



เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เห็นว่า เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดียิ่งขึ้นในเรื่อง "ความคิดเห็นของผู้ให้การอบรมและผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอน ในสาขาวิชาพลศึกษาของโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก" จึงได้นำมากล่าวโดยแบ่งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ออกเป็น 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 ความหมายและประโยชน์ของการฝึกอบรม
- ตอนที่ 2 การให้การอบรมแก่ครูประจำการ
- ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 ความหมายและประโยชน์ของการฝึกอบรม

แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการฝึกอบรมข้าราชการ ของคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2502 : 25) กล่าวว่า "การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จะช่วยส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงาน ตลอดจนพัฒนาความคิดเห็น ทักษะคติต่าง ๆ ในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้า และเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับ ถนนมกิตติขจร (2505 : 1) ก็ได้กล่าวความหมายคล้ายคลึงกับที่กล่าวมาแล้ว แต่ได้เน้นเพิ่มเติมแตกต่างไปจากที่กล่าวมาแล้วว่า "... การฝึกอบรมนั้นรวมทั้งการฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-Service Training) และขณะเข้าปฏิบัติงาน (In-Service Training) จนกระทั่งพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ไป การฝึกอบรมจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้จำเป็นต้องที่หัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องเล็งเห็นความสำคัญ ถือว่าเป็นกิจกรรมที่จำเป็นอย่างสูงที่จะต้องดำเนินงานนี้ ทั้งจะต้องเป็นการกระทำที่มีแผนและต่อเนื่องกันไม่มีที่สิ้นสุด"

ภิญโญ สาทร (2517 : 442-443) กล่าวถึง การฝึกอบรมไว้ว่า

"การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่มีแบบแผน ซึ่งมุ่งที่จะพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ (knowledge) ความชำนาญ (Skill) เพื่อ วัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะของหน่วยงานหรือองค์การ ซึ่งวัตถุประสงค์สำคัญของการฝึกอบรมก็คือ การที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใน การทำงานของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังกล่าว หมายถึง ความชำนาญในการทำงานควมมือ (Manipulative Skills) การรู้จักความรู้ทางเทคนิคต่าง ๆ (Technical Knowledge) ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem-Solving-Ability) และ ทัศนคติ (Attitude) การทำงานที่ดี นอกจากนี้การฝึกอบรมยังมุ่งหวังที่จะให้บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมแล้วนำความรู้ความชำนาญใหม่ ๆ ไปใช้ปฏิบัติงานจริง เพื่อทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของ องค์การหรือหน่วยงานนั้น"

แฟรงค์ (Frank 1959 : 20-22) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมว่า

1. ทำให้เกิดความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงาน
2. ทำให้เกิดโอกาสที่จะก้าวหน้าต่อไปในอนาคต
3. ช่วยลดความเบื่อหน่ายและความผิดพลาดในการทำงาน
4. ช่วยให้เป็นผู้มีความสามารถ
5. ทำให้มีกำลังใจที่จะทำงาน
6. ช่วยลดความตึงเครียดในการทำงานเนื่องจากขาดสมรรถภาพ

และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน

7. ผลที่ได้รับโดยส่วนรวมคือกิจการขยายตัว ช่วยให้มีการจัดสภาพ การทำงานที่ดี

ส่วน เดล (Dale 1970 : 375) ให้ความเห็นว่า "การฝึกอบรม เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และให้เกิดทักษะในงาน เฉพาะอย่างตามความประสงค์ของหน่วยงานนั้น

ชาอุทัย ลวิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ (2520 : 3) ได้ให้ ความเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมไว้ว่า "การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จะช่วยเสริมสร้าง และพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงาน ตลอดจนพัฒนาความ

คิดเห็น ทักษะต่าง ๆ ในขณะปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้า และเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น"

วิทยุโธ สาร (2514 : 252-253) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติกรไว้ว่า

1. ประหยัดเวลาของบุคลากร บุคลากรใหม่จะรู้งานได้โดยใช้เวลา น้อยลง แทนที่จะใช้เวลา มาก ๆ ในการหาประสบการณ์เอง
2. ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การฝึกมิได้ช่วยเฉพาะบุคลากรใหม่ เพียงอย่างเดียว แต่จะช่วยให้บุคลากรที่ทำงานมานาน รู้จักเปลี่ยนแปลงวิธีทำงาน และรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นทำให้การปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น
3. สร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นในบรรดาบุคลากรที่ทำงานร่วมกันใน หน่วยงาน เมื่อบุคลากรได้พบปะสังสรรค์กัน จะก่อให้เกิดความกลมเกลียวและจงรักภักดี ต่อหน่วยงานยิ่งขึ้น
4. ช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน การพบปะกันจะทำให้ ได้ขบคิดปัญหาร่วมกัน บุคคลหลายคนช่วยกันแก้ปัญหาจะพอมีทางลัดลงไปได้เร็วกว่าการ แก้ปัญหาลำพังตนเอง
5. เป็นการช่วยเหลือหน่วยงาน เมื่อหาคนที่เหมาะสมกับงานไม่ได้ เมื่อบุคคลที่มีความรู้วิชาเฉพาะนั้นหายาก การฝึกผู้ที่ไม่มีความรู้วิชาเฉพาะ จะช่วยแก้ ปัญหานี้ได้
6. เป็นการช่วยบุคคลแต่ละคนที่เข้ามารับการอบรมให้เป็นคนมีค่าขึ้น เมื่อบุคลากร เป็นผู้มีความรู้ความชำนาญมากขึ้น ย่อมจะได้เงินเดือนสูง และตำแหน่งงาน ที่สูงขึ้นด้วย

