

วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในหัวข้อ "การประเมินการฝึกอบรมครูตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา เขตการศึกษา 11" นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาปัญหา การดำเนินการประเมินผล และการอภิปรายผลการวิจัย ซึ่งพอสรุปได้เป็น 5 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 โครงการและการฝึกอบรม
- ตอนที่ 2 โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา
- ตอนที่ 3 การประเมินโครงการฝึกอบรม
- ตอนที่ 4 คุณธรรมของครู
- ตอนที่ 5 พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

โครงการและการฝึกอบรม

โครงการเป็นระบบการปฏิบัติงานที่ประกอบด้วยกิจกรรมและรายละเอียดต่าง ๆ ของการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สำหรับความหมายของคำว่า "โครงการ" มีผู้ให้ความหมายไว้ ทั้งที่เหมือนและแตกต่างกัน เช่น

โครงการ หมายถึง "ความคิด" "แนวทาง" "กิจกรรม" หรือผลรวมที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมที่ได้จัดวางไว้ในโครงการนั้น ๆ การวางแผนคิด การจัดกิจกรรมหรือกลุ่มของกิจกรรมนั้น ต้องดำเนินการอย่างมีระบบระเบียบ มีงบประมาณ และระยะเวลาดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (นิศา ชูโต 2527 : 6)

โครงการ หมายถึง แผนงานที่จัดทำขึ้นอย่างมีระบบ โดยประกอบด้วยกิจกรรมย่อยหลายกิจกรรมที่ต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินงาน และคาดหวังที่จะได้ผลตอบแทนอย่างคุ้มค่า

การดำเนินงานตามโครงการจะต้องมีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุด จะต้องมียุทธประสงค์หรือจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน จะต้องมีคนหรือหน่วยงานรับผิดชอบในการดำเนินงาน เพื่อให้บริการและสนองความต้องการของกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (ประชุม รอดประเสริฐ 2529 : 5)

โครงการ หมายถึง การวางแผนที่จะใช้ทรัพยากรอันมีอยู่อย่างจำกัดมาผสมผสานกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ทั้งนี้การจัดสรรทรัพยากรนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือประหยัด (วิระพล สุวรรณนันต์ ม.ป.ป. : 2)

จากความหมายที่กล่าวแล้วอาจสรุปได้ว่า โครงการ หมายถึง การกำหนดกิจกรรมหรือกลุ่มกิจกรรมและการวางแผนการจัดกิจกรรมนั้น ๆ อย่างเป็นระบบระเบียบ เพื่อให้การดำเนินงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาและสนองความต้องการได้ตามเป้าหมายโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่ามากที่สุด

สำหรับคำว่า "การฝึกอบรม" มีผู้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน ซึ่งมุ่งที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และความชำนาญ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมสามารถแก้ปัญหา และมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน สามารถนำความรู้ความชำนาญที่ได้รับใหม่ไปใช้ปฏิบัติงานจริง ๆ เพื่อทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ (ภิญโญ สาธร 2517 : 442 - 443)

การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในอันที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ใหม่ ๆ มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานไปใช้ในทางที่ต้องการ (ทอง ทองเต็ม 2523 : 41)

การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้น เพื่อให้บุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

การฝึกอบรมจะต้องประกอบด้วยคน คือ ผู้เรียน การเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติที่ต้องการ งานและการปฏิบัติงานที่ต้องการใช้การฝึกอบรมมาช่วยให้ดีขึ้น (พัฒน์ สุจางค์ 2523 : 47 - 48)

การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ พัฒนาความคิด ตลอดจนพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน โดยการจัดให้มีการปฏิบัติงานร่วมกันในช่วงระยะเวลาหนึ่ง (ทัศนีย์ ศุภเมธิ ม.ป.ป. : 11)

จากแนวคิดดังกล่าวแล้ว จะเห็นได้ว่าความหมายของ "การฝึกอบรม" มีส่วนที่เห็น สอดคล้องกัน คือเป็นกระบวนการหรือการดำเนินการใด ๆ อย่างมีระเบียบแบบแผน เพื่อมุ่งพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและเจตคติที่ติด่องาน ให้สามารถนำความรู้ และทักษะนั้นไปพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามวัตถุประสงค์ต่อไป

โครงการฝึกอบรม จึงมีความหมายครอบคลุมถึง การกำหนดกิจกรรมหรือการวางแผนเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบระเบียบให้การดำเนินงานบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ติด่องาน สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลให้เป็นไปตามที่ ต้องการได้

การฝึกอบรม ต่างจากการศึกษาโดยทั่วไป คือ การศึกษาเป็นการให้ข้อมูล ความรู้ และมุ่งพัฒนาบุคคลอย่างกว้าง ๆ แต่การฝึกอบรมมีลักษณะการที่มุ่งเน้นให้ความรู้ ทักษะและเจตคติที่เฉพาะอย่าง เป็นการฝึกอาชีพเฉพาะตำแหน่งและองค์การหรือหน่วยงานที่เป็นนายจ้างของบุคลากรเป็นผู้จัดให้ เมื่อมีความจำเป็นซึ่งความจำเป็นหรือปัญหานั้นสามารถแก้ไขหรือลดความรุนแรงลงได้โดยการฝึกอบรม การฝึกอบรมจึงเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญ และจำเป็นสำหรับทุกองค์การหรือหน่วยงาน รวมทั้งหน่วยงานในวงการศึกษาด้วย เพราะ

1. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยป้องกันปัญหา เป็นการเตรียมบุคลากรใหม่ของหน่วยงานที่ยังไม่คุ้นเคย และขาดทักษะในการทำงานให้มีความรู้ คู่กัน และสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน และสิ่งแวดล้อมรวมทั้งการปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย และข้อตกลงของหน่วยงาน เพื่อป้องกันปัญหาที่จะตามมา
2. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน แม้จะมีการป้องกันปัญหาไว้แล้ว แต่ผู้ทำงานทั้งเก่าและใหม่ก็มักจะมีประสบปัญหาในการทำงานเสมอ ๆ การฝึกอบรมโดยผู้มีความรู้และประสบการณ์การร่วมแสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกันของบุคลากรจึงมีความสำคัญสำหรับหน่วยงาน
3. การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างวิทยาการอันทันสมัยให้กับบุคลากร เพราะความรู้และวิทยาการต่าง ๆ นั้นต่างก็เจริญก้าวหน้า มีการค้นพบมากขึ้นจากที่บุคลากรเคยเรียนรู้มา
4. การฝึกอบรมช่วยให้ประหยัดรายจ่ายได้มาก เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จัดขึ้นในระยะเวลาอันสั้น ภายใต้งบประมาณจำกัดและฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง หรือเฉพาะปัญหาที่ต้องการเท่านั้น

5. การฝึกอบรมช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้เพิ่มเติมประสบการณ์ โดยไม่ต้องเสียเวลาการปฏิบัติงานปกติ โดยอาจจะจัดการฝึกอบรมนอกเวลาทำงานปกติ หรือในวันหยุดสุดสัปดาห์ได้

6. การฝึกอบรมก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างบุคลากร เพราะการฝึกอบรมเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และทำกิจกรรมร่วมกัน แก้ไขหาร่วมกัน ก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7. การฝึกอบรมช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพ ทั้งภาวะความเป็นผู้นำมีความพร้อมและความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรค สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่สนับสนุนการศึกษาดูงาน ซึ่งเปิดความต้องการของบุคคลในหน่วยงานต่าง ๆ ในปัจจุบัน

9. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่สามารถช่วยเตรียมบุคลากรใหม่ที่ยังไม่พร้อมไม่มีความมั่นใจ ให้มีความพร้อมและมั่นใจที่จะเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานยิ่งขึ้น (น้อย ศิริโชติ 2523 : 8-11)

10. การฝึกอบรมเป็นการสร้างทัศนคติในการทำงาน ทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญของงาน มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน (ภิญโญ สาธร 2517 : 444)

จะเห็นได้ว่าการฝึกอบรมนอกจากจะมีควมสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรแล้ว การฝึกอบรมยังมีความจำเป็นในฐานะ เป็นวิธีการหรือกระบวนการพัฒนางานขององค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และในที่สุดผลดังกล่าวก็จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อสังคมและประเทศชาติที่จะได้รับจากแรงงานที่มีความสามารถและจากองค์การที่มีการพัฒนานั้น (เค้นพงษ์ พลละคร 2520 : 39) นั่นคือการกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม จะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักขององค์การ สามารถแก้ปัญหาและสนองความต้องการขององค์การ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและประเทศชาตินั้นเอง เมื่อทราบวัตถุประสงค์หลักแล้ว การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม และการดำเนินงานไปตามวัตถุประสงค์นั้น ก็จะเป็นไปอย่างถูกต้องและบรรลุผลในที่สุด

ภิญโญ สาธร (2517 : 442 - 443) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของอาารฝึกอบรมไว้ว่า เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังกล่าวหมายรวมถึง ความชำนาญในการทำงานด้วยมือ การรู้จักใช้ความรู้และ

เทคนิคต่าง ๆ ความสามารถในการแก้ปัญหา และทัศนคติที่มีต่อการทำงาน

น้อย ศิริโชติ (2523 : 12 - 13) ได้แบ่งวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. การฝึกอบรมเพื่อให้บุคคลสามารถที่จะทำงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล
2. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลให้ถึงขีดความสามารถ เพื่อการปรับเปลี่ยนโยกย้ายตัวบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่และเพื่อเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งต่อไปในอนาคต

การกำหนดวัตถุประสงค์ทั้งเพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถในการทำงาน และเพื่อให้บุคคลพัฒนาตนเองนั้น ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ 3 ด้านคือ

1. ด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ และการสังเคราะห์
2. ด้านความรู้สึก ได้แก่ ทัศนคติ ความเชื่อ การยอมรับและพัฒนาค่านิยม
3. ด้านทักษะ ได้แก่ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติอยู่ ความเชี่ยวชาญในอาชีพนั้น ๆ

โดยสรุปอาจจะกล่าวได้ว่า การฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาบุคลากรในทุกด้าน ทั้งด้านสติปัญญา การรับรู้ การคิด การตัดสินใจ การปรับตัว ด้านการทำงานด้วยความชำนาญ และถูกต้อง ด้านความรู้สึกที่ดีต่อหน้าที่การงานและต่อหน่วยงาน ต้องการพัฒนาตนเองและหน่วยงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพของงานสูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อสนองนโยบายและความต้องการของหน่วยงานดังกล่าวแล้วข้างต้น

การฝึกอบรม แบ่งเป็นประเภทต่าง ๆ และมีวิธีการจัดฝึกอบรมในลักษณะต่าง ๆ กัน แต่ละประเภท แต่ละวิธีล้วนแต่มีลักษณะเฉพาะ วัตถุประสงค์และรูปแบบการจัดก็แตกต่างกัน การจะเลือกประเภทและวิธีการฝึกอบรมใดนั้นหน่วยงานหรือผู้มีหน้าที่ในการจัดการฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงานเป็นสำคัญ

ภิญโญ สาธร (2516 : 177) ได้แบ่งการฝึกอบรม เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. การฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงาน (Pre-service Training) เป็นการให้การฝึกอบรมแก่บุคลากรก่อนที่จะออกไปทำงาน หรืองานบางชนิดบางประเภทที่ต้องการความชำนาญและความสามารถพิเศษ ก็จัดการฝึกอบรมให้ก่อนแล้วจึงบรรจุให้เข้าทำงานในหน้าที่ที่ต้องการต่อไป

2. การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงาน (In-service Training) เป็นการให้การศึกษาอบรมแก่บุคลากรที่กำลังดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน โดยไม่ต้องลาออกจากงานหรือทำให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

น้อย ศิริโชติ (2523 : 17 - 20) ได้ให้รายละเอียดว่า

การฝึกอบรมก่อนการทำงานเป็นการฝึกอบรมก่อนที่บุคคลนั้นจะเริ่มทำงาน แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

1. การปฐมนิเทศ เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรใหม่ของหน่วยงานได้ทราบวัตถุประสงค์และนโยบายของหน่วยงาน ให้รู้จักผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนให้เข้าใจถึงกฎระเบียบต่าง ๆ ก่อนการทำงาน

2. การแนะนำงาน เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งแนะนำวิธีการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งโดยเฉพาะ เพื่อมุ่งสร้างทัศนคติของคนคองานใหม่ ให้มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนั้น ๆ

การฝึกอบรมระหว่างทำงานเป็นการฝึกอบรมภายหลังที่บุคคลได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์การแล้วระยะหนึ่ง จึงเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การฝึกอบรมบุคลากรประจำการ (In-service Training) แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมในขณะที่ทำงาน มีลักษณะไม่เป็นทางการ เน้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริง โดยมีเจ้าหน้าที่หรือผู้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์มากกว่าเป็นผู้สอนให้

2. การฝึกอบรมนอกที่ทำการ เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการ โดยมีหน่วยงานหรือสถาบันรับผิดชอบการจัดสถานที่ เจ้าหน้าที่และอุปกรณ์การฝึกอบรมไว้ ผู้เข้าอบรมมีเวลาเต็มสำหรับการฝึกอบรม เพื่อมุ่งการนำความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน

นอกจากนี้ ภิญญู สาธร (2517 : 448 - 450) ได้เสนอแนะรูปแบบและวิธีการฝึกอบรมไว้ 8 วิธี ได้แก่ การบรรยายโดยผู้ชำนาญการ การประชุมทางวิชาการ การศึกษาครมิเฉพาะราย การแสดงบทบาทสมมุติ การเรียนจากหนังสือเรียนสำเร็จรูป การสาธิต การสร้างบรรยากาศหรือสภาพเทียมของจริง (Simulation) และการทดลองปฏิบัติการในห้องปฏิบัติการ

การที่ผู้จัดการฝึกอบรมจะเลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมได้นั้น จะต้องคำนึงถึง

ความสอดคล้องของปัญหา ความต้องการของหน่วยงาน วัตถุประสงค์ของหลักสูตรและประเภทของการฝึกอบรมและเนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีระบบระเบียบ เป็นการดำเนินงานที่มุ่งพัฒนาบุคลากรและหน่วยงาน ดังนั้นการจะดำเนินการฝึกอบรมให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุ วัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้จัดการฝึกอบรมต้องมีหลักยึดในการจัดและพัฒนาโครงการฝึกอบรม ซึ่งกระบวนการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาที่เป็นสากลนั้น ประกอบด้วยกระบวนการ 11 ขั้นตอน คือ

1. กำหนดความจำเป็นของการฝึกอบรม
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
3. สร้างเครื่องมือสำหรับประเมินระบบการฝึกอบรม
4. การกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน
5. การเลือกและจัดลำดับเนื้อหาสาระในหลักสูตร
6. กำหนดเทคนิควิธีในการฝึกอบรม
7. กำหนดอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม
8. การผลิตเอกสารในการฝึกอบรม
9. การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม
10. การคัดเลือกวิทยากร
11. การประเมินโครงการฝึกอบรมและติดตามผล (สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาแห่งชาติ 2526 : 19 - 20 อ้างจาก สมาคมฝึกอบรมแห่งสหรัฐอเมริกา)

นอกจากนี้ยังมีหลักกว้าง ๆ ที่ควรยึดเป็นแนวทางในการจัดการฝึกอบรม เช่น ต้องชี้แจงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นประโยชน์ที่ตนเองและหน่วยงานที่จะได้รับจากการฝึกอบรม ต้องจัดเนื้อหาทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และมีประโยชน์แก่การปฏิบัติงานในหน้าที่ เนื้อหาควรจัดสอนให้เข้าใจง่าย โดยเน้นหลักการและจุดเด่นของเรื่อง จนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความคิดรวบยอด เป็นของตนเอง การจัดสถานที่และสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรมให้น่าสนใจ น่าอยู่ และเอื้ออำนวยต่อการฝึกอบรมไม่ให้บรรยากาศเคร่งเครียดหรือสนุกสนานเกินไป จัดบริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้าอบรมตามสมควร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดมีขึ้นในหมู่ผู้เข้ารับการอบรม และผู้ดำเนินการฝึกอบรม หรือวิทยากร ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เข้ารับการ

ฝึกอบรมทั้งด้านความสามารถในการเรียนรู้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์และความสนใจ ผู้สอนควรมีวิธีหรือเทคนิคแปลก ๆ ใหม่ ๆ และอุปกรณ์โสตทัศนศึกษาช่วย การฝึกอบรมคาบเวลาหนึ่ง ๆ ไม่ควรนานเกิน 50 นาที จำนวนผู้เข้าอบรมห้องหนึ่ง ๆ ไม่ควรมากเกินไป ถ้ามีจำนวนมาก ควรแบ่งเป็นกลุ่ม และให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการซักถาม และร่วมอภิปราย แสดงความคิด เห็น ควรเสนอแนะแหล่งความรู้ที่ผู้เข้าอบรมสามารถไปศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ภายหลังได้ ประการสำคัญและประการสุดท้าย คือ ควรมีการประเมินผลการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ เพื่อทราบปัญหาข้อบกพร่องและหาทางแก้ไข (วิทยุโธ สาร 2517 : 451 - 452)

การฝึกอบรมนับได้ว่าเป็นงานที่มีความสำคัญที่ทุกหน่วยงาน ต้องถือเป็นหน้าที่ในการจัดบริการ เพื่อพัฒนาคุณภาพของบุคลากรและประสิทธิภาพของผลงาน แต่การจัดการฝึกอบรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการฝึกอบรม ได้แก่

1. ลักษณะขององค์การ องค์การจะต้องมีหน่วยงานหรือบุคคลที่รับผิดชอบในการฝึกอบรม โดยทำหน้าที่ประสานงานให้ฝ่ายต่าง ๆ ในองค์การให้ความร่วมมือในการฝึกอบรม ทั้งผู้บริหารและบุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการฝึกอบรม

2. การวางแผนฝึกอบรม องค์การจะต้องมีการวางแผนการฝึกอบรม เพราะการวางแผนจะทำให้ทราบว่าองค์การมีปัญหาอะไร ต้องการพัฒนาบุคลากรในด้านใด และจะจัดการฝึกอบรมเรื่องอะไร แก่ใคร จะอบรมเมื่อไรและอย่างไร การวางแผนจะช่วยให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุดและช่วยให้การฝึกอบรม เป็นประโยชน์แก่องค์การมากที่สุด

3. การคัดเลือกผู้รับการฝึกอบรมและผู้สอน การคัดเลือกผู้เข้าอบรม จะช่วยให้การฝึกอบรมได้รับความสนใจและสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ผู้เข้าอบรมควรเป็นผู้มีความสนใจและต้องการพัฒนาตนเอง เป็นพื้นฐาน และควรเป็นผู้ที่จะสามารถนำเอาความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ให้เป็นประโยชน์แก่งานได้ สำหรับผู้สอนหรือผู้ให้การฝึกอบรมควรเป็นผู้มีความรู้ในเนื้อหาเป็นอย่างดีจริง และที่สำคัญจะต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ที่ตนมี ผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถจะเป็นการสร้างความสำเร็จให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้

4. กฎและหลักเกณฑ์ในการเรียนรู้ หลักการทางจิตวิทยาการเรียนรู้ควรได้นำมาใช้ ในการฝึกอบรม จะทำให้การฝึกอบรมได้รับความสนใจ ไม่น่าเบื่อ เช่น ใช้วิธีการสอนหลาย ๆ วิธี โดยเฉพาะการฝึกด้วยตัวอย่างของจริง การจัดสภาพการฝึกอบรมให้เหมือนการปฏิบัติงานจริง

เวลาในการสอนแต่ละครั้งไม่เร็วหรือนานเกินไป จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีจำนวนพอเหมาะกับผู้สอน การทดสอบต้องกำหนดไว้ล่วงหน้า และควรให้ใช้เหตุผลและวิธีการมากกว่าการตัดสินถูกหรือผิดอย่างเดียว (เสนาะ ดิเยาว์ 2516 : 141 - 143)

สภาพปัจจุบันและปัญหาในการฝึกอบรมครูประถมศึกษา

จากการสำรวจหัวข้อและเนื้อหาการฝึกอบรมครูประถมศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จากสำนักงานการศึกษาจังหวัด 52 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 71.23 ของสำนักงานการศึกษาจังหวัดทั้งหมด มีโครงการฝึกอบรมจำนวน 551 โครงการ และจากการสำรวจเรื่องดังกล่าวของหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร สถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานอื่นที่จัดฝึกอบรมครูประถมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีโครงการฝึกอบรมจำนวน 106 โครงการ เมื่อนำมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบ ทำให้ทราบสภาพปัจจุบันของการฝึกอบรมครูประถมศึกษา ดังนี้

1. วิธีการฝึกอบรม ทั้งการฝึกอบรมของหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสังกัดกรุงเทพมหานครกับหน่วยงานอื่น ต่างก็ใช้การฝึกอบรมแบบประชุมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด และใช้การฝึกอบรมโดยวิธีสัมมนาน้อยที่สุดเหมือนกัน
2. วิชาที่จัดฝึกอบรม การฝึกอบรมของหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จัดฝึกอบรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับวิชาการ เช่น การอบรมครูบรรณารักษ์ห้องสมุด กลุ่มโรงเรียน เป็นต้นมากที่สุด รองลงมาเป็นการฝึกอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย ส่วนกลุ่มทักษะมีการจัดฝึกอบรมน้อยครั้งที่สุด แต่สังกัดกรุงเทพมหานครกับหน่วยงานอื่นจัดฝึกอบรมกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัยมากที่สุด รองลงไปเป็นการฝึกอบรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับวิชาการโดยฝึกอบรมกลุ่มการงานและพื้นฐานอาชีพน้อยที่สุด
3. หัวข้อเรื่องทั้งการฝึกอบรมของหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติและสังกัดกรุงเทพมหานครกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้บรรจุหัวข้อเรื่องการฝึกอบรมตามลำดับความสำคัญเหมือนกัน คือ เอกสารหลักสูตรและเนื้อหาวิชาการ เป็นอันดับหนึ่ง รองลงไป คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การผลิตและการใช้สื่อ การวัดผลและประเมินผล ส่วนหัวข้อเรื่องที่มีน้อยที่สุดคือ การสอนซ่อมเสริม

4. วิทยาการในการฝึกอบรม หน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติใช้วิทยาการซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมากที่สุด และใช้วิทยาการจากกรมวิชาการกับ สสวท. น้อยที่สุด ส่วนสังกัดกรุงเทพมหานครกับหน่วยงานอื่นใช้วิทยาการจากแหล่งอื่นที่เหมาะสมกับโครงการมากที่สุด และไม่ได้ใช้วิทยาการจากกรมวิชาการกับสสวท.เลย

5. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม การฝึกอบรมของหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ส่วนใหญ่มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนไม่เกิน 50 คน บ่อยครั้งที่สุด รองลงมาคือ 51 - 100 คน แต่สังกัดกรุงเทพมหานครกับหน่วยงานอื่น ส่วนใหญ่มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 51 - 100 คน บ่อยครั้งที่สุด

6. จำนวนผู้บริหารโรงเรียนที่เข้ารับการฝึกอบรม การฝึกอบรมของหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ส่วนใหญ่มีผู้บริหารโรงเรียนเข้ารับการฝึกอบรมจำนวนไม่เกิน 20 คน แต่สังกัดกรุงเทพมหานครและหน่วยงานอื่นมีผู้บริหารโรงเรียนเข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 41 - 60 คน และ 81 คนขึ้นไป บ่อยครั้งที่สุด

7. เดือนที่จัดอบรม หน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจัดการฝึกอบรมมากที่สุดในเดือน พฤษภาคม รองลงมาคือ เดือน มิถุนายน กับ เมษายน ส่วนเดือน ตุลาคมกับเดือนพฤศจิกายน เป็นเดือนที่มีการอบรมน้อยที่สุด แต่สังกัดกรุงเทพมหานครจัดการฝึกอบรมมากที่สุดในเดือนสิงหาคม รองลงมาคือเดือนกรกฎาคม ส่วนเดือนพฤศจิกายน และธันวาคม มีการฝึกอบรมน้อยที่สุด

8. จำนวนวันที่จัดอบรม ทั้งหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและสังกัดกรุงเทพมหานครกับหน่วยงานอื่น จัดอบรมครั้งละ 1 - 2 วันมากที่สุด รองลงมาคือ 3 - 4 วัน โดยการอบรมในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จัดอบรมครั้งละ 9 วัน ขึ้นไปมีน้อยที่สุดและสังกัดกรุงเทพมหานครกับหน่วยงานอื่น จัดอบรมครั้งละ 7 - 8 วันน้อยครั้งที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ม.ป.ป. : 198 - 200)

จากสภาพการจัดการฝึกอบรมครูประถมศึกษาดังกล่าว จะพบว่าสภาพบางอย่างมีความเหมาะสม เช่น จำนวนกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม และการใช้วิทยาการของหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ แต่สภาพบางอย่างก็มีข้อจำกัดทางด้าน

งบประมาณทำให้มีผลกระทบคือปัญหาและเป็นอุปสรรคต่อผลของการฝึกอบรม เช่น ทำให้จัดฝึกอบรมได้น้อยวัน ไม่สามารถจัดหาสื่อการอบรมได้เพียงพอ ใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่ดีและคุณภาพได้น้อย เชื้อวิทยากรได้น้อย เป็นต้น ส่วนการกำหนดหัวข้อนั้นนับว่ายังไม่เหมาะสม เนื่องจากการศึกษาวิจัยส่วนใหญ่พบว่ามีปัญหาครูไม่เปลี่ยนพฤติกรรมการสอนที่เหมาะสม แต่การฝึกอบรมยังเน้นที่เอกสารหลักสูตรและเนื้อหาวิชาอยู่ ส่วนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เทคนิควิธีการสอนต่าง ๆ การผลิตและใช้สื่อการสอน การวัดและประเมินผลยังไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร โดยเฉพาะการสอนซ่อมเสริม ได้รับการบรรจุไว้ในตารางฝึกอบรมน้อยที่สุด

ผู้บริหารและผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกอบรม จำเป็นต้องให้ความสนใจศึกษาสภาพปัจจุบันของการฝึกอบรมนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนจัดการฝึกอบรม ให้สอดคล้องเหมาะสมกับความจำเป็นและความต้องการของหน่วยงานต่อไป นอกจากนี้ยังต้องศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการฝึกอบรมไว้ เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการป้องกันปัญหาไม่ให้เกิดขึ้น หรือให้มีผลต่อการฝึกอบรมนั้นน้อยที่สุด

ปัญหาในการฝึกอบรมที่พบส่วนใหญ่ ได้แก่

1. การฝึกอบรมไม่ตรงกับ เป้าหมายขององค์การ
2. จุดประสงค์ในการฝึกอบรมไม่ชัดเจน เนื้อหาในการฝึกอบรมไม่ตรงกับวัตถุประสงค์
3. ผู้ให้การฝึกอบรมไม่เตรียมตัวให้พร้อม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ต้องการจะเข้า

รับการฝึกอบรม

4. ไม่มีการเตรียมการด้านการประเมินผลการฝึกอบรม (สุดา อิงคนินันท์ 2528 : 105 - 106)
5. ขาดการสำรวจความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรม
6. ผู้ให้การฝึกอบรมมีไม่เพียงพอ ขาดทักษะในการดำเนินการฝึกอบรม ขาดการประสานงานและความร่วมมือจากผู้บริหาร
7. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เห็นความสำคัญ ไม่สนใจศึกษาจริงจัง และอบรมแล้วไม่ได้นำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาตนเองและหน่วยงาน
8. อุปกรณ์ในการฝึกอบรมมีไม่เพียงพอ ไม่เหมาะสมกับเรื่องที่อบรม ไม่น่าสนใจ ผู้ใช้ขาดความรู้ในการ เลือกการใช้ ขาดการเตรียมพร้อมในการใช้สื่อและอุปกรณ์

9. สถานที่จัดการฝึกอบรมไม่เหมาะสม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ได้รับความสะดวกเท่าที่ควร หรือต้องเสียงบประมาณในการเข้าสถานที่ฝึกอบรมในราคาแพง
10. เวลาที่ใช้ฝึกอบรมมากหรือน้อยเกินไป เทคนิคการฝึกอบรมไม่เหมาะสมกับหัวข้อวิชา และไม่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม
11. ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรม ไม่สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม
12. หน่วยงานไม่มีการวางแผนการใช้งบประมาณด้านการฝึกอบรม ทำให้ไม่มีงบประมาณดำเนินการหรือมีอยู่อย่างจำกัด บางครั้งผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง (น้อย ศิริโชติ 2523 : 179 - 186)

และจากการสำรวจปัญหาในการฝึกอบรม ครูประถมศึกษาจากตารางการฝึกอบรมของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดต่าง ๆ จำนวน 50 จังหวัด ได้ข้อปัญหาจำนวน 206 ข้อ ซึ่งจัดเป็นกลุ่มปัญหาได้ดังนี้

1. งบประมาณมีน้อย ไม่เพียงพอ
2. เวลาอบรมน้อยวัน ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ทางทฤษฎีบ้างเท่านั้น ไม่สามารถปฏิบัติได้
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีพื้นฐานทางทักษะบางอย่างน้อยเกินไป ทำให้ฝึกอบรมเกี่ยวกับการฝึกปฏิบัติไม่ได้ผล
4. ขาดแคลนสื่อประกอบการฝึกอบรมที่ดี วิทยากรจึงใช้วิธีการบรรยาย เป็นส่วนมาก
5. วิทยากรที่มีความสามารถสูงเหมาะสมกับเนื้อหาการฝึกอบรม มีจำนวนน้อย
6. เนื้อหาของหลักสูตรการฝึกอบรม ไม่เหมาะสมกับเวลา ไม่ครอบคลุม ไม่ตรงตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
7. วิธีการฝึกอบรมที่ใช้ขาดประสิทธิภาพ ไม่เหมาะสม ครูไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และอบรมครูได้ไม่ทั่วถึง
8. ไม่มีการติดตามประเมินผลหลังการฝึกอบรมไปแล้ว ทำให้ครูไม่รับผิดชอบ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ม.ป.ป. : 200 - 201)

กำลังคนที่ได้รับการพัฒนาแล้ว เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาหน่วยงานและสังคม การฝึกอบรมจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญ และเป็นขั้นตอนที่จำเป็นในการบริหารงานบุคคล

ในฐานะที่เป็นกรรมวิธีและขบวนการที่มีประสิทธิภาพในการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของบุคคล ทั้งด้านความคิด การกระทำ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและท่าทีต่าง ๆ (สมพงษ์ เกษมลีน 2519 : 175) แต่เนื่องด้วยการฝึกอบรม เป็นการถ่ายทอดทักษะและความรู้ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมในทางที่บุคคลนั้นยอมรับและนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานจริง ความรู้และทักษะจึงควร เป็นสิ่งที่ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรมควรสอดคล้องกับพฤติกรรมใหม่ที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงไปจากพฤติกรรมที่เคยเป็นอยู่ ผู้ให้การฝึกอบรมจะต้องเรียนรู้ถึง เทคนิคและทักษะการถ่ายทอดที่เหมาะสม (สุดา อิงคินันท์ 2528 : 106) และที่สำคัญที่สุด เพื่อประกันความรับผิดชอบของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และป้องกันความสูญเสียเปล่าจากการฝึกอบรม จำ เป็นจะต้องมีการประเมินผลภายหลังการฝึกอบรม และติดตามการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ปฏิบัติงานในระยะเวลาหนึ่งด้วย

โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานระดับกรมในกระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานการประถมศึกษาส่วนใหญ่ของประเทศ โดยมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 31,250 โรงเรียน ครูประถมศึกษา จำนวน 335,215 คน นักเรียนจำนวน 6,419,214 คน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2528 : 1) จากจำนวนโรงเรียน ครูและนักเรียนในสังกัดจำนวนมากกระจายอยู่ในทุกภูมิภาคของประเทศ ซึ่งแตกต่างกันนี้เอง จึงพบว่าการดำเนินงานด้านการประถมศึกษา ยังมีปัญหาและอุปสรรคที่ยังซับซ้อนและแตกต่างกัน ทั้งที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย ประสิทธิภาพของกระบวนการ ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหา เพื่อหาแนวทางและมาตรการในการแก้ปัญหา และควบคุมคุณภาพของการจัดการประถมศึกษาโดยตลอด ซึ่งวิธีการและแนวทางการแก้ปัญหาที่สำคัญ และเคยปฏิบัติมา คือ การจัดฝึกอบรมครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา แต่จุดอ่อนของการจัดฝึกอบรมที่เห็นได้ชัดก็คือ หลักการเป้าหมาย หลักสูตรของการฝึกอบรม และวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมแต่ละจุดมีความแตกต่างกัน ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ ทักษะและเจตคติที่หลวมล้ำกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาแตกต่างกัน ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ซึ่งเป็นผลผลิตจากการประถมศึกษาก็แตกต่างกันด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา

แห่งชาติ 2528 : 2 - 3) เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว และเพื่อลดความเหลื่อมล้ำกันของการฝึกอบรม สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จึงจัดดำเนินงานโครงการฝึกอบรมแนวใหม่ ด้วยวิธีการฝึกอบรมแบบใช้สื่อทางไกล โดยผู้ดำเนินการฝึกอบรมที่ได้รับการฝึกจากต้นแบบ อันเดียวกัน และจัดฝึกอบรมครูประถมศึกษาในสังกัดทั่วประเทศในเวลาเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน โครงการดังกล่าว คือ โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา เป็นโครงการย่อยที่ 2 ในโครงการอบรมครูวิชาการประจำกลุ่มโรงเรียน อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานโครงการรับความช่วยเหลือ ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับกองสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยงบประมาณส่วนหนึ่งในการดำเนินงาน เป็นเงินกู้จากธนาคารโลก

วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาทุกคนทั่วประเทศ โดยใช้กระบวนการฝึกอบรมให้ศึกษาชุดฝึกอบรมด้วยตนเองและสื่อเสริม
2. เพื่อให้ครูผู้สอนมีเจตคติที่ดีต่อหน้าที่ มีความรับผิดชอบ เข้าใจการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหลายวิธี สามารถเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสมกับวัยและสภาพธรรมชาติของนักเรียน
3. เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ให้ครูมีความรู้ ทักษะในการจัดการเรียนการสอนยิ่งขึ้น

เป้าหมายของโครงการ

1. ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนทุกคน จำนวนทั้งสิ้น 335,215 คน ได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง
2. ครูผู้สอนทุกคนมีความเข้าใจเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น นักเรียนได้รับการปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์

หลักการพื้นฐานที่เป็นแนวทางในการฝึกอบรม

1. เป็นการฝึกอบรมที่สามารถฝึกอบรมครูได้ทั่วถึงทั้งประเทศในระยะเวลาที่ใกล้เคียงกัน
2. ครูทุกคนที่ได้รับการฝึกอบรม ได้รับประสบการณ์ที่ใกล้เคียงกัน
3. ยึดหลักจิตวิทยาผู้ใหญ่ คือ มุ่งให้ครูได้ศึกษาหาความรู้และฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง
4. เป็นการฝึกอบรมทางไกล โดยใช้สื่อประสมที่มีประสิทธิภาพ และวางแผนการสร้าง การใช้อย่างเป็นระบบ
5. การฝึกอบรมวิทยากรเพื่อเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมครู ต้องเน้นการฝึกกระบวนการมากกว่าการถ่ายทอดเนื้อหา และเปิดโอกาสให้วิทยากรแต่ละระดับสามารถคิดริเริ่มสร้างกระบวนการฝึกอบรมในแบบของตนเอง โดยสนองจุดประสงค์หลักของโครงการ

หลัก สูตรการฝึกอบรม

ลักษณะของหลักสูตรที่ใช้ฝึกอบรม

1. หลักสูตรการฝึกอบรมตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครู ประถมศึกษานี้เป็นหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้น ใช้ฝึกอบรมทางไกลโดยเน้นด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้สื่อประสมซึ่งประกอบด้วยสื่อหลักคือ ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง และสื่อเสริม ได้แก่ เทปโทรทัศน์ สไลด์ และแผ่นโปร่งใส เพื่อให้ครูได้ศึกษาเนื้อหาสาระและฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง
2. เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นครูประจำการในโรงเรียนประถมศึกษา และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการสอนตามหลักสูตรประถมศึกษาแล้วทุกคน ดังนั้นการจัดสัดส่วนของหลักสูตรนี้ จึงมุ่งเน้นด้านคุณธรรม และการฝึกปฏิบัติมากกว่าให้เนื้อหาความรู้ โดยจัดลำดับความสำคัญเป็นอัตราส่วน 3 : 2 : 1 ตามลำดับ
3. ลักษณะของกิจกรรมการเรียนการสอนที่ฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้เป็นวิธีการและเทคนิคของการจัดกิจกรรมทั่ว ๆ ไป ซึ่งครูสามารถนำไปใช้สอนในกลุ่มประสบการณ์ใดก็ได้
4. การคัดเลือกหัวข้อของเนื้อหาสาระ ได้กลั่นกรองให้เหลือเฉพาะแนวคิดที่เห็นว่าครูประถมศึกษาจำเป็นต้องมี ต้องรู้ และต้องปฏิบัติได้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2527 : 3-5)

สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม

ก. สื่อหลัก คือ ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง ซึ่งบรรจุแนวคิด วัตถุประสงค์ เนื้อหา หลักการ กิจกรรมฝึกปฏิบัติ และแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม จำนวนทั้งสิ้น 20 เล่ม (รายละเอียดชุดฝึกอบรมแต่ละเล่มในภาคผนวก)

ข. สื่อเสริม ได้แก่สื่ออื่น ๆ ที่มีเนื้อหาสาระอยู่ในขอบข่ายของเนื้อหาในชุดฝึกอบรม แต่จะเพิ่มส่วนที่เป็นเจตคติ คุณธรรมและทักษะการปฏิบัติให้มากขึ้น ประกอบด้วย

1. ภาพทัศน์ จำนวน 10 เรื่อง
2. ภาพเล็อน จำนวน 10 เรื่อง
3. แผ่นโปร่งใสสรุปเนื้อหาสาระของชุดฝึกอบรมแต่ละเล่ม จำนวน 20 เรื่อง

ลักษณะการจัดกิจกรรมฝึกอบรม

กิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรมทั้งหมดมี 9 ลักษณะ คือ กิจกรรมแรกพบ กิจกรรมยามเช้า กิจกรรมศึกษาชุดฝึกอบรม กิจกรรมสลับและนันทนาการ กิจกรรมแบ่งกลุ่ม กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม กิจกรรมประเมินผล และกิจกรรมอำลา กิจกรรมทั้งหมดกำหนดไว้ในตารางฝึกอบรมแต่ผู้ดำเนินการฝึกอบรมสามารถพิจารณาตัดแปลง หรือสลับตารางเวลาได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

กระบวนการฝึกอบรม

ขั้นตอนการดำเนินงานตามโครงการ

1. ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แนวทางในการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมและกระบวนการฝึกอบรม
2. สร้างหลักสูตรการฝึกอบรม ผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจพิจารณา แล้วปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมฉบับสมบูรณ์
3. การกำหนดรูปแบบของกิจกรรมการฝึกอบรมที่เหมาะสม ได้รูปแบบกิจกรรมการฝึกอบรมครู จำนวน 9 ลักษณะ
4. การสร้าง ทดลองใช้ และปรับปรุงชุดฝึกอบรมด้วยตนเองของครูประถมศึกษา ได้ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง ฉบับสมบูรณ์ที่มีเนื้อหากระชับ การจัดรูปเล่มสวยงาม โปร่งตานำศึกษา

5. การสร้างแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม ทดลองใช้วิเคราะห์และปรับปรุง
ได้ข้อทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมตามโครงการจำนวน 60 ข้อ
6. การสร้างสื่อเสริม ได้ภาพทัศน์ จำนวน 6 เรื่อง ภาพเลื่อน 10 เรื่อง และแผ่น
โปสเตอร์ 20 แผ่น
7. การสร้างคู่มือผู้ดำเนินการฝึกอบรม เพื่อเป็นแนวทางการจัดกิจกรรม จำนวน
4,000 เล่ม
8. การฝึกอบรมผู้ดำเนินการฝึกอบรมต้นแบบ ได้ผู้ดำเนินการฝึกอบรมต้นแบบ
จำนวน 15 คน เพื่อเตรียมการฝึกอบรมผู้ดำเนินการฝึกอบรมระดับจังหวัดต่อไป
9. การฝึกอบรมผู้ดำเนินการฝึกอบรมระดับจังหวัด ได้ผู้ดำเนินการฝึกอบรมระดับ
จังหวัด ๗ ละ 4 คน รวม 292 คน เพื่อเตรียมการฝึกอบรมผู้ดำเนินการฝึกอบรมระดับอำเภอต่อไป
10. การทดลองฝึกอบรมนำร่อง เพื่อทดลองใช้สื่อและกระบวนการที่กำหนดไว้โดย
คณะปฏิบัติงานโครงการจัดฝึกอบรมเหมือนการฝึกอบรมจริงใน 6 ภาคภูมิศาสตร์ และให้ผู้ดำเนินการ
ฝึกอบรมระดับจังหวัดเข้าสังเกตการณ์อย่างใกล้ชิด ได้แนวทางในการปรับปรุงสื่อและกระบวนการ
การให้สมบูรณยิ่งขึ้น
11. การฝึกอบรมผู้ดำเนินการฝึกอบรมระดับอำเภอ โดยผู้ดำเนินการฝึกอบรมระดับ
จังหวัด ได้ผู้ดำเนินการฝึกอบรมระดับอำเภอ จำนวน 2,890 คน
12. การนิเทศติดตามผลการฝึกอบรมผู้ดำเนินการฝึกอบรมระดับอำเภอ ได้สภาพปัญหา
และแนวทางแก้ไขในการฝึกอบรมครูประถมศึกษา
13. การสร้างคู่มือการจัดกิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม โดยคณะปฏิบัติงานเฉพาะกิจ
ได้คู่มือการจัดกิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม จำนวน 7,000 เล่ม
14. การฝึกอบรมครูประถมศึกษาทั่วประเทศ โดยผู้ดำเนินการฝึกอบรมระดับอำเภอ
ครูประถมศึกษา จำนวน 335,215 คน ผ่านการฝึกอบรมพร้อมกัน
15. การนิเทศติดตามผลการฝึกอบรมครูประถมศึกษา โดยคณะปฏิบัติงานโครงการ
ผู้เชี่ยวชาญประจำโครงการและผู้บริหารระดับสูง ออกนิเทศให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่ผู้ดำเนินการ
ฝึกอบรมระดับจังหวัดและระดับอำเภอ
16. การสัมมนาผู้เข้าร่วมโครงการ เพื่อสรุปผลการฝึกอบรมครูประถมศึกษาได้ข้อสังเกต
และข้อเสนอแนะในการจัดกระบวนการฝึกอบรมครูที่มีประสิทธิภาพ

17. การจัดทำเกณฑ์ประเมินประสิทธิภาพการเรียนการสอนครูประถมศึกษา เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการติดตามการดำเนินงานโครงการ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2529 : 3 - 9)

วิธีการฝึกรวม

เนื่องการฝึกรวมตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา เน้นจิตวิทยาผู้ใหญ่โดยให้ครูผู้เข้ารับการฝึกรวม ศึกษาค้นคว้าและทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง ภายใต้การแนะนำและให้ความช่วยเหลือของผู้ดำเนินการฝึกรวม ดังนั้นบทบาทของผู้ดำเนินการฝึกรวม และครูผู้เข้ารับการฝึกรวมจึงแตกต่างไปจากเดิมที่เคยใช้การบรรยายและสาธิตโดยผู้เชี่ยวชาญ

ผู้ดำเนินการฝึกรวม เป็นบุคคลในท้องถิ่นที่ผ่านการฝึกรวมในหน้าที่ของผู้บริการทางวิชาการและการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้เข้ารับการฝึกรวมด้วยกัน บทบาทที่สำคัญของผู้ดำเนินการฝึกรวมได้แก่การให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ครูผู้เข้ารับการฝึกรวม เป็นผู้ชี้แจงแนวทางในการดำเนินกิจกรรมและการศึกษาชุดฝึกรวม ให้บริการสื่อเสริมต่าง ๆ เป็นผู้จัดการวัสดุและนันทนาการ กิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม กิจกรรมสรุปเนื้อหา และการประเมินผล โดยมุ่งให้ครูเป็นผู้มีบทบาทในการปฏิบัติกิจกรรมมากที่สุด

ครูผู้เข้ารับการฝึกรวม จะต้องเข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมการฝึกรวมทุกประเภททุกกิจกรรมตลอดระยะเวลาของการฝึกรวม ทั้งที่จัดโดยผู้ดำเนินการฝึกรวมจัดให้ที่จุดฝึกรวมที่บ้าน และที่โรงเรียน กล่าวคือครูต้องศึกษาชุดฝึกรวมด้วยตนเอง ๗ จุดฝึกรวมตามกำหนดเวลาในตาราง จำนวน 12 เล่ม ศึกษานอกเวลาการฝึกรวม จำนวน 8 เล่ม ปฏิบัติกิจกรรมการฝึกรวมปฏิบัติตามคำแนะนำในชุดฝึกรวม ศึกษาเพิ่มเติมจากสื่อเสริม เข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ทั้งกิจกรรมแรกพบ กิจกรรมยามเช้า กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม และกิจกรรมการประเมินผล เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปวิธีการฝึกรวมตามโครงการนี้เป็นการฝึกรวมที่ใช้สื่อทางไกล โดยมุ่งให้ครูผู้เข้ารับการฝึกรวมศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง มีการเสริมสร้างเจตคติและคุณธรรมในวิชาชีพอย่างเด่นชัด และเป็นการฝึกรวมที่มุ่งให้เกิดความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดระหว่างครูผู้เข้ารับการฝึกรวมกับผู้ดำเนินการฝึกรวมและระหว่างครูผู้เข้ารับการฝึกรวมด้วยกัน โดยหวังผลถึง

ความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูผู้ผ่านการฝึกอบรมกับนักเรียนในชั้นเรียน (สำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ 2529 : 10 - 15)

การจัดช่วงเวลาของการฝึกอบรม

เวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 3 ช่วง คือ

ช่วงที่ 1 ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมกิจกรรมศึกษาชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง
เล่มที่ 1 ถึงเล่มที่ 14 ประกอบสื่อเสริม และปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ผู้ดำเนินการฝึกอบรม
จัดขึ้น ณ จุดฝึกอบรม เป็นเวลา 3 วัน

ช่วงที่ 2 ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม นำชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง เล่มที่ 15 ถึงเล่มที่ 20
ไปศึกษาที่บ้านหรือที่โรงเรียน ฝึกปฏิบัติตามกิจกรรมที่เสนอแนะไว้ในชุดฝึกอบรมทั้ง 20 เล่ม
แล้วบันทึกผลการปฏิบัติไว้เป็นเวลา 4 สัปดาห์

ช่วงที่ 3 ครูนำผลการฝึกปฏิบัติมารายงานและร่วมอภิปรายสรุปบทวน รวมทั้งเข้า
ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจัดขึ้น ณ จุดฝึกอบรมเดิม เป็นเวลา 2 วัน
(รายละเอียดตารางการฝึกอบรมอยู่ในภาคผนวก)

การประเมินโครงการฝึกอบรม

โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา เป็นการฝึกอบรม
ด้วยหลักสูตรและกระบวนการฝึกอบรมที่เป็นระบบ มีการวางแผน สร้าง และพัฒนาอย่างรัดกุม
รวมทั้งการทดลองฝึกอบรมนำร่องก่อนการดำเนินการฝึกอบรมจริงแก่ครูประถมศึกษาทั่วประเทศ
ซึ่งแต่ละขั้นตอนของการสร้างการพัฒนา ได้มีการวิเคราะห์ที่พิจารณาและประเมินการดำเนินงาน
ทั้งโดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารชั้นสูงของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และคณะ
ผู้วิจัยที่รับผิดชอบโดยเฉพาะ เพื่อนำผลของการวิเคราะห์วิจัยดังกล่าวมาปรับปรุงหลักสูตร และ
กระบวนการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมตามโครงการนี้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาครูประถมศึกษา และนักเรียนที่เป็นเป้าหมายที่สุด

ผลการดำเนินงานก่อนการฝึกอบรมนำร่อง

1. ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุมระดมความคิดที่มีต่อโครงการ โดยสรุปแล้ว

ผู้เข้าร่วมประชุมระดมความคิดเห็นด้วยที่จะมีการฝึกอบรมครูประถมศึกษา โดยใช้ชุดฝึกอบรม และสื่อโสตทัศน และเสนอแนะว่าควรฝึกอบรมผู้บริหารด้วย เพื่อให้สามารถניתนคติตามช่วยเหลือครูได้ ชุดฝึกอบรมควรจัดทำรูปแบบให้เหมาะสม นำอ่าน

2. ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนาเพื่อวิเคราะห์หลักสูตรการฝึกอบรม ผู้เข้าร่วมสัมมนาส่วนใหญ่เห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายและกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ในหลักสูตรทุกประการ และได้เสนอแนะเกี่ยวกับขั้นตอนการฝึกอบรมเพื่อให้ได้คุณธรรมและการฝึกอบรมตามเป้าหมาย การตั้งหัวข้อเรื่องที่ท้าทาย และเน้นการติดตามประเมินผลโครงการอย่างจริงจัง

3. เจตคติของครูที่เข้ารับการทดลองศึกษาค้นร่างชุดฝึกอบรม ครูที่ศึกษาชุดฝึกอบรม มีความพึงพอใจที่ศึกษาค้นร่างชุดฝึกอบรมในระดับดีมาก โดยให้นำหนักความพึงพอใจในแบบประเมินทุกข้อระดับดีและดีมากทั้งสิ้น และได้เสนอแนะว่าควรลดเนื้อหาในชุดฝึกอบรมแต่ละเล่มลง เพื่อไม่ให้เครียดในการอ่านเกินไป

4. เจตคติของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อร่างชุดฝึกอบรม ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ตอบแบบประเมินความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรม โดยให้นำหนักการประเมินทุกหัวข้อในระดับดี และดีมาก

5. เจตคติและความคิดเห็นของวิทยากรระดับจังหวัดต่อการฝึกอบรม ผู้ดำเนินการฝึกอบรมระดับจังหวัด แสดงความสนใจและกระตือรือร้นอย่างมากในกิจกรรมทุกกิจกรรมของการฝึกอบรม โดยได้บันทึกภาพทัศนวิธีการฝึกอบรมตลอดรายการเพื่อเก็บไว้เป็นแบบอย่าง เห็นว่าเนื้อหาในชุดฝึกอบรมมีความสมบูรณ์ กิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรมทำได้ดี และควรให้มีมากขึ้นอีก และยังเสนอแนะการใช้ภาพทัศนและภาพเคลื่อนไหว การจัดการฝึกอบรมครูประถมศึกษาโดยใช้ฐานกลุ่มโรงเรียน เสนอให้มีการประสานงานเพื่อจัดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน ทั้งยังเน้นความสำคัญของการติดตามตรวจสอบ กำกับ (สุนน อมรวิวัฒน์ 2529 : 10 - 13)

ผลการดำเนินงานการฝึกอบรมนาร่อง

การฝึกอบรมนาร่อง เป็นการทดลองใช้หลักสูตรและกระบวนการฝึกอบรมตามโครงการ โดยกระทำเหมือนกระบวนการฝึกอบรมจริง จำนวน 6 จุดฝึกอบรมใน 6 ภาคภูมิศาสตร์ ผลการประเมินการฝึกอบรมนาร่องซึ่งดำเนินการประเมินโดยคณะผู้วิจัยจากบุคคลภายนอก โดยศาสตราจารย์ ดร.สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ เป็นประธาน พบว่า

1. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกอบรม มีความสอดคล้องกับความจำเป็นในการฝึกอบรมทุกประการและกระบวนการจัดเตรียมการฝึกอบรมมีขั้นตอนที่ครบถ้วนตามระบบการฝึกอบรมที่เป็นสากล

ผลการดำเนินงานการฝึกอบรมครูประถมศึกษาทั่วประเทศ

ก. ผลการฝึกอบรมจากการนิเทศติดตามการฝึกอบรมครู

ในการฝึกอบรมครูตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา คณะปฏิบัติงานโครงการได้ออกนิเทศติดตามผล และเมื่อการฝึกอบรมสิ้นสุดลงได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบนิเทศติดตามผล ซึ่งทำให้มองเห็นภาพรวมของการฝึกอบรมครูประถมศึกษาทั่วประเทศ ดังนี้

1. ด้านความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม พบว่าอัตราเฉลี่ยการเพิ่มของคะแนนทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมทั่วประเทศ คิดเป็นร้อยละ 21.54 จากคะแนนเต็ม 60 คะแนน แสดงว่าครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้โดยเฉลี่ยสูงขึ้นทั่วประเทศ
2. ประสิทธิภาพของกระบวนการฝึกอบรม ผู้นิเทศเห็นว่าจุดฝึกอบรมที่สามารถจัดการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย เป็นที่พึงพอใจของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 71.89 ของจุดฝึกอบรมที่นิเทศติดตามทั้งหมด 159 จุด
3. ด้านพฤติกรรมของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีครูผู้เข้ารับการอบรมเต็มเวลาของตารางฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ 99.12 ของครูที่ได้รับการนิเทศทั้งหมด และพบครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน พร้อมทั้งจะทำงานตามบทบาทหน้าที่ให้สำเร็จ
4. ด้านเจตคติของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม ครูได้แสดงความรู้สึกว่ามีความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบในบทบาทและคุณธรรมของครู แสดงความมั่นใจ ภูมิใจและศรัทธาในวิชาชีพของครู

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการนิเทศติดตามผล ส่วนใหญ่เน้นให้มีการนิเทศติดตามและประเมินผลตามโครงการอย่างต่อเนื่อง ควรจัดการฝึกอบรมลักษณะนี้อีกโดยเน้นเฉพาะกลุ่มประสบการณ์ ส่วนด้านสถานที่ฝึกอบรม การใช้สื่อเสริมยังต้องปรับปรุง และให้มีจำนวนเพียงพอ กิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรมควรจัดให้มากขึ้น และควรปรับปรุงแก้ไขกระบวนการสุรกรและการเงินให้สอดคล้องกับลักษณะของโครงการ และให้มีความคล่องตัวมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2529 : 15 - 16)

ข. ผลการประเมินโครงการจากการประชุมสัมมนา

หลังการฝึกอบรมตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาสิ้นสุดลง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้จัดการประชุมสัมมนา

คณะผู้ปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ และตัวแทนผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการทุกระดับ เพื่อประเมินผลโครงการและทราบแนวคิดจากกลุ่มต่าง ๆ เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2529 ณ โรงแรมเวียงใต้ ถนนธานี กรุงเทพมหานคร จากการประชุมสัมมนาสรุปผลการฝึกอบรมได้ดังนี้

ทัศนคติเชิงบวก ซึ่งหมายถึงความคิดเห็นในด้านดีที่เกี่ยวกับผลของการฝึกอบรมได้แก่

ด้านที่เกี่ยวกับตัวผู้สอน พบว่า พฤติกรรมการสอนของครูเปลี่ยนแปลงไป มีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนการสอน มีเจตคติที่ดีต่อหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ.2521 มีความเท่าเทียมกันในการแสวงหาความรู้ มีคู่มือที่สามารถเปิดศึกษาได้ทันที มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้เกิดความสำนึกและศรัทธาในอาชีพครู

ด้านที่เกี่ยวกับผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนหันมาให้ความสนใจงานวิชาการเป็นอันดับแรก ผู้บริหารมีความมั่นใจในการนิเทศภายในมากขึ้น มีความเข้าใจและสามารถวางแผนติดตามนิเทศงานวิชาการได้ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบสูงขึ้น และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนดีขึ้น

ด้านที่เกี่ยวกับนักเรียน นักเรียนเรียนอย่างสนุกสนาน กล้าอย่างมีเหตุผล ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและระหว่างนักเรียนด้วยกันดีขึ้น นักเรียนรู้จักการทำงานเป็นกลุ่ม มีความรับผิดชอบ สามารถเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ครูนำไปใช้ และเชื่อว่านักเรียนจะคิดเป็นทำเป็น และแก้ปัญหาเป็นตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรได้

ด้านอื่น ๆ พบว่า ครูมีความเชื่อมั่นและยอมรับศึกษานิเทศก์ มากขึ้น ผู้ดำเนินการฝึกอบรมสามารถจัดฝึกอบรมด้านอื่น ๆ ได้ ผู้เข้าอบรมเปลี่ยนทัศนคติต่อการอบรมไปในทางที่ดีขึ้น ทุกฝ่ายเห็นว่าการฝึกอบรมตามโครงการนี้จัดได้ตรงกับปัญหา ตรงกับใจ และตรงกับความต้องการของครู เป็นการอบรมที่มีชีวิตชีวาและนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวาง

ทัศนคติเชิงลบ เป็นการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาข้อขัดข้องในการดำเนินการฝึกอบรม ได้แก่

ด้านที่เกี่ยวกับตัวครูผู้สอน ครูอ่านชุดฝึกอบรมซ้ำ ไม่จบบันทึกตามเวลาที่กำหนด ทำให้เครียดและเบื่อหน่ายเพราะไม่เข้าใจเนื้อหา เมื่อทดสอบได้คะแนนต่ำจึงท้อแท้ การใช้ครูผู้สอนร่วมเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะทำให้เสียเวลาสอนของครู และเป็นการเพิ่มภาระให้กับ

ครูคนอื่น ๆ การตั้งเกณฑ์การทดสอบให้ผ่านร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม ทำให้ครูเครียดต่อคะแนนและมีทัศนคติที่ไม่ดีเมื่อสอบไม่ผ่าน

ด้านที่เกี่ยวกับผู้บริหาร ผู้บริหารเห็นว่าคนผ่านการฝึกอบรมโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารมาแล้วจึงคิดว่าซ้ำซ้อนและไม่ให้ความสนใจ ผู้บริหารที่ได้คะแนนทดสอบน้อยมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการฝึกอบรม ผู้บริหารระดับจังหวัดและระดับอำเภอไม่เข้าร่วมอบรม จึงไม่เห็นความสำคัญและไม่ให้การส่งเสริมเท่าที่ควร

ด้านที่เกี่ยวกับนักเรียน การเปิดเรียนเพื่อให้ครูไปเข้าร่วมการฝึกอบรม ทำให้การเรียนของนักเรียนไม่ต่อเนื่องแม้จะสอนชดเชยก็ตาม การนำเพลงและเกมมาใช้ของครูนักเรียนได้แต่ความสนุกสนาน แต่ไม่ได้เนื้อหาเท่าที่ควร

ด้านอื่น ๆ พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กการทำงานเป็นกลุ่มของครูไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ เห็นว่าเนื้อหาซ้ำซ้อนกับที่เรียนมาจากวิทยาลัยครู การขนย้ายสื่อการฝึกอบรมไปยังฐานกลุ่มโรงเรียนยากลำบาก และต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง การยืมอุปกรณ์ฉายสื่อเสริมจากเอกชนหรือหน่วยงานอื่น หากเสียหายต้องจ่ายค่าซ่อมแซมให้ การนิเทศติดตามไม่ทั่วถึงทัดเทียมกัน และหากขาดการนิเทศติดตามอย่างจริงจัง จะไม่มีผลต่อการนำไปปฏิบัติเท่าที่ควร

การประเมินโครงการฝึกอบรม

การจัดทำหรือดำเนินงานโครงการหรือแผนงานใด ๆ ย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ การวางวัตถุประสงค์หรือกำหนดเป้าหมาย ซึ่งหมายถึงการกำหนดความต้องการและการคาดหวังผลจากงานนั้นประการหนึ่ง ประการสอง คือ การดำเนินงานตามแผนหรือโครงการเพื่อให้ความต้องการนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และประการที่สาม คือ การประเมินผลเพื่อพิจารณาตรวจสอบว่า การดำเนินงานนั้นได้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่อย่างไร (วิลาศ สิงหวิสัย 2520 : 155)

การประเมินโครงการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ และการดำเนินงานในฐานะที่การประเมินผลเป็นขั้นตอนของการพิจารณาตรวจสอบเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน และตัดสินผลการดำเนินงานตามโครงการนั้น ผู้ที่มีหน้าที่ในการประเมินโครงการฝึกอบรม จึงจำเป็นต้องสนใจศึกษาแนวคิดต่าง ๆ

ที่เกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกอบรมไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินต่อไป
สำหรับแนวคิดที่เกี่ยวกับความหมายของการประเมินโครงการ มีผู้ให้ความหมายไว้
พอจะสรุปได้ดังนี้

การประเมินโครงการ หมายถึง กิจกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ความ
หมายข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความต้องการ การหาแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการ เกี่ยวกับ
โครงการ และการค้นหาผลจากโครงการ เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของโครงการ
ให้ดียิ่งขึ้น (นิศา ชูโต 2527 : 9)

การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล
ของการดำเนินโครงการ และพิจารณาสิ่งที่ให้ทราบถึงจุดเด่น หรือจุดด้อยของโครงการนั้นอย่าง
มีระบบ เพื่อตรวจสอบปริมาณและคุณภาพของงานว่าเป็นไปตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนด
ไว้มากน้อยเพียงใด และเพื่อการตัดสินใจว่าควรปรับปรุงแก้ไขโครงการนั้นแล้วดำเนินการ
ต่อไปหรือจะยุติการดำเนินโครงการนั้นเสีย (ประชุม รอดประเสริฐ 2529 : 9, 73)

การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูล ตั้งมาตรฐานและสรุปผล
แล้วตัดสินใจว่าโครงการนั้นได้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด ซึ่งจะต้อง
กระทำอยู่ตลอดเวลาในทุกขั้นตอนของกระบวนการ (สมเกียรติ ศรีจักรวาท 2527 : 58)

การประเมินผลในความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง การวัดและค้นหาคุณค่าที่ได้
จากการฝึกอบรม ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Calude C.
Crawford อ้างถึงใน สมพงศ์ เกษมลิน 2519 : 195)

การประเมินผลงานโครงการ คือ วิธีการดำเนินงานเพื่อตรวจสอบหรือตัดสินใจถึง
กระบวนการหรือผลงานที่ปรากฏในขณะนั้นว่า สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของ
โครงการที่กำหนดไว้หรือไม่ (ปรีชา คัมภีรปกรณ 2527 : 359)

จากแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการประเมินโครงการดังกล่าวแล้วนั้น พอจะสรุป
ได้ว่าการประเมินโครงการฝึกอบรม เป็นวิธีการหนึ่งของความพยายามที่จะตรวจสอบและติดตาม
ผลการดำเนินงานฝึกอบรม ประกอบด้วยกระบวนการรวบรวม วิเคราะห์และตีความข้อมูล
การเปรียบเทียบผลงานกับเกณฑ์ หรือมาตรฐาน เพื่อหาข้อสรุปว่าการดำเนินงานฝึกอบรมได้
บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร ควรจะตัดสินใจดำเนินการ
อย่างไรต่อไป

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ดำเนินงานอย่างเป็นระบบระเบียบ ประกอบด้วย กิจกรรมย่อยหลายกิจกรรม มีบุคลากรที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย การประเมินโครงการฝึกอบรมจึง จำเป็นต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบ โดยจัดเป็นโครงการย่อยในโครงการฝึกอบรมซึ่งจะต้อง ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยขั้นตอนของการวางแผน การนำแผนไปปฏิบัติ และการ ประเมินผลโดยอุดมคติ แต่ละขั้นตอนจะต่อเนื่อง เป็นวัฏจักรไปจนกระทั่งกิจกรรมสำเร็จบริบูรณ์ (ประกอบ คุณารักษ์ 2526 : 427) ดังนั้นการประเมินโครงการฝึกอบรม จึงต้องกำหนดเป็น วัตถุประสงค์มีกระบวนการดำเนินงาน มีเกณฑ์การประเมิน มีผู้รับผิดชอบในการประเมิน รวมทั้ง รูปแบบและเทคนิควิธีการประเมิน เป็นต้น

วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการจะชี้ให้เห็นว่าผู้ประเมินต้องการทราบอะไร จากการประเมินโครงการ ซึ่งพอสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรมช่วย ให้ทราบในสิ่งต่อไปนี้

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใด
2. การเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงที่หน่วยงานและโครงการฝึกอบรม ต้องการหรือไม่
3. การฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการ ได้ดีกว่าวิธีอื่นหรือไม่
4. ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในหน่วยงานนั้น เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ดี คือ เพิ่มพูน คุณภาพ และผลผลิตในหน่วยงานหรือไม่
5. ภายหลังจากการฝึกอบรมแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของ ผลงานในหน่วยงานของคนหรือไม่ (ทนง ทองเต็ม 2523 : 76)
6. การเปลี่ยนแปลงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะอยู่ได้นานหรือเพียงชั่วคราว
7. การเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานจะเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรหรือเพียงชั่วคราว (สุดา อิงคินันท์ 2528 : 211 - 212)

ส่วนรอสซีและฟรีแมน (Peter H. Rossi and Howard E. Freeman อ้างใน ประชุม รอดประเสริฐ 2529 : 74 - 75) กล่าวว่า การประเมินโครงการมีความมุ่งหมาย ตามเหตุผลต่อไปนี้

1. เพื่อพิจารณาถึงคุณค่าและการคาดคะเนคุณประโยชน์ของโครงการ

2. เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารโครงการ
3. เพื่อเป็นการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานโครงการ
4. เพื่อเป็นการวิเคราะห์ข้อดีและข้อเสียหรือข้อจำกัดของโครงการเพื่อการ

ตัดสินใจในการสนับสนุนโครงการ

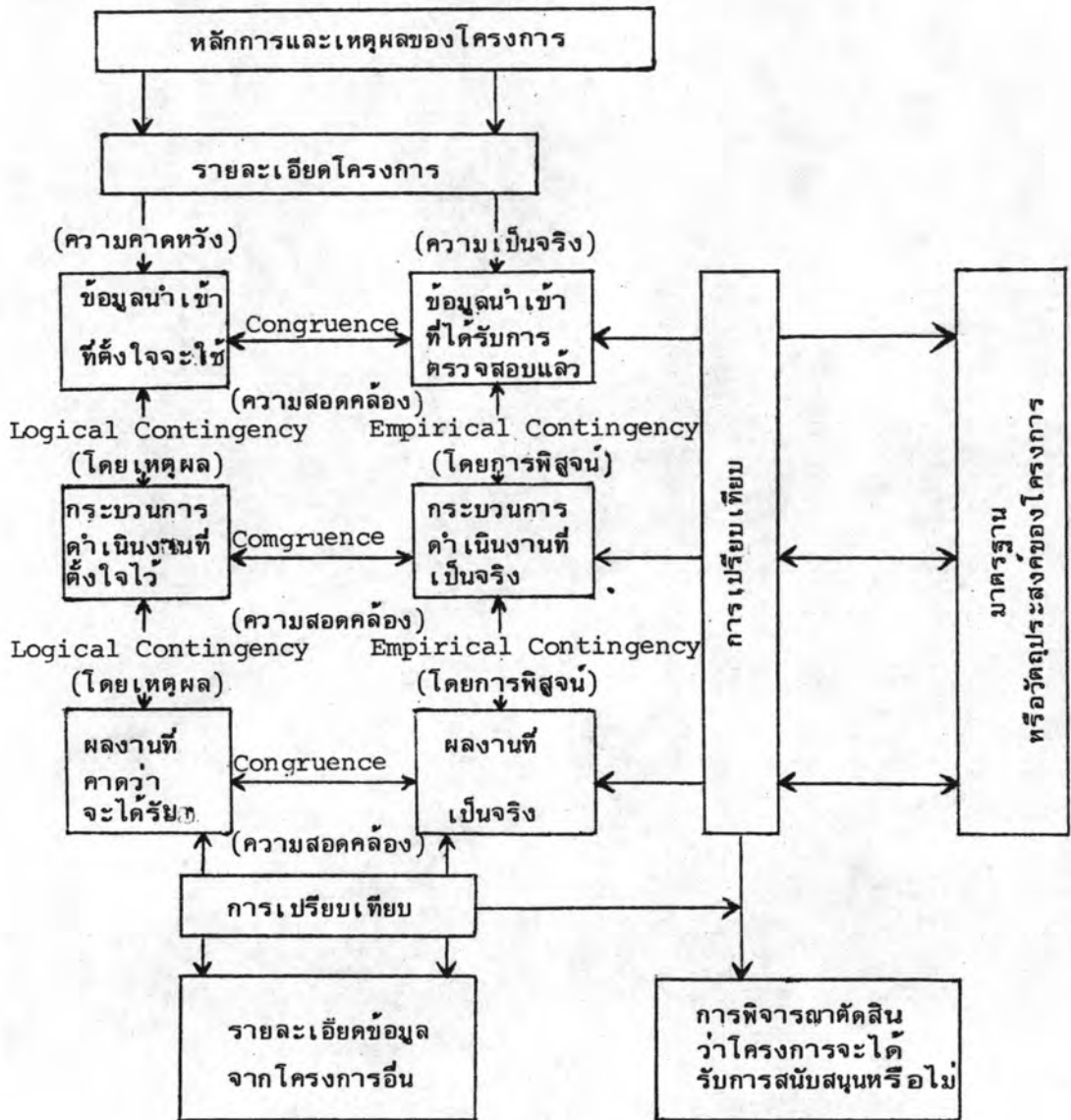
5. เพื่อการตรวจสอบว่าการดำเนินงานโครงการบรรลุถึงเป้าหมายอย่างน้อยเพียงใด

นอกจากนั้น ประสิทธิ์ คงยิ่งศิริ (2524 : 37) ยังให้ความสำคัญของการประเมินเพื่อการอนุมัติโครงการว่าเป็นโครงการที่ดี ที่สามารถบรรลุจุดหมายของการพัฒนาตามที่กำหนดไว้หรือไม่ หลักการของโครงการมีความเหมาะสมหรือไม่ มีความเป็นไปได้มากน้อยแค่ไหน ต้องปรับปรุงแก้ไขส่วนใด และเมื่อดำเนินการแล้วจะให้ผลตอบแทนคุ้มกับค่าใช้จ่ายหรือไม่

กระบวนการของการประเมินโครงการ

การประเมินโครงการเป็นกระบวนการของการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีระบบ โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงโครงการให้ดีขึ้น กระบวนการในการประเมินโครงการอาจมีขั้นตอนและรายละเอียดของขั้นตอนแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับประเภทของโครงการ และรูปแบบหรือประเภทของการประเมิน แต่ส่วนใหญ่การประเมินโครงการมักจะครอบคลุมองค์ประกอบของโครงการซึ่งได้แก่ การประเมินข้อมูลนำเข้า (Inputs) การประเมินกระบวนการ (Process) และการประเมินผลงาน (Outputs) ทั้งตามที่คาดหวังและที่เกิดขึ้นจริง ดังที่ประทุมรอดประเสริฐ (2529 : 78 - 79) ได้เสนอให้เห็นความสัมพันธ์ของส่วนประกอบของโครงการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินโครงการ โดยเสนอเป็นแผนภูมิ ซึ่งดัดแปลงมาจากของ คั่นอก (Alan B. Knox 1972 : 204) ดังนี้

แผนภูมิที่ 1 กระบวนการประเมินโครงการตามแนวคิดของ ประชุม รอดประเสริฐ



และได้ให้คำอธิบายไว้ว่า ทุกส่วนของโครงการจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กันเสมอโดยข้อมูลนำเข้า กระบวนการดำเนินงานและผลงานตามที่คาดหวัง กับข้อมูลนำเข้า กระบวนการดำเนินงาน และผลงานที่เกิดขึ้นจริง จะต้องมีการเปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือวัตถุประสงค์ของโครงการ และรายละเอียดของโครงการอื่น ๆ ในลักษณะเดียวกัน แล้วจึงตัดสินหรือลงความเห็นได้ว่า โครงการนั้น ๆ เป็นโครงการที่ดี ที่เหมาะสม และสามารถดำเนินงานต่อไปได้หรือไม่

ส่วนขั้นตอนในการประเมินโครงการฝึกรวมนั้น สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524 : 65-67)

ได้กล่าวถึงกระบวนการประเมินโครงการว่า จะต้องมีส่วนต่าง ๆ ที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. การศึกษาและวิเคราะห์โครงการฝึกอบรม เพื่อให้รู้จักโครงการที่จะประเมิน ทำให้การประเมินตรง เป้าหมายยิ่งขึ้น
2. การตั้งจุดมุ่งหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรม ระบุความต้องการจากการประเมิน โดยยึดวัตถุประสงค์หรือจุดหมายของโครงการฝึกอบรมเป็นหลัก
3. การออกแบบการประเมินโครงการฝึกอบรม การเลือกแบบจำลองในการประเมินโครงการให้สอดคล้องและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือจุดหมายของการประเมิน
4. การสร้างเครื่องมือ หรือแสวงหาวิธีการมาตรฐานมาจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับโครงการในทุกด้านตามที่ได้วางแผนไว้แล้ว
5. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการที่เหมาะสม การแปลความหมาย และการสรุปผลการประเมินโครงการโดยการเปรียบเทียบข้อมูลที่ค้นพบหรือผลจากโครงการกับแผนหรือจุดมุ่งหมายของโครงการ
6. การวางแผนการเขียนรายงานการประเมินโครงการฝึกอบรม และการเสนอผลการประเมินให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้บริหารที่ต้องตัดสินใจด้วย

ประเภทของการประเมินโครงการฝึกอบรม

การประเมินโครงการเป็นกิจกรรมที่ทำให้หลายรูปแบบ ในช่วงระยะเวลาต่าง ๆ กัน เพื่อวัตถุประสงค์และความต้องการของแต่ละโครงการ ดังนั้นหากจะจัดประเภทของการประเมินโครงการฝึกอบรม อาจมองในแง่มุมต่าง ๆ เช่น แบ่งตามช่วงเวลาของการดำเนินงาน โครงการ อาจแบ่งการประเมินโครงการฝึกอบรมได้ 3 ประเภท คือ การประเมินผลก่อนเริ่มดำเนินงานโครงการ หรือการประเมินในช่วงระหว่างวางแผนและวิเคราะห์โครงการ การประเมินในช่วงระหว่างดำเนินโครงการ และการประเมินหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ ซึ่ง นิศา ชูโต (2527 : 38 - 39) ให้รายละเอียดไว้ว่า

การประเมินในระหว่างวางแผนและวิเคราะห์โครงการ (Ex-ante Evaluation) เป็นการประเมินในช่วงระยะแรกของโครงการ ได้แก่ การประเมินเอกสารโครงการ การศึกษา และวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของโครงการ การพิจารณารูปแบบ เครื่องมือเครื่องใช้ ความต้องการ และความพร้อมในการดำเนินโครงการรวมทั้งการพิจารณาถึงผลตอบแทนและการลงทุน ผู้ประเมินในขั้นนี้ได้แก่ผู้บริหารหรือเจ้าของทุน เพื่อการอนุมัติโครงการ เกณฑ์การประเมิน

ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร หรือผู้อนุมัติโครงการ

การประเมินในช่วงระหว่างโครงการ (On-going Project Evaluation) เป็นการประเมินในช่วงระยะเวลาว่างระหว่างปฏิบัติโครงการ เพื่อพิจารณาตรวจสอบให้แน่ใจว่าโครงการได้ดำเนินไปอย่างถูกต้อง ครบถ้วนตามระยะเวลาที่กำหนด และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อประเมินความก้าวหน้า และควบคุมให้งานดำเนินไปตามแผนให้สามารถแก้ไข ปัญหาข้อผิดพลาดได้ทันที ผู้ประเมินอาจจะเป็นกลุ่มผู้ร่วมอยู่ในคณะปฏิบัติงานโครงการหรือ อาจจะเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินโครงการก็ได้ แล้วเสนอผลการประเมินแก่ผู้บริหาร ผู้จัดการโครงการหรือผู้ให้ทุนอุดหนุน เพื่อการพิจารณาสั่งการหรือตัดสินใจต่อไป

การประเมินหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ (Post-Project Evaluation) หรือ Summative Evaluation) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากการดำเนินงานตามโครงการ เพื่อหา ข้อมูลสรุป และตรวจสอบวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ การใช้ทรัพยากรและผล ที่ได้รับ ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้โครงการไม่ประสบผลตามวัตถุประสงค์ แนวทางเลือกและ ข้อปลีกย่อยเพื่อประกอบการตัดสินใจ รวมทั้งผลกระทบที่อาจจะเกิดกับหน่วยงานและสังคม ภายหลังการดำเนินงานโครงการ ผู้ประเมินในช่วงนี้ควรเป็นคณะผู้รับผิดชอบการประเมินโครงการ โดยเฉพาะ ซึ่งอาจจะเป็นผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกหน่วยงาน ผลการประเมินต้องนำเสนอผู้บริหาร หัวหน้าโครงการ ผู้ดำเนินงานฝึกอบรม และผู้สนใจทั่วไป

ส่วนประเภทของการประเมินโครงการฝึกอบรม แบ่งตามสิ่งที่ต้องการประเมิน
วิระพล สุวรรณันต์ (2525 : 77 - 92) ได้แบ่งเป็น 4 ประเภท คือ

1. การประเมินผลปฏิกิริยาโต้ตอบ (Reaction Evaluation) เป็นการประเมินปฏิกิริยาโต้ตอบ และความรู้สึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น ชอบหรือไม่ชอบอย่างไรเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม วิธีการ ตัวผู้ดำเนินการฝึกอบรม การบริการด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งข้อเสนอแนะที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องการให้ปรับปรุงการดำเนินงานฝึกอบรม
2. การประเมินผลการเรียนรู้ (Evaluation on Learning) เป็นการวัดและประเมินความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ว่าผู้เข้าอบรมได้รับความรู้เกี่ยวกับสาระ เนื้อหาข้อเท็จจริงและเทคนิคบางประการที่โครงการฝึกอบรมต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น การวัดผลจากการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม แล้วนำมา

วิเคราะห์ทดสอบทางสถิติ หรือการวัดการเรียนรู้ด้านทักษะโดยการสังเกต แต่ผลของการทดสอบ จะแสดงถึงการเรียนรู้เฉพาะส่วนที่ทดสอบเท่านั้น จะสรุปรวมเป็นผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมไม่ได้

3. การประเมินผลทางด้านพฤติกรรม (Evaluation on Behavior) เป็นการประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่า มีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ และการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมและของหน่วยงานหรือไม่ การประเมินผลทางพฤติกรรมทำได้ยากกว่าการประเมินปฏิบัติการและการเรียนรู้ เพราะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันหลายตัว ต้องประเมินอย่างมีระบบ จะต้องประเมินการปฏิบัติงานของผู้เข้าฝึกอบรมจากผู้ให้ข้อมูลมากกว่าหนึ่งกลุ่ม เช่น จากตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ต้องใช้เครื่องมือและสถิติมาวัดและเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมก่อนและหลังการฝึกอบรม และต้องมีการติดตามหรือประเมินผลหลังการฝึกอบรมประมาณสามเดือนหรือมากกว่า เพื่อทราบพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง

4. การประเมินผลกระทบ (Result Evaluation) เป็นการประเมินผลกระทบจากการฝึกอบรมต่อหน่วยงานและสังคม ว่าการฝึกอบรมและผู้รับการฝึกอบรมมีผลทำให้หน่วยงานและสังคมเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่อย่างไร เป็นไปตามความคาดหวังของโครงการหรือไม่ ซึ่งการติดตามประเมินผลกระทบ (Impact) ดังกล่าว จะต้องกระทำหลังจากโครงการฝึกอบรมนั้นสิ้นสุดแล้วและผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ไปปฏิบัติงานแล้วเป็นช่วงระยะเวลาหนึ่ง และการติดตามประเมินผลจะต้องทำกับบุคคลอื่นไม่ใช่ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม

นอกจากนี้ ประชุม รอดประเสริฐ (2529 : 91 - 93) ได้เสนอประเภทของการประเมินเพื่อการตัดสินใจแบบ CIPP ซึ่งเป็นการประเมินองค์ประกอบของโครงการ ทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation) การประเมินข้อมูลนำเข้า (Input Evaluation) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) และการประเมินผลผลิต (Product Evaluation)

การประเมินสภาพแวดล้อม เป็นการประเมินเพื่อการวางแผนการตัดสินใจในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ การค้นหาเหตุผลในการกำหนดวัตถุประสงค์ โดยประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่อาจมีผลกระทบต่อโครงการ รวมทั้งการคาดการณ์ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาที่จะเกิดขึ้น เพื่อการปรับปรุงแก้ไขโครงการต่อไป

การประเมินข้อมูลนำเข้า เป็นการประเมินในลักษณะวิเคราะห์ข้อมูลที่ดีที่สุดในที่จะนำไปกำหนดวัตถุประสงค์หรือการบริหารโครงการ เพื่อการตัดสินใจเลือกสรรทรัพยากรที่จะใช้ในโครงการ ทั้งวัตถุประสงค์วิธีการดำเนินงาน บุคลากรและงบประมาณที่เพียงพอและมีคุณภาพ ซึ่งเมื่อนำไปใช้ในการบริหารโครงการแล้วก็คาดได้ว่าโครงการจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินกระบวนการ เป็นการประเมินเพื่อการควบคุมการบริหารโครงการ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงโครงการให้สามารถดำเนินการและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการประเมินหรือวิเคราะห์ความเหมาะสมและคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ประเมินความสามารถในการบริหารโครงการของผู้ดำเนินโครงการและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโครงการที่ได้กำหนดขึ้น

การประเมินผลงาน เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาตัดสินต่อผลและความสำเร็จของโครงการทั้งที่ขณะดำเนินงานอยู่ และเมื่อโครงการเสร็จสิ้นลงแล้ว การประเมินลักษณะนี้เป็นการเปรียบเทียบระหว่างผลงานที่เกิดขึ้นกับ เกณฑ์หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อมโครงการข้อมูลนำเข้า และตัวกระบวนการตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินโครงการ แล้วตัดสินว่าโครงการประสบความสำเร็จ หรือไม่บรรลุวัตถุประสงค์เพราะอะไร

เกณฑ์ในการประเมินโครงการฝึกอบรม

ในการประเมินโครงการฝึกอบรมนั้น ต้องตัดสินว่าการดำเนินการฝึกอบรมสามารถพัฒนาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความคิด ทักษะ และพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่โครงการหรือผู้ดำเนินการฝึกอบรมต้องการหรือไม่ โครงการประสบผลสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ การประเมินจึงจำเป็นต้องกำหนดสิ่งที่เป็นหลักในการวินิจฉัยและตัดสินคุณภาพของผลจากโครงการนั้น ซึ่งได้แก่ เกณฑ์ นั้นเอง

เกณฑ์การประเมินโครงการ เพื่อใช้เปรียบเทียบผลงานจากโครงการนั้น แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. เกณฑ์ที่ตั้งขึ้น (Instrumental Criteria) เป็นเกณฑ์กลางที่กำหนดไว้ก่อนการดำเนินงานหรือเป็นเกณฑ์ที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ เป็นเกณฑ์ที่เป็นไปตามเครื่องมือที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

2. เกณฑ์ตามเหตุ (Consequential Criteria) เป็นเกณฑ์ที่เป็นไปตาม เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหรือเป็นเกณฑ์ที่ต้องแปรไปตามสถานการณ์ในขณะที่โครงการดำเนินงานอยู่ หากใช้เกณฑ์หรือมาตรฐานที่ตั้งขึ้นทั้งหมด โครงการอาจจะไม่สามารถ บรรลุวัตถุประสงค์ ผลงานของโครงการอาจจะสูงหรือต่ำกว่าที่ควรจะเป็น และมีเหตุการณ์ที่ทำให้ต้องยอมรับผล งานหรือเกณฑ์นั้น (ประชุม รอดประเสริฐ 2529 : 93 - 94)

เกี่ยวกับเกณฑ์ในการประเมินโครงการฝึกอบรมนั้น คณีย เทียนพูล (2525 : 62-67) ได้พัฒนาเกณฑ์ในการประเมินโครงการประชุมปฏิบัติการ โดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัด โครงการประชุมปฏิบัติการ 9 คน และสอบถามผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านการจัดโครงการ ประชุมปฏิบัติการจำนวน 26 คน สามารถแบ่งขั้นตอนในการพัฒนาเกณฑ์ออกเป็น 4 มิติ คือ มิติด้าน สภาวะแวดล้อม ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติ และด้านการประเมิน ดังนี้

1. ด้านสภาวะแวดล้อม

1.1 ความจำเป็น ความต้องการในการจัดดำเนินโครงการประชุมปฏิบัติการ พัฒนามาจากนโยบายของหน่วยงานและการเสนอแนะในการจัดครั้งก่อน ซึ่งมีความสอดคล้องกับ สภาพปัญหาในปัจจุบัน

1.2 การสำรวจความจำเป็นโดยข้อมูลคำถามเกี่ยวกับความจำเป็นของโครงการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 4 จากระบบ 5 แต้ม

1.3 จุดมุ่งหมาย (Objective) ของโครงการต้องพัฒนามาจากวัตถุประสงค์ (Goal) และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน และต้องพัฒนามาจากความต้องการของผู้เข้า ร่วมประชุม สามารถวัดและประเมินได้

2. ด้านการวางแผน

2.1 คณะกรรมการโครงการ ต้องประกอบด้วย 3 สาย คือ คณะดำเนินการ คณะวิทยากรและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

2.2 วิทยากรต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่จัดขึ้น มีความสามารถในการ ถ่ายทอด มีบุคลิกภาพเหมาะสม และมีเทคนิคในการจูงใจ

2.3 ระยะเวลาที่เหมาะสมของโครงการประชุมปฏิบัติการระยะสั้น คือ 3-5 วัน

- 2.4 อัตราส่วนของวิทยากรต่อผู้เข้าร่วมประชุมสำหรับโครงการประชุมปฏิบัติ
ระยะสั้น และระยะยาว คือ 1 : 6-10 และ 1 : 10-15 ตามลำดับ
- 2.5 มีความพร้อมเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ อย่างน้อยร้อยละ 80
- 2.6 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้
- 2.7 มีการวางแผนประเมินความก้าวหน้า และประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

3. ด้านการปฏิบัติ

- 3.1 วิธีดำเนินงานของคณะกรรมการจัดโครงการ ใช้หลักการทำงานเป็นทีม
และมีการแบ่งงานให้รับผิดชอบตามความสามารถ
- 3.2 การสำรวจความคาดหวังจากการทดสอบก่อนการอบรม และการตรวจสอบ
จากใบสมัครที่ให้กรอก
- 3.3 วิธีการสอนใช้วิธีที่ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมมากที่สุด

4. ด้านการประเมิน

- 4.1 ผู้เข้าอบรมสามารถแสดงหรืออธิบายได้ว่า มีความเข้าใจจุดมุ่งหมายและ
เรื่องที่จัดอบรมอย่างน้อย ร้อยละ 80
- 4.2 เวลาที่เข้าอบรมของผู้เข้าอบรมมีอย่างน้อย ร้อยละ 80
- 4.3 ผลการปฏิบัติงานในระหว่างฝึกอบรมของผู้เข้าอบรมอยู่ในระดับ B
- 4.4 มีความรู้เพิ่มขึ้นโดยผลต่างระหว่างคะแนนทดสอบก่อนและหลังการอบรม
ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 15
- 4.5 ผู้เข้าอบรมสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างน้อย ร้อยละ 80

ความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินโครงการฝึกอบรม

จากความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกอบรมดังกล่าวแล้ว
จะเห็นว่า การประเมินโครงการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่มีความจำเป็นและประโยชน์ต่อการ
ดำเนินงานของโครงการมาก เพราะการประเมินโครงการ เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ
ความบกพร่อง ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการ ทั้งในด้านของกระบวนการ ขั้นตอน
การดำเนินงาน และผลผลิตจากโครงการ จึงมีผลกระทบคือความสำเร็จ หรือความล้มเหลว

ของนโยบายของหน่วยงานด้วย (ปรีชา คัมภีรปกรณ์ 2527 : 366)

นอกจากนี้ น้อย ศิริโชติ (2523 : 167) สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2523 : 250-251) วีระพล สุวรรณันต์ (2525 : 121) และ ประชุม รอดประเสริฐ (2529 : 75-76) ได้ให้ความสำคัญโดยกล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินโครงการไว้สอดคล้องกัน พอสรุปได้ดังนี้

1. ช่วยให้การกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้
2. ช่วยในการควบคุมคุณภาพของงาน ทำให้แผนงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. ช่วยให้การวางแผนและการปฏิบัติงานสอดคล้องกัน ชะจัดข้อผิดพลาดและป้องกันความเสียหายจากโครงการได้
4. ช่วยให้ทราบว่าโครงการได้ดำเนินไปมากน้อยเพียงใด และการปฏิบัติงานเป็นไปตามทิศทางที่ต้องการหรือไม่
5. ช่วยให้เกิดความมั่นใจในความสำเร็จของโครงการ เพื่อให้ได้มาซึ่งการสนับสนุนและความช่วยเหลือ
6. ช่วยในการตัดสินใจก่อนเริ่มจัดทำโครงการ การขยายหรือดำเนินโครงการต่อหรือปรับปรุง เปลี่ยนแปลงโครงการ
7. ช่วยในการวิเคราะห์พิจารณาวิธีการอบรม วิทยากร และอื่น ๆ ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่
8. ช่วยให้ผู้สามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ก่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด
9. ช่วยในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามโครงการ ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน
10. ผลของการประเมินโครงการ ช่วยให้ผู้บริหารทราบข้อดี ข้อเสีย ความเป็นไปได้ ปัญหาและแนวทางแก้ไข เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจวางแผนหรือกำหนดนโยบายต่อไป
11. ช่วยให้ผู้ตัดสินใจว่า การฝึกอบรมนั้นเกิดขึ้นเพราะความจำเป็นหรือไม่ การฝึกอบรมนั้นเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและคุ้มกับค่าใช้จ่ายหรือไม่ เพียงใด
12. ช่วยให้ทราบผลสำเร็จ ผลกระทบจากโครงการ และข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงโครงการอื่นหรือโครงการต่อเนื่องได้

เมื่อการประเมินโครงการฝึกอบรมมีประโยชน์และความสำคัญดังกล่าวแล้ว การจะใช้การประเมินโครงการเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ ควบคุม และเก็บข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ เพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์นั้น ผู้มีหน้าที่ในการประเมินโครงการ จึงจำเป็นต้องมีหลักการหรือแนวทางในการประเมินที่ถูกต้อง เหมาะสม เพื่อให้ผลของการประเมินเที่ยงตรง เชื่อถือได้ และเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้มากที่สุด

วิลาศ สิงหวิสัย (2520 : 162) และ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2523 : 22-24) ได้เสนอแนะลักษณะของการประเมินโครงการที่ดีไว้สอดคล้องกัน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. มีความเป็นปรนัย (Objectivity) ปราศจากความลำเอียงหรืออคติ ในทุกรูปแบบ โดยเฉพาะผู้ประเมินจะต้องตระหนักและพยายามขจัดความลำเอียงนี้ให้ได้
2. มีความเที่ยงตรง (Validity) สามารถประเมินในสิ่งที่ต้องการประเมินได้สูง เครื่องมือและการใช้เครื่องมือต้องสามารถเก็บข้อมูลได้ตรงกับเนื้อหาและทฤษฎีหรือโครงสร้างของสิ่งที่จะประเมิน
3. มีความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยการประเมินต้องให้ความคลาดเคลื่อน (error) เกิดขึ้นน้อยที่สุด แม้จะใช้เครื่องมือใช้ครั้งก็มีความคงเส้นคงวาสูง
4. สะดวกและประหยัด หมายถึง เครื่องมือและการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมินต้องสะดวก วิธีการประเมินไม่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายมากนัก ผลการประเมินคุ้มค่างับการลงทุน
5. ครอบคลุมเรื่องราวและเนื้อหาที่ต้องการประเมินอย่างครบถ้วน โดยวัตถุประสงค์ของการประเมินต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม
6. ต้องให้ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับทั้งในหมู่นักประเมินผลอาชีพ ผู้บริหารโครงการ และบุคลากรหรือองค์การที่เกี่ยวข้อง
7. ต้องให้ผลการประเมินทราบถึงผู้บริหารได้ทันทั่วทั้งที่ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถพิจารณาตัดสินใจสั่งการได้ทันเวลา
8. ในการประเมินโครงการฝึกอบรม ควรรบกวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมน้อยที่สุด
9. ต้องมีการวางแผนการประเมินก่อนเริ่มดำเนินโครงการ โดยต้องกำหนด เป็นแผนการประเมิน (Evaluation Schedule) ให้เด่นชัดเป็นขั้นตอน

ส่วนปริชา คัมภีรปกรณ์ (2527 : 372-373) ได้ให้หลักการที่เป็นแนวทางในการประเมินโครงการไว้ดังนี้

1. ผู้ประเมินต้องมีความรู้ความสามารถในทางเทคนิคและวิธีการประเมินโครงการอย่างแท้จริง และมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ และวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมดี

2. ผู้ประเมินควรมีความคล่องตัว และเป็นอิสระในการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริง ผู้ประเมินจึงสามารถดำเนินงานหรือตัดสินใจในบางเรื่องได้

3. ผู้ดำเนินงานโครงการฝึกอบรม ในฐานะผู้ถูกประเมินและผู้ใช้ผลของการประเมิน จะต้องให้ความร่วมมือและประสานงานกับผู้ประเมินในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งการนำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงานให้ดีขึ้น

4. ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนการประเมินโครงการ และสนใจนำผลการประเมินมาใช้ในการพิจารณาตัดสินใจ

นอกจากนี้ ประชุม รอดประเสริฐ (2529 : 95-97) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินโครงการของ คีนอก (Alan B. Knox) ที่ผู้ประเมินโครงการจะต้องคำนึงถึง เพื่อให้การประเมินโครงการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพตามที่ต้องการ ซึ่งได้แก่

1. ข้อเท็จจริง (Evidence) ข้อเท็จจริงสำหรับการประเมินจะต้องมีมากพอ มีเหตุมีผล และสามารถพิสูจน์ได้

2. คุณประโยชน์ (Benefit) การประเมินโครงการต้องคำนึงถึงการลงทุนและผลประโยชน์ที่จะได้รับว่าคุ้มค่าหรือไม่

3. ความถี่ (Frequency) ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมิน จะต้องกำหนดเป็นระยะ และกระทำอย่างต่อเนื่อง

4. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ทั้งในแง่ดี และข้อบกพร่องของการดำเนินโครงการ ผู้ประเมินต้องพิจารณาอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้นำไปใช้ปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานโครงการได้ทันที

5. ข้อผูกมัด (Commitment) หรือความผูกพันของผู้ประเมินและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายกับการประเมินผล เพื่อให้ข้อมูลเชื่อถือได้ และได้รับการพิจารณานำไปใช้ประโยชน์

6. ความเป็นปรนัย (Objectivity) หรือความตรงไปตรงมาของการประเมิน

7. วัตถุประสงค์ (Objective) ของการประเมินต้องกำหนดไว้ชัดเจน และละเอียดพอ
8. มาตรฐาน (Standards) หรือเกณฑ์การประเมิน สามารถนำผลการปฏิบัติงานมาเปรียบเทียบได้
9. ความสอดคล้องสัมพันธ์ (Relevance) ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสัมพันธ์กับโครงการที่ต้องการประเมิน
10. ค่านิยม (Values) ของผู้ประเมินแตกต่างกัน จำเป็นต้องมีข้อตกลงร่วมกัน เพื่อให้ได้แนวทางการประเมินที่เหมาะสม การพิจารณาตัดสินโครงการจะได้เป็นไปตามคุณค่าของข้อมูล เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขอย่างแท้จริง

สภาพปัจจุบันและปัญหาในการประเมินโครงการฝึกอบรม

การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการประเมินโครงการฝึกอบรม จะช่วยให้ผู้ประเมินได้แนวคิดในการวางแผนเตรียมการประเมินโครงการ ช่วยให้เห็นแนวทางในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาค่าที่อาจเกิดขึ้นในการประเมินโครงการ เพื่อให้การประเมินโครงการฝึกอบรมประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการประเมินโครงการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจและเชิงประเมิน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

ในปี พ.ศ. 2526 ประจักษ์ สุนทรวิภาต ได้วิเคราะห์การประเมินโครงการฝึกอบรมในประเทศไทยจากโครงการฝึกอบรมระหว่างประจำการ ในปี พ.ศ. 2523 ทั้งของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ จำนวน 965 โครงการ ผู้บริหารโครงการจำนวน 246 คน และนักประเมินโครงการจำนวน 184 คน โดยใช้แบบบันทึกผลการวิเคราะห์เอกสาร แบบทดสอบและแบบสัมภาษณ์ทั้งผู้บริหารโครงการและนักประเมินโครงการฝึกอบรม ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงสภาพโดยทั่วไปของการประเมินโครงการฝึกอบรมในประเทศไทย ดังนี้

1. ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นหญิง มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ทำงานบริหารโครงการเป็นหลัก และมีประสบการณ์ในการบริหารโครงการฝึกอบรมเฉลี่ย 4 ปี

2. นักประเมินโครงการส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 26 - 35 ปี มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ทำงานประเมินโครงการเป็นงานรอง และมีประสบการณ์ในการประเมินโครงการฝึกอบรมโดยเฉลี่ย 3.9 ปี
3. โครงการฝึกอบรมในหน่วยงานของรัฐบาลได้รับการประเมินร้อยละ 88 สำหรับหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจและเอกชน มีโครงการฝึกอบรมที่ได้รับการประเมินใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 94 และ 95 ตามลำดับ
4. โครงการฝึกอบรมที่ได้รับการประเมินโครงการ มีจุดมุ่งหมายของการประเมินเพื่อประเมินผลรวมสรุปในทุกหน่วยงาน
5. โครงการฝึกอบรมในทุกหน่วยงานได้รับการประเมินโดยนักประเมินภายในโครงการทุกโครงการ
6. โครงการฝึกอบรมในทุกหน่วยงาน ได้รับการประเมินในชั้นประเมินปฏิบัติการทุกโครงการ
7. ทั้งผู้บริหารโครงการฝึกอบรม และนักประเมินโครงการฝึกอบรมในทุกหน่วยงานส่วนใหญ่ได้รับความรู้ทางการประเมินในระหว่างทำงาน
8. โดยส่วนรวมผู้บริหารโครงการฝึกอบรมและนักประเมินโครงการฝึกอบรมมีความเห็นตรงกันว่า มีการใช้ประโยชน์จากผลการประเมินโครงการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง และที่เห็นว่ามีการใช้ประโยชน์จากผลการประเมินในระดับมากได้แก่ การใช้ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมปรับปรุงกิจกรรม วิธีการฝึกอบรม และอุปกรณ์ในการฝึกอบรม ช่วยให้ทราบถึงความจำเป็นของการฝึกอบรมที่จะมีต่อไป และช่วยให้ทราบถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม
9. โดยส่วนรวมผู้บริหารโครงการฝึกอบรมและนักประเมินโครงการฝึกอบรมมีความเห็นตรงกันว่า ปัญหาในการใช้ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาที่เห็นว่ามีอยู่ในระดับมาก คือ ผลการประเมินทำให้ทราบเพียงสถานภาพและปัญหาโดยทั่วไป ของการฝึกอบรมแต่ไม่ได้เสนอแนะวิธีแก้ปัญหาไว้ให้กระจ่างชัด
10. นักประเมินโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่ เห็นว่าปัญหาในการประเมินโครงการฝึกอบรมที่อยู่ในระดับมากได้แก่ ผู้ประเมินขาดความรู้ในการสร้างแบบวัดทัศนคติและคุณค่าแบบวัดพฤติกรรมการทำงาน

11. ปัญหาของการประเมินโครงการฝึกอบรมในหน่วยงานรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจที่สำคัญ คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เวลาในการประเมินโครงการฝึกอบรมมีน้อยและไม่มีโอกาสติดตามผลการฝึกอบรมจากพฤติกรรมการทำงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม ส่วนในหน่วยงานของเอกชนพบว่า การเสนอแนะเพื่อปรับปรุงไม่ค่อยได้รับความสนใจจากผู้บริหารระดับสูง ขาดความรู้ในเทคนิคการประเมินแบบอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากแบบสอบถาม

12. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการประเมินโครงการฝึกอบรมในหน่วยงานของรัฐบาล คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ประเมินต้องทำความเข้าใจกัน ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกอบรมโดยเฉพาะ ควรมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานประเมินโครงการฝึกอบรมโดยเฉพาะ และควรใช้การประเมินหลาย ๆ วิธี

ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการประเมินโครงการฝึกอบรมในหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ คือ ผู้บริหารโครงการฝึกอบรม ควรมีใจกว้างพอที่จะรับฟังผลการประเมิน และข้อเสนอแนะของผู้ประเมิน ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกอบรมโดยเฉพาะ และควรใช้วิธีการประเมินหลาย ๆ วิธี

ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการประเมินโครงการฝึกอบรมในหน่วยงานเอกชน คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บริหารระดับสูงควรเห็นความสำคัญของการประเมินโครงการฝึกอบรม เครื่องมือในการประเมินควรจริงจัง ละเอียดชัดเจน และควรใช้วิธีประเมินหลาย ๆ วิธี (ประอร สุนทรวิภาค 2526 : 93 - 96)

กาญจนา รุ่งครานนท์ (2514 : 25 - 26) ได้ทำการวิจัยเพื่อประเมินผลการประชุมอบรมครูหลักสูตรผู้นำอนุภาคในชั้นกลาง ซึ่งดำเนินการจัดฝึกอบรมกองอนุภาค กรมพลศึกษา โดยมุ่งประเมินความรู้ความเข้าใจของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม จากคะแนนการทดสอบก่อนและหลังการประชุมอบรม จำนวน 9 รุ่น ผลการวิจัยพบว่า การประชุมอบรมทุกรุ่น ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ครูได้รับความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา วิธีสอนและการจัดกิจกรรมอนุภาคเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ลักขณา บรรพกาญจน์ (2523 : 90 - 97) ได้ประเมินผลโครงการอบรมครูประจำการที่ไม่มีวุฒิ ซึ่งดำเนินการจัดฝึกอบรมโดยกรมฝึกหัดครู โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินความสอดคล้อง

ระหว่างวัตถุประสงค์ของโครงการกับนโยบายทางการศึกษาของประเทศและของกรมการฝึกหัดครู และกับความต้องการและความคาดหวังของครูประจำการ เพื่อประเมินปัจจัยเบื้องต้นที่ใช้ในการอบรมครูประจำการ เพื่อประเมินกระบวนการ และผลสัมฤทธิ์ของโครงการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสำรวจความต้องการและความคาดหวังของครูประจำการ แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ใช้ในการอบรม แบบสอบถามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบสังเกตการสอน และแบบประเมินประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ ผลการประเมินสรุปได้ว่า

1. วัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาของประเทศของกรมการฝึกหัดครูและสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของครูประจำการทุกข้อ
2. ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการจัดอบรม ได้แก่หน่วยงานที่รับผิดชอบ สถานที่อบรม เวลา อุปกรณ์ บุคลากร งบประมาณ และตัวครูประจำการที่เข้าอบรม มีความพร้อม เหมาะสม และได้รับความร่วมมือด้วยดี
3. กระบวนการดำเนินการอบรม ใช้วิธีการถ่ายทอดความรู้หลายวิธี แต่ส่วนใหญ่ใช้การบรรยายผู้เข้าอบรมสนใจและร่วมมือทำกิจกรรมดี กิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปตามแผนที่วางไว้
4. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ พบว่าครูประจำการที่เข้ารับการอบรมมีความรู้แตกต่างจากก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 สามารถสอบผ่านการวัดผลคิดเป็นร้อยละ 97.40

กษณชัย โพธิ์อาษา (2523 : 84 - 87) ได้ประเมินผลโครงการอบรมครูและบุคลากร ทางการศึกษาประจำการในเขตจังหวัด สุรินทร์ และ ศรีสะเกษ ซึ่งเป็นโครงการฝึกอบรมของวิทยาลัยครูตามมติของสภาการฝึกหัดครู เพื่อพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้ประเมินได้ใช้แบบสอบถามปัญหาของครูและบุคลากรที่เข้าอบรมตามโครงการ รุ่นที่ 1 จำนวน 200 คน เกี่ยวกับปัญหาส่วนตัว ปัญหาเนื้อหาในหลักสูตรและการวัดผล ปัญหาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ และปัญหาการให้บริการของศูนย์ฝึกอบรม ผลการประเมินพบว่า ครูและบุคลากรที่เข้าอบรม ที่มีวุฒิทางการศึกษาค่อนข้าง มีปัญหาไม่แตกต่างกัน ในเรื่องปัญหาส่วนตัว ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย เรื่องเนื้อหาหลักสูตรการเรียนการสอนและการวัดผล มีปัญหาอยู่ในระดับมาก และเรื่องการให้บริการของศูนย์ฝึกอบรมมีปัญหาอยู่ในระดับมากเหมือนกัน ส่วนปัญหาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ แตกต่างกันเฉพาะการทำงานที่สัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น

เช่น งานสภาตำบลพัฒนาท้องถิ่น งานด้านศาสนา ซึ่งครูและบุคลากรที่มีวุฒิ พ.ม. มีปัญหาในเรื่องดังกล่าวมากกว่าครูและบุคลากรที่มีวุฒิ ป.กศ.สูง และวุฒิอื่น ๆ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเปรียบเทียบจากคะแนนเฉลี่ยสะสมครั้งสุดท้าย ทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกลุ่มครูและบุคลากรที่มีวุฒิ ป.กศ. สูง มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าครูและบุคลากรวุฒิ พ.ม.

สมาน พูแสง (2524 : 78 - 88) ได้วิจัยประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เข้ารับการอบรมตามโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในวิทยาลัยครู เชียงราย โดยใช้แบบสอบถามและแบบทดสอบสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 50 ข้อ กับครูที่เข้ารับการอบรม 200 คน และไม่ได้เข้ารับการอบรม 200 คน ในจังหวัดเชียงรายและจังหวัดพะเยา พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้ารับการอบรม เมื่อเปรียบเทียบสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูที่มี เพศ อายุ อายุราชการ และวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เมื่อเปรียบเทียบครูที่เข้ารับการอบรมกับครูที่ไม่ได้เข้ารับการอบรม ปรากฏว่ามีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่เข้ารับการอบรมมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ไม่ได้เข้ารับการอบรม

อาภรณ์ ปริดาสุวรรณ (2527 : 131 - 139) ได้ศึกษาวิจัยการสอนของครูประถมศึกษา ที่ได้รับการฝึกอบรมตามโครงการอบรมครูประจำการในการสอนสอดแทรกจริยธรรมของภาควิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูก่อนและหลังการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำเทคนิคต่าง ๆ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ และการจัดกิจกรรมสอดแทรกจริยธรรมของครู โดยใช้การสอบถามและสัมภาษณ์ ครูที่ผ่านการฝึกอบรมจากโครงการและนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความเห็นว่าตนได้นำเทคนิคต่าง ๆ ไปใช้ในแต่ละประสบการณ์หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มประสบการณ์ที่นำไปใช้มากที่สุด คือ กลุ่มการงานและพื้นฐานอาชีพ กลุ่มประสบการณ์พิเศษ และกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย ครูมีความเห็นว่าหลังการฝึกอบรมมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดแทรกจริยธรรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญ นักเรียนเห็นว่า หลังจากที่ได้ครูได้รับการฝึกอบรมแล้วครูมีพฤติกรรมการสอนโดยให้นักเรียนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม และการสังเกตนักเรียนทำงานอย่างใกล้ชิด ในระดับใช้บ่อยครั้ง ครูได้สร้างสื่อ

การสอนเพิ่มเติมหลังการฝึกอบรมแล้ว แต่ยังเห็นว่าตนเองยังขาดทักษะในการผลิตและเทคนิคในการใช้สื่อ นักเรียนไม่คุ้นเคยไม่เข้าใจเทคนิคที่ครูนำมาใช้ นักเรียนมุ่งแข่งขันเอาชนะและสนุกสนานจนลืมสิ่งที่ต้องการให้เรียนรู้

และในปี 2528 อิมจิต ดันสกุล (96-109) ได้วิจัยประเมินผลการอบรม ครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนในเขตจังหวัดภาคใต้ เพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม เกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักสูตรการอบรมการจัดดำเนินการอบรมและวิทยากร การนำความรู้และทักษะที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามกับครูผู้เข้ารับการอบรมระหว่าง พ.ศ.2525-2526 จำนวน 69 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมเห็นว่าหลักสูตรการฝึกอบรมมีความเหมาะสมและน่าสนใจในระดับมาก วิธีการสอน การใช้สื่อ และอุปกรณ์ของวิทยากร จำนวนวิทยากร เอกสารประกอบการอบรม และการวัดผล มีความเหมาะสมในระดับมาก จำนวนชั่วโมงในการอบรมภาคปฏิบัติ กิจกรรมภาคปฏิบัติและแบบฝึกหัดมีความเหมาะสมในระดับปานกลางด้านความเหมาะสมของการดำเนินการอบรม เช่น ระยะเวลาของการอบรม ความรู้ความชำนาญของวิทยากร ค่าลงทะเบียน จำนวนผู้เข้ารับการอบรม และการศึกษานอกสถานที่ มีความเหมาะสมระดับปานกลางถึงมาก ส่วนการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ ส่วนใหญ่เป็นการจัดหาและคัดเลือกวัสดุห้องสมุด การบริหารและการดำเนินงานห้องสมุดโรงเรียน

จากการศึกษาและผลของการวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การฝึกอบรมเป็นงานพัฒนาบุคลากรและประสิทธิภาพของหน่วยงานที่ผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องกำหนดให้มีขึ้นตามความจำเป็นและความเหมาะสม ในขณะเดียวกันการประเมินโครงการฝึกอบรมก็เป็นขั้นตอนที่สำคัญมากขึ้นตอนหนึ่งที่จะช่วยให้การฝึกอบรมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพตามที่ต้องการ ซึ่งโดยทั่วไปและตามความจำเป็นต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อการประเมินการฝึกอบรมนี้ ไว้ประมาณร้อยละ 35 ของงบประมาณตามโครงการฝึกอบรมทั้งหมด (น้อย ศิริโชติ 2523: 184) แต่ถึงกระนั้น การประเมินโครงการฝึกอบรมก็ยังประสบปัญหา ในการดำเนินงานอยู่หลายประการ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. การออกแบบประเมินผลการฝึกอบรม ยังไม่ครอบคลุมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน

2. งบประมาณในการดำเนินงานประเมิน มีจำกัด ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ครอบคลุมมากพอ
3. ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้และประสบการณ์ในด้านการประเมินโครงการฝึกอบรม
4. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินไม่ชัดเจน ผู้ตอบคำถามให้ข้อมูลไม่ตรงตามต้องการ ผลการประเมินไม่ตอบวัตถุประสงค์
5. ไม่ได้นำผลจากการวัดและประเมินโครงการฝึกอบรมไปใช้พัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขโครงการ
6. ผู้ประเมินมีอคติหรือเอนเอียง ทำให้ผลของการประเมินคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง (น้อย ศิริโชติ 2523: 184-185)
7. ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกอบรม
8. ได้ข้อมูลสำหรับวิเคราะห์และประเมินผลไม่ครบถ้วนทำให้ผลการประเมินไม่สมบูรณ์
9. ขาดการติดตามผลการฝึกอบรมภายหลังจากที่ได้ฝึกอบรมไปแล้ว (ชลอ ธรรมศิริ 2520: 167-176)
10. ขาดความจริงจังในการประเมิน ดำเนินงานประเมินโดยขาดหลักเกณฑ์และหลักฐานที่สำคัญขาดการประเมินอย่างต่อเนื่อง
11. ขาดหน่วยงานหรือองค์การที่รับผิดชอบโดยตรง การประเมินจึงตกอยู่ในมือของผู้ประเมินสมัครเล่น เมื่อเสร็จสิ้นก็สลายตัวไป จึงขาดความชำนาญ
12. เวลาในการติดตามประเมินผลค่อนข้างจำกัด เมื่อเสร็จสิ้นโครงการก็เร่งให้การประเมินสิ้นสุด ทำให้ยากแก่การประเมินความก้าวหน้าและผลกระทบ (ปรีชา คัมภีรปกรณ์ 2527: 376-377)

คุณธรรมของครู

การศึกษาไม่เพียงแต่ช่วยให้คนอ่านออกเขียนได้ มีความรู้ ความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีอันนำไปสู่ความเจริญทางวัตถุเท่านั้น แต่การศึกษายังช่วยฝึกฝนอบรมให้คนรู้จักขวนขวายแสวงหาความรู้และประสบการณ์อันเป็นประโยชน์ มีสติปัญญา คิดและตัดสินใจได้ถูกต้อง ช่วยกล่อมเกล่าจิตใจให้เป็นผู้มีคุณธรรม ศิลธรรม และจริยธรรม มีความ

สำนักพิมพ์ติดขอบต่อหน้าทีของคน สามารถนำความรู้วิชาการและเทคโนโลยีไปใช้ในทางสร้างสรรค์และก่อให้เกิดความผาสุก และสันติสุขแก่มนุษยชาติอีกด้วย (ขุนทอง ภูผา เดือน 2527: 163) การศึกษาจึงนับได้ว่าเป็นเครื่องมือและวิธีการพัฒนาคนและระบบของสังคม เพื่อการป้องกันและแก้ปัญหาของสังคม เพราะการแก้ปัญหาโดยการให้การศึกษาแก่สมาชิกของสังคม ซึ่งเป็นตัวการสำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบของสังคมนั้นเป็นการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุที่ถูกต้องและถาวร (ประดิษฐ์ อุปรมัย และธีรยุทธ เสนิงค์ ณ อยุธยา 2523: 208) และสังคมที่จะเจริญได้นั้น สมาชิกของสังคมต้องมีทั้งคุณภาพและคุณธรรม คุณภาพจะสร้างความเจริญก้าวหน้าทางวัตถุ ส่วนคุณธรรมจะสร้างความเจริญทางจิตใจคนที่มีคุณภาพเป็นคนที่มีความรู้ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ คนที่มีคุณธรรมเป็นคนที่มีความภาคี มีความงาม มีศีลธรรม ประพฤติจริยธรรม มีความเที่ยงธรรม และซื่อสัตย์สุจริต สังคมที่เจริญทางคุณธรรมจะสงบสุข ไม่เบียดเบียนกัน ไม่เอาโรคเอาเปรียบกัน ตรงกันข้ามคนจะช่วยเหลือเกื้อกูล สัมผัสสมานสามัคคี และมีความเมตตากรุณาต่อกัน (สัญญา สัญญาวิวัฒน์ 2527: 67-72) ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการให้การศึกษาหรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสังคมดังกล่าวก็คือ ครู ครูจะต้องเตรียมคนให้ตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะเผชิญปัญหา ให้มีความคิด และกล้าแสดงความคิดเห็นที่ถูกต้องและมีเหตุผล ครูต้องปลูกฝังให้เด็กมีคุณธรรมและความประพฤติที่ดี สามารถต่อสู้กับอบายมุข และสิ่งชั่วร้ายที่จะชักนำไปในทางเสื่อมเสีย ให้เด็กรู้จักคุณค่า รักและหวงแหนศิลปวัฒนธรรมที่ดั่งามของสังคม และที่สำคัญครูควรเป็นแบบอย่างและเป็นผู้นำทั้งด้านคุณธรรมและวัฒนธรรม (ประดิษฐ์ อุปรมัย และธีรยุทธ เสนิงค์ ณ อยุธยา 2523: 209) งานของครูจึงเป็นงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของคน และเป็นงานพัฒนาสังคมและประเทศชาติ โดยตรง งานของครูจึงเป็นงานที่ยิ่งใหญ่ เพราะการจะพัฒนาคนนั้น ครูจะต้องใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ มีความเสียสละทั้งกายและใจ ทั้งสติปัญญาอย่างเต็มที่ ครูจึงต้องเป็นบุคคลกลุ่มแรกที่จำเป็นต้องมีทั้งคุณภาพและคุณธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับครูและคุณธรรมของครู

ครู หรือ ครุ มาจากคำในภาษาบาลี ซึ่งแปลว่า หนัก เมื่อแผลงจาก ครุ ต่อไปจะเป็นเคารพ ดังนั้นคำว่า ครุ จึงหมายถึง ผู้ที่ควรเคารพ เนื่องจากงานครูเป็นงานที่หนัก ต้องอุทิศตนและเสียสละเพื่อผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา ผู้ที่จะเป็นครูได้จึงต้องเป็นผู้มีจิตใจอันสูงส่ง มี

ความรับผิดชอบสูง และมีใจรักที่จะเป็นครู (ธีรยุทธ เสนีวงศ์ ณ อยุธยา 2525: 377) นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายของคำว่า ครู ต่าง ๆ กัน ซึ่งพอสรุปได้ว่า ครู หมายถึง ผู้ทำหน้าที่อบรมสั่งสอนในการให้การศึกษา เป็นผู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทุกด้านในตัวผู้เรียน ทั้งยังต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมที่เหมาะสมในอันที่จะพัฒนาคนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคม

คุณธรรม เป็นคำที่มีความหมายกว้างขวาง และมีผู้สนใจให้ความหมายไว้มากมาย ๗ ทศนะ แต่มีส่วนที่สอดคล้องกัน เช่น

พระเทพวิสุทธิเมธี (พุทธทาสภิกขุ) ให้ความหมายของคุณธรรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของคำว่า คุณธรรมของครู ว่า คุณธรรม หมายถึง คุณสมบัติฝ่ายดีโดยส่วนเดียว เป็นที่ตั้งหรือเป็นประโยชน์แก่สันติภาพหรือสันติสุข (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2527: 90)

วีระ บำรุงรักษา (2523: 131) กล่าวว่า คุณธรรม (Virtue) คือ ความรู้สึกนึกคิด หรือสภาพของจิตที่เป็นกุศล คุณธรรมเป็นพื้นฐานของการแสดงออกหรือพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น

บุญชัย จงกลณี (2528: 33) ให้ความหมายคำว่า คุณธรรม หรือ ธรรม ว่า หมายถึง คุณความดี ความชอบ คำสั่งสอนในศาสนา เป็นคุณสมบัติภายในจิตใจ ๗ ที่เป็นคุณ ไม่เป็นโทษ

คำว่า คุณธรรม และจริยธรรม มีความหมายใกล้เคียงและเกี่ยวข้องกัน เป็นเหตุเป็นผลกัน เปรียบได้กับจิตใจที่ทำหน้าที่ควบคุมและสั่งการให้คนมีพฤติกรรมต่าง ๆ กัน กล่าวคือ คุณธรรมเป็นลักษณะความรู้สึกนึกคิดทางจิตใจ ส่วนจริยธรรมเป็นลักษณะการแสดงออกของร่างกาย คนที่มีคุณธรรมสูงคือจิตใจทรงคุณธรรม จะประพฤติปฏิบัติในลักษณะของการมีจริยธรรมสูง ไม่ปฏิบัติในสิ่งที่เป็นการเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น (ชำเลือง วุฒิจันทร์ 2524: 7-9) ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของจริยธรรมที่ สมบูรณ์ ศาลยาชีวิติน (2526: 16) ให้ไว้ในแง่ของหลักการซึ่งสอดคล้องกับความหมายคำว่า คุณธรรม ว่า หมายถึงแนวทางความประพฤติและการปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงสภาพชีวิตอันทรงคุณค่าและพึงประสงค์

การปลูกฝังและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เป็นเป้าหมายที่สำคัญยิ่งของการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพราะหัวใจของการพัฒนาประเทศนั้นอยู่ที่คุณภาพของประชากร ที่ต้องมีความรู้

ความคิด สติปัญญา คุณธรรมและจริยธรรม การจัดการศึกษานอกจากจะมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มี
 ความรู้ด้านภาษาเพื่อการติดต่อสื่อสารความด้านการคิดคำนวณและแก้ปัญหา และด้านวิธีการคิด
 วิธีการเรียนรู้แล้ว จำเป็นต้องปลูกฝังมนุษยธรรม คือ คุณธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันหรือคุณธรรม
 เพื่อการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์อีกด้วย (อำนาจ สุวรรณศิริ 2529: 10-13) ดังที่แผนการศึกษา
 แห่งชาติพุทธศักราช 2520 ได้ระบุความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาไว้ข้อหนึ่งว่า รัฐพึงจัด
 ให้สาระและกระบวนการเรียนรู้ครบถ้วน และกลมกลืนกันระหว่างความเจริญของทาง
 คุณธรรม จริยธรรมและปัญญากับความเจริญทางวัตถุ และระหว่างความเจริญของทาง
 ร่างกายกับจิตใจ ทั้งนี้เพื่อการดำรงชีวิตที่สมบูรณ์ตามสภาพการที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2520: 3) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชหัตถเลขาใน
 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ที่พระราชทานไปยังสมเด็จพระสมณเจ้า
 กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (อ้างถึงใน สุลักษณ์ ศิวรักษ์ 2524: 161) ว่า

“...การสอนศาสนาในโรงเรียนทั้งในกรุงแลหัวเมืองจะต้องให้มีขึ้น ให้มีความ
 วิตกไปว่า เด็กชั้นหลังจะห่างเหินจากศาสนา จนเลยเป็นไม่มีธรรมในใจมากขึ้น
 เมื่อเป็นเช่นนั้นจะถือว่าเหมือนอย่างทุกวันนี้ คนที่ไม่รู้อะไรก็มีมาก คอไป
 ภายหน้าถ้าเป็นคนที่ได้เล่าเรียนคงจะประหลาดตัวดีกว่าคนที่ไม่ได้เล่าเรียนนั้น
 หากถูกไม่ คนที่ไม่มีธรรมเป็นเครื่องดำเนินตาม คงจะหันไปหาทางทุจริตโดย
 มาก ถ้ารู้น้อยก็โกงไม่ใคร่คล่อง ถ้าโกงไม่สนิท ถ้ารู้มากก็โกงคล่องขึ้นแล
 โกงพิสดารมากขึ้น การที่คิดให้รู้อ่านอักษรวิธีไม่เป็นเครื่องฝึกหัดให้คนคิดแล้ว
 เป็นแต่ได้วิธีสำหรับจะเรียนความดีความชั่ว ได้คล่องขึ้น...”

สังคมได้มอบบทบาทและฝากความหวังในการปลูกฝังและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
 สำหรับเยาวชนไว้กับครู เพราะครูเป็นผู้มีอิทธิพลต่อเด็กมาก พฤติกรรมและเจตคติต่าง ๆ ของ
 ครู สามารถถ่ายทอดไปสู่เด็กได้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นหากครูต้องการสร้างลักษณะ
 นิสัยที่ดีงามต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในตัว เด็กแล้ว ตัวครูเองจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเด็ก
 ด้วย (ทศนา แคมมณี 2527: 912) เพราะแบบอย่างที่ดีมีค่ายิ่งกว่าคำสอนใด ๆ การที่ครู
 ได้รับยกย่องให้เป็นปูชนียบุคคลนั้นก็เนื่องมาจาก นอกจากครูจะเป็นเลิศในวิชาที่สอนจนสิ่งที่ครู
 สอนได้รับการยอมรับและเชื่อถือว่าถูกต้องเสมอแล้ว ครูยังเป็นผู้มีจิตใจเปี่ยมไปด้วยเมตตาธรรม
 มีคุณธรรม รักและเจตนาดีต่อศิษย์ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ ครูจะเป็นเบาหลมหรือ
 แม่พิมพ์ที่ดีงามสำหรับผู้เรียน ทั้งด้านวิชาการ ด้านจรรยาบรรณประพฤติ ความเมตตาเสียสละ
 ความเห็นอกเห็นใจ ตลอดจนความรับผิดชอบและความตั้งใจในการทำงาน ครูในอดีตจึงได้รับ
 การยกย่องอย่างสูงจากศิษย์ สังคมก็นับถือครู เป็นเสมือนแบบอย่างแห่งความดีงามและความ

ถูกต้อง (พุลจิตร บิตร 2526: 13/1 - 13/7)

ในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไปมาก การทำมาหากิน และการดำรงชีวิตมีลักษณะต่างคนต่างอยู่แบบตัวใครตัวมัน มีการแก่งแย่งกันมากขึ้น ประเพณี วัฒนธรรม และค่านิยมบางอย่างเปลี่ยนแปลงไป ความผูกพันใกล้ชิดระหว่างพ่อแม่กับลูกในด้านการอบรมสั่งสอนมีน้อยลง สังคมจึงฝากความหวังในการจัดการศึกษาให้เป็นหน้าที่และอยู่ในความรับผิดชอบของครูมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันงานของครูก็มีลักษณะเป็นอาชีพอย่างหนึ่ง เช่นเดียวกับอาชีพอื่น ๆ ครูเองต้องต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ เพื่อความอยู่รอดของครูและครอบครัว ดังนั้นครูทุกคนจึงจำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนอบรมและปลูกฝังคุณธรรมต่าง ๆ ทั้งความรักในอาชีพ ความอดทน เสียสละ และรับผิดชอบ เพื่อให้ครูสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชนและชุมชน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป

คุณธรรมที่ครูควรมีคือปฏิบัติ

ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเด็กให้เกิดความเจริญงอกงาม ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ตลอดจนการอบรมสั่งสอนให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมอันดีงาม งานของครูจึงได้รับการยอมรับว่าเป็นอาชีพชั้นสูง และครูที่ดีก็ได้รับการยกย่องว่าเป็นปูชนียบุคคล ครูจึงอยู่ในฐานะที่เป็นผู้นำในการแก้ปัญหาของสังคม ครูจะต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงบทบาทของตนให้สอดคล้องกับสภาพการที่เปลี่ยนแปลงนั้น โดยต้องเป็นผู้สนใจและทำการศึกษาค้นคว้าตลอดชีวิต เช่นผู้นำในการสร้างระเบียบวินัย คุณธรรมและจริยธรรมแก่นักเรียน โดยการปลูกฝังอย่างเอาใจใส่และประพฤติปฏิบัติตนตามคุณธรรม จริยธรรมนั้นให้เป็นอย่างดีที่ตักแก่นักเรียนและชุมชน

ครูในฐานะที่เป็นสมาชิกของสถาบันวิชาชีพชั้นสูง เป็นข้าราชการ และในฐานะที่เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ครูจึงมีทั้งจรรยาบรรณ วินัย และคุณธรรม เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ ซึ่งมีสถาบันหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องและนักการศึกษากำหนดและเสนอแนะไว้ต่าง ๆ เช่น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (ม.ป.ป.: 1-6) ได้แต่งตั้งคณะกรรมการร่างจรรยาบรรณ โดยมี ชงค์ วงษ์จันทร์ เป็นประธาน เพื่อทำหน้าที่ร่างจรรยาบรรณ และจัดการสัมมนา เรื่องจรรยาบรรณ ให้ได้จรรยาบรรณที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนเป็นครูที่ดี

และใช้เป็นเกณฑ์หนึ่งในการประเมินความเป็นครูที่ดี เพื่อการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ แล้ว
เสนอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาดำเนินการให้มีผลในทางปฏิบัติต่อไป จรรยาครูดังกล่าว
มีเนื้อหาสาระแบ่งออกเป็น 3 หมวด รวม 24 ข้อ คือ

หมวดที่ 1 คุณลักษณะของครู ซึ่งเป็นหัวใจของการเป็นครู

1. ศรัทธาในอาชีพครู อุทิศงานเพื่อศิษย์และการศึกษา
2. ชำรงและเสริมสร้างเกียรติแห่งอาชีพครู
3. บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

หมวดที่ 2 เอกลักษณะของครู ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของครูที่แตกต่างไปจากอาชีพอื่น

1. อุดมความรู้จักก่อนปรนคอบัญญา สามารถควบคุมอารมณ์ได้
2. รับผิดชอบหน้าที่และต่อตนเอง สามารถร่วมงานเป็นหมู่คณะได้
3. เอาใจใส่ต่อการเรียน ความประพฤติ ความเป็นอยู่และพิจารณาคุณค่าของ
ศิษย์แต่ละคนด้วยเหตุผล
4. ใฝ่หาความรู้ สำนวจ ปรับปรุงแก้ไขตนเองอยู่เสมอ และมีไหวพริบใน
ในด้านการอบรมสั่งสอน
5. ขยันหมั่นเพียร รู้จักคิดริเริ่ม
6. มีความยุติธรรมและทำให้ศิษย์เกิดความอบอุ่นใจ
7. ดำรงตนอย่างเรียบง่าย ประหยัดเหมาะสมกับสภาพอาชีพครู
8. เป็นผู้มีวัฒนธรรมและศีลธรรมตามศาสนาที่ตนนับถือ
9. สุขภาพเรียบร้อย ประพฤติดีสม่ำเสมอ เหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดีของศิษย์

หมวดที่ 3 มาตรฐานการปฏิบัติตนของครู

1. ต้องรักษาความสามัคคี ชื่อเสียงของหมู่คณะ และสถานศึกษา
2. ต้องไม่ลบหลู่ดูหมิ่นศาสนา
3. ต้องรักษาชื่อเสียงมิให้ชึ้นชื่อว่าประพฤติก้าว
4. ไม่ละทิ้งการสอน อุทิศเวลาให้แก่ศิษย์และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ
5. ต้องรักษาความลับของศิษย์ เพื่อนร่วมงานและสถานศึกษา
6. ต้องถือและปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมที่ดีของสถานศึกษา
7. ต้องประพฤติและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม
8. ต้องไม่ปิดบังอำพราง หรือบิดเบือนเนื้อหาสาระทางวิชาการ

9. ต้องไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามเพื่อนร่วมงานและบุคคลใด ๆ เชื้อพ้องและไม่กระด้างกระเดื่องกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งการในหน้าที่การงานโดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบแบบแผนของสถานศึกษา
10. ต้องไม่เบียดบังใช้แรงงานหรือนำผลงานของศิษย์ไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัว
11. ต้องไม่นำหรือยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนไปใช้ในทางทุจริตหรือเป็นภัยต่อมนุษยชาติ
12. ต้องไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

จากผลการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง คุณธรรมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู ณ

ศูนย์สารนิเทศ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งจัดโดยคณะนิสิตครุศาสตร์คุรุบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2529 สรุปว่า คุณธรรมของวิชาชีพครู ควร มีลักษณะเฉพาะและควรระมัดระวังเท่าที่จำเป็นไม่ปะปนกับคุณธรรมของคนทั่วไป เมื่อจัดลำดับ ความสำคัญแล้วจึงได้คุณธรรมที่จำเป็น 5 ประการ คือ

1. การตั้งใจสั่งสอนศิษย์ด้วยความรัก ความเมตตาอย่างจริงใจ
2. ความซื่อสัตย์สุจริตในวิชาชีพของตน
3. การมุ่งยกระดับมาตรฐานของวิชาชีพให้สูงขึ้น
4. การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และ
5. การไม่แอบอ้างเอาผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นของตน (สำนักงาน

เลขาธิการคุรุสภา 2529: 16)

กิตติพงษ์ วงศ์สุนทร (2527: 21-23) ได้เสนอแนะจริยธรรมพื้นฐานที่กรมการ ศึกษาได้ทำการวิจัยสำรวจโครงสร้างคุณลักษณะของจริยธรรม 11 ประการ ให้ครูได้ยึดถือ ปฏิบัติและปลูกฝังให้นักเรียน ได้แก่

1. ความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียรละเอียด รอบคอบ รับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อการทำงาน
2. ความซื่อสัตย์ ซื่อตรงทั้งทางกาย วาจา และใจต่อตนเองและผู้อื่น
3. ความมีเหตุผล สามารถใช้ปัญญาในการไตร่ตรอง ไม่มุงมาย เป็นคนรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ
4. ความกตัญญูกตเวที มีความสำนึกในอุปการคุณและแสดงการตอบแทนบุญคุณคนอื่น

5. ความมีระเบียบวินัย สามารถควบคุมการประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้อง เหมาะสม
กับจรรยา มารยาท ข้อตกลง กฎหมายและศีลธรรม

6. ความเสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อส่วนรวม

7. ความสามัคคี พร้อมเพรียงเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

8. การประหยัด การประมาณการใช้จ่ายให้พอเหมาะพอควร ให้ได้ประโยชน์
มากที่สุด

9. ความยุติธรรม เที่ยงตรงไม่ลำเอียง

10. ความอดสาหัส ความพยายามอย่างเข้มแข็ง อดทนและขยันเพื่อความสำเร็จ
ของงาน

11. ความเมตตากรุณา รักใคร่ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข สงสารปรารถนาให้ผู้อื่น
พ้นทุกข์

พระราชวรมุนี (2528: 238) ได้กล่าวถึงลักษณะของครูที่ดีตามพุทธพจน์ของ
พระพุทธเจ้า ซึ่งถือว่าเป็นบรมครูและทรงมีคุณลักษณะเป็นกัลยาณมิตร 7 ประการ คือ

1. มิโย คือ ความน่ารัก ชวนให้ศิษย์อยากเข้าไปปรึกษาหารือด้วย

2. ครู เป็นคนน่ารัก ประพฤติตนสมควรแก่ฐานะทำให้ศิษย์อบอุ่นใจและเป็น
ที่พึ่งของศิษย์ได้

3. ภาวนีโย เป็นคนน่ายกย่อง ควรเอาอย่าง เป็นผู้ทรงความรู้และภูมิปัญญา
รู้จักปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

4. วัตตัจจะ เป็นคนรู้จักพูด รู้จักชี้แจง รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไร อย่างไร

5. วจนักขโม เป็นคนอดทนต่อการซักถามของศิษย์ ไม่เบื่อง่าย ทนต่อความ
โง่เขลาของศิษย์

6. คัมภีร์ธูจะ กะถังกัตตา สามารถกล่าวชี้แจงเรื่องราวต่าง ๆ ได้ลึกซึ้ง สอน
จากง่ายไปหายากไม่ปิดบังวิชา

7. โน จัญ ฐาเน นิโยชเย ไม่แนะนำหรือชักนำศิษย์ไปในทางเสื่อมเสีย หรือ
เหลวไหล

นอกจากนั้น สุมณ อมรวิวัฒน์ (2526: 43-54) ได้มองครูในลักษณะของผู้มีการ
ศึกษา และกล่าวถึงคุณธรรมของผู้มีการศึกษาว่า นอกจากต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ

มีความคิดแล้ว เหนือสิ่งอื่นใด ครูต้องมีคุณ งาม ความดี ซึ่งเป็นลักษณะคุณสมบัติที่สำคัญของ
ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ พร้อมทั้งได้ให้รายละเอียดเพิ่มเติมจากการบรรยายประกอบการสอน
วิชาสัมมนาการประถมศึกษา ปีการศึกษา 2529 ว่า มนุษย์ที่สมบูรณ์จะต้องคิดต้องทำในสิ่งที่
ก่อให้เกิดคุณ เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม และแก่ผู้อื่น มนุษย์ที่สมบูรณ์จะต้องคิด ต้องพูด ต้องทำ
ด้วยกิริยาอาการที่อ่อนโยน สุขุม ประณีตและงดงาม ไม่หยาบกระด้างอำมะทิด ต้องเข้าถึง
ซึ่งความงามทั้งที่เป็นธรรมชาติและศิลปะ มนุษย์ที่สมบูรณ์จะต้องมีศีลธรรม มนุษยธรรม มี
ความดีที่สอดคล้องกับหลักคำสอนของศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณีและค่านิยมของสังคม

จากการวิเคราะห์คุณธรรมของครูที่กำหนดไว้โดยองค์กรครู 3 สถาบัน ซึ่งได้แก่
คุรุสภา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และกรมการฝึกหัดครู พบว่าคุณธรรมที่องค์กร
ครูทั้ง 3 สถาบันกำหนดไว้สอดคล้องกันซึ่งนับได้ว่าเป็นคุณธรรมที่สำคัญรวม 7 ประการ คือ

1. ความเป็นผู้มีความรู้ดี สนใจใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ มีการปรับปรุง
ตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น
2. เป็นผู้ที่มีความรักและเมตตาต่อศิษย์ สั่งสอนอบรมโดยใช้หลักการศึกษ
ถ่ายทอดความรู้โดยไม่ปิดบังอำพราง
3. ตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ อุทิศเวลาให้แก่
ราชการ ทำงานเพื่ออุดมการณ์ด้วยความเที่ยงธรรม เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ
4. ดำรงชีวิตอย่างประหยัด เรียบง่าย ละเว้นอบายมุข ประพฤติตนเป็นแบบ
อย่างที่ดีของศิษย์
5. การทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา
ท้องถิ่นและสังคม
6. ภูมิใจในความเป็นไทย ศรัทธาในการอยู่ร่วมกัน และเลื่อมใสการปกครอง
ระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
7. รักษาความสามัคคีระหว่างครูอาจารย์ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
(สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2529: 57)

เมื่อพิจารณาจากแนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมที่ครูควรยึดถือปฏิบัติจากบุคคลและสถาบัน
ที่เกี่ยวข้องกับครูดังกล่าวแล้ว จะเห็นว่า คุณธรรมเป็นองค์ประกอบ และเป็นคุณสมบัติที่เป็น
หัวใจสำคัญที่สุดของความเป็นครู โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความเป็นครูที่ดี ความเป็นปฐนียบุคคล
ของครู ครูที่ไม่มีคุณธรรมจึงอาจเป็นได้เพียงผู้รับจ้างสอนหนังสือเท่านั้น เกี่ยวกับคุณลักษณะของ

ครูที่ดั้นัน ฮีรพงศ์ แก่นอินทร์ และคณะ (2529: 86-102) ได้วิเคราะห์จากหนังสือประวัติครู ที่มีคุณธรรมดีเด่นและเสียชีวิตไปแล้ว ซึ่งเป็นหนังสือที่จัดพิมพ์เนื่องในงานวันครูของคุรุสภา พบ คุณลักษณะเด่นของครูที่สอดคล้องกัน และถือได้ว่าเป็นคุณธรรมที่สำคัญของครู ได้แก่ การตั้งใจทำงานอย่างจริงจังด้วยความรักและรับผิดชอบ มีความขยันขันแข็ง มีความเสียสละ เป็นคนไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย อุทิศเวลาให้กับงานราชการ มีกิจกรรมารยาทสุภาพเรียบร้อย เป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน มีความเมตตา กรุณา มีความซื่อสัตย์สุจริต มีอารมณ์แจ่มใสร่าเริง มีอารมณ์ขัน มีมนุษยสัมพันธ์ดี ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ห่วงใยเอาใจใส่ต่อศิษย์ และถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์โดยไม่ปิดบังอำพราง วางตนอยู่ในศีลธรรมและเลื่อมใสในศาสนาอย่างจริงจัง มีความกตัญญู ยุติธรรม และมีอัธยาศัย

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของครูที่ดี คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ ส่วนใหญ่ก็พบว่า คุณธรรมต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว เป็นปัจจัยที่สำคัญของความเป็นครูที่ดี ซึ่งอาจจะพูดได้ว่า ครูที่ดีคือครูที่มีคุณธรรม เช่น

จาริก นนทวาลี (2523: 86-89) ได้สร้างเกณฑ์การประเมินเพื่อตัดสินครู ประถมศึกษาดีเด่น แล้วส่งเป็นแบบสอบถามให้ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด และครู วิชาการกลุ่มโรงเรียน ในจังหวัดเชียงราย เพื่อพิจารณาถึงลำดับความสำคัญ ผลการวิจัยพบว่า หมวดที่เกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะตัวของครู ได้แก่ บุคลิกภาพ การพัฒนาตนเอง และความเป็นประชาธิปไตยโดยนั้น ครูประถมศึกษาควรเป็นผู้มีความรักและศรัทธาในอาชีพครู มีศีลธรรม และความประพฤติดีงาม มีจิตใจมั่นคงหนักแน่น มีความซื่อสัตย์และเสียสละ กิจกรรมารยาท การแต่งกาย การวางตนและปรับปรุงตนเองได้เหมาะสม เป็นผู้มีความตั้งใจ เป็นนักกีฬา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยได้เน้นว่า การปฏิบัติงานนั้น ครูดีเด่นจะต้องมีอุดมคติหรือวิญญานของความเป็นครู และต้องพยายามปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้เป็นปราชญ์บุคคลในสังคม

ในปี 2525 น้อย อัฐธรรมรัตน์ (53-56) ได้วิจัยเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ประถมศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัตินักเรียนที่โรงเรียนประถมศึกษาต้องการ กับคุณสมบัตินักเรียนที่มีอยู่ของครูประจำการวุฒิปริญญาตรี โดยแบ่งคุณสมบัตินักเรียนที่โรงเรียนประถมศึกษาออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านการสอน ด้านการดูแลปกครองช่วยเหลือนักเรียน ด้านบุคลิกลักษณะ และอุปนิสัยความเป็นครู ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการเป็นพลเมืองดี ผลการวิจัยสรุปได้ว่า โรงเรียนประถมศึกษาต้องการครูที่มีคุณสมบัตินักเรียนต่อไปนี้ในระดับมากที่สุด คือ เป็นผู้มีความรู้รอบตัวดี มีความสนใจติดตามความเคลื่อนไหวทางการศึกษาและแสวงหาความรู้

เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นผู้ที่สามารถเตรียมการสอน จัดสภาพแวดล้อมและวัดผลประเมินผลการเรียนรู้นักเรียนได้ตรงตามหลักสูตร ครูต้องมีความสามารถในการปกครองดูแลและช่วยเหลือนักเรียน ปฏิบัติตัวเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน มีความรับผิดชอบ มีความอดทน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมารยาทดี มีมนุษยสัมพันธ์ ให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้อื่น เป็นผู้ที่ยอมรับและแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง เป็นพลเมืองดี และมีความเป็นประชาธิปไตย ผลจากการวิจัยยังพบว่า คุณสมบัติต่าง ๆ ดังกล่าวแล้วนี้ของครูประจำการวุฒิปริญญาตรี มีอยู่เพียงในระดับปานกลางทุกเรื่อง

ในปี 2527 วิรัตน์ เลาทวีวัฒน์ (59-71) ได้ศึกษาพฤติกรรมของครูที่นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครประทับใจในทางบวกและทางลบ โดยใช้กรณีศึกษาอินซิดนต์เทคนิค ซึ่งเป็นแบบรายงานเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident Report Form) และการสัมภาษณ์นักเรียนประถมศึกษาจำนวน 192 คน เป็นชาย 96 คน หญิง 96 คน ในกรุงเทพมหานคร แล้วนำคำตอบและรายงานของนักเรียนมาวิเคราะห์จัดหมวดหมู่พฤติกรรมของครูเป็นด้านการสอน ด้านปกครองอบรมแนะนำ และด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยแต่ละด้านจะมีทั้งพฤติกรรมที่นักเรียนประทับใจทางบวก และประทับใจทางลบ สำหรับด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่า พฤติกรรมของครูที่นักเรียนประทับใจทางบวกมีความถี่มากที่สุดตามลำดับ คือ มีความรัก ห่วงใย หวังดี และมีน้ำใจต่อศิษย์ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเมตตา กรุณา เป็นผู้มีเหตุผล เป็นผู้เสียสละและอุทิศตนเพื่อศิษย์ มีความอดทน อดกลั้น รู้จักควบคุมอารมณ์ มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน รู้จักให้อภัยและพูดจาไพเราะ ส่วนพฤติกรรมของครูที่นักเรียนประทับใจทางลบ ได้แก่ ความไม่มีเหตุผลและไม่รับฟังเหตุผลของเด็ก แสดงกิริยาวาจาก้าวร้าว ไม่สุภาพ ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ไม่รอบคอบ เห็นแก่ตัว ใจแคบ ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ ถูกเหยียดหยามนักเรียน และขาดความอดทนอดกลั้นไม่รู้จักให้อภัย

การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม

ครูเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เพราะครูเป็นทั้งผู้อบรมสั่งสอนให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และเป็นทั้งตัวแบบของการประพฤติปฏิบัติตามคุณธรรมและจริยธรรมนั้น ๆ ดังนั้น นอกจากครูจะต้องได้รับการปลูกฝังให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมแล้ว ครูจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีและวิธีการในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมอีกด้วย

ชัยพร วิชชาวุธ และธีรพร อูวรรณโณ (2525: 23-35) ได้เสนอแนะทฤษฎีที่เป็นแนวทางในการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมไว้ 4 ทฤษฎีสำคัญ พอสรุปได้ดังนี้

1. การปลูกฝังจริยธรรมด้วยการกระจ่างค่านิยม (Value Clarification)

การกระจ่างค่านิยมคือ การทำค่านิยมให้กระจ่าง เป็นวิธีสอนจริยธรรมที่มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนค้นพบหลักการประพฤติปฏิบัติ หรือค่านิยมด้วยตนเอง โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาค่านิยมไว้ 7 ประการ คือ การเลือกกระทำอย่างอิสระ การเลือกจากทางเลือกหลาย ๆ ทาง การพิจารณาถึงผลของทางเลือกแต่ละทาง การรู้สึกภูมิใจและยินดีที่ได้เลือกกระทำสิ่งนั้น การยืนยันในการตัดสินใจเลือกอย่างเปิดเผย การกระทำตามที่ตนตัดสินใจเลือก และการกระทำพฤติกรรมนั้นซ้ำอีก

การปลูกฝังจริยธรรมตามแนวความคิดนี้ เป็นการช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกกระจ่างในความเชื่อ ความรู้สึก และพฤติกรรมของตนเอง ด้วยการชี้แนะหรือใช้คำถามเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการถูกคิดขึ้นมาตามเกณฑ์ทั้ง 7 ดังกล่าวแล้ว

2. การปลูกฝังจริยธรรมด้วยเหตุผล (Moral Reasoning)

ลอว์เรนซ์ โคลเบอร์ก์ (Lawrence Kohlberg, 1963) เป็นผู้เสนอทฤษฎีนี้ โดยมีแนวคิดพื้นฐานว่า จริยธรรม หมายถึง กฎเกณฑ์ในการตัดสินใจความถูกต้องของการกระทำ และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางปัญญาซึ่งผูกพันกับอายุของบุคคล โดยโคลเบอร์ก์ ได้แบ่งพัฒนาการทางจริยธรรมออกเป็น 3 ระดับ แต่ละระดับยังแบ่งพัฒนาการออกเป็น 2 ชั้น รวมเป็น 6 ชั้น ดังนี้

ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (อายุประมาณ 2-12 ปี)

ชั้นที่ 1 เป็นชั้นที่บุคคลกระทำหรือไม่กระทำอะไรด้วยความรู้สึกกลัวที่จะถูกลงโทษทางกาย หรือเป็นการใช้การลงโทษเป็นเหตุผลในการตัดสินใจ

ชั้นที่ 2 เป็นชั้นที่บุคคลกระทำหรือไม่กระทำอะไรด้วยหวังจะได้รับประโยชน์ตอบแทนจากคนอื่น หรือใช้การตอบสนองความต้องการของตนเป็นเหตุผลในการตัดสินใจ

ระดับกฎเกณฑ์ (อายุตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไปโดยประมาณ)

ชั้นที่ 3 เป็นชั้นที่บุคคลกระทำหรือไม่กระทำอะไรตามการยอมรับของคนส่วนมาก หรือใช้การเป็นที่ยอมรับของสังคมเป็นเหตุผลในการตัดสินใจ

ขั้นที่ 4 เป็นขั้นที่บุคคลกระทำหรือไม่กระทำอะไรตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนเป็นการใช้ระเบียบแบบแผนและกฎเกณฑ์ของสังคมเป็นเหตุผลในการตัดสินใจ

ระดับเหนือกฎเกณฑ์ของสังคม (อายุประมาณ 20 ปีขึ้นไป)

ขั้นที่ 5 เป็นขั้นที่บุคคลกระทำหรือไม่กระทำอะไรตามความเชื่อหรือค่านิยมที่เป็นมาตรฐานของสังคม แม้กฎหมายจะไม่ครอบคลุมไปถึง หรือเป็นการใช้สัญญาสังคมเป็นเหตุผลในการตัดสินใจ

ขั้นที่ 6 เป็นขั้นที่บุคคลกระทำหรือไม่กระทำอะไรตามความสำนึกของแต่ละบุคคลในแนวทางจริยธรรมที่เป็นอุดมคติสากล หรือการใช้หลักการจริยธรรมสากลเป็นเหตุผลในการตัดสินใจ

โคลเบอร์กเชื่อว่ากฎเกณฑ์ที่บุคคลใช้ตัดสินความถูกต้องของการกระทำนี้ จะพัฒนาเป็นขั้น ๆ จากขั้นต่ำกว่าไปสู่ขั้นที่สูงขึ้น ทีละ 1 ขั้น ไม่มีการย้อนหรือข้ามขั้น ซึ่งการพัฒนานั้น เป็นผลของการไตร่ตรองจากข้อมูลและประสบการณ์ทางสังคม การปลูกฝังจริยธรรมตามทฤษฎีนี้จึงไม่สามารถใช้การสอนหรือการเรียนรู้ต่าง ๆ จนกว่าระดับพัฒนาการทางปัญญาซึ่งผูกพันกับอายุถึงขั้นนั้น ๆ แต่สามารถส่งเสริมการพัฒนาได้ด้วยการเสนอเรื่องราวที่ยากแก่การตัดสินใจทางศีลธรรม เพื่อให้อภิปรายแลกเปลี่ยนทัศนะซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทัศนะของผู้ที่มีจริยธรรมอยู่ในขั้นที่สูงกว่า 1 ขั้น

3. การปลูกฝังจริยธรรมด้วยการปรับพฤติกรรม (Behavior Modification)

แนวคิดตามทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนรากฐานของความเชื่อว่า พฤติกรรมของบุคคลถูกควบคุมโดยเงื่อนไขการเสริมแรงและเงื่อนไขการลงโทษ หากพฤติกรรมได้รับการเสริมแรงก็มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นถี่ขึ้น ในทางกลับกันหากพฤติกรรมใดได้รับสิ่งที่ไม่ต้องการ เป็นการลงโทษ พฤติกรรมนั้นก็ค่อย ๆ หดหายไป

วิธีการปลูกฝังจริยธรรมตามทฤษฎีนี้ประกอบด้วยขั้นตอนการกำหนดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และ หรือพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา กำหนดเงื่อนไขและผลงานที่ปลูกฝังจริยธรรมสามารถบันทึกลงให้เกิดกับผู้กระทำได้ โดยควรเน้นผลกรรมหรือการเสริมแรงทางบวกให้การเสริมแรงตามลักษณะของพฤติกรรม ติดตามสังเกตการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการประเมินผลเพื่อปรับปรุงเงื่อนไข

4. การปลูกฝังจริยธรรมด้วยการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning)

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมนี้ ถือว่า จริยธรรมเป็นความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ สำหรับประเมินความถูกต้องของพฤติกรรม และกฎเกณฑ์เหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ ทั้งจาก ประสบการณ์ตรงของตัวเอง จากการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น และจากการฟังคำบอกเล่า หรืออ่านสารบันทึก

การปลูกฝังจริยธรรมตามแนวทฤษฎีนี้ ต้องจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนทั้งทาง ตรงและทางอ้อม จัดเงื่อนไขการเสริมแรงและเงื่อนไขการลงโทษ จัดอภิปราย เพื่อให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้จากความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ จัดให้ผู้เรียนเห็นตัวอย่างการปฏิบัติที่สอดคล้องกับ เงื่อนไขและผลกรรม แล้วสร้างเงื่อนไขให้มีการนิยมนยกย่องผู้มีพฤติกรรมที่ดี ในขณะที่เดียวกันก็ ประณามผู้กระทำพฤติกรรมไม่ดี ที่สำคัญผู้ปลูกฝังจริยธรรมต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่าง

นอกจากนี้ อำนวย ทะพิงค์แก และ ชัยนค์ วรรณะภูติ (2522 : 31-35) ได้เสนอ แนววิธีการปลูกฝังจริยธรรมซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการศึกษาว่าจะต้องคำนึงถึง ค่านิยมทางจริยธรรมในฐานะที่เป็นสิ่งที่จะถูกถ่ายทอด ผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดและผู้รับการถ่ายทอด

ค่านิยมทางจริยธรรม หรือแบบแผนความประพฤติที่สังคมยอมรับ จะต้องเป็น สิ่งที่ดีงาม เพื่อให้สังคมอยู่รอดและมั่นคง และอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสมของ สภาพสังคม

ผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอด หรือปลูกฝังจริยธรรม ทั้งครอบครัว โรงเรียน สถาบัน ทางศาสนา และสื่อมวลชน สถาบันต่าง ๆ เหล่านี้จะต้องรับผิดชอบร่วมกันในการปลูกฝัง จริยธรรมให้แก่สมาชิกของสังคม ทั้งโดยการให้ความรู้ ข่าวสาร และการประพฤติปฏิบัติให้เป็น แบบอย่างที่ดี

ผู้รับการถ่ายทอดจริยธรรม แต่ละคนแตกต่างกันทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและประสบการณ์ทางค่านิยมและจริยธรรม จึงควรเปิดโอกาสให้แต่ละคนสามารถ เลือกรับการถ่ายทอดจริยธรรมที่เหมาะสม โดยเน้นความสำนึกในคุณค่าของจริยธรรมที่บุคคลนั้น เลือกรับเป็นสำคัญ

ความจำเป็นในการปลูกฝังคุณธรรมแก่ครู

การปลูกฝังคุณธรรม และการพัฒนาจริยธรรมในโรงเรียนเท่าที่ผ่านมา ยังประสบปัญหาอยู่มาก ทั้งที่เกี่ยวกับหลักสูตร วิธีการสอน และตัวครูผู้สอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านครูผู้สอนซึ่งนับว่าเป็นหัวใจของการปลูกฝังคุณธรรม และพัฒนาจริยธรรมในโรงเรียน แต่พบว่าครูที่ทำหน้าที่สอนศีลธรรมหรือจริยธรรมนั้นไม่ได้รับการเตรียมมาเพื่อให้ทำหน้าที่สอนวิชานี้ ครูไม่ถนัด ครูขาดความเข้าใจและมั่นใจในการสอนจริยธรรม การผลิตครูยังขาดองค์ประกอบที่จะทำให้ครูมีความสำนึกในด้านจริยธรรม ที่สำคัญคือครูยังไม่ได้วางตัวให้เหมาะสมในฐานะที่เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน ครูไม่ได้ปฏิบัติตามคุณธรรมหรือสิ่งที่ตัวเองสอน ครูขาดความรับผิดชอบทั้งในการสอนและในฐานะที่เป็นพลเมืองดีของสังคม (อำนวยการ ทะพิงค์แก และชยันต์ วรธนะภูติ 2522: 39-40)

จากผลงานวิจัยและการศึกษาจำนวนมากพบว่า ครูยังมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ยังพบการกระทำผิดวินัยและจรรยาบรรณของครู ถึงกับได้รับการลงโทษอย่างรุนแรงและเป็นข่าวอยู่ทั่วไป ซึ่งสาเหตุสำคัญของปัญหาส่วนใหญ่ มาจากการที่ครูมีคุณธรรมไม่อยู่ในระดับที่พึงปรารถนาหรือไม่ได้นำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาเป็นแนวทางปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต เช่น การวิจัยของ พัฒน์ ชนะดี (2521: 71-76) เรื่อง ความผิดทางวินัยของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่าง พ.ศ.2515-2519 โดยการสำรวจจากครูผู้กระทำผิดจำนวน 213 ราย พบว่า ความผิดทางวินัยที่ข้าราชการครูกระทำผิดมากที่สุด คือ การไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ ละทิ้งหน้าที่ราชการและความผิดรองลงมา ได้แก่ การกระทำการอันได้ชื่อว่าประพฤติชั่ว และไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

การวิจัยของ อุดลย์ วราเอกศิริ (2528: 182-194) เรื่อง การทำความผิดทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่างปี พ.ศ.2525-2526 โดยการสำรวจข้อมูลการทำความผิดของข้าราชการครูจำนวน 300 ราย พบว่า ลักษณะความผิดทางวินัยที่กระทำผิดมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การกระทำอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ และการไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการ ละทิ้งหน้าที่ราชการ โดยครูผู้กระทำผิดได้รับการลงโทษระดับตัดเงินเดือนมากที่สุด ครูเพศชายกระทำผิดมากกว่าเพศหญิง และส่วนใหญ่อายุราชการระหว่าง 1-5 ปี เป็นข้าราชการครูระดับ 3-5 วุฒิต่างการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และครูสายผู้สอนทำความผิดมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน

คุณธรรมกับโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาในความรับผิดชอบของสำนักงานโครงการรับความช่วยเหลือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เป็นโครงการที่มีเป้าหมายเพื่อจัดการฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนและครูประถมศึกษาในสังกัดทุกคนทั่วประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อหน้าที่ มีความรับผิดชอบ ทั้งเพื่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพด้านความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอน การดำเนินงานฝึกอบรมตามโครงการนี้เป็นไปตามความเชื่อที่ว่า ครูประถมศึกษาโดยทั่วไปมีความรู้ ความสามารถในการสอนอยู่แล้ว แต่ยังขาดขวัญ กำลังใจ และความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ของครู หลักการฝึกอบรม จึงให้ความสำคัญของคุณธรรมของครู มากกว่า ทักษะการสอนและความรู้ โดยกำหนดเป็นสัดส่วน 3 : 2 : 1 ตามลำดับ วิธีการฝึกอบรมเป็นลักษณะการฝึกอบรมทางไกลแต่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จากชุดฝึกอบรม จำนวน 20 เล่ม จากสื่อเสริม และเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดให้ คุณธรรมที่ต้องการปลูกเร้าและปลูกฝังให้มีขึ้นในตัวครูดังกล่าว ได้เขียนไว้ในชุดฝึกอบรมทั้ง 20 เล่ม ทั้งที่กล่าวถึงโดยตรง และที่สอดแทรกไว้ในเนื้อหาเรื่องอื่น ๆ รวมทั้งการกระตุ้นและปลูกเร้าด้วยกิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม

จากการวิเคราะห์พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของครูประถมศึกษา ที่เขียนไว้ในชุดฝึกอบรมทั้ง 20 เล่ม โดยสุมน อมรวิวัฒน์ และคณะ พบพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่แสดงออกถึงลักษณะที่เป็นคุณธรรมของครูในด้านต่าง ๆ เมื่อจัดหมวดหมู่ของพฤติกรรมด้านคุณธรรมที่ซ้ำซ้อนและสอดคล้องกันแล้ว ได้พฤติกรรมทั้งสิ้น 36 กลุ่ม หรือเทียบได้กับหัวข้อคุณธรรมได้ 36 ข้อดังนี้

- | | |
|---------------------------------|--------------------------------------|
| (1) ใฝ่รู้ใฝ่เรียน | (10) รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น |
| (2) มีเหตุผล | (11) รู้จักให้อภัย |
| (3) รู้จักความพอดี | (12) มีมนุษยสัมพันธ์ |
| (4) ยอมรับการเปลี่ยนแปลง | (13) มีความสามัคคี |
| (5) มองคน มองคน มองโลกในแง่ดี | (14) หุดจริง ทำจริง และจริงใจ |
| (6) ไม่ลำเอียง | (15) ละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำชั่ว |
| (7) ไม่เห็นแก่ตัว | (16) มีความเชื่อมั่นในตนเอง |
| (8) เคารพความคิด เห็นของผู้อื่น | (17) กล้าหาญกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง |
| (9) ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น | (18) รับผิดชอบต่อหน้าที่ |

- | | |
|--|--|
| (19) มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ | (28) กระทำทุกอย่างด้วยความประณีตรอบคอบ |
| (20) มีความเสียสละ | (29) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต |
| (21) มีความเมตตากรุณา | (30) มีชีวิตที่ประหยัดเรียบง่าย |
| (22) มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา
พระมหากษัตริย์ | (31) ไม่ตกเป็นทาสของสิ่งชั่วร้าย |
| (23) ไม่พูดร้าย พูดแค้นจาที่ชวนฟังและ
มีประโยชน์ | (32) มีความขยันหมั่นเพียร |
| (24) มีระเบียบวินัย | (33) รู้จักยับยั้งชั่งใจและควบคุมตนเอง |
| (25) ตรงต่อเวลา | (34) มีความอดทนอดกลั้น |
| (26) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี | (35) มีอารมณ์สดชื่นแจ่มใส |
| (27) แก้ไขข้อบกพร่องที่ควรแก้ไขอยู่เสมอ | (36) ทำงานด้วยความตั้งใจแน่วแน่ |

จากคุณธรรมทั้ง 36 ข้อนี้ คณะผู้ปฏิบัติงาน ได้นำกิจกรรมเสริมคุณธรรมที่ผู้ดำเนินการฝึกอบรมระดับจังหวัดส่งมาจาก 51 จังหวัด มาพิจารณาว่า เมื่อจัดกิจกรรมนั้น ๆ แล้วจะ สอดคล้องหรือทำให้เกิดคุณธรรมข้อใดบ้าง หากคุณธรรมข้อใดไม่มีกิจกรรมที่สัมพันธ์หรือสอดคล้อง คณะผู้ปฏิบัติงานจะร่วมกันสร้างกิจกรรมขึ้นเพิ่มเติมใหม่ จนกระทั่งได้กิจกรรมสร้างเสริม คุณธรรมที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับคุณธรรมครบทั้ง 36 ข้อ รวมทั้งสิ้น 41 กิจกรรม

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้รวบรวมและจัดพิมพ์รายละเอียด ของแนวคิดและวิธีการจัดกิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรมทั้ง 41 กิจกรรม เพื่อใช้เป็นคู่มือของ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมระดับอำเภอ รูปแบบของแต่ละกิจกรรม คณะผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาแนวทาง การเขียนจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมและการฝึกอบรม โดยคำนึงถึงความง่าย ในการอ่านทำความเข้าใจ ความสะดวกต่อการนำไปใช้ และสามารถประยุกต์ให้เข้ากับสภาพ การณ์ของแต่ละท้องถิ่น

รูปแบบของกิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรมในคู่มือดังกล่าว ประกอบด้วยหัวข้อ ชื่อ กิจกรรม ที่มาของกิจกรรม แนวคิดสำคัญของกิจกรรม วัตถุประสงค์ ขนาดของกลุ่ม ลักษณะ ของกิจกรรม เวลา สถานที่ และอุปกรณ์ที่ใช้ ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม ข้อเสนอแนะ และ ภาคนพวง สำหรับลักษณะของกิจกรรมประกอบด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เกมเสริมคุณธรรม เพลง เสริมคุณธรรม บทบาทสมมติ กรณีตัวอย่าง สถานการณ์จำลอง ละคร (จินตลีลา) การอภิปราย กลุ่ม การไต่สวนที่ธรรมะและการสร้างศรัทธา ส่วนขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมนั้น ประกอบด้วย

ขั้นตอนใหญ่ ๆ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นคำเนนกิจกรรม ขั้นวิเคราะห์และอภิปราย และขั้นสรุปและประยุกต์ใช้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2529: 1-21)

อย่างไรก็ตามการปลูกฝังหรือสร้างเสริมคุณธรรมซึ่งเป็นเรื่องของค่านิยม ความรู้สึกนึกคิดและเป็นงานฝึกอบรมด้านจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดฝึกอบรมให้แก่ครูประถมศึกษาจำนวนมาก จึงเป็นงานที่ผู้ที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสนใจและร่วมมือกันทุกฝ่าย ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี บรรยากาศการทำงานต้องเอื้ออำนวยต่อการนำคุณธรรมไปประพฤติปฏิบัติ คุณธรรมที่ปลูกฝังแก่ครูจะต้องได้รับการปลูกเร้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คุณธรรมเป็นองค์ประกอบของงานครูและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตครู โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา จึงเป็นอีกก้าวหนึ่งและเป็นความหวังใหม่ในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของการศึกษาไทย

พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

นอกจากความเหมาะสมของหลักสูตร ความรู้ความสามารถของครู ความพร้อมและความต้องการของนักเรียน ปัจจัยที่สำคัญที่สุดอีกประการหนึ่ง ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครู และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ก็คือ พฤติกรรมในชั้นเรียน ทั้งที่เป็นพฤติกรรมการสอนของครู และพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน เพราะการเรียนการสอนส่วนใหญ่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ครูและนักเรียนได้ใช้การสื่อความหมาย และมีความสัมพันธ์กันตลอดเวลา ครูอาจจะใช้การอธิบาย บอกเล่า หรือถามคำถาม นักเรียนจะตอบคำถาม หรือซักถามครูเมื่อไม่เข้าใจ การสื่อความหมายโต้ตอบกันนี้ก็ถือการปฏิสัมพันธ์นั่นเอง (พันทิพา อุทัยสุข 2523: 209)

คำว่า "ปฏิสัมพันธ์" แผลมาจากคำในภาษาอังกฤษว่า interaction ซึ่ง ชาปลิน (J.P. Chaplin) ได้ให้ความหมายไว้ใน Dictionary of Psychology ว่า ปฏิสัมพันธ์หมายถึง ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคคล 2 คน หรือบุคคล 2 ฝ่าย โดยต่างฝ่ายต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน (ประคินันท์ อุปรมัย 2523: 133)

ผู้ที่ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียนได้ คือ ครู เพราะครูเป็นผู้นำในการเรียนการสอนและพฤติกรรมของครู มีแนวโน้มที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักเรียน โดยความรู้ ประสบการณ์และทัศนคติจะเป็นปัจจัยในการกำหนดพฤติกรรม และความคาดหวังของครูต่อนักเรียน ถ้าครูเป็นหน่วยต่อการสอน ไม่ยอมรับหรือส่งเสริมพฤติกรรมของนักเรียน นักเรียนจะเบื่อหน่าย ไม่สนใจที่จะแสดงออกการเรียนก็จะไม่ได้ผล แต่ถ้าครูมีความกระตือรือร้น

สามารถกระตุ้นหรือเร้าใจให้นักเรียนตื่นตัว และสนุกสนาน มีการให้กำลังใจ หรือชมเชย นักเรียน นักเรียนจะสนใจ และตั้งใจเรียน มีความพยายามและภาคภูมิใจในความสำเร็จ มีความมั่นใจ กล้าซักถามหรือปรึกษาครู เมื่อไม่เข้าใจ ในที่สุดพฤติกรรมของนักเรียนก็จะเปลี่ยนไป และทำให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนได้ (พันทิพา อุทัยสุข 2523: 213)

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนที่เป็นไปในทางที่เหมาะสม ครูกับนักเรียน จะต้องมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน โดยเปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีโอกาสซักถาม ตอบคำถาม และเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนให้มาก บรรยากาศในชั้นเรียนจะมีความน่าสนใจ น่าสนุกสนาน ส่งเสริมความอยากรู้อยากเห็นและกระตือรือร้นนักเรียนมีโอกาสได้ใช้ความคิดของตน ได้แสดงความสามารถ นักเรียนมองครูอย่างเป็นมิตร เกิดความเป็นกันเอง นักเรียนจะให้ความสนใจต่อคำสอนและกิจกรรมที่ครูมอบหมาย เมื่อนักเรียนได้รับการเสริมแรงจากครู นักเรียนจะเกิดกำลังใจ กล้าเข้าร่วมกิจกรรมอย่างมั่นใจ นักเรียนได้ทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บรรยากาศในชั้นเรียนก็จะส่งเสริมให้การเรียนการสอนบรรลุตามจุดหมาย (เศรษฐศักดิ์ หนูทอง 2528: 112-114) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ประสาท อิศรปริดา (2522: 141-142) ว่าสัมพันธ์ภาพระหว่างครูกับนักเรียน มีผลต่อสภาพทางอารมณ์และสุขภาพจิตในชั้นเรียน ครูในฐานะที่มีบทบาทในการเป็นผู้นำของการเรียนการสอน จะต้องมีส่วนในการปรับตัวของนักเรียน ให้มีความรู้สึกอบอุ่น มั่นคงเป็นที่พึ่งของเด็กได้ ซึ่งย่อมมีผลกระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโดยตรง

เมื่อครูเป็นผู้นำและเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเรียนการสอน พฤติกรรมการสอนของครูจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการเรียนรู้ของนักเรียน พฤติกรรมในชั้นเรียนจะแสดงให้เห็นสภาพปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และชี้ให้เห็นลักษณะอิทธิพลของครูในชั้นเรียน ซึ่งเบลแลคค์ (Arno A. Bellack 1963 อ้างใน นวรัตน์ วัฒนะนนท์ 2527: 19) ได้แบ่งอิทธิพลของครูในชั้นเรียน ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Influence) หมายถึง พฤติกรรมของครูที่เกิดขึ้นในลักษณะที่ให้อิสระแก่นักเรียนในการตอบสนอง โดยการยอมรับ ขยายความหรือสนับสนุนความคิดเห็นและความรู้สึกของนักเรียน การชมหรือให้กำลังใจ การถามเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนคิดและตัดสินใจ

2. อิทธิพลทางตรง (Direct Influence) หมายถึง พฤติกรรมของครูที่เกิดขึ้นในลักษณะจำกัดคำตอบของนักเรียน การทำให้นักเรียนต้องตอบสนองไปในทางที่ครูต้องการอย่างเลี่ยงไม่ได้ เช่น การบรรยาย การแสดงความคิดเห็น หรือแนะนำของครู การออกคำสั่ง ดิเคียน หรือว่ากล่าว โดยนักเรียนเป็นผู้ฟังหรือปฏิบัติตาม

เกี่ยวกับเรื่องนี้ ประดิษฐ์ อุปรมัย (2523: 134) กล่าวว่า ปฏิสัมพันธ์ที่คืนันครูควรใช้อิทธิพลทางอ้อม มากกว่าอิทธิพลทางตรง เพราะนอกจากจะช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนดีแล้ว ยังเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนักเรียนกับนักเรียนอีกด้วย ซึ่งจะทำให้บรรยากาศในชั้นเรียน เป็นไปอย่างมีความหมาย และยังมีผลต่อการปลูกฝังความเชื่อมั่นในตนเองและความรับผิดชอบของนักเรียนด้วย โดยให้รายละเอียดว่า สภาพของโรงเรียนและห้องเรียนที่ไม่เข้มงวดเกินไป มีการส่งเสริมให้นักเรียนแสดงออกอย่างอิสระบ้าง ในขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้รู้จักช่วยกันสร้างวินัยมากกว่าการใช้วิธีบีบบังคับ จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ให้ความรู้สึกอบอุ่น เป็นมิตร และเป็นกันเอง การที่ครูอดทนที่จะฟังนักเรียนพูดอย่างตั้งใจ เปิดโอกาสให้แสดงออกอย่างเต็มที่ ยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ยกย่องและมอบหมายงานหรือหน้าที่พิเศษให้ทำจะช่วยให้เด็กเรียนภาคภูมิใจ เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและรู้จักรับผิดชอบได้ (ประดิษฐ์ อุปรมัย 2526: 42-56)

นอกจากนี้ พรรณี ช.เจนจิต (2528: 308-310) ยังให้ความสำคัญของบทบาทความรู้สึกนึกคิด และความคาดหวังของครูที่มีต่อนักเรียนว่ามีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง (Self Concept) ของนักเรียน กล่าวคือ ถ้าครูมีความรู้สึกนึกคิด และคาดหวังในทางที่ดีต่อนักเรียน ครูจะจัดบรรยากาศที่ท้าทาย กระตุ้นและให้กำลังใจเพื่อให้เด็กประสบผลสำเร็จในการทำงาน ครูให้การยอมรับโดยเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ตัดสินใจ และเลือกสิ่งที่มีคุณค่าสำหรับตนเอง นักเรียนจะมีความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองในทางที่ดี รู้ว่าตนเองเป็นผู้มีความสามารถ มีความมั่นใจในตนเอง ยอมรับและเห็นคุณค่าของตนเอง ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ล้วนแต่ส่งผลถึงความสำเร็จในการเรียนของนักเรียนทั้งสิ้น

การศึกษาพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

จากที่กล่าวมาแล้ว ได้ชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนนั้น มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเรียน และการประสบผลสำเร็จของนักเรียน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการ

ศึกษาพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอนของครูทำให้ครูทราบบทบาทและพฤติกรรมการสอนของตนเอง ทราบ บทบาท การตอบสนองและความร่วมมือของนักเรียนว่าครูมีอิทธิพลในการควบคุม หรือส่งเสริม พฤติกรรมของนักเรียน ครูยังเป็นผู้ผูกขาดในการเรียนการสอนอยู่หรือไม่ นักเรียนได้รับการ กระตุ้น ส่งเสริม ยอมรับ หรือถูกตำหนิ วิจารณ์ลงโทษจากครูมากน้อยเพียงใด บรรยากาศใน ชั้นเรียน เชื้อต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของนักเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนได้ใช้ความสามารถ และประสมผลสำเร็จหรือไม่ อย่างไร

การประเมินประสิทธิภาพการเรียนการสอนจากพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับ นักเรียนนั้นจะทำได้โดยวิธีการสังเกตพฤติกรรมภายในชั้นเรียน ขณะครูปฏิบัติการสอน เพราะ กิจกรรมต่าง ๆ จะเกิดขึ้นในชั้นเรียนเป็นส่วนใหญ่ โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการสังเกต เพื่อการปรับปรุงการสอน เพื่อการปรับปรุงหลักสูตร และเพื่อวิจัยทางการศึกษา เพราะการ สังเกตชั้นเรียนจะช่วยให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการสอนของครูและกระบวนการเรียน ของนักเรียน ทำให้ทราบถึงลักษณะการจัดเนื้อหาวิชาหรือหลักสูตร ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เพียงใด สามารถจะนำไปใช้สอนอย่างได้ผลหรือไม่ และการสังเกตเป็นวิธีการเก็บรวบรวม ข้อมูลที่มีระบบระเบียบ เชื่อถือได้ (อุไรวรรณ จุณภาด และคณะ ม.ป.ป.: บทนำ) ซึ่ง สอดคล้องกับความคิดเห็นของ เนด เอ แฟลนเดอร์ส (Ned A. Flanders อ้างใน นราวัลย์ กาญจนะประโชติ 2524: 17) โดยกล่าวว่า การสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูในห้องเรียน เป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนที่สำคัญวิธีหนึ่ง และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาการสอนของครู ช่วยให้ครูเอาใจใส่พฤติกรรมและสามารถควบคุมพฤติกรรมการสอน ของคนให้เป็นไปในแนวทางที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้ เป็นการตรวจสอบพฤติกรรมของครู ที่มีผลต่อความเจริญงอกงามของนักเรียน

การที่ผู้สังเกตจะสามารถรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมในชั้นเรียนได้ครอบคลุม ครบถ้วนและเชื่อถือได้นั้น นอกจากผู้สังเกตจะต้องมีความรู้ และทักษะในการสังเกตอย่างดีแล้ว ยังจะต้องอาศัยเครื่องมือ ที่มีประสิทธิภาพ มีความเป็นปรนัยและให้ผลที่เชื่อถือได้ ดังนั้นจึงมี นักการศึกษาสนใจค้นคว้า พัฒนาแบบสังเกตชั้นเรียนขึ้นมาใช้ โดยเฉพาะในต่างประเทศได้มี เครื่องมือการสังเกตพฤติกรรมในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพจำนวนมาก แต่ในที่นี้ จะกล่าวถึง เฉพาะแบบวิเคราะห์พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ทางวาจาของแฟลนเดอร์ส (Flanders' Interaction Analysis Categories) เท่านั้น

แบบวิเคราะห์พฤติกรรมของ เนด เอ แฟลนเดอร์ส (Ned A. Flanders)

เมื่อปี ค.ศ.1969 เนด เอ แฟลนเดอร์ส (Ned A. Flanders) ได้สร้างเครื่องมือสำหรับวิเคราะห์พฤติกรรมทางวาจาในชั้นเรียนขึ้น เรียกว่า Interaction Analysis โดยดัดแปลงมาจากเครื่องมือบันทึกพฤติกรรมในชั้นเรียนของ วิทฮอลล์ (Withall's Categories) ซึ่งแบบบันทึกของ วิทฮอลล์นั้น ประกอบไปด้วยลักษณะการสื่อสารทางวาจาที่ครูแสดงออก 7 ประเภท ได้แก่ ข้อความที่ครูกล่าวในเชิงให้กำลังใจนักเรียน ข้อความที่ครูพูดเพื่อแสดงถึงความเข้าใจในความรู้สึกของนักเรียนหรือช่วยให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นให้กระจ่างชัดขึ้น ข้อความที่เป็นคำถามเพื่อให้นักเรียนเห็นปัญหา ข้อความที่ครูแสดงออกในเชิงสุภาพ เป็นการย้าหรือซ้ำคำพูดของนักเรียน แต่ไม่มีการแสดงออกว่าเห็นด้วยหรือไม่ ข้อความที่มีลักษณะเป็นคำสั่งให้นักเรียนปฏิบัติตาม ข้อความที่เป็นเชิงตำหนิ ตีเตือนและข้อความที่ครูแสดงออกเพื่อให้ทราบว่ากระทำของครูถูกต้อง และตำแหน่งของครูเมื่อนักเรียน โดยกำหนดให้พฤติกรรมทางวาจาประเภทที่ 1-3 เป็นลักษณะพฤติกรรมที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ประเภทที่ 5-7 เป็นลักษณะพฤติกรรมที่ยึดครูเป็นศูนย์กลาง ส่วนประเภทที่ 4 เป็นลักษณะพฤติกรรมกลาง ๆ ไม่นักไปในทางใดทางหนึ่ง

แฟลนเดอร์ส เห็นว่า เครื่องมือของ วิทฮอลล์ ไม่ได้กล่าวถึงพฤติกรรมส่วนที่เป็นของนักเรียนไว้เลย แฟลนเดอร์ส จึงเพิ่มพฤติกรรมส่วนที่เป็นของนักเรียนเข้าไป แล้วจัดลำดับเสียใหม่ แต่ที่ยึดพฤติกรรมทางวาจา (Verbal Behavior) เป็นหลัก จึงได้พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ (Interaction Behavior) ทั้งหมดที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เครื่องมือของ แฟลนเดอร์ส จึงมีความสมบูรณ์มากขึ้น

แบบวิเคราะห์พฤติกรรมทางวาจาของแฟลนเดอร์ส สร้างขึ้นเพื่อจุดมุ่งหมายในการประเมินประสิทธิภาพทางการสอนของครู เพื่อเป็นประโยชน์ในการนิเทศการสอน การฝึกหัดครู และเพื่อการประเมินการสอนของตนเองของครู การประเมินประสิทธิภาพทางการสอนนั้น จะทำได้โดยการสังเกตและวิเคราะห์พฤติกรรมทางวาจาที่เกิดขึ้นขณะที่การเรียนการสอนกำลังดำเนินอยู่นั้นเอง โดยมีสมมติฐานเบื้องต้นว่า พฤติกรรมทางการสอน และการตอบสนองของนักเรียน แสดงออกได้โดยผ่านทางคำพูด ในลักษณะของข้อความจากคนหนึ่งแล้วต่อไปยังอีกคนอื่น ๆ พฤติกรรมทางวาจาของแต่ละบุคคลในชั้นเรียนนั้น ถือว่าเป็นตัวแทนของพฤติกรรมโดยส่วนรวมของเขาเอง และความเจียม การหยุดชะงักหรือการสับสนไม่สามารถเข้าใจได้ว่าใครพูด ถือว่าเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งที่ต้องสังเกตและบันทึกไว้

รายละเอียดของเครื่องมือ

แบบบันทึกพฤติกรรมทางวาจาภายในชั้นเรียนของ แพลนเดอรัส แบ่งพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็น 10 ประเภท แต่ละประเภทเรียกว่า Category ใน 10 ประเภทนี้ยังจัดรวมเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกเป็นพฤติกรรมทางวาจาของครู แยกเป็นการใช้อิทธิพลทางอ้อมและการใช้อิทธิพลทางตรง กลุ่มที่ 2 เป็นพฤติกรรมทางวาจาของนักเรียน และกลุ่มที่ 3 เป็นส่วนที่แสดงถึงความเจียม การหยุดชะงักหรือสับสน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การพูดของครู (Teacher Talk) แบ่งเป็น
 - 1.1 การใช้อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Influence) ได้แก่
 - 1.1.1 การยอมรับความรู้สึกของนักเรียน
 - 1.1.2 การชมหรือการให้กำลังใจ
 - 1.1.3 การยอมรับความคิดเห็นของนักเรียน
 - 1.1.4 การถามคำถามเพื่อให้นักเรียนตอบ
 - 1.2 การใช้อิทธิพลทางตรง (Direct Influence) ได้แก่
 - 1.2.1 การบรรยาย
 - 1.2.2 การออกคำสั่งและการให้คำแนะนำ
 - 1.2.3 การว่ากล่าวตักเตือนหรือสั่งสอนอบรม
2. การพูดของนักเรียน (Student Talk) แบ่งเป็น
 - 2.1 พูดเพื่อตอบคำถามหรือสนองคำพูดของครู
 - 2.2 นักเรียนพูดขึ้นเอง
3. ความเจียมหรือความสับสน

พฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ได้จัดเรียงลำดับโดยใช้ ตัวเลข ตั้งแต่ 1-10 เป็นรหัสประจำพฤติกรรมแต่ละประเภท ตัวเลขแต่ละตัวดังกล่าวไม่มีค่าในทางจำนวนนับ แต่จะใช้เป็นรหัสแทนประเภทของพฤติกรรมทางวาจาที่ตัวเลขนั้น ๆ กำกับอยู่ ซึ่งผู้สังเกตจะใช้ในการบันทึกพฤติกรรมที่สังเกตได้

โดยสรุปแล้ว เครื่องมือวิเคราะห์พฤติกรรมของ แฟลนเคอร์ส มีลักษณะดังแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 2 พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนตามแบบวิเคราะห์พฤติกรรมทางวาจาของแฟลนเคอร์ส

การพูดของครู	อิทธิพลทางอ้อม	<p>1. ยอมรับความรู้สึก : ยอมรับและขยายความ เกี่ยวกับความรู้สึกของนักเรียนในลักษณะที่ไม่เป็นการคุกคาม ความรู้สึกดังกล่าวอาจ เป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธ รวมทั้งการพูดในเชิงคาดคะเนความรู้สึกของนักเรียนและการย้ำความรู้สึกของนักเรียน</p> <p>2. ชมหรือให้กำลังใจ : ชมหรือให้กำลังใจแก่นักเรียนในสิ่งที่นักเรียนพูดหรือปฏิบัติ การพูดคลาเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด ตลอดจนการพยักหน้าหรือการทำเสียงแสดงอาการให้กำลังใจอื่น ๆ</p> <p>3. ยอมรับหรือใช้ความคิดเห็นของนักเรียน :</p> <p>การรับเอาความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของนักเรียนมาขยายความหรือเปลี่ยนส่วนใหม่หรือปรับปรุงให้ดีขึ้น ถ้าผู้สังเกตการณ์สอนรู้สึกว่าครูแทรกความคิดของคนมากเกินไปให้บันทึกในพฤติกรรมทางวาจาชนิดที่ 5</p> <p>4. ถามคำถาม : ตั้งคำถามเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาการหรือวิธีการโดยตั้งใจที่จะให้นักเรียนตอบ</p>
	อิทธิพลทางตรง	<p>5. บรรยาย : การให้ข้อเท็จจริงหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับเนื้อหา วิธีการ การแสดงความคิดเห็นส่วนตัวของครู และการตั้งคำถามประกอบการบรรยายโดยไม่หวังคำตอบจากนักเรียน</p> <p>6. ออกคำสั่ง : การแนะนำ การบังคับ หรือการออกคำสั่งซึ่งต้องการให้นักเรียนทำตาม</p> <p>7. ตีเคียน ว่ากล่าว หรือสั่งสอนอบรม :</p> <p>การพูดที่ครูตั้งใจจะให้นักเรียนเปลี่ยนพฤติกรรมจากสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาไปสู่สิ่งที่ครูต้องการ การดูค้ำว่ากล่าวนักเรียนด้วยเสียงดัง รวมทั้งการพูดอ้างถึงอำนาจหน้าที่ของครู</p>
การพูดของนักเรียน		<p>8. นักเรียนพูด เพื่อตอบคำถามของครู :</p> <p>นักเรียนตอบคำถามของครู โดยครู เป็นคนพูดนำขึ้นก่อน เพื่อให้ นักเรียนพูดด้วยหรือโต้ตอบ</p> <p>9. นักเรียนพูดขึ้นเอง : นักเรียนพูดขึ้นเองโดยที่ครูไม่ได้ถาม ถ้าครูเรียกชื่อนักเรียนเพียงเพื่อแสดงให้ทราบว่านักเรียนคนใดจะได้โอกาสพูดถัดไป ผู้สังเกตการณ์สอนจะต้อง สังเกตด้วยว่านักเรียนคนนั้นอยากจะถูกหรือไม่ ถ้าเขาแสดงว่าอยากจะถูกก็ให้ถือว่าพฤติกรรมทางวาจาของนักเรียนอยู่ในขั้นนี้</p>
		<p>10. ความเงิบหรือความสับสน :</p> <p>การหยุดชะงัก ความเงิบชั่วขณะหนึ่งและระยะที่เกิดความสับสนของการสื่อความหมายในชั้นเรียนจนกระทั่งผู้สังเกตไม่สามารถจะเข้าใจได้</p>

กระบวนการบันทึกพฤติกรรมในชั้นเรียน

การบันทึกพฤติกรรมทางวาทะระหว่างครูกับนักเรียน ตามระบบการวิเคราะห์ พฤติกรรมของ แฟลนเดอร์ส นั้น ผู้สังเกตจะต้องทำความเข้าใจกับเครื่องมือให้แจ่มแจ้ง และสามารถจดจำ เลขรหัสที่เป็นสัญลักษณ์ของพฤติกรรมแต่ละชนิด ให้ถูกต้องแม่นยำ โดยจะต้อง สามารถแยกแยะหรือแปลพฤติกรรมทางวาทะที่เกิดขึ้นภายในชั้นเรียนให้ เป็นตัวเลขได้ในทันที ทันใด ผู้สังเกตจะต้องได้รับการฝึกฝนอย่างจริงจังทั้งจาก เครื่องบันทึกเสียง และภายในชั้น เรียน ภายใต้การแนะนำช่วยเหลือของผู้มีความเชี่ยวชาญในการสังเกตมาก่อน และอาจจะต้อง ฝึกการสังเกตร่วมกันเป็นกลุ่มประมาณ 3-5 คน แล้วนำผลจากการสังเกตมา เปรียบเทียบกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้

การสังเกตพฤติกรรมทางวาทะภายในชั้นเรียน ผู้สังเกตจะบันทึก เฉพาะตัว เลขรหัส ของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเท่านั้น โดยถือหลักเวลาเป็นเครื่องกำหนด คือทุก ๆ 3 วินาที ผู้สังเกต จะต้องบันทึกตัวเลขที่เป็นรหัสของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นครั้งหนึ่งติดต่อกันไปจนกว่าจะหมดเวลา ของการสังเกต ดังนั้นผู้สังเกตจะบันทึกได้ประมาณ 20 รหัส ต่อ 1 นาที หากผู้สังเกตมีความ เชี่ยวชาญดีแล้ว อาจจะใส่เครื่องหมายบางอย่างลงไปในระยะ 3 วินาทีที่กำหนด เพื่อเป็น เครื่องอธิบายเหตุการณ์เฉพาะที่เกิดขึ้นภายในชั้นเรียนขณะที่มีการสังเกตก็ได้

การสังเกตพฤติกรรมทางวาทะนั้น ไม่ว่าจะเป็นการสังเกตจากชั้นเรียนจริง ๆ หรือการใช้เทปบันทึกเสียงเพื่อการสังเกตก็ตาม ผู้สังเกตควรใช้เวลาประมาณ 5-10 นาทีใน การทำความเข้าใจกับความเป็นไปตามธรรมชาติของสภาพการณ์ในชั้นเรียน ก่อนที่จะบันทึกพฤติกรรม จริง เพื่อให้บรรยากาศภายในชั้นเรียนและพฤติกรรมทางวาทะระหว่างครูกับนักเรียนเป็นไป ตามปกติดังที่เคยเป็นอยู่ ซึ่งจะทำได้ข้อมูลที่ เป็นพฤติกรรมของชั้นเรียนนั้น ๆ อย่างถูกต้อง

ในการสังเกตติดต่อกันเป็นเวลานาน ๆ กิจกรรมและพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งของครู และของนักเรียนย่อมจะเปลี่ยนแปลงไปหลายลักษณะ ผู้สังเกตจะต้องพร้อมเสมอที่จะบันทึกเลข รหัสตามพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป และควรทำเครื่องหมายบอกชนิดของกิจกรรมที่สังเกตได้ ด้วย เช่น การอ่านพร้อม ๆ กัน การทบทวนเรื่องที่เรียนไปแล้ว ครูแนะนำอุปกรณ์ชิ้นใหม่ หรือ กิจกรรมประเมินผลหลังจบบทเรียน ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้มีลักษณะแตกต่างไปจากพฤติกรรมทาง วาทะระหว่างครูกับนักเรียนตามปกติ

สรุปลำดับของการฝึกการใช้เครื่องมือ

1. ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมในชั้นเรียน และรายละเอียดของเครื่องมือ นั้น ๆ
2. ท่องจำลักษณะพฤติกรรมแต่ละประเภท แต่ละชนิดให้ได้ขึ้นใจ
3. ฝึกการบันทึกพฤติกรรมจากเครื่องบันทึกเสียง เพื่อให้สามารถย้อนกลับไปพิจารณาใหม่ได้ จนมีความคล่องตัวพอ
4. ฝึกการสังเกตพฤติกรรมโดยการเข้าไปสังเกตการสอนในชั้นเรียนจริง (บัวบูชา ชื่อตรง 2512: 25)

กฎพื้นฐาน (Ground Rules) ในการบันทึกพฤติกรรมทางวาจาในชั้นเรียน

ในการบันทึกพฤติกรรมทางวาจาในชั้นเรียน ผู้สังเกตจะประสบปัญหาต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือ การตัดสินใจแยกแยะพฤติกรรม และอคติหรือความลำเอียงของผู้สังเกต เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกัน และเพื่อป้องกันปัญหาดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีหลักยึด หรือกฎพื้นฐานที่เป็นไปในทางเดียวกัน เพื่อใช้เป็นแนวในการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมทางวาจาระหว่างครูกับนักเรียนในทุก ๆ ระดับชั้น และทุก ๆ วิชา ดังต่อไปนี้

กฎข้อที่ 1 เมื่อไม่แน่ใจว่าพฤติกรรมทางวาจาที่เกิดขึ้นนั้นควรจัดอยู่ในประเภทใดระหว่างพฤติกรรมตั้งแต่ 2 ประเภทขึ้นไป ให้เลือกบันทึกประเภทพฤติกรรมที่อยู่ห่างจากพฤติกรรมตรงกลาง (Category 5) มากที่สุด เช่น เมื่อไม่แน่ใจว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นพฤติกรรมการชมเพื่อให้กำลังใจนักเรียน (Category 2) หรือเป็นพฤติกรรมการยอมรับความคิดเห็นของนักเรียน (Category 3) ให้เลือกบันทึกพฤติกรรมการชมเพื่อให้กำลังใจนักเรียนเพราะอยู่ห่างจากพฤติกรรมตรงกลางมากกว่า ยกเว้นถ้าความไม่แน่ใจนั้นอยู่ระหว่างพฤติกรรมความเจียมหรือสับสนกับพฤติกรรมอื่น ๆ ให้เลือกบันทึกพฤติกรรมนั้น ๆ โดยไม่เลือกบันทึกพฤติกรรมความเจียมหรือสับสนแม้ว่าจะอยู่ห่างจากพฤติกรรมตรงกลางมากกว่าก็ตาม

กฎข้อที่ 2 ถ้าพฤติกรรมทางวาจาของครูในช่วงแรก มีลักษณะคงที่อยู่ห่างฝ่าย การใช้อธิพลทางอ้อม หรือคงที่อยู่ห่างฝ่ายการใช้อธิพลทางตรง ผู้สังเกตจะต้องใช้ความระมัดระวังอย่างมากเมื่อจะเลื่อนไปบันทึกประเภทพฤติกรรมในฝ่ายตรงข้าม โดยจะต้องแน่ใจว่าครูได้เปลี่ยนกระบวนพฤติกรรมไปแล้วจริง ๆ กฎข้อนี้เรียกว่า กฎแห่งความลำเอียงเพื่อไม่ให้เกิดความลำเอียง (The unbiased biased)

กฎข้อที่ 3 ผู้สังเกตจะต้องไม่ผูกพันอยู่กับอคติส่วนตัว หรือเจตนาของครู โดยผู้สังเกตจะต้องพิจารณาจากผล หรือทิศทางของพฤติกรรมนั้นว่า มีความหมายต่อนักเรียนไปในแนวใด เป็นการจำกัดหรือส่งเสริมการแสดงออกของนักเรียน

กฎข้อที่ 4 ถ้ามีพฤติกรรมมากกว่า 1 ประเภท (Category) เกิดขึ้นในช่วงเวลา 3 วินาที ให้บันทึกพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปนั้นทั้งหมด แต่ถ้าในช่วง 3 วินาที ไม่มีพฤติกรรมใดที่เปลี่ยนไป ก็ให้บันทึกซ้ำลงในรายการพฤติกรรมเดิมนั้น

กฎข้อที่ 5 ถ้ามีความเจียบเกิดขึ้นในระหว่างที่มีการสอนเป็นเวลานานพอที่จะสังเกตได้คือ เกิดขึ้นในช่วงเวลา 3 วินาที ก็ให้บันทึกลงในรายการที่ 10 (Category 10) กฎข้อนี้ยังรวมความถึงกรณีที่มีคน 2 คน พูดพร้อมกัน แต่ต่างคนต่างพูด และเมื่อเกิดความสับสนขึ้นในชั้นเรียนซึ่งผู้สังเกตไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าใครพูดด้วย (Edmund Amidon and Ned A. Flanders 1967: 126-128)

แบบวิเคราะห์พฤติกรรมทางวาจาของแฟลนเดอร์ส เป็นเครื่องมือที่ง่ายและให้ความสะดวกแก่ผู้นำไปใช้เป็นอย่างดี เพราะเป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นในลักษณะที่เรียกว่า Category System คือมุ่งวัดพฤติกรรมทางวาจาเพียงด้านเดียว จึงไม่มีความซับซ้อนยุ่งยากสำหรับผู้สังเกต การบันทึกทุก ๆ ระยะ 3 วินาที ทำให้สามารถรวบรวมพฤติกรรมทางวาจาที่เกิดขึ้นภายในชั้นเรียนได้อย่างครบถ้วนในส่วนที่เกี่ยวกับเนื้อหาสาระ ซึ่งแบ่งประเภทของพฤติกรรมทางวาจาทั้งหมดออกเป็น 10 ประเภท พฤติกรรมทางวาจาภายในห้องเรียนไม่ว่าจะเป็นการเรียนการสอนวิชาใด ๆ ก็ตาม ย่อมไม่มีอะไรนอกเหนือไปจากประเภทของพฤติกรรมที่กำหนดไว้

สรุปข้อดีของแบบวิเคราะห์พฤติกรรมทางวาจาของ แฟลนเดอร์ส

1. ใช้ง่ายและสะดวกแก่ผู้สังเกตซึ่งจะทำการสังเกตได้ตลอดเวลา
2. ใช้ได้กว้างขวางทุกระดับชั้นและทุกรายวิชาที่มีการใช้พฤติกรรมทางวาจาเป็นสื่อในการเรียน
3. มีความเชื่อถือได้ (Reliability) และมีความแม่นยำ (Validity) สูง หากผู้สังเกตได้รับการฝึกฝนมาอย่างดี

4. มีประโยชน์ในการประเมินประสิทธิภาพทางการสอนของครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนิเทศการศึกษา การฝึกครู และการปรับปรุงตนเองของครูประจำการ ซึ่งจะช่วยให้ทราบในสิ่งต่อไปนี้

4.1 ครูผูกขาดการพูดในชั้นเรียนมากเกินไปหรือไม่ และการพูดนั้นเป็นการใช้อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเป็นสัดส่วนเท่าไร

4.2 ครูใช้เวลาในการบรรยายมากน้อยเพียงใด

4.3 ครูยอมรับความรู้สึกของนักเรียนมากน้อยเพียงใด

4.4 ครูชมหรือให้กำลังใจแก่เด็กมากน้อยเพียงใด

4.5 ครูได้ถามคำถามสลับการบรรยายตลอดเวลาหรือไม่

4.6 ครูมักออกคำสั่งหรือติเตียนเด็กบ่อย ๆ หรือไม่

4.7 นักเรียนมีการแสดงออกมากน้อยเพียงใด และการแสดงออกนั้นเป็นการตอบคำถามของครู หรือเด็กแสดงความคิดเห็นเอง

4.8 ความเจียมหรือความสับสนเกิดขึ้นบ่อยหรือไม่ (วิจิต เข้มแข็ง ม.ป.ป. : 31)

อย่างไรก็ตามแบบวิเคราะห์พฤติกรรมของแฟลนเดอร์สนี้ยังมีข้อจำกัดอยู่บ้าง เพราะมุ่งสังเกตและบันทึกเฉพาะพฤติกรรมทางวาจาเท่านั้น ยังไม่ครอบคลุมพฤติกรรมด้านอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การแสดงออกทางวาจา และอีกประการหนึ่ง ความเชื่อถือได้ของข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือนี้ ขึ้นอยู่กับตัวผู้สังเกต เป็นสำคัญ ผู้สังเกตจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือและวิธีการบันทึกเป็นอย่างดี มีความชำนาญในการบันทึกและแปลพฤติกรรมออกมาเป็นเชอร์ทิส ผู้สังเกตจึงจำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดี แต่ถึงกระนั้นแบบวิเคราะห์พฤติกรรมของแฟลนเดอร์สก็ได้รับความสนใจและเป็นที่ยอมรับของทั้งนักการศึกษาและนักวิจัยนำมาใช้ในการประเมินพฤติกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนทั้งในและต่างประเทศ ทั้งที่นำแบบวิเคราะห์ดังกล่าวมาใช้โดยตรง และที่ปรับปรุงดัดแปลงบางส่วน สำหรับในประเทศไทย มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้จำนวนมาก เช่น

ในปี พ.ศ. 2512 บัณฑิตา ชื่อตรง (2512 : 64) ได้วิจัยเรื่อง "การวิเคราะห์พฤติกรรมเกี่ยวกับการใช้การพูดในการเรียนการสอน" กลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นนักเรียนโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2511 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยม

ศึกษาปีที่ 3 จำนวน 12 ห้องเรียน มุ่งวิจัยเฉพาะการสอนวิชาภาษาไทย วิชาสังคมศึกษา คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ดำเนินการวิจัยโดยให้เทคนิควิธีการวิเคราะห์พฤติกรรมทาง วาจาของ แฟลนเดอร์ส ผลการวิจัยพบว่า (1) ลักษณะพฤติกรรมทางวาจาในชั้นเรียนของ แต่ละวิชาโดยส่วนรวมนั้น ส่วนใหญ่ครูเป็นฝ่ายแสดงพฤติกรรมทางวาจา และครูใช้การ บรรยายมากกว่าวิธีอื่น ครูใช้อธิพลทางตรงมากกว่าอิทธิพลทางอ้อม และใช้การควบคุม มากกว่าการกระตุ้น ส่วนการพูดของนักเรียนนั้น นักเรียนพูดเพื่อตอบสนองการพูดของครู มากกว่าพูดขึ้นเองเป็นส่วนใหญ่ (2) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมทางวาจาในชั้นเรียน ปรากฏว่า (ก) สังคมศึกษาเป็นวิชาที่ครูแสดงพฤติกรรมทางวาจามากที่สุด แต่เป็นวิชาเดียว ที่ครูใช้การกระตุ้นมากกว่าการควบคุมพฤติกรรมของนักเรียน (ข) ภาษาไทยเป็นวิชาเดียวที่ นักเรียนพูดเพื่อตอบสนองการพูดของครูมากกว่าพูดขึ้นเอง ส่วนวิชาอื่นล้วนแต่เป็นวิชาที่นักเรียน พูดขึ้นเองมากกว่าการพูดเพื่อตอบสนองการพูดของครู

ในปี พ.ศ.2515 อีระชัย บูรณโชติ (อ้างในบุญนำ แก้วปิ่นทอง 2525: 52) ได้ทำ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ทางวาจากับความคิดริเริ่มของนักเรียนระดับ ประถมศึกษา พบว่า (1) ครูที่ใช้อิทธิพลทางอ้อม จะส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน มากกว่าครูที่ใช้อิทธิพลทางตรง (2) พฤติกรรมของครูมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของ นักเรียนหญิงมากกว่านักเรียนชาย (3) ครูที่ใช้เวลาในการกระตุ้นให้นักเรียนตอบคำถาม โดยตรงมาก ความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนจะน้อยกว่า ครูที่ใช้เวลาในการกระตุ้นให้ นักเรียนพูดริเริ่มมากซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วราภรณ์ ชัยโอภาส (2515: 134) ซึ่งได้วิเคราะห์ขบวนการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์แบบสืบสวนสอบสวน พบว่า พฤติกรรม การตอบสนองและพฤติกรรมการริเริ่มของนักเรียนจะเปลี่ยนแปลงไปตามวิธีการสอนของครู กล่าวคือถ้าครูใช้อิทธิพลทางอ้อมมาก นักเรียนก็จะมีพฤติกรรมริเริ่มมาก และถ้าครูใช้อิทธิพล ทางตรงมากนักเรียนก็จะมีพฤติกรรมตอบสนองมาก

ในปี พ.ศ.2528 สุมาลี พิศราภูล (2518: 46) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความ สัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์กับการเรียนรู้ทางทักษะเชิงซ้อนของขบวนการวิทยาศาสตร์ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษา โดยใช้แบบวิเคราะห์พฤติกรรมทางวาจาของแฟลนเดอร์ส เครื่องบันทึกเสียงและแบบทดสอบทักษะเชิงซ้อนของขบวนการทางวิทยาศาสตร์ ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษากลุ่มที่ได้รับการสอนโดยใช้อัตราส่วนระหว่างการใช้อิทธิพลทางอ้อมต่ออิทธิพล

ทางตรงในระดับต่ำและระดับปานกลางมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทักษะเชิงซ้อนของขบวนการวิทยาศาสตร์สูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการสอนโดยใช้อัตราส่วนระหว่างการใช้อธิพลทางอ้อม ต่ออิทธิพลทางตรงในระดับสูง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยนักศึกษาเพศชายและเพศหญิงของแต่ละกลุ่ม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทักษะเชิงซ้อนของขบวนการวิทยาศาสตร์ไม่แตกต่างกัน

ในปีเดียวกันนี้ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2518: 245-251) ได้วิจัยเรื่องการวิเคราะห์พฤติกรรมของครูและนักเรียนในการเรียนการสอนวิชาสังคมศึกษาระดับประถมศึกษาตอนต้น ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีสังเกตการสอนอย่างมีระบบตามวิธีของแพลนเคอร์ส ซึ่งได้ดัดแปลงแยกพฤติกรรมการเรียนการสอนออกเป็น 11 ประเภท ผลการวิจัยพบว่า ครูใช้เวลาในการพูดมากกว่านักเรียนประมาณ 2 เท่า โดยเฉพาะในชั้นเรียนที่สูงขึ้นคือชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ครูใช้เวลาในการพูดมากกว่านักเรียนถึง 3 เท่า ครูแสดงพฤติกรรมการสอนด้วยวิธีการบรรยายหรือการอภิปรายมากกว่าวิธีอื่น ครูใช้อธิพลทางตรงมากกว่าอิทธิพลทางอ้อม ประมาณ 3 เท่า ครูใช้วิธีการกระตุ้นพฤติกรรมให้นักเรียนแสดงออกใกล้เคียงกับวิธีการควบคุมพฤติกรรม แต่ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นน้อยกว่าการให้พูดเพื่อตอบคำถามของครู เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมของครูและนักเรียนตามประเภทของโรงเรียนคือ โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด และโรงเรียนราษฎร์ พบว่า การใช้อธิพลทางตรงของครู อัตราส่วนการใช้อธิพลทางอ้อมต่ออิทธิพลทางตรง อัตราส่วนการใช้การกระตุ้นต่อการใช้วิธีควบคุมนักเรียนของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการใช้อธิพลทางอ้อมสนองตอบคำพูดของนักเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในปี พ.ศ.2520 สมศรี ตั้งมงคลเลิศ (2520: 40-42) ได้วิจัยเรื่อง "ผลการฝึกตามระบบแพลนเคอร์สที่มีต่อกิจาร่วมทางวาจาระหว่างนักศึกษาฝึกสอน และนักเรียนในการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์" โดยใช้ นักศึกษาวิทยาลัยครูสกลนครที่ออกฝึกสอนจำนวน 80 คน แบ่งเป็นกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง กลุ่มละ 40 คน เป็นนักศึกษาชาย 20 คน และนักศึกษาหญิง 20 คน กลุ่มทดลองได้รับการฝึกตามระบบของแพลนเคอร์ส เป็นเวลา 6 ชั่วโมง ผลการวิจัยพบว่า (1) นักศึกษาฝึกสอนทั้งหมด ใช้เวลาในการพูดร้อยละ 41.30 บรรยายเนื้อหา ร้อยละ 33.11 นักเรียนพูดร้อยละ 21.88 โดยนักเรียนใช้เวลาในการพูด

ริเริ่ม ร้อยละ 2.29 และพูดเพื่อตอบสนอง ร้อยละ 19.59 นักศึกษาใช้อธิพหุทางอ้อม ร้อยละ 17.46 ใช้อธิพหุทางตรง ร้อยละ 23.85 เวลาแห่งการเงยหรือสับสน ร้อยละ 37.36 (2) นักศึกษากลุ่มควบคุม ใช้เวลาในการพูด ร้อยละ 30.02 บรรยายเนื้อหา ร้อยละ 31.28 นักเรียนใช้เวลาในการพูด ร้อยละ 17.54 โดยพูดริเริ่ม ร้อยละ 0.93 และพูดเพื่อตอบสนอง ร้อยละ 16.61 นักศึกษาใช้อธิพหุทางอ้อม ร้อยละ 10.68 และใช้อธิพหุทางตรง ร้อยละ 28.35 (3) นักศึกษากลุ่มทดลอง ใช้เวลาในการพูด ร้อยละ 42.45 เป็นการบรรยายเนื้อหา ร้อยละ 34.89 นักเรียนใช้เวลาพูด ร้อยละ 26.11 โดยพูดริเริ่ม ร้อยละ 3.62 และพูดเพื่อตอบสนอง ร้อยละ 22.49 นักศึกษาใช้อธิพหุทางอ้อม ร้อยละ 22.97 และใช้อธิพหุทางตรง ร้อยละ 19.47 เมื่อทดสอบหาความแตกต่างของกิจกรรมร่วมทางวาจา พบว่า การฝึกตามระบบแฟลนเคอร์สมีผลต่อกิจกรรมร่วมทางวาจาของนักศึกษาฝึกสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทุกด้าน ยกเว้นด้านการใช้เวลาพูดของครู และอัตราการใช้คำถามเมื่อเทียบกับ การบรรยาย โดยเพศของนักศึกษา ไม่มีผลต่อกิจกรรมร่วมทางวาจาระหว่างครูและนักเรียน

ปี พ.ศ.2521 วิเชียร เกษประทุม (2521: 56-59) ได้วิจัยเรื่อง "กิจกรรมร่วมทางวาจาระหว่างนักศึกษาฝึกสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาระดับสูงกับนักเรียนในการเรียนการสอนภาษาไทย" ตัวอย่างประชากรเป็นนักศึกษาฝึกสอนระดับชั้น ป.กศ. สูง วิชาเอกภาษาไทย วิทยาลัยครูนครสวรรค์ ปีการศึกษา 2520 จำนวน 50 คน ออกฝึกสอน 10 โรงเรียน ใช้แบบวิเคราะห์พฤติกรรมทางวาจาของแฟลนเคอร์ส ผลการวิจัยพบว่า (1) นักศึกษาฝึกสอนใช้เวลาพูด ร้อยละ 53.56 และเป็นการเน้นเนื้อหา ร้อยละ 34.18 นักเรียนใช้เวลาพูด ร้อยละ 31.51 นอกนั้นเป็นเวลาแห่งความเงยหรือสูบลับสน ร้อยละ 14.93 แยกเป็นการเงยอย่างมีวัตถุประสงค์ ร้อยละ 11.36 และเงยอย่างไม่มีวัตถุประสงค์ ร้อยละ 3.57 (2) นักศึกษาฝึกสอนใช้อธิพหุทางอ้อมและอธิพหุทางตรงในการสอน ร้อยละ 20.59 และ 32.97 (3) นักศึกษาฝึกสอนนำความคิดเห็นหรือคำตอบของนักเรียนมาใช้เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอนน้อยมากคือ ร้อยละ 0.31 ของเวลาทั้งหมด (4) ถ้าเปรียบเทียบเฉพาะเวลาในการพูดของนักศึกษาฝึกสอนกับนักเรียน นักศึกษาฝึกสอนใช้เวลาในการพูด ร้อยละ 62.95 และนักเรียนใช้เวลาในการพูด ร้อยละ 37.05 (5) พฤติกรรมที่เกิดขึ้นมากที่สุดได้แก่ พฤติกรรมการบรรยายของครู คิดเป็นร้อยละ 20.07 ของเวลาทั้งหมด ในขณะที่พฤติกรรมการยอมรับความรู้สึกรักของนักเรียนมีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.14 ของเวลาทั้งหมด

นราวัลย์ กาญจนประโชติ (2524: 64-66) ได้วิจัยเรื่อง "การเปรียบเทียบ พฤติกรรมการสอนของครูค่านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ใน โรงเรียนผู้นำการใช้หลักสูตรในจังหวัดเชียงใหม่" โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมการสอนของ ครู ประกอบด้วยรายการพฤติกรรม 12 ประเภทที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ สอนในโรงเรียนขนาดเล็กแสดงพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนสูงกว่าครูที่สอนใน โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และ .01 ตามลำดับ โดยครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็กแสดงพฤติกรรมการยอมรับความรู้สึกของนักเรียน ยอมรับความคิดเห็นของนักเรียน การใช้คำถามและแนะแนวทางให้นักเรียนริเริ่มเป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่ครูใช้การอธิบาย การวิจารณ์หรือตัดสินนักเรียนน้อยกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาด กลางและขนาดใหญ่

ต่อมาในปี 2525 คณะผู้วิจัยในโครงการประสิทธิภาพการจัคบริการสำหรับเด็ก ปฐมวัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จำนวน 8 คน ได้ศึกษาวิจัยพฤติกรรม ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และพฤติกรรมทางสังคมของนักเรียนระดับปฐมวัยใน ประเทศไทย โดยคณะผู้วิจัยได้ดัดแปลงแบบวิเคราะห์พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ของแฟลนเคอร์ส โดยเพิ่มเติมส่วนที่เป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้แสดงออกทางวาจา ปรับปรุงหัวข้อพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ ให้ครอบคลุมถึงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากแบบสังเกตของแฟลนเคอร์สตามที่ได้ศึกษา ทดลองใช้ ได้พฤติกรรมรวมทั้งสิ้น 14 หัวข้อ แต่ละหัวข้อมีข้อย่อยและรหัสประจำข้อ พร้อมทั้งตัวอย่างพฤติกรรมและสถานการณ์ในชั้นเรียนที่เกิดพฤติกรรมนั้น ๆ ดัดแปลงวิธีบันทึกข้อมูล ที่เหมาะสม โดยเปลี่ยนเป็นบันทึกพฤติกรรมทุก ๆ 5 วินาที แทนวิธีเดิม ซึ่งบันทึกพฤติกรรม ทุก ๆ 3 วินาที เนื่องจากได้ทดลองแล้วพบว่า การบันทึกพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับ นักเรียนทุก ๆ 5 วินาทีเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมกว่าบันทึก ๆ 3 วินาที เพราะพฤติกรรมการ สอนของครูในระดับปฐมวัยจะเป็นไปอย่างช้า ๆ เช่น ครูพูดซ้ำหรือพูดซ้ำหลายครั้ง อัตรากาการเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูจึงเป็นไปอย่างช้า ๆ ด้วย

ผลจากการวิจัยพบว่า พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน เปรียบเทียบ ระหว่างโรงเรียนที่จัดแบบชั้นอนุบาล โรงเรียนที่จัดแบบชั้นเด็กเล็กและศูนย์เด็กในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน คือส่วนใหญ่ครูเป็นผู้บรรยายและริเริ่มกิจกรรม ต่าง ๆ โดยนักเรียนเป็นผู้แสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อคำสั่งหรือคำถามของครู ครูใช้อิทธิพล ทางตรงคือ พฤติกรรมการบรรยาย การใช้คำสั่งและการตำหนิอยู่ในระดับสูงและปานกลาง

ในขณะที่ใช้สิทธิพลทางอ้อม คือ การยกย่องชมเชย การยอมรับหรือนำความคิดเห็นของนักเรียนไปใช้และการถามอยู่ในระดับต่ำเป็นส่วนมาก ขณะเดียวกันนักเรียนก็มีพฤติกรรมตอบสนองอยู่ในระดับสูง และมีพฤติกรรมริเริ่มอยู่ในระดับต่ำ (บุญนำ แก้วปิ่นทอง 2525 : 116-118)

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กับโรงเรียนเทศบาล พบว่า พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนที่เกิดขึ้นมากที่สุดในชั้นเด็กเล็กโรงเรียนทั้งสองประเภท คือ นักเรียนตอบสนองต่อครูด้วยท่าทางและวาจา ครูใช้คำสั่งทางตรงและทางอ้อม พฤติกรรมที่เกิดขึ้นน้อยที่สุด คือ นักเรียนแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวต่อครูทั้งด้วยท่าทางและวาจา รองลงมา คือ ครูยอมรับความคิดเห็นและ หรือนำความคิดเห็นของนักเรียนไปใช้ทั้งด้วยท่าทางและวาจา ครูยอมรับความรู้สึกของนักเรียน ครูยกย่องชมเชยนักเรียน (พิไลลักษณ์ จำเมือง 2525 : 139)

จากผลการศึกษาวิจัยที่ผ่านมา จะเห็นว่าวิธีการวิเคราะห์พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ของแฟลนเดอร์ส มีความสำคัญต่อการศึกษานี้เป็นวิธีการที่สามารถบันทึกและวิเคราะห์ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก ทั้งยังได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย แต่งานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ภายหลังการเปลี่ยนแปลงมาใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 ซึ่งเป็นหลักสูตรที่มีจุดมุ่งหมาย โครงสร้าง และวิธีการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ชัดเจน โดยให้ความสำคัญแก่ตัวผู้เรียนให้มีปฏิริยาในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน กำหนดให้ครูเป็นเพียงผู้กำกับ ให้คำแนะนำเพื่อให้เด็กนักเรียนได้ทำกิจกรรมและเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง จึงเป็นที่น่าสนใจว่าเมื่อครูได้รับการฝึกอบรมและผ่านการใช้หลักสูตรนี้มาระยะหนึ่ง โดยเฉพาะเมื่อผ่านการฝึกอบรมตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาแล้วครูจะ เปลี่ยนบทบาทและพฤติกรรมตามความมุ่งหวังของหลักสูตรหรือไม่ ผู้วิจัยจึงศึกษาแบบวิเคราะห์พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ของแฟลนเดอร์สที่มีผู้นำมาดัดแปลงไว้ แล้วรวบรวมและดัดแปลงให้มีความกระชับรัดกุม เหมาะสมกับสภาพกิจกรรมการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา แล้วนำมาใช้ศึกษาพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน เพื่อประกอบการประเมินการฝึกอบรมตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาในเขตการศึกษา