแนะแนว การวิจัยเชิงปฏิบัติ

4. โปรแกรมการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development Programmes) เพื่อให้ครูมีความสามารถในการใช้วิธีการ ทักษะ และความรู้เกี่ยวกับการสอนแบบใหม่

5. โปรแกรมสำหรับผู้ที่จะดำรงตำแหน่งหัวหน้างานใหม่ (Instruction Leadership Programmes) เป็นโปรแกรมที่เตรียมผู้บริหารให้เกิดความพร้อม ความต้องการของตำแหน่งใหม่

ในด้านการดำเนินงานในประเทศไทยพบว่า กรมการฝึกหัดครูได้ให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาดังจะเห็นจาก พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 มาตรา 5 ได้กำหนดว่า "ให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวិชาการและผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี ทำการวิจัย ส่งเสริมวิชาชีพและวิทยฐานะของครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ผู้บริหารการศึกษา ทำนุบำรุงวัฒนธรรม และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม"

¹⁶ สรุปรจาก UNESCO Regional Office for Education in Asia, Futher Education of Teachers In-Service in Asia (Bangkok : UNESCO Regional Office for Education in Asia, 1973), pp. 10 - 11.

และต่อมาได้ประกาศระเบียบ อคป. ในปี พ.ศ.2519 เหตุผลหนึ่งที่กำหนดระเบียบนี้ น่าจะเกิดมาจากการผลิตครูเริ่มทวีจำนวนมากขึ้นทั้งผู้ผลิตและผลผลิต ทั้งของวิทยาลัยครูเอง และในคณะศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในระบบปิดและระบบเปิด โดยอ้างความจำเป็นของการใช้ครู และในขณะที่มีการขยายงานผลิตครูออกไปมากมายนั้น ได้มีการวางแผนประชากร ยังผลให้อัตราการเพิ่มของประชากรลดลง อัตราเพิ่มในระดับประถมศึกษาลดลงตามไปด้วย แต่การผลิตครูยังคงทำในอัตราเดิม เกินความต้องการ วิทยาลัยครูเองก็ได้เผชิญปัญหาดังกล่าวในขณะนั้น จึงได้พยายามหาทางแก้ไขด้วยวิธีการต่าง ๆ อาทิเช่น งดผลิตครูระดับ ป.กศ. ลดผลิตครูสายสามัญลง พยายามเบนเข็มไป "เน้นการปรับปรุงคุณภาพของครูประจำการมากขึ้น" ทั้งนี้เพื่อพัฒนาครูในเชิงคุณภาพ โดยเฉพาะครูที่อยู่ในชนบทให้สูงขึ้น ถึงแม้การพัฒนาคุณภาพนี้จะมีมหาวิทยาลัยแบบเปิด เช่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชอยู่ ก็ไม่เอื้ออำนวยให้คนในชนบทอยู่ดี เพราะมีปัญหามากประการ เช่น ค่าใช้จ่ายสูง ต้องมีเวลาใช้เรียนด้วยตนเองมากขึ้น ดังนั้นโครงการ อคป. ที่เปิดจึงสนองของโครงการข้อ 3 คือ เพื่อเป็นการให้บริการทางการศึกษาแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในท้องถิ่นอย่างเสมอภาค

นอกจากนี้เมื่อมีความคิดในการปฏิรูปการศึกษาไทย คณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา¹⁷ จึงได้เสนอหลักการและสาระเกี่ยวกับการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีลักษณะที่พึงประสงค์ว่า

เนื่องจากครูประจำการเป็นจำนวนมากเป็นครูที่ไม่ได้มาตรฐานวิชาชีพ จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงสภาพให้มีความสามารถปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้มีผลดียิ่งขึ้น การฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการไม่ควรเน้นวิทยฐานะ แต่ควรมุ่งปรับปรุงงานที่ทำอยู่เป็นสำคัญ ดังสาระและวิธีการต่อไปนี้

1. เร่งรัดครูประจำการเข้าอบรมให้รู้สภาพและความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูป โดยให้วิทยาลัยครูแต่ละแห่งเป็นผู้รับผิดชอบทำการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการจากโรงเรียนประถม มัธยม ภายในเขตรับผิดชอบของวิทยาลัยครูนั้น ๆ
2. ให้วิทยาลัยครูเล็กรับนักศึกษาภาคค่ำเปลี่ยนเป็นอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการแทนเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น แทนการเพิ่มวุฒิเช่นปัจจุบัน

¹⁷ คณะกรรมการการปฏิรูปการศึกษา, การศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม เรื่องครูและบุคลากรทางการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : ธนประดิษฐ์การพิมพ์, 2522), หน้า 34.

3. ให้เลิกการสอบวิชาชุดครู แล้วใช้การฝึกอบรมครูแทน โดยปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่

ส่วนกิจกรรมการฝึกอบรมครูประจำการ ของ คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา กำหนดไว้ 2 ลักษณะ คือ

1. การฝึกอบรมครูประจำการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่

1.1 การฝึกอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความพร้อม ความเข้าใจในหน้าที่ และมีความรู้ความสามารถครบถ้วนตามความต้องการของตำแหน่ง

1.2 การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ ในวิธีการและความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ซึ่งแยกเป็นการฝึกอบรมเฉพาะอย่างเพื่อให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ในเงื่อนไขการรับใบอนุญาตประกอบอาชีพครู และการฝึกอบรมเฉพาะกิจชั่วคราว ตามความจำเป็นที่เกิดขึ้น

2. การฝึกอบรมครูประจำการ เพื่อเพิ่มวุฒิที่จะใช้เลื่อนการสอนช่วยให้ผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นส่วนใหญ่ หลังจากนั้นก็เข้ามาฝึกอบรมแบบเข้มเป็นระยะเวลาสั้น ในระหว่างปีภาคเรียน ตามศูนย์วิทยาลัยครู แต่ให้ทำเฉพาะระดับที่ไม่เกินปริญญาตรี

จากการสนับสนุนดังกล่าวจึงได้มีการดำเนินโครงการ อคป. เรื่อยมา โครงการ อคป. นี้ใช้เวลาอบรมไม่น้อยกว่า 3 ปี¹⁸ จัดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เข้ารับการอบรม ในการพัฒนาการเรียนการสอน การทำงานในหน้าที่อื่น ๆ และเพิ่มวิทยฐานะ โดยมีจุดมุ่งหมาย¹⁹

1. เพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการให้สูงขึ้น

2. เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ให้สนองความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครู

3. เพื่อเป็นการให้บริการทางการศึกษาแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในท้องถิ่นอย่างเสมอภาค

4. เพื่อยกสถานภาพของวิชาชีพให้สูงขึ้น

5. เพื่อเป็นการระดมสรรพกำลังและทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการเพิ่มพูนสมรรถภาพ และวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ

ส่วนในด้านการดำเนินการได้วางไว้ดังนี้

¹⁸กรมการฝึกหัดครู, โครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ-
เพื่อส่งเสริมวิทยฐานะตามหลักสูตรสภาการฝึกหัดครู พ.ศ.2519, หน้า 3.

¹⁹เรื่องเดียวกัน, หน้า 2.

1. สํารวจความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ที่จะเข้าฝึกอบรม
2. จัดตั้งคณะกรรมการประสานการอบรม ระหว่างวิทยาลัยครูกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการอบรม
3. ประชุมชี้แจงคณะกรรมการประสานงานการอบรมและผู้ที่จะเข้ารับการอบรม
4. กำหนดโปรแกรมอบรมในระดับต่าง ๆ ตามความต้องการของหน่วยงานและความพร้อมของวิทยาลัยครู แล้วแจ้งให้สภาการศึกษาให้คณาจารย์ทราบ
5. ให้หน่วยงานทางการศึกษาคําเนินการคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรมในสังกัด โดยคํานึงถึงคุณสมบัติตามลําคับความสําคัญดังนี้
 - 5.1 ผู้ทำหน้าที่บริหารการศึกษา และผู้ที่เตรียมตัวที่จะเป็นผู้บริหาร
 - 5.2 ครูที่ไม่มีวุฒิทางครู
 - 5.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
 - 5.4 ผู้ที่หน่วยงานมีความจําเป็นอย่างรีบคํว่น โดยระบุอย่างชัดเจน
6. กำหนดสถานที่ ผู้สอน และเครื่องอํานวยความสะดวกในการฝึกอบรม

เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ เป็นบุคคลซึ่งมีประสบการณ์ในการสอนเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น การฝึกอบรมควรจัดให้มีความแตกต่างในด้านการเรียนการสอนของนักศึกษาภาคปกติ เอกสารการประชุมของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กล่าวถึงลักษณะการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ พอสรุปได้ดังนี้

การอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ควรจัดให้แตกต่างกันจากกระบวนการเรียนการสอนที่จัดสำหรับนักศึกษาครูภาคปกติ เนื่องจากผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านการเรียนการสอนมาแล้ว ดังนั้นจึงควรจัดเป็นแบบชุดการอบรม (Training Package) ซึ่งผู้ให้การอบรมแต่ละชุดการอบรมจะต้องวางแผนร่วมกันเพื่อขจัดปัญหาการซ้ำซ้อน โยงบทเรียนให้สัมพันธ์กัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำไปใช้ในชีวิตการทำงานจริง ประสบการณ์ที่ควรจัดในห้องอบรมและนอกห้องอบรม คือ ประสบการณ์ที่จะได้จากผู้ให้การอบรม และจากการศึกษาด้วยตนเอง²⁰

²⁰ กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, "โครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ," เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ, หน้า 25.

นอกจากนี้ เอกสารการประชุมกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ยังได้กล่าวถึงการจัดซื้อการเรียนไว้ดังนี้²¹

ผู้ให้การอบรมทุกคนควรมีการวางแผนแต่ละรายวิชาไว้ล่วงหน้า ซึ่งทำในรูปของชุดการอบรม ในแต่ละชุดการอบรมอาจจะประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

1. จัดทำคำสอน
2. จัดหาหนังสือประกอบอุปกรณ์อื่น ๆ ตลอดจนการนำเทปบันทึกคำบรรยายไว้ตามศูนย์อบรม
3. ทำแบบฝึกหัดเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมทำ แล้วส่งกลับวิทยาลัยทางไปรษณีย์
4. จัดทำรายการวิทยุ บริการสื่อสารวิชาการตามแนวของการสอนแบบเปิด
5. จัดห้องสมุดประจำศูนย์การอบรม ห้องสมุดเคลื่อนที่ หรือจัดชุดหนังสือมอบให้ผู้เข้ารับการอบรมยืม

จากเอกสารการประชุม กลุ่มวิทยาลัยครูภาคกลาง กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนในการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการไว้ดังนี้

1. คุณสมบัติของผู้สอน ควรให้เป็นไปตามข้อเสนอของคณะกรรมการวิชาการ ของกรมการฝึกหัดครู ดังนี้คือ

- 1.1 การเปิดวิชาเอกใด หรือโปรแกรมใด ในแต่ละสาขาวิชา ควรจะมีอาจารย์ประจำทำการสอนที่สำเร็จปริญญาโทในสาขาวิชานั้น ๆ อย่างน้อย 3 คน หรืออาจารย์ประจำทำการสอนที่สำเร็จปริญญาโทในสาขาวิชานั้น 2 คน และจากภายนอกอีก 1 คน

- 1.2 ควรมีอาจารย์ที่สำเร็จปริญญาโททางการศึกษา เพื่อสอนในวิชาชีพครู อย่างน้อย 5 คน

2. เกณฑ์ขั้นต่ำในการสอน ผู้สอนควรปฏิบัติดังนี้

- 2.1 ทำแนวการสอนทุกรายวิชาที่สอน

- 2.2 ทำเอกสารประกอบการสอนทุกวิชาที่สอน

3. แนวทางพัฒนาการเรียนการสอน

- 3.1 ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

- 3.2 ทำการสอนโดยปฏิบัติจริง มุ่งให้ผู้เรียนนำไปปรับปรุงงานในหน้าที่ปัจจุบัน

²¹กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, "โครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ," หน้า 25.

ดังนั้นการที่วิทยาลัยครูจะเปิดโปรแกรมการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำ การโปรแกรมใด จะต้องมามีอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโทในสาขาวิชานั้น ๆ อย่างน้อย 3 คน และ อาจารย์ผู้สอนควรทำเอกสารประกอบการสอนทุกวิชา การสอนของอาจารย์ควรใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา และที่สำคัญที่สุด คือ การเรียนการสอน ต้องมุ่งให้ผู้เรียนนำไป ปรับปรุงในหน้าที่ปัจจุบันได้

อนึ่ง การประเมินผลก็เป็นกระบวนการอันสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่างานและโครงการ- การต่าง ๆ ที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว ประสบความสำเร็จเพียงใด การฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการ ศึกษาประจำการ จึงจำเป็นต้องมีการประเมินผลทั้งระหว่างการฝึกอบรม และเมื่อเสร็จสิ้นการ อบรมแล้ว การวัดและการประเมินผลให้ใช้ระเบียบการวัดผลของสภาการฝึกหัดครู และให้หน่วย งานต้นสังกัดประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้เข้ารับการอบรม แล้วรายงานให้วิทยาลัยครู ทราบ

นอกจากนี้ วิทยาลัยครูภาคใต้²² ยังกำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจัดทำโครงการ พิเศษ สำหรับประเมินสมรรถภาพของผู้เข้ารับการอบรมที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการนำ ความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน หรืองานที่ดำเนินการอยู่

เมื่อผู้เข้ารับการอบรมผ่านการอบรมครบตามหลักสูตรสภาการฝึกหัดครู 2519 และ ผ่านการประเมินผลรายวิชา พร้อมทั้งประเมินการปฏิบัติงานแล้วจะไ้ปริญญานับตร หรือประกาศ- นียบัตร จากสภาการฝึกหัดครูตามที่ได้รับการอบรม

สภาการฝึกหัดครู ใ้ค้อนุมัติโปรแกรมการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำ การให้วิทยาลัยครูดำเนินการอบรม โดยให้ถือว่าเมื่อผู้เข้ารับการอบรมใ้อบรมแล้วเสร็จ ตาม จำนวนหน่วยกิตที่หลักสูตรสภาการฝึกหัดครูใ้กำหนดไว้ ก็จะได้รับประกาศนียบัตรตามระดับการ ศึกษาชั้น ๆ หลักสูตรในการอบรมมีดังนี้

1. ระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) ใช้หลักสูตรของสภาการฝึกหัดครู

²²วิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี, คู่มือการเขียนรายงานโครงการพิเศษ สำหรับครูและ- บุคลากรทางการศึกษาประจำการ (สุราษฎร์ธานี: วิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี, 2523), หน้า 3.

2. ระเบียบประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาระดับสูง (ป.กศ. สูง) และระดับปริญญาตรี
ใช้หลักสูตรสภาการฝึกหัดครู แบ่งออกเป็นโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครู ดังนี้

- 2.1 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพผู้บริหารการศึกษา
- 2.2 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนการอนุบาล
- 2.3 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนการประถมศึกษา
- 2.4 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนเกษตรศาสตร์
- 2.5 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนคหกรรมศาสตร์
- 2.6 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนบรรณารักษศาสตร์
- 2.7 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนอุตสาหกรรมศิลป์
- 2.8 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนจิตวิทยา
- 2.9 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนจริยศึกษา
- 2.10 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนดนตรีศึกษา
- 2.11 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนสุขศึกษา
- 2.12 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนศิลปศึกษา
- 2.13 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนการศึกษาพิเศษ
- 2.14 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนการพลศึกษา
- 2.15 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนภาษาไทย
- 2.16 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนภาษาอังกฤษ
- 2.17 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนวิชาคณิตศาสตร์
- 2.18 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนวิทยาศาสตร์ทั่วไป
- 2.19 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนฟิสิกส์
- 2.20 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนเคมี
- 2.21 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนชีววิทยา
- 2.22 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนสังคมศึกษา
- 2.23 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนภูมิศาสตร์
- 2.24 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนประวัติศาสตร์
- 2.25 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูบริหารการศึกษา
- 2.26 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูประถมศึกษา

2.27 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนการศึกษานอกระบบ²³

การเปิดโปรแกรมนี้กำหนดให้เปิดตามความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม โดยมีเงื่อนไขเกี่ยวกับจำนวนผู้เข้ารับการอบรมด้วย หากไม่เป็นไปตามเงื่อนไขให้อยู่ในดุลยพินิจของแต่ละวิทยาลัย

ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศไทย

บุญเลิศ ศรีหังส์²⁴ ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมาย และหลักการของโครงการพัฒนาสมรรถภาพในวิชาชีพ สำหรับบุคลากรทางการศึกษาประจำการไว้ดังนี้

1. เพื่อสนองความต้องการของหน่วยงานต้นสังกัด และแผนพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาประจำการ
2. เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาประจำการมีความคิดเห็นกว้างขวางในการปฏิบัติงานประจำ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่
3. ให้บุคลากรทางการศึกษาประจำการสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
4. ให้บุคลากรทางการศึกษาประจำการมีพื้นฐาน และความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันและอนาคต
5. เปิดโอกาสให้วิทยาลัยครูได้ใกล้ชิดกับบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ซึ่งส่งผลต่อการปรับปรุงงานการฝึกหัดครู

กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ²⁵ กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาว่า

²³ หลักสูตรสภาการฝึกหัดครู พุทธศักราช 2519 เพิ่มเติมพุทธศักราช 2522, หน้า 3.

²⁴ บุญเลิศ ศรีหังส์, "โครงการพัฒนาสมรรถภาพในวิชาชีพ สำหรับบุคลากรทางการศึกษาประจำการ วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา," เอกสารการประชุมปฏิบัติการระดับสูง เรื่อง การฝึกหัดครู ระหว่าง 8 - 17 เมษายน 2521, หน้า 20 - 21 (อัครสำเนา).

²⁵ กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่องโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ระหว่าง 9 - 12 เมษายน 2522, หน้า 11 - 12 (อัครสำเนา).

1. เพื่อเพิ่มคุณสมบัติในการปฏิบัติงานและสนองความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครู
2. ให้บริการแก่บุคลากรทางการศึกษาประจำการในท้องถิ่นอย่างเสมอภาค
3. ระดมทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้ในการเพิ่มทุนวิทยฐานะ
4. ยกสถานภาพวิชาชีพครูให้สูงขึ้น

ในการสัมมนารองอธิการฝ่ายวิชาการวิทยาลัยครูทั่วประเทศ กล่าวถึงหลักการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการว่า

1. พัฒนาศักยภาพให้ตรงกับงานที่ทำ โดยหน่วยผู้ใช้ครูเป็นผู้กำหนด
2. ทำโครงการพัฒนาร่วมกันระหว่างหน่วยผู้ใช้ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาประจำการ กับวิทยาลัยครู

จากการวิจัยของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคใต้²⁶ เรื่อง "การศึกษาทัศนคติและความต้องการของชุมชนที่มีต่อวิทยาลัยครู 5 วิทยาลัยครูภาคใต้" ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การเปิดหน่วยการสอนระดับปริญญาตรีให้แก่ครูประจำการในแต่ละจังหวัด กลุ่มชนทุกระดับการศึกษา อาชีพ ภูมิลำเนา มีความต้องการให้วิทยาลัยครูภาคใต้เปิดหน่วยสอนระดับปริญญาตรี ให้แก่ครูประจำการแต่ละจังหวัด
2. ฝึกอบรมครูประจำการที่สอนวิชาต่าง ๆ แทนการอบรมวิชาชุด กลุ่มชนทุกระดับการศึกษา อาชีพ ภูมิลำเนา มีความต้องการให้วิทยาลัยครูภาคใต้ฝึกอบรมให้ครูประจำการที่สอนวิชาต่าง ๆ แทนการอบรมวิชาชุด
3. การจัดฝึกอบรมครูประจำการ แทนการสอนวิชาชุด ควรกระทำในท้องถิ่นหรือกลุ่มโรงเรียน กลุ่มชนทุกระดับการศึกษา อาชีพ ภูมิลำเนา มีความต้องการให้วิทยาลัยครูภาคใต้จัดบริการ

พิศิษฐ์ ตันหวณิช และคณะ ได้ทำการประเมินโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปี 2523 พบว่า ผู้เข้ารับ

²⁶กลุ่มวิทยาลัยครูภาคใต้, เอกสารการวิจัยเรื่อง การศึกษาทัศนคติและความต้องการของชุมชนที่มีต่อ 5 วิทยาลัยครูภาคใต้, 2521.



การอบรมเห็นว่า วิชาซีพีที่ได้รับมีผลต่อการนำไปใช้ปรับปรุงงานที่ตนทำ และทั้งน่าจะมีการปรับหลักสูตรให้ตรงกับสภาพของงานที่ตนทำให้มากขึ้น ในเรื่องของศักดิ์ศรีและโลกทัศน์ ผู้เข้ารับการอบรมเห็นว่าการเข้ารับการอบรมทำให้ภาพพจน์ ความเชื่อมั่น ความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ ของตนเพิ่มขึ้น ทั้งยังทำให้ตนมองโลกด้วยสายตาที่กว้างขึ้น เปิดใจกว้างในการมองปัญหาต่าง ๆ มากขึ้น²⁷

* อนันต์ ทองทา²⁸ ได้ทำการวิจัย เรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์วิทยาลัยครูที่มีต่อการอบรมครูประจำการ" พบว่า ครูที่เข้ารับการอบรมจะมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่ว่าจะจำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ และวุฒิครู

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ²⁹ ได้วิจัยเรื่อง "บทบาทและสถานะของบัณฑิต (กศ.บ.) ภาคค่ำ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก" ผลการวิจัยพบว่า ขณะที่ครูเรียนภาคค่ำนั้น ถูกมองจากครูใหญ่ เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารว่า ครูมีความรับผิดชอบน้อย ด้านความเห็นแก่ตัว ครูใหญ่และเพื่อนร่วมงาน มองไม่เห็นแก่ตัว แต่ผู้บริหารไม่แน่ใจ ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ครูใหญ่ เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารมองว่าไม่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง อย่างไรก็ตามความเห็นเหล่านี้เปลี่ยนไปบ้าง เมื่อถามผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับ กศ.บ. ไปแล้ว เช่น ทุกฝ่ายเห็นว่า คนที่จบแล้วมีประสิทธิภาพในการ

²⁷ พิศิษฐ ตัดทวนิช และคณะ, "การประเมินผลโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ," (แผนกแผนงานและประเมินผล วิทยาลัยครูสุรินทร์, 2523), หน้า 71.

²⁸ อนันต์ ทองทา, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครูที่มีต่อการอบรมครูประจำการ" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า จ - ฉ.

²⁹ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ, รายงานการวิจัยสรุปเรื่อง บทบาทและสถานะของบัณฑิต (กศ.บ.) ภาคค่ำ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์เนต, 2518), หน้า 39 - 40.

ทำงานเพิ่มขึ้น และคณะผู้วิจัยเสนอแนะให้มีการศึกษาเปรียบเทียบองค์ประกอบ ประสิทธิภาพใน การทำงาน และความรับผิดชอบระหว่างผู้เรียน กศ.บ. ภาคค่ำ กับผู้ไม่ได้เรียน ในช่วงเวลา ต่าง ๆ กัน เช่น ขณะกำลังเรียน เรียนจบแล้ว เป็นต้น

บุญทัน เฝ้าเจริญ³⁰ ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย และพะเยา ต่อการให้บริการทางวิชาการของวิทยาลัยครูเชียงราย พบว่า ครูต้องการให้จัด การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มวุฒิในวันหยุดราชการ ส่วนวิธีการที่จะใช้ในการอบรม ครูต้องการสัมมนา ฝึกปฏิบัติการสร้างอุปกรณ์การสอนและเครื่องมือในระดับมาก และการวิจัยยังพบว่าครูที่มีอายุ ราชการแตกต่างกัน มีปัญหาด้านวิชาการต่างกัน และผู้ที่มีวุฒิต่างกันมีปัญหาด้านการบริหารและ ด้านอื่น ๆ ต่างกัน

ไพจิตร สหัสสรจินดา³¹ ได้ศึกษาความต้องการของครู อาจารย์ในการบริการการ ศึกษาของวิทยาลัยครูสกลนครพบว่า ครูประจำการต้องการให้เปิดฝึกอบรมในภาคฤดูร้อนทุกวิชา

ละม้ายมาศ ศรีทัต³² ได้ทำการวิจัย เรื่อง "ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและ กระบวนการสำหรับส่งเสริมครูประจำการ" และเสนอความคิดเห็นบางประการไว้ดังนี้คือ

³⁰บุญทัน เฝ้าเจริญ, "ปัญหาและความต้องการของครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด เชียงรายและพะเยาที่สัมพันธ์กับการปรับปรุงหลักสูตรและการให้บริการของวิทยาลัยครู เชียงราย แก่ครูประจำการ" (ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2529), หน้า 46.

³¹ไพจิตร สหัสสรจินดา, "ความต้องการของครูอาจารย์ในงานบริการการศึกษา- วิทยาลัยครูสกลนคร" (ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2519), หน้า 30.

³²Lamaimas, Saradata, "Proposed Policies and Procedures for the Inservice Education of the Public Primary School Teachers in Thailand," (Thesis Ed. D, Columbia University, 1952), p.96.

1. การจัดโปรแกรมต่าง ๆ ควรจัดให้ท้าทายต่อปัญหาที่เกิดขึ้นกับการปฏิบัติงานประจำวันของครู
2. การจัดโปรแกรมควรวางแผนและประสานงานร่วมกัน
3. โปรแกรมต้องยืดหยุ่น และตรงกับความสนใจหรือความสามารถของแต่ละบุคคล
4. การจัดโปรแกรมต่าง ๆ ควรจัดโดยต่อเนื่อง
5. ควรมีการประเมินผล หาทางปรับปรุงโปรแกรมให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น
6. โปรแกรมส่งเสริมครูประจำการ ต้องส่งเสริมครูให้ก้าวหน้าทุกด้าน

รายงานการสัมมนา เรื่อง การฝึกหัดครูในประเทศไทย³³ กล่าวถึง หลักสูตรการอบรมครูประจำการ ว่า ควรเป็นหลักสูตรวิชาชีพโดยแท้ เน้นหนักเรื่องปรับปรุงการสอนและความรู้ทั่วไปที่เป็นประโยชน์ในการสอน ถ้าเป็นหลักสูตรสำหรับครูประถมศึกษา ไม่ควรให้มีการเรียนวิชาสามัญเป็นวิชาเอก ควรเรียนต่อในสายเดียวกัน คือ เรียนวิชาการประถมศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

อำนาจ จันทรแมน³⁴ ได้ให้ข้อสังเกตในการจัดโปรแกรมสำหรับครูประจำการ ดังนี้

1. โปรแกรมการศึกษาของครูในระยะยาว เช่น หลักสูตร 2 ปี สำหรับผู้ที่มีวุฒิ ป.กศ. หรือเทียบเท่า ควรหรือไม่ที่จะพิจารณาจัดให้มีความแตกต่างไปจากการจัดโปรแกรมการศึกษาของครูก่อนประจำการ
2. การจัดโปรแกรมการศึกษาของครูประจำการ ควรหรือไม่ที่จะพิจารณาถึงประสบการณ์ ควรหรือไม่ที่จะให้ครูประจำการได้ใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ของตนเองในการศึกษาเปรียบเทียบกับแนวความคิดใหม่ ๆ

³³ คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, รายงานการสัมมนา เรื่อง การฝึกหัดครูในประเทศไทย (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ), หน้า ก-4.

³⁴ อำนาจ จันทรแมน, "การศึกษาของครูประจำการ," ศึกษาศาสตร์ 7 (มกราคม-มีนาคม 2521) : 19.

กษณชัย โทธิอาษา³⁵ ได้ศึกษา "การประเมินผลโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ในเขตจังหวัดสุรินทร์ และศรีสะเกษ" พบว่า

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่มีวุฒิทางการศึกษาค่าต่างกัน มีปัญหาในระหว่างเข้ารับการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาส่วนตัวอยู่ในระดับน้อย แต่มีปัญหาด้านหลักสูตร ด้านงานที่ปฏิบัติ และด้านการให้บริการของศูนย์อบรม อยู่ในระดับมาก
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการอบรม กลุ่มผู้อบรมที่มีวุฒิ ป.กศ. สูง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีวุฒิ พ.ม.
3. ผู้เข้ารับการอบรมที่ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ไม่แตกต่างกัน
4. กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะให้มีการปรับปรุงโครงการฝึกอบรมอย่างเร่งด่วน-ในเรื่องโครงสร้างทางวิชาการ เช่น การบริหารงานวิชาการ เนื้อหา หลักสูตร วิธีการให้การฝึกอบรม

วันนี้อยู ชูศิลป์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ของวิทยาลัยครูนิลสงคราม ศึกษาลงโลก พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่เห็นว่า อาจารย์แทบทุกภาควิชามีประสิทธิภาพในการสอนค่อนข้างดี เมื่อวิเคราะห์รายชื่อพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ยังขาดบางลักษณะ เช่น การตักเตือนผู้เข้าอบรมในเรื่องความประพฤติ และความรับผิดชอบ แสดงว่าอาจารย์ส่วนใหญ่ขาดการเน้นทางจิตพิสัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์เห็นว่า ผู้เข้าอบรมเป็นผู้ใหญ่ และเป็นครูอยู่แล้ว ไม่จำเป็นต้องตักเตือน หรือแนะนำเกี่ยวกับคุณธรรมอีก และกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะบางอย่างแก่วิทยาลัย ดังนี้

1. ไม่ควรจัดตารางสอนให้วิชาเดียวกันติดต่อกันหลายชั่วโมง เพราะจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเหนื่อย และเบื่อหน่ายเกินไป

³⁵กษณชัย โทธิอาษา, "การประเมินผลโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในเขตจังหวัดสุรินทร์และศรีสะเกษ" (วิทยานิพนธ์ ปรินญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 84 - 87.

2. อาจารย์ผู้สอน ควรได้จัดทำเอกสารประกอบการเรียนการสอนจำหน่าย เพราะผู้เข้ารับการอบรมจดเนื้อหาในช่วงไม่งั้น
3. อาจารย์ผู้สอนมักใช้ศัพท์ยาก ๆ หรือใช้ภาษาอังกฤษในขณะสอน ไม่แปลเป็นภาษาที่เข้าใจง่าย ๆ ทำให้ผู้เข้าอบรมขาดความเข้าใจในเนื้อหา
4. อาจารย์ผู้สอนมักจะสอนเนื้อหาหนัก หรือเน้นหนักทางด้านวิชาการมากเกินไป ทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดความท้อแท้ และคิดว่าไม่สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพของตนได้มากนัก³⁶

กรมการฝึกหัดครู³⁷ ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ของบุคคล 962 คน ใน 15 จังหวัด โดยแบ่งเป็นผู้บริหาร 100 คน ผู้นิเทศก์ 74 คน ผู้ให้การฝึกอบรม 266 คน และผู้เข้ารับการฝึกอบรม 522 คน ผลการสำรวจบุคคลส่วนใหญ่เห็นว่า ความมุ่งหมายของการอบรมสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมมาก (3.15) และสอดคล้องกับการนำไปใช้งานมาก (3.15) ขบวนการเรียนการสอน ก่อให้เกิดความสนใจที่อยากจะเรียนมาก (3.07) การประเมินผลการอบรมครอบคลุมเนื้อหาของอบรมมาก (3.04) และครูต้องการเข้าโครงการมีระดับสูง (3.15) แต่ในการเรียนการสอนนั้น ใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ไม่มากนัก (2.36) ซึ่งไม่เป็นการเพียงพอ (2.38) การบริการและสนับสนุนจากส่วนกลางอยู่ในระดับต่ำ (2.42) บุคลากรจากภายนอกวิทยาลัยได้เข้ามามีส่วนในโครงการน้อย (2.09) การติดตามผลการอบรมยังมีน้อย (2.39) และการพัฒนาโครงการเป็นไปอย่างกว้างขวาง และต่อเนื่อง (2.93)

³⁶ วันหนึ่ง ชูศิลป์, "ประสิทธิภาพในการให้การอบรมครูประจำการในวิทยาลัยครู พิบูลสงคราม พิษณุโลก" (รายงานการวิจัย ภาคทดสอบและวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม พิษณุโลก, 2522), หน้า 79 - 81.

³⁷ สำนักงานเลขาธิการกรม, กรมการฝึกหัดครู, 29 กันยายน 2524 ยี่สิบเจ็ดปีการศึกษา สถาปนากรมการฝึกหัดครู (กรุงเทพมหานคร : กรมการฝึกหัดครู, 2524), หน้า 42 - 43.

งานวิจัยในต่างประเทศ

ไฟเบอร์ก มาร์วิน วอร์เรน (Fienberg Marvin Warren)³⁸ ได้ให้ข้อเสนอแนะจากการวิจัย เรื่อง แนวปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการ ไว้ดังนี้

1. การจัดโปรแกรมควรส่งเสริมให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน
2. ควรมีการประเมินผลความต้องการและความสนใจของครู เพื่อนำไปพิจารณาสำหรับการจัดในโอกาสต่อไป
3. ครูควรมีโอกาสร่วมในการวางแผน และวิธีการจัดส่งเสริมครูประจำการ
4. การจัดโปรแกรมส่งเสริมครูประจำการ ควรกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะ
5. การจัดโปรแกรมควรให้เหมาะกับการนำไปใช้ในโรงเรียน

ในปี ค.ศ. 1970 มีการศึกษาสภาพโรงเรียนประถมศึกษา 67 แห่งในสหรัฐอเมริกา³⁹ พบว่า มีช่องว่างระหว่างการศึกษาและการฝึกอบรมครูประจำการ กับปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนมาก ปัญหาส่วนใหญ่ได้แก่ กิจกรรมเสริมหลักสูตรของโรงเรียน และบรรดาโรงเรียน 67 แห่ง มีเพียง 4 แห่งเท่านั้นที่ครูได้มีโอกาสไปศึกษาในมหาวิทยาลัยที่อยู่ใกล้ ๆ และเปิดสอนตอนเย็น และผู้เข้าฝึกอบรมได้มีส่วนทำการปรับปรุงหลักสูตรร่วมกับอาจารย์ ผลการศึกษาเรื่องนี้ยังพบอีกว่า งานด้านการศึกษาและฝึกอบรมยังไม่ก้าวหน้า ขาดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

³⁸Fienberg Marvin Warren, "An Analysis of Guidelines for In-Service Teacher Education," Disertation Abstracts, Vol.355 (December 1974), p. 3561 A.

³⁹John I. Goodlad, "In - Service Teacher Education," Teacher College Record Vo..72, No.1 (September, 1970), pp. 65 - 66.

ฮาโรลด์ แมค คลาร์ค (Harold Mack Clark)⁴⁰ ได้ศึกษาทัศนคติของครูต่อการให้การศึกษาอบรมครูประจำการ โดยศึกษาจากครู ผู้บริหาร ที่มีอายุ เพศ สภาพสมรส วุฒิ และประสบการณ์ในการสอนต่างกัน ของรัฐแคนซัส สหรัฐอเมริกา พบว่า ครูส่วนมากมีทัศนคติด้านลบต่อการฝึกอบรมครูประจำการที่จัดอยู่ คลาร์ค ได้เสนอแนะว่า การให้การฝึกอบรมครูประจำการ เป็นความต้องการเฉพาะตัว ไม่ควรจัดให้เหมือนกันทุกคนไป

หน่วยงานที่ให้บริการด้านคำแนะนำเกี่ยวกับการวางแผนของนิวซีแลนด์⁴¹ ได้ศึกษาเพื่อหาหนทางในการให้การฝึกอบรมครูประจำการ ได้ข้อสรุปว่า การฝึกอบรมครูประจำการควรมีลักษณะดังนี้

1. เป็นกระบวนการต่อเนื่อง และประสมประสานกัน
2. กำหนดเวลาที่แน่นอน สำหรับครูประจำการ ที่จะกลับเข้ารับการศึกษา

วิชาชีพ

นอกจากนี้ยังเสนอแนะให้ผู้จัดการฝึกอบรมครูประจำการบริการแก่ครู โดยถือว่าเป็นงานประจำ เพื่อ

1. ช่วยเหลือครูที่ประจำการใหม่ ภายหลังจากทำงานแล้ว 1 - 3 ปี
2. ให้ครูอาวุโสกลับเข้าฝึกอบรมใหม่
3. ขยายรายวิชาที่จะฝึกอบรม สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา

⁴⁰ Harold Mack Clark, "Teacher Attitudes Toward In-Service Education An Exploration," Dissertation Abstracts International 39 (October, 1978) : 2194 A.

⁴¹ New Zealand Advisory Council on Education Planning Wellington The Continuing Education of Teacher. Resources in Education (U.S. Government Printing Office, 1977), p. 143.

เลห์ลา โดเวทเฮอร์ มาห์มุด (Layla Dowagher Mahamoud)⁴² ได้ศึกษาหาแนวทางที่จะปรับปรุงการให้การศึกษาแก่ครูในประเทศบาห์เรนว่า แนวทางการจัดองค์ประกอบ การเพื่อแก้ไขปรับปรุงสิ่งต่อไปนี้

1. ปรับปรุงทักษะการสอน
2. พัฒนาประสบการณ์ในด้านการปฏิบัติให้แก่ครู ทั้งสภาพจริงและสภาพสมมุติ
3. หาสิ่งล่อใจนักศึกษาใหม่ให้สนใจที่จะเข้าสู่อาชีพครูมากขึ้น
4. จัดให้มีโครงการให้คำแนะนำแก่ครูประจำการ
5. ให้มีการประเมินผลสำเร็จการศึกษา
6. ปรับปรุงการศึกษา ก่อนประจำการให้มีความต่อเนื่อง

รีฟาต แซดดี อับดุลลาห์ (Refat Shaddy Abdullah)⁴³ ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้สำเร็จปริญญาตรีที่มีต่อโครงการจัดฝึกอบรมครูเมืองริยาด ประเทศซาอุดีอาระเบีย พบว่า ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม เกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมครู โดยสรุปได้ดังนี้

1. ครูขาดพื้นฐานความรู้ในเรื่องทฤษฎีการเรียนรู้
2. ครูขาดพื้นฐานความรู้ในเรื่องวิธีสอน การใช้อุปกรณ์
3. วิทยาลัยขาดตำรา และการบริการไม่ทั่วถึง
4. วิทยาลัยไม่มีอิสระโดยแท้จริง วิชาการต่าง ๆ ไม่ได้รับการหลอมเข้า

ด้วยกัน

⁴²Layla Dowagher Mahamoud, "A Proposed Program for The Improvement of Teacher Education in Bahrain," Dissertation Abstracts International 39 (January 1979) : 4191.

⁴³Refat Staddy Abdullah, "A Study of Teacher Training Program at Riyadh University : By Servey of Opinion of Teacher Education Graduates with in Service Experiences," Dissertation Abstracts International 39 (October 1971) : 214.

5. ครูส่วนมากมีทัศนคติที่ดีต่อการสอน แต่ก็จะมีผลจากอาชีพนี้ ถ้าไม่ได้รับการปรับปรุงเงินเดือน และสภาพโรงเรียน

6. วิทยาลัยยังมีระบบประเมินผลที่ล้าสมัย

เกลน ซี แฮส (Glan C. Hass)⁴⁴ กล่าวถึงความจำเป็นในการอบรมครูประจำการเพื่อวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1. เพื่อส่งเสริมและปรับปรุงวิชาชีพของครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์
2. เพื่อช่วยเหลือครูใหม่ในการปรับตัวและรับผิดชอบต่องานใหม่ ซึ่งจะต้อง

พบกับปัญหาหลายประการ

3. เพื่อขจัดข้อบกพร่องพื้นฐานบางประการสำหรับการเตรียมครู ทั้งนี้เพราะการเตรียมครูก่อนเข้าปฏิบัติงานยังมีความบกพร่อง และไม่รัดกุมพอ

บูลาห์ ซี คัท (Beulah C. Dutt)⁴⁵ ชี้ให้เห็นถึงจุดมุ่งหมายของการอบรมครูประจำการดังนี้

1. เพื่อกระตุ้นให้คณะครู ครูใหญ่ ผู้ตรวจการศึกษา ผู้บริหาร และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้ร่วมกันศึกษาแสวงหาทิศทางการศึกษา ตลอดจนค้นคว้าวิจัยทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติในการสอน

2. เพื่อช่วยเหลือครูใหม่ที่ต้องเผชิญกับงานใหม่ในอาชีพครู และให้คำแนะนำช่วยเหลือการแก้ปัญหาต่าง ๆ

3. ขจัดข้อบกพร่องขั้นพื้นฐานสำหรับการเตรียมครูและผู้บริหาร เพราะการศึกษอบรมครูก่อนประจำการไม่เป็นการเพียงพอต่อการประกอบอาชีพครู จำเป็นต้องมีความรู้ทักษะต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาในระหว่างที่ปฏิบัติงาน

⁴⁴Glan C. Hass, In-Service Education (Illinois: The National Society for the Study of Education, 1957), p. 3.

⁴⁵Beulah C. Dutt, Instruction and Research in Education Administration (Delhi: Central Institute of Education Delhi University, 1971), pp. 12 - 13.

5. เพื่อให้ครูและผู้บริหารเข้าใจเกี่ยวกับสังคมและวัฒนธรรมที่กำลังเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจัดหลักสูตร และการเรียนการสอน

6. เพื่อเสนอความรู้ใหม่ให้ครูนำไปสอนนักเรียนตามความแตกต่างและความเหมาะสมของแต่ละคน ช่วยให้ครูวางแผนปรับปรุงวิธีสอนให้เกิดประสิทธิภาพ และการปฏิบัติงานของครูอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะปัจจุบันมีการค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นอย่างมาก ซึ่งการศึกษอบรรณครูประจำการมิได้เตรียมการไว้ก่อน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ของครูประจำการ

7. ช่วยสถาบันผลิตครูได้เตรียมการอย่างเหมาะสมทั้งปริมาณ และคุณภาพ

8. ช่วยสถาบันผลิตครูปรับปรุงทักษะในการเป็นครู เช่น บุคลิกภาพ ความรู้ทัศนคติ ความสนใจ ให้เหมาะสมกับผู้มีโอกาสเป็นครู

นอกจากนี้ยังมีผลการสำรวจของคณะกรรมการแห่งชาติ⁴⁶ ของสหรัฐอเมริกา ใน ค.ศ. 1965 เรื่อง การศึกษาและอบรมครู โดยวิเคราะห์จากรายงาน 397 ฉบับ เพื่อศึกษาแนวคิดในการจัดการอบรม พอสรุปได้ดังนี้

1. ควรให้ครูมีเวลาว่างระหว่างวันที่ทำการสอนตามปกติมากขึ้น จะได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม
2. ควรให้สอนชดเชยเวลาที่ออกไปรับการฝึกอบรมในวันหรือสัปดาห์ที่ทำงานตามปกติ
3. ขยายปีการศึกษาออกไปเพื่อเตรียมการฝึกอบรม
4. ให้ผู้อบรมมีส่วนร่วมในการวางแผน และประเมินผลด้วย

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นว่า ยังไม่มีงานวิจัยเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคกลาง ในขณะที่กลุ่มวิทยาลัยครูอื่น ๆ ทำบ้างแล้ว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะติดตามศึกษาวิจัยสภาพการจัดและปัญหาของโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง

⁴⁶George W. Denemark and James B. Macdonald, "In-Service Education," Review of Educational Research Vol. 37, No. 3 (June 1967), p. 240.