จากการที่กล่าวมาทั้งหมดนี้สรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะต่าง ๆ เพื่อนำไปพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการทำงานให้ได้ผลดีมาก กว่าที่เป็นอยู่ อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ในด้านการพัฒนาประสิทธิภาพ สร้างทัศนคติ และเป็น การแก้ปัญหาบุคลากรที่ยังขาดคุณสมบัติด้านต่าง ๆ ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เป็นการนำ ประโยชน์มาสู่คนและหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ด้วย

ตอนที่ 2 การให้การอบรมแก่ครูประจำการ

วิทยุ โสธร (2514 : 251) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรประจำการว่า "การพัฒนาบุคลากรหมายถึง การให้การศึกษากับบุคคลที่กำลังดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในหน่วยงาน โดยไม่ต้องลาออกจากตำแหน่งและไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานในขณะที่บุคคลนั้น ๆ เข้ารับการอบรม

องค์การยูเนสโก (Unesco 1965 : 107) ได้เสนอแนะในด้านการปรับปรุงคุณภาพครูในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอบรมครูประจำการว่า

การอบรมครูประจำการ (In-Service Training) เป็นสิ่งสำคัญในการกระตุ้นวุฒิครูให้สูงขึ้น ในเรื่องนี้มีแบบแผน 3 อย่างคือ

1. ให้ครูได้มีโอกาสปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ
2. สนับสนุนให้ครูที่มีคุณค่าหรือครูที่ไม่ได้รับการฝึกฝนมีโอกาสเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น
3. ช่วยเหลือครูที่มีวุฒิได้ปรับปรุงวุฒิของตนให้สูงขึ้น

คณะกรรมการวางแผนพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา (2518 : 145-146) ได้เสนอหลักการและสาระที่เกี่ยวกับการอบรมครูประจำการให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ว่า

เนื่องจากครูประจำการจำนวนมาก เป็นครูที่ไม่ได้มาตรฐานทางวิชาชีพจำเป็นต้องได้รับการปรับสภาพให้มีความสามารถปรับปรุงงานที่ตนทำอยู่ให้ได้ดียิ่งขึ้น การฝึกอบรมครูดังกล่าวไม่ควรเน้นเรื่องการเพิ่มวิทยฐานะ หากแต่มุ่งประโยชน์ในการปรับปรุงงานที่ทำอยู่เป็นสำคัญ ดังสาระและวิธีการดังต่อไปนี้

1. เร่งรัดอบรมครูประจำการให้รู้สภาพและความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูป โดยให้วิทยาลัยครูแต่ละแห่งเป็นศูนย์กลางรับผิดชอบ ทำการฝึกอบรมครูประจำการจากโรงเรียนประถมและมัธยม ภายในเขตโดยรอบวิทยาลัยครูนั้น
2. ให้วิทยาลัยครู เลิกรับนักศึกษาภาคค่ำ เปลี่ยนมาเป็นการอบรมครูประจำการแทน เพื่อวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้นแทนการเพิ่มวุฒิเช่นในปัจจุบัน
3. ให้เลือกสอบวิชาชุดครู ให้ใช้วิธีการอบรมครูประจำการแทน โดยปรับปรุงหลักสูตร การฝึกอบรมให้สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่

สำหรับในการประชุมการศึกษาระหว่างชาติ ครั้งที่ 35 ณ กรุงเจนีวา ประเทศสวิสเซอร์แลนด์ ระหว่างวันที่ 27 สิงหาคม ถึง 4 กันยายน 2518 รายงาน โดย โปยม วรรณศิริ (2519 : 83) เรื่อง "บทบาทของครูที่กำลังเปลี่ยนไป และอิทธิพลดังกล่าวในการที่จะจัดการฝึกหัดครูและการที่จะอบรมครูประจำการ" คณะผู้แทนไทยได้ให้ข้อเสนอไว้ว่า

1. การฝึกอบรมครูประจำการมีความสำคัญในการที่จะให้ครูมีความรู้ และทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
2. การฝึกอบรมมีวิชาจะหมายถึง การให้ครูไปศึกษาต่อ เพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นเท่านั้น ควร เน้นเกี่ยวกับการจัดสัมมนาเกี่ยวกับงานเฉพาะแต่ละอย่างให้มากขึ้น
3. สถาบันการศึกษาและองค์การควร วางแผนแนวนโยบายและแนวปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมให้ครูประจำการ ได้มีโอกาสหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่อยู่ห่างไกล
4. หลักเกณฑ์ข้อบังคับและระเบียบใดไม่เกื้อกูลที่จะเปิดโอกาสให้ครูหาความรู้และประสบการณ์กว้างขวางยิ่งขึ้น สมควรที่จะได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม
5. ในเขตของการศึกษาคควรให้มีการฝึกอบรมครูหลาย ๆ แบบ เช่น ที่สถาบันฝึกหัดครู และที่ทำการ เขตการศึกษา การสนับสนุนในแง่งบประมาณและอื่น ๆ เป็นสิ่งจำเป็น
6. ครูของครูควรมีความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวาง ดังนั้น การฝึกอบรมจึงควร เปิดโอกาสให้ครูของครู ได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ จึงมีความจำเป็นมาก เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในการเรียนการสอน และระบบการศึกษาเกิดขึ้นอยู่เสมอ ครูจะนำเอาการเปลี่ยนแปลงมาใช้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน และงานในหน้าที่

นอกจากนี้คณะผู้แทนไทยยังได้เสนอแนะหลักการ เกี่ยวกับการฝึกอบรมครูไว้ว่า

1. การฝึกอบรมครูควร เป็นสิ่งที่ทำต่อเนื่องอยู่เสมอ เพื่อให้ครูประจำการมีความรู้และทักษะ ทันต่อสภาพของเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

2. การฝึกอบรมครู ควรรวมถึงผู้อยู่ในวงการศึกษาทุกระดับ
3. การฝึกอบรมครู ควรจัดเป็นกิจลักษณะ มีองค์กรรับผิดชอบโดยเฉพาะ มีบุคลากร และงบประมาณในการจัด
4. การฝึกอบรมครู ควรให้ผู้ที่อยู่ในวงการศึกษาโดยตรง และโดยอ้อมมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการวางนโยบาย แนวปฏิบัติ และการดำเนินงาน

ส่วน ไลน์เบอร์ก, มาร์วิน และวอเรน (Fienberg, Marvin and Warren 1972 : 3561) สรุปหลักการให้การศึกษาแก่ครูประจำการดังนี้

1. การให้การศึกษาแก่ครูประจำการควร เป็นความต้องการของครู
 2. ควรพิจารณาความจำเป็นที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ มาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาแก่ครูประจำการ
 3. ครูควรมีโอกาสทั้งในด้านการวางแผนและการตัดสินใจ เรื่องวิธีสอน
 4. ควรระบุนความมุ่งหมายเฉพาะในการจัดการศึกษาแก่ครูประจำการ
- ไว้ด้วย
5. ควรเขียนความมุ่งหมายเป็นเชิงพฤติกรรม
 6. ควรใช้บริการวางแหล่งแนะแนวและแหล่งอื่น ๆ ให้เต็มที่
 7. ถ้าใช้เวลา นอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ ครูควรได้รับการชดเชย
- อย่างเหมาะสม
8. ควรใช้สื่อการสอนอย่างเหมาะสม
 9. ควรมีการประชุมประเมินผลทุกครั้ง ที่จัดโครงการให้การศึกษา
- แก่ครูประจำการ
10. การประเมินผลควรประเมินจากจุดประสงค์ที่ตั้งไว้
 11. ในการจัดให้การศึกษาแก่ครู โรงเรียนควรมีส่วนตัดสินใจในเนื้อหา
- ที่จะจัด

นอกจากนี้ยังได้ให้ข้อเสนอในเรื่องแนวปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการไว้

หลายประการ คือ

1. การจัดโปรแกรมควรปรับปรุงให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน
2. ควรมีการประเมินผลความต้องการและความสนใจของครู เป็นสำคัญ เพื่อนำไปพิจารณาสำหรับการจัดในโอกาสต่อไป
3. ครูควรได้รับโอกาสได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน และวิธีการจัดส่งเสริมครูประจำการ
4. การจัดโปรแกรมการส่งเสริมครูประจำการ ควรกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่าง
5. การจัดโปรแกรมควรจัดให้เหมาะสมกับการที่จะนำไปใช้ในโรงเรียน

ในปี พ.ศ. 2519 กรมการฝึกหัดครู (2519 : 2. 4-5) ได้ชี้แจงนโยบายในการจัดโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการไปยังวิทยาลัยครูต่างๆ ทั่วประเทศ โดยตั้งจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการไว้ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการให้สูงขึ้น
 2. เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ให้สนองความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครู
 3. เพื่อเป็นการให้บริการทางการศึกษาแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในท้องถิ่นอย่างเสมอภาค
 4. เพื่อยกสถานภาพของวิชาชีพให้สูงขึ้น
 5. เพื่อเป็นการระดมสรรพกำลังและทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการเพิ่มพูนสมรรถภาพและวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ
- และยังได้ชี้แจงเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการอบรมครูประจำการไว้ว่า
1. เป็นการยกสถานภาพของวิชาชีพครูให้สูงขึ้น
 2. เป็นการพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลถึงการพัