



เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การอบรมครูประจำการ เป็นกิจกรรมทางวิชาการที่มี 2 ลักษณะ คือ เป็นการฝึก ( Training ) และเป็นการให้การศึกษาแก่ครูระหว่างประจำการ ( In - Service Education ) ดังนั้น ในการอ้างเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจะแยกกล่าว เป็นหัวข้อต่อไปนี้ คือ

1. การฝึก
2. การให้การศึกษาแก่ครูระหว่างประจำการ
3. งานวิจัยเกี่ยวกับการอบรมครูประจำการ

การฝึก ( Training )

เดล เอส. บีช ( Dale S. Beach ) ได้ให้ความหมายของคำว่า " training " ไว้ว่า เป็นกระบวนการซึ่งบุคคล เรียนรู้ เพื่อให้ มีความเข้าใจและให้ เกิดทักษะในงานเฉพาะอย่าง ตามความประสงค์ของหน่วยงานนั้น ๆ

การฝึก ( Training ) แตกต่างจากการให้การศึกษา ( Education ) คือ การศึกษาเป็นการเรียนรู้ในวงกว้าง มุ่งพัฒนาให้บุคคลมีคุณสมบัติอื่น ๆ ด้วย นอกเหนือจาก ความสามารถทางวิชาชีพ การศึกษามักทำในโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือสถาบันทางการศึกษาอื่น ๆ ส่วนการฝึกนั้นทำในวงแคบ ในหน่วยงานทางวิชาชีพ ทั้งที่เป็นแบบแผนและไม่เป็นแบบแผน และต้องการผลในระยะใกล้<sup>1</sup>

<sup>1</sup>

Dale S. Beach, Personnel The Management of People at Work,

<sup>rd</sup>  
<sup>2</sup> ed. ( London : The Macmillan Company, 1970 ), 375.

เดล เอส. บีช ยืนยันถึงความจำเป็นของการฝึกว่า การฝึกเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคล  
ในองค์กรทุกองค์กร เพราะว่าบุคคลในองค์กรนั้นจะได้ศึกษาวิชาที่พยามแล้วก็ตามควรจะใ้มีการฝึก  
เบื้องต้น เพื่อให้เข้าใจนโยบาย จุดมุ่งหมาย และกระบวนการเฉพาะขององค์กรที่ตนสังกัดอยู่<sup>1</sup>

ประโยชน์ของการฝึก วิทยุ สาร ได้อ้างถึงข้อดีที่ได้จากการฝึกไว้ดังนี้

1. ประหยัดเวลาของบุคลากร บุคลากรใหม่จะรู้งานได้โดยใช้เวลาอันน้อยลงแทนที่จะใช้เวลาาก ๆ ในการหาประสบการณ์เอง
2. ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การฝึกมิได้ช่วยเฉพาะบุคลากรใหม่ เพียงอย่างเดียว แต่ยังช่วยให้บุคลากรที่ทำงานมานาน รู้จักเปลี่ยนแปลงวิธีทำงานและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น
3. สร้างทัศนคติที่ดี ให้เกิดขึ้นในบรรดาบุคลากรที่ทำงานร่วมกันในหน่วยงาน เมื่อบุคคลใดพบปะสังสรรค์กันจะก่อให้เกิดความกลมเกลียวและจงรักภักดีต่อหน่วยงานยิ่งขึ้น
4. ช่วยแก้ปัญหาค่ที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน การพบปะกันจะทำให้ได้ขบคิดปัญหา  
ร่วมกัน บุคคลหลายคนช่วยกันแก้ปัญหาก็จะมีทางลู่ทางไปได้ดีกว่าการแก้ปัญหาลำพังตนเอง
5. เป็นการช่วยเหลือหน่วยงาน เมื่อหากคนที่เหมาะสมกับงานไม่ได้ เมื่อบุคคลที่มีความรู้วิชาเฉพาะนั้นหายาก การฝึกผู้ที่ไม่มีความรู้วิชาเฉพาะ จะช่วยแก้ปัญหานี้ได้
6. เป็นการช่วยบุคคลแต่ละคนที่เข้ามารับการอบรมให้เป็นที่นับถือกัน เมื่อบุคลากรเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญมากขึ้น ย่อมจะได้เงินเดือนสูงและตำแหน่งงานที่สูงขึ้นด้วย<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Dale S. Beach, Personnel The Management of People at Work,

nd  
<sup>2</sup> ed. (London : The Macmillan Company, 1970 ), 376.

<sup>2</sup> วิทยุ สาร, หลักบริหารการศึกษา (พระนคร : วัฒนาพานิช 2514 ), หน้า 252 -  
253.

แม้ว่าการฝึกจะมีประโยชน์มาก ดังได้กล่าวมาแล้วก็ตาม แต่การฝึกมิได้แก้ปัญห  
ทั้งหมด เดล เอส. บีช ได้ให้คำแนะนำว่า โครงการฝึกจะมีขึ้นก็ต่อเมื่อเห็นว่า จะเป็นการช่วย  
แก้ปัญหการปฏิบัติงานได้ ดังนั้น เมื่อจะตัดสินใจว่า จะฝึกหรือไม่ อย่างไร จึงควรวิเคราะห์  
ระบบทั้งหมดอันได้แก่ วิเคราะห์บุคคล งานและเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อจะดูจุดที่เป็นปัญหา ที่การ  
ฝึกอาจช่วยแก้ปัญหได้

หัวใจของการฝึกคือ การเรียนรู้ เมื่อการที่จะบริหารบุคคลให้ได้ผล ต้องอาศัยการ  
ฝึกจึงควรจะได้เข้าใจเรื่องของการเรียนรู้ไว้อย่างตามสมควร

การเรียนรู้ (Learning) วลีช บรรจง ได้ศึกษาความหมายของคำว่า "การเรียนรู้" แล้ว  
สรุปว่า "การเรียนรู้" ( learning ) คือกระบวนการเจริญงอกงามหรือพัฒนาการของ  
อินทรีย์ ทำให้อินทรีย์สามารถแก้ปัญหาด่าง ๆ ได้ดีขึ้น หรือปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหญ่ ๆ  
ได้ผลดี . . ."

เดโช สวานานนท์ ได้แยกแยะความหมายของคำว่า "การเรียนรู้" ไว้ดังนี้

<sup>1</sup> Dale S. Beach , Personnel The Management of People at Work, 2<sup>nd</sup> ed. ( London : The Mcmillan Company, 1970 ),376.

<sup>2</sup> วลีช บรรจง, จิตวิทยาการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 4. (พระนคร : กรุงเทพมหานคร  
การพิมพ์, 2518), หน้า 45.

ทัศนะของนักจิตวิทยาต่อกล่าวว่าการเรียนรู้มีแตกต่างออกไปมากมาย แต่ก็พอจะ  
จำแนกกว้าง ๆ ได้เป็น 2 นัย กล่าวคือ ทัศนะหนึ่งเน้น มองการเรียนรู้ในรูป  
ส่วนประกอบของชีวิต และที่สำคัญ - หน้าที่ ตลอดจนความสัมพันธ์ของอวัยวะ  
ต่าง ๆ ภายในร่างกาย ส่วนอีกทัศนะหนึ่งเน้น กลับมองการเรียนรู้ออกไปในรูป  
ของสังคมหรือถือเอาวัฒนธรรมเป็นใหญ่ อย่างไรก็ตาม ทั้งสองทัศนะนี้ มีความ  
คิดรวมนที่สำัญอยู่ประการหนึ่ง นั่นคือ ทั้งสองฝ่ายอธิบายการเรียนรู้ไปใน เรื่อง  
ของการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

### ก. หลักของการเรียนรู้

005722

สุชา จันทรเอม และ สุรางค์ จันทรเอม ได้รวบรวมลักษณะสำคัญที่จะช่วยให้การเรียนรู้  
มีประสิทธิภาพดีขึ้น ดังนี้

1. ความพร้อม ( Readiness ) ได้แก่ ระดับวุฒิภาวะ ความสามารถ  
ตลอดจนประสบการณ์เดิม ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการเรียนรู้
2. การจูงใจ ( Motivation ) คือการกระตุ้นให้ เกิดความต้องการ ซึ่งการ  
จูงใจนี้จะช่วยให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ได้สะดวกขึ้น
3. ความสนใจ ( Interest ) การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้รวดเร็ว ถ้าผู้เรียน  
ได้ทำงานที่ตนมีความสนใจ
4. การกระทำซ้ำ ๆ ( Repeated Trails ) คือการกระทำกิจกรรมที่ เรียนรู้  
ซ้ำแล้วซ้ำอีก เพื่อให้ เกิดความชำนาญ
5. การถ่ายโอน ( Transfer ) คือการนำเอาความรู้เดิม หรือประสบการณ์  
เดิมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการเรียนบทเรียนใหม่
6. ความสามารถของตัวผู้เรียน ( Ability ) ผู้มีความสามารถดีย่อม เกิดการ  
เรียนรู้ได้เร็ว
7. สุขภาพจิต ( Mental Health ) ถ้าหากผู้เรียนมีความเต็มใจในการทำงาน  
รู้สึกพอใจหรือมีความสุขในการทำกิจกรรมนั้น ๆ จะช่วยให้ เกิดการเรียนรู้ได้

ยังมีผลของการเรียนรู้ที่นักจิตวิทยาอธิบายไว้ด้วยกันอยู่ ชม ภูมิภาค ได้รวบรวมหลัก  
ต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. การปรับปรุงการจูงใจในการเรียน มีปัจจัยหลายอย่างที่จะช่วยจูงใจให้  
ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อันได้แก่ สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายและทางจิตของผู้เรียน การมีความเกี่ยวข้อง  
เป็นส่วนตัว การได้รับความสำเร็จ เป็นต้น
2. การเสริมประสิทธิภาพของการเรียน สิ่งที่จะเสริมประสิทธิภาพให้ผู้เรียน  
เกิดการเรียนรู้อันได้แก่ ความพร้อม การปฏิบัติซ้ำ การเรียนรู้จากส่วนย่อยและส่วนใหญ่
3. การส่งเสริมความทรงจำ ปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมความทรงจำได้แก่การ  
เรียนสิ่งที่มีความหมาย การทบทวนเป็นระยะ ๆ การมีสถานการณ์สื่อแทรก เป็นต้น<sup>2</sup>

ในการฝึกอันเป็นการเรียนรู้อย่างหนึ่ง จะต้องได้นำเอาหลักการเรียนรู้อันดังกล่าวมาใช้  
ตามความเหมาะสม

### ข. ชนิดของการเรียนรู้ (Types of Learning)

นักจิตวิทยา และครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แบ่งชนิดของการเรียน  
รู้อันได้ 5 ชนิดด้วยกัน คือ

1. การเรียนรู้ทักษะ (Skill Learning) เช่นการเริ่มเรียนการตัด  
ข้าวใส่ปาก การเรียนรู้การขีดเขียน ตลอดจนความชำนาญระดับสูงขึ้นไป
2. การเรียนรู้โดยมีภาษาเป็นสื่อกลาง (Verbal Association)  
มีลักษณะคล้ายกับการเรียนรู้ทักษะ แต่มีภาษาเป็นตัวเชื่อม เช่น รู้จักเรียก ชื่อสิ่งของและออกเสียง  
ได้ถูกต้อง

<sup>1</sup> สุชา จันทรโสม และ สุรางค์ จันทรโสม, จิตวิทยาการศึกษา (พระนคร :  
บำรุงสาส์น, 2515), หน้า 278 - 280.

<sup>2</sup> ชม ภูมิภาค, จิตวิทยาการเรียนการสอน (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,  
2516), หน้า 139 - 146.

3. การเรียนรู้ความคิดรวบยอด ( Concept Learning )  
เป็นการตอบสนองต่อสิ่งเร้าในลักษณะนามธรรม เช่น สี ค่าแห่ง จำนวน เป็นต้น

4. การเรียนรู้หลักเกณฑ์ ( Principle Learning )  
เป็นการเรียนรู้โดยการนำความคิดรวบยอดสองอันหรือมากกว่านั้นมาสัมพันธ์เข้าด้วยกัน เช่น เรียนรู้ว่า ถ้าชื่อเดือนที่ลงท้ายด้วย "คม" จะต้องม่ 31 วัน อย่างนี้ถือว่าการเรียนรู้หลักเกณฑ์

5. การเรียนรู้โดยการแก้ปัญหา ( Problem Solving )  
เป็นการใช้หลักเกณฑ์ เพื่อหาทางไปสู่เป้าหมายและการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพิ่มขึ้น มีความสามารถที่จะทำสิ่งใหม่ ๆ และใช้ความรู้ที่เพิ่งได้รับมาได้ การแก้ปัญหาคือเป็นกระบวนการของความคิด ในชีวิตประจำวัน เราจะต้องแก้ปัญหายุ่งยากตลอดเวลา

การฝึก ( Training ) จะเป็นการเรียนรู้ที่หนักไปทางด้านทักษะ ( Skill Learning ) แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า จะไม่ได้อาศัยการเรียนรู้แบบอื่นเลย การเรียนรู้ความคิดรวบยอด ( Concept Learning ) จะทำให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ความรู้ไปใช้กับสถานการณ์ใหม่ได้ สามารถแก้ปัญหาคำถามได้ และการเรียนรู้โดยมีภาษาเป็นตัวกลาง ( Verbal Association ) ก็มีความสำคัญเช่นกัน เพราะในการทำงานจะต้องได้ติดต่อสัมพันธ์กับบุคคล โดยเฉพาะผู้ที่ประกอบอาชีพครู การเรียนรู้โดยใช้ภาษาเป็นตัวกลางมีความสำคัญมาก ครูจะต้องได้รับการฝึกในด้านการใช้ภาษาเป็นอย่างดี

ดังนั้น การฝึกที่เน้นหนักไปทางด้านใจ จะต้องดูลักษณะของงานที่ทำเป็นสำคัญ

#### วิธีการที่ใช้ในการฝึก

การฝึกที่เน้นว่ามีประสิทธิภาพ จะต้องประหยัดทั้งทรัพย์สิน เวลาและบุคคล ทั้งอำนวยความสะดวกอย่างคุ่มคูล เจล เอ.บี. บีช ได้แนะวิธีการที่จะใช้ในการฝึกไว้ดังนี้

<sup>1</sup> ชูชีพ อ่อนโคกสูง, จิตวิทยาการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : วารุณการพิมพ์, 2518), หน้า 167 -- 168.

1. วิธีที่ทำงานควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน ( On the Job Training )

เป็นวิธีที่ผู้ทำงานศึกษาวิธีการทำงานด้วยตนเองจากคู่มือ ตำรา เอกสารต่าง ๆ ตลอดจนได้รับคำแนะนำถึงวิธีการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน จนกระทั่งรู้งานเอง

2. วิธีปฐมนิเทศ ( Vestibule Training ) เป็นการฝึกโดย

อาจารย์ชั้นเรียน คือ เมื่อบรรจุบุคคลเข้าทำงานแล้ว ก็จัดให้มีการฝึกอบรมบุคคลเหล่านั้นก่อนเข้าปฏิบัติงาน วิธีการนี้เหมาะสำหรับการฝึกอบรมบุคลากรครั้งละมาก ๆ

3. วิธีการที่นำมาจากวิธีสอนในชั้นเรียน ( Classroom Method )

วิธีการที่นำมาจากวิธีสอนในชั้นเรียนอาจแบ่งได้ดังนี้

ก. วิธีบรรยาย ( Lecture ) เป็นวิธีที่นิยมใช้ในมหาวิทยาลัย

ผู้บรรยายต้องเป็นผู้มีความรู้กว้างและลึกในเรื่องที่บรรยาย มักใช้เมื่อผู้เรียนมีจำนวนมาก ข้อเสียคือผู้เรียนมีส่วนร่วมน้อย เป็นการสื่อสารทางเดียว ( One - Way Communication )

ข. วิธีประชุมกลุ่มเล็ก ( Conference ) เป็นการพบปะ

และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเห็นตลอดจนแก้ปัญหากันในกลุ่มประมาณ 15 - 20 คน ข้อดีคือมีการสื่อสารกันอย่างทั่วถึง แต่ความก้าวหน้าของงานจะค่อนข้างช้า

ค. วิธีศึกษารายกรณี ( Case Study ) มักใช้

กับการศึกษากฎศาสตร์ กฎหมายและอุตสาหกรรม การศึกษารายกรณีเป็นการสนับสนุนพฤติกรรมการเรียนรู้โดยการกระทำ ( learning by doing ) ทำให้ผู้ศึกษาได้เข้าใจวิธีการแก้ปัญหาที่ตนรับผิดชอบอย่างกว้างขวาง

ง. การเล่นเกมบทบาทสมมติ ( Role Playing )

เป็นวิธีการที่มักใช้ควบคู่ไปกับวิธีการอื่นจึงจะได้ผล เช่น ควบคู่ไปกับวิธีบรรยาย เป็นต้น

จ. วิธีเรียนจากหนังสือหรือบทเรียนสำเร็จรูป ( Programmed

Instruction ) วิธีนี้ช่วยประหยัดบุคลากรผู้สอนลงได้มาก และช่วยสนับสนุนหลักแห่งความแตกต่างระหว่างบุคคลได้อย่างดี เพราะแต่ละคนได้เรียนรู้ตามวิธีการของตนและทราบผลการเรียนของตนไปทุกระยะ วิธีนี้เป็นวิธีที่กำลังเป็นที่สนใจอยู่ในปัจจุบัน

4. วิธีสาธิตและจัดสถานการณ์จำลอง (Demonstration and Simulation) ทั้งสองวิธีนี้มักจะใช้ควบคู่ไปกับวิธีอื่น ๆ เช่น บรรยายหรือประชุมกลุ่มเล็ก วิธีนี้เหมาะสมที่จะใช้สอนความรู้เบื้องต้น ถ้าจะสอนทฤษฎีหรือหลักการ ต้องใช้วิธีอื่นประกอบด้วย <sup>1</sup>

ในการฝึก ถ้าผู้ดำเนินการฝึกได้คำนึงถึงหลักจิตวิทยา เช่น จิตวิทยาการเรียนรู้คงได้กล่าวมาแล้ว และได้นำมาประยุกต์ใช้กับวิธีการต่าง ๆ ดังที่ ปีส ไคกล่าวไว้ จะช่วยให้การฝึกมีประสิทธิภาพมากขึ้น

#### การให้การศึกษาแก่ครูประจำการ (In-Service Education)

ปี.เอ็ม. แฮร์ริส (B. M. Harris ) ได้ให้ความหมายของคำว่า "in-service" ไว้ว่า การศึกษาของครูประจำการหมายถึงกิจกรรมทั้งหมดที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงคุณภาพของคณะครูของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา <sup>2</sup>

ภิญโญ สาร ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ "การพัฒนาบุคลากร หมายถึงการให้การศึกษาแก่บุคคลที่กำลังดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในหน่วยงานโดยไม่ต้องลาออกจากตำแหน่งและไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน ในขณะที่บุคคลนั้น ๆ เข้ารับการอบรม" <sup>3</sup>

ตามความหมายที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนี้ จะเห็นว่าการศึกษาแก่ครูประจำการมีขอบเขตกว้างขวางมาก คือเป็นเรื่องเกี่ยวกับเทคนิคการเรียนการสอน เรื่อง

<sup>1</sup>Dale S. Beach, Personnel The Management of People at Work, 2<sup>nd</sup> ed. ( London: The Macmillan Company ), p. p. 386-396.

<sup>2</sup>อำนาจ จันทน์แป้น. "การศึกษาของครูประจำการ" ศึกษาศาสตร์สาร (มกราคม-มีนาคม 2521) อ้างจาก B.M. Harris et.al In-Service Education A Guide to Better Practice (Prentice-Hall, 1969 ).

<sup>3</sup>ภิญโญ สาร, หลักบริหารการศึกษา (พระนคร : วัฒนาพานิช, 2514) หน้า 251.



การนิเทศ บริหารและการดำเนินการหลักสูตร ดังนั้น การจัดอบรมครูประจำการจึงเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย อันได้แก่หน่วยงานเจ้าสังกัดของครู ศึกษานิเทศก์ เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาหลักสูตร เจ้าหน้าที่ครูสภา อาจารย์ในวิทยาลัยครู ตลอดจนอาจารย์ในมหาวิทยาลัย และสถาบันการศึกษาชั้นสูงอื่น ๆ

### ความจำเป็นที่จะต้องให้การศึกษาคณะครูประจำการ

อำนาจ จันทรแป้น มีความเห็นว่าการให้การศึกษาคณะครูประจำการ อาจไม่จำเป็นถ้า

1. ความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาจากการศึกษาก่อนประจำการ สามารถช่วยให้ครูทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้ง ๆ ที่ครูประจำการได้จบการศึกษามาก่อนประจำการแล้วตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

2. เนื้อหาวิชาและศิลปะการ เรียนการสอนไม่มีการเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใดทั้งสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมืองอยู่ในสภาพคงที่

3. งานสอนประจำของครูได้เปิดโอกาสให้ครูได้มีช่องทางในการปรับปรุงหรือได้รับการส่งเสริมให้มีความร่ำรวยทางวิชาการ<sup>1</sup>

สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน จะเห็นว่าตรงกันข้ามกับสภาพที่ได้กล่าวมาใน 3 ประการ เบื้องต้น คือครูยังไม่ได้รับความรู้และประสบการณ์อย่างเพียงพอก่อนออกประจำการ และเทคโนโลยีต่างๆก็มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามสภาพความเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจและสังคม ในด้านตัวครู ครูประณตศึกษามีงานสอนและงานนอกเนื่องจากงานสอนมากมาย ทำให้ครูไม่มีเวลาเพียงพอที่จะปรับปรุงตนเองทางด้านวิชาการได้

ปัญหา สาธาร ได้อ้างถึงความจำเป็นที่จะต้องให้การศึกษาคณะครูประจำการไว้ดังนี้

<sup>1</sup>อำนาจ จันทรแป้น, "การศึกษาของครูประจำการ," ศึกษาศาสตร์สาร 1(มกราคม-มีนาคม 2521): 11.

<sup>2</sup>กรมการฝึกหัดครูและสำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, รายงานการวิจัย เรื่องการติดตามผลการฝึกหัดครู (กรุงเทพมหานคร เอราวัณการพิมพ์, 2519), หน้า 48.

ครูหรือบุคลากรทุกชนิดของโรงเรียน แม้จะมีความสามารถดี แต่เพียงใดก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนาน ๆ บรรดาความสามารถที่ขยันหมั่นอดทนลงเป็นธรรมดา หรือบางที่การทำงานจำเจอยู่เสมอ ๆ งานที่ทำก็จะกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้ เหมือนกัน . . . ดังนั้น การให้ครูหรือบุคลากรที่ต่าง ๆ ของโรงเรียนได้ เขาร่วมสัมมนา หรือเขารับการฝึกอบรมในการฝึกอบรม ซึ่งฝ่ายการศึกษาจัดขึ้น เป็นครั้งคราว เป็นสิ่งจำเป็นที่โรงเรียนจะสนับสนุนทุกวิถีทาง

แอล. อาร์. สตีค ( L.R. Steig ) และ อี. เค. เฟรดริค ( E.K. Frederich ) เห็นว่าปัญหาที่หนักใจที่สุดสำหรับผู้บริหารคือ ปัญหาบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร ความเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์และวิกฤติการณ์ต่าง ๆ ทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบบทบาทของบุคลากร เช่น ผู้บริหาร ครู ผู้แนะแนว ฯลฯ อยู่เสมอ<sup>2</sup> ดังนั้น การให้การศึกษากับบุคลากรจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในขณะนี้

#### หลักการให้การศึกษากับครูประจำการ

ไฟน์ เบอร์ก มาร์วิน วอเรน ( Fienberg Marvin Warren ) ได้ทำการศึกษากี่ยวกับการให้การศึกษากับครูประจำการแล้วสรุปหลักการไว้ดังนี้

1. การให้การศึกษากับครูประจำการ ควรเป็นความต้องการของครู
2. ควรพิจารณาถึงความจำเป็นที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ มาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษากับครูประจำการ
3. ครูควรมีโอกาสทั้งในด้านการวางแผนและการตัดสินใจในเรื่อง

วิธีสอน

<sup>1</sup> ใหญ่ สาร, หลักบริหารการศึกษา (พระนคร : วัฒนาพานิช, 2514 ),  
หน้า 249.

<sup>2</sup> L.R. Steig and E.K. Frederich, School Personnel and In - Service Training Practices (New York : Parker Publishing Company, 1969), p.p. 1 - 7.

4. การระบุมุ่งหมายเฉพาะในการจัดการศึกษาแก่ครูประจำการไว้ด้วย
5. การเขียนความมุ่งหมายนั้นเป็นเชิงพฤติกรรม
6. การใช้บริการจากแหล่งแนะแนวและแหล่งอื่น ๆ ให้เต็มที่
7. ถ้าใช้เวลามาก เนื่องจากเวลาทำงานปกติ ครูควรได้รับการช่วยเหลือ

อย่างเหมาะสม

8. การใช้วีดีโอ - เทป และสื่อการสอนอื่น ๆ อย่างเหมาะสม
9. การมีผลการประเมินผลทุกครั้งที่เกิดโครงการให้การศึกษาก่อนประจำการ
10. การประเมินผล การประเมินจากจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้
11. ในการให้การศึกษาก่อน โรงเรียนควรมีสวนทัศนคติใน เรื่องเนื้อหาที่จะจัด เช่น ทัศนคติที่จะให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องพัฒนาการและความเจริญงอกงามของเด็กเป็นต้น<sup>1</sup>

เจมส์ บี โคนันท์ ( James B. Conant ) ได้ให้หลักในการจัดการศึกษาก่อนประจำการไว้ดังนี้

1. การให้การศึกษาก่อนประจำการ ไม่ควรจัดเหมือนกันไปทุกคน จะต้องศึกษาความต้องการ ความจำเป็นของทั้งครูและโรงเรียน ตลอดจนท้องถิ่นของครูแต่ละคนเสียก่อน
2. รายวิชาต่าง ๆ ที่จัด ควรจะไว้พิจารณาถึงเวลาที่ครูจะเสียไปโดยไม่คุ้มค่าและดึงเอาเวลาที่ให้แก่เด็กมากเกินไป
3. การที่จะพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแก่ครู ควรพิจารณาเมื่อ ศึกษาเต็มเวลา
4. ภาคเรียนแล้ว ไม่ควรพิจารณาตามรายวิชาย่อย ๆ ที่จัดในแต่ละภาคเรียน<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Feinberg Marvin Warren, "An Analysis of Guidelines for In - Service Teacher Education," Dissertation Abstracts. Vol 355. 6( December 1974 ), p. 3561 A.

<sup>2</sup> L.R. Steig and E.K. Frederich, School Personnel and In - Service Training Practices (New York : Parker Publishing Company, 1969 ) citing James B. Conant, The Education of American Teachers ( New York : McGraw - Hill Book Company, 1963 ).

ทดลองปี แคลิฟอร์เนีย ผู้จัดการศึกษาได้วางแนวทางในการจัดการศึกษาแก่  
ครูระหว่างประจำการไว้ดังนี้

1. ผู้เข้ารับการศึกษจะต้องมีส่วนในการวางแผน เพื่อเป็นการ  
ประกันว่ามาจากความต้องการของตนเอง
2. โครงการต่าง ๆ ที่จัด การจะให้ต่อเนื่องกัน ไม่ใช่จัดเพียง  
เป็นครั้งคราวหรือจัดเพียงครั้งเดียวก็เลิก
3. โครงการให้การศึกษแก่ครูประจำการ จะต้องเป็นโครงการ  
ที่ให้โอกาสแก่ทุก ๆ คนที่จะได้รับอย่างสมดุค
4. โครงการควรน่าสนใจและท้าทาย
5. ควรจะได้ใช้ทรัพยากรทั้งภายนอกและภายในท้องถิ่น
6. ควรใช้ทรัพยากรในชุมชนให้ เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่
7. การนำความคิดเห็นจากแหล่งต่าง ๆ มาพิจารณาในการจัดด้วย
8. การเข้าร่วมโครงการควรเป็นไปโดยสมัครใจ
9. ต้องมีการประเมินผลโครงการทุกครั้ง

วิธีการที่ใช้ในการให้การศึกษแก่ครูประจำการ

ไพฑูรย์ สีนลาร์ตน์ ได้กล่าวถึงวิธีการที่ใช้จัดอยู่ 4 วิธี อันได้แก่ วิธี  
การจัดประชุม การจัดอบรม การจัดสัมมนา การศึกษาต่อและวิธีการพิเศษอื่น ๆ

<sup>1</sup> L.R. Steig and E.K. Frederick, School Personnel and In -  
Service Training Practices (New York : Parker Publishing Company,  
1969) , 5.

<sup>2</sup> ไพฑูรย์ สีนลาร์ตน์, "เทคนิคในการพัฒนาครูให้ก้าวหน้าทางวิชาการ," วารสาร  
ครูศาสตร์ 3 - 4 (ตุลาคม 2519) : 30.

ส่วน เจ. ไมเนอร์ กวินน์ ( J. Minor Gwynn ) ได้กำหนด  
วิธีการที่จะให้การศึกษแก่ครูประจำการไว้ดังนี้

1. วิธีจัดเป็นรูปคณะกรรมการ ( Committees )
2. จัดให้เรียนเป็นรายวิชา ( Course Work )
3. จัดเป็นห้องหลักสูตรหรือห้องสมุดหลักสูตร ( Curriculum Laboratory or Curriculum Library )
4. การจัดเอกสารให้อ่าน ( Direct Reading )
5. การสาธิตการสอน ( Demonstration Teaching )
6. การไปปฏิบัติงาน ( Field Trip or Staff Personnel )
7. การบรรยาย ( Lecture, Institutes, Addresses )
8. การอภิปราย ( Panel Discussion )
9. การจัดห้องสมุดวิชาชีพ ( Professional Library )
10. การประชุมทางวิชาชีพ ( Professional Organization and Meeting )
11. การออกวารสาร คู่มือหรือคำแนะนำ ( Supervisory Bulletins, Hand Books and Guides )<sup>1</sup>

แอล อาร์. สตีค และ อี. เค. เฟรดเดอริก ได้สรุปกลวิธี 8 ประการที่ใช้ได้  
ผลที่สุดในการให้การศึกษแก่ครูประจำการ คือ

1. วิธีประชุมทางวิชาการ ( Conferences )
2. วิธีพบปะกันในหมู่ครู ( Faculty Meeting )
3. วิธีจัดให้เข้าเรียนในสถาบัน ( Institutes )
4. วิธีประชุมทางวิชาชีพ ( Professional Meeting )

<sup>1</sup>J. Minor Gwynn, Theory and Practice of Supervision ( New York : Dodd, Mead & Company, 1969 ), pp. 326 - 333 .

5. วิธีประชุมร่วมกับผู้ใต้ ( Supervisory Meeting )
6. วิธีแลกเปลี่ยนครู ( Exchange Teaching )
7. วิธีจัดนิทรรศการ ( Exhibit )
8. วิธีให้ครูประเมินผลตนเอง (Teacher Self Evaluation)<sup>1</sup>

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอบรมครูประจำการ

ในการกล่าวถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอบรมครูประจำการ จะได้แยกกล่าวเป็น 2 ตอน คืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอบรมครูประจำการในประเทศไทย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอบรมครูประจำการในต่างประเทศ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอบรมครูประจำการในประเทศไทย

การอบรมครูประจำการในประเทศไทยได้ทำมาเป็นเวลานานแล้ว แต่ก็ยังไม่มีการศึกษาหรือติดตามผลอย่างจริงจัง งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอบรมครูประจำการที่จะกล่าวถึงทั้งหมดต่อไปนี้ ผู้ศึกษามุ่งจะศึกษาเรื่องอื่น แต่มีเรื่องของ การอบรมครูประจำการเป็นส่วนประกอบอยู่เล็กน้อย พอจะนำมากล่าวถึงได้ดังนี้

สุพล สมคำนึ่ง ได้ศึกษาความต้องการของสมาชิกผู้ใช้บริการของกองส่งเสริมวิทยฐานะครู กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2518 พบว่าในบรรดางานบริการด้านต่าง ๆ ของกองส่งเสริมวิทยฐานะครู งานอบรมครูประจำการเป็นงานที่สมาชิกเห็นว่าประโยชน์และได้ประสบการณ์สมควรให้มีการอบรมต่อไป<sup>2</sup>

<sup>1</sup> L.R. Steig and E.K. Frederich, School Personnel and In-Service Training Practices ( New York:Parker Publishing Company, 1969 ), 20.

<sup>2</sup> สุพล สมคำนึ่ง, "ความต้องการของสมาชิกผู้ใช้บริการของกองส่งเสริมวิทยฐานะครู กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2518" (วิทยานิพนธ์บัณฑิตศึกษาด้านการศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518), 29.

จำนวนครั้ง สุทธิพันธ์ ได้ศึกษาบทบาทของหัวหน้าฝ่ายวิชาการสถาบันฝึกหัดครู  
27 แห่ง พบว่างานของหัวหน้าฝ่ายวิชาการอย่างหนึ่งคือ การจัดอบรมทางวิชาการแก่ครูนอก  
สถานที่ เฉลี่ยแล้วปีละ 3 ครั้ง<sup>1</sup>

บุญทัน เฝ้าเจริญ ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ใน  
จังหวัดพะเยาและเชียงรายต่อการให้บริการทางวิชาการของวิทยาลัยครู เชียงราย  
พบว่าครูต้องการให้จัดการอบรมเพื่อเพิ่มวุฒิในวันหยุดราชการในอำเภอในระดับมาก<sup>2</sup>

ในด้านวิธีการที่จะใช้ในการอบรม ครูต้องการให้สัมมนาฝึกปฏิบัติด้านการสร้าง  
อุปกรณ์การสอน และเรื่องวิธีสอนในระดับมาก<sup>3</sup> การวิจัยยังพบอีกว่า ครูที่มีอายุราชการ  
แตกต่างกัน มีปัญหาทางด้านวิชาการแตกต่างกัน และครูที่มีวุฒิต่างกันมีปัญหาด้านการบริหาร  
และด้านอื่น ๆ แตกต่างกัน<sup>4</sup>

บุญทัน เฝ้าเจริญ ได้เสนอแนะว่า การศึกษาปัญหาและความต้องการด้าน  
บริหาร และด้านวิชาการของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ควรดำเนินการเปรียบเทียบ  
ตัวแปรด้านวุฒิ อายุราชการ เป็นรายข้อ จะทำให้ทราบความแตกต่างของปัญหาและความต้องการ  
ในแต่ละกลุ่มตัวอย่างได้ชัดเจนและชี้เฉพาะมากขึ้น การแก้ปัญหและการสนองความต้องการ  
ก็จะทำได้ตรงเป้าหมายยิ่งขึ้น<sup>5</sup>

<sup>1</sup> จำนวนครั้ง สุทธิพันธ์, "บทบาทของหัวหน้าฝ่ายวิชาการของสถาบันฝึกหัดครู"  
(วิทยานิพนธ์บัณฑิต แผนกบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2508), 108.

<sup>2</sup> บุญทัน เฝ้าเจริญ, "ปัญหาและความต้องการของครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
เชียงรายและพะเยา ที่สัมพันธ์กับการปรับปรุงหลักสูตรและการให้บริการของวิทยาลัยครู เชียงราย  
แก่ครูประจำการ" (ปริญญาบัณฑิต การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสาธมิตร,  
2519), 46.

<sup>3</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 42.

<sup>4</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 63.

<sup>5</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 110.

ไพจิตร สหัสจินดา ได้ศึกษาความต้องการของครู - อาจารย์ ในงานบริการ การศึกษาของวิทยาลัยครูสกลนคร พบว่า ในด้านการอบรมครูประจำการ ครูต้องการให้เปิด การอบรมภาคฤดูร้อนทุกวิชา<sup>1</sup> และยังเห็นว่าarayงานด้านบริการวิชาการของวิทยาลัยครู สกลนคร ไม่สัมพันธ์กับความต้องการของครู<sup>2</sup>

ปกรณีย์ สำราญทรัพย์ ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีต่อบทบาทและกิจกรรมของครูสภา พบว่า ครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีทัศนคติที่ดีต่อ การอบรมวิชาสุภาพบุรุษ<sup>3</sup> และการอบรมเพื่อเตรียมสอบวิชาต่างๆ<sup>4</sup>

นิตยา อธิ์ถันท์ ได้ศึกษาทัศนคติของครูในจังหวัดศรีสะเกษที่มีต่องานและบริการที่ครูสภา จัดให้แก่สมาชิก โดยข้อสรุปออกมาว่า ครูสภาควรปรับปรุงการจัดการศึกษาระหว่างปีภาคฤดูร้อน โดยเปิดรับสมาชิกเข้าอบรมมากขึ้น และควรจัดการอบรมระดับปริญญาตรีด้วย<sup>4</sup> อีกทั้งควรให้การ และเปลี่ยนครูระหว่างสถานศึกษาคด้วย<sup>5</sup>

<sup>1</sup>ไพจิตร สหัสจินดา, "ความต้องการของครู - อาจารย์ในงานบริการวิชาการ วิทยาลัยครูสกลนคร"(ปริทัศน์นพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519), 30.

<sup>2</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 49.

<sup>3</sup>ปกรณีย์ สำราญทรัพย์, "ความคิดเห็นของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีต่อ บทบาทและกิจกรรมของครูสภา" (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต แผนกบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520), 90.

<sup>4</sup>นิตยา อธิ์ถันท์, "ทัศนคติของครูในจังหวัดศรีสะเกษที่มีต่องานและบริการที่ครูสภาให้แก่ สมาชิก" (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2510), 63 - 64.

<sup>5</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 64.



งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอบรมครูประจำการในต่างประเทศ

หน่วยงานที่ให้บริการคำแนะนำเกี่ยวกับการวางแผนการศึกษาของนิวซีแลนด์ ได้ทำการศึกษา เพื่อหาแนวทางในการให้การศึกษแก่ครูระหว่างประจำการ โดยขอสรุปว่าการจัดการศึกษาแก่ครูระหว่างประจำการ ควรมีลักษณะดังนี้

1. ควรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและประสมประสานกัน
2. ควรกำหนดเวลาที่แน่นอนสำหรับที่จะให้ครูประจำการกลับเข้ารับการศึกษา

วิชาชีพ

นอกจากนั้น ยังได้ขอเสนอแนะว่า การให้การศึกษแก่ครูประจำการ ผู้จัดควรจะได้ให้บริการแก่ครูโดยถือว่าเป็นงาน ประจำตามรายการต่อไปนี้

1. การช่วยเหลือครูที่ประจำการใหม่ภายหลังประจำการ 1-3 ปี
2. การให้ครูอาวุโสกลับเข้ารับการศึกษาใหม่
3. การขยายรายวิชาที่จะฝึกสำหรับครูระดับมัธยมศึกษา<sup>1</sup>

ฮาร์โรลด์ แมค คลาร์ก (Harold Mack Clark) ได้ศึกษาทัศนคติของครูต่อการให้การศึกษแก่ครูระหว่างประจำการ โดยศึกษาจากครูและผู้บริหารที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป สภาการศึกษาแห่งชาติ และประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน ในมลรัฐแคนซัส สหรัฐอเมริกา พบว่าครูส่วนมากมีทัศนคติด้านลบต่อการให้การศึกษแก่ครูประจำการที่จัดอยู่ คลาร์กได้ขอเสนอแนะว่าการให้การศึกษแก่ครูประจำการเป็นความต้องการเฉพาะตัวไม่ควรจัดให้เหมือน ๆ กันทุกคนไป<sup>2</sup>

<sup>1</sup>New Zealand Advisory Council on Educational Planning Wellington, "The Continuing Education of Teacher," Resources in Education (U. S. Government Printing Office, 1977), 143.

<sup>2</sup>Harold Mack Clark, "Teacher Attitudes toward In-Service Education: An Exploration," Dissertation Abstracts International, Vol. 39, (October, 1978) p. 2194 A.

รีเฟต แชดดี อับดุลลาห์ ( Refat Shaddy Abdullah ) ได้ศึกษา  
ความคิดเห็นของครูผู้สำเร็จปริญญาตรีที่มีต่อการจัดโครงการฝึกหัดครู ที่จัดที่ เมืองริยาด  
ประเทศซาอุดีอาระเบีย พบว่า ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม เกี่ยวกับการจัด  
การฝึกหัดครู โดยรวบรวมข้อสรุปได้ดังนี้

1. ครูยังขาดความรู้พื้นฐานในเรื่องทฤษฎีการเรียนรู้
2. ครูยังขาดความรู้พื้นฐานในเรื่องวิธีสอนและอุปกรณ์
3. วิทยาลัยวิชาการศึกษายังขาด ตำรา หนังสือ และการให้บริการยังไม่ทั่วถึง
4. วิทยาลัยวิชาการศึกษาไม่เป็นอิสระโดยแท้จริง วิชาต่าง ๆ ไม่ได้รับการ  
หลอมรวมเข้าด้วยกัน
5. ครูส่วนมากมีทัศนคติที่ดีต่อการสอน แต่ก็จะมีผลจากอาชีพนี้ ถ้าหากว่าไม่  
ได้รับการปรับปรุงเงินเดือน และสภาพของโรงเรียน

6. วิทยาลัยวิชาการศึกษายังมีระบบประเมินผลที่ล้าสมัย<sup>1</sup>

เลลา โดเวทเจอร์ มาห์หมัด ( Layla Dowagher Mahmoud ) ได้ศึกษา  
เพื่อหาแนวทางที่จะปรับปรุงการให้การศึกษาแก่ครูในประเทศบาห์เรน พบว่า แนวทาง  
ที่จะจัดการศึกษาแก่ครูนั้น จะต้องดำเนินไปโดยพยายามแก้ไขปรับปรุงสิ่งต่อไปนี้

1. ปรับปรุงทักษะในการสอน
2. พัฒนาประสบการณ์ด้านปฏิบัติให้แก่ครู ทั้งในสภาพจริงและสภาพสมมุติ
3. หาสิ่งล่อใจให้นักศึกษาใหม่เกิดความสนใจที่จะเข้าสู่อาชีพมากขึ้น
4. จัดให้มีโครงการให้คำแนะนำแก่ครูและนักศึกษาครู
5. ให้มีการประเมินผลสำหรับผู้สำเร็จการศึกษา

<sup>1</sup> Refat Shaddy Abdullah, " A Study of The Teacher Training Program at Riyadh University : By Survey of Opinion of Teacher Education Graduates with In-Service Experiences, " Dissertation Abstracts International Vol. 39, (October, 1978), p. 2201A.

6. ปรับปรุงการศึกษาก่อนประจำการและระหว่างประจำการ ให้ความ  
ความต่อเนื่องกัน<sup>1</sup>

จากเอกสารอ้างอิงที่นำมากล่าวทั้งหมดข้างต้นนี้ พอจะสรุปได้ว่า การให้การ  
ศึกษาแก่ครูหลังประจำการนั้น เป็นการศึกษาที่เน้นการฝึก การจัดการศึกษาวจรจะมีความต่อเนื่อง  
และมีการติดตามและประเมินผลอยู่เสมอ



ศูนย์วิจัยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

---

<sup>1</sup>Layla Dowagher Mahmoud, " A Proposed Program for the  
Improvement of Teacher Education in Bahrain, "Dissertation Abstracts  
International Vol. 39 (January. 1979), P. 4191.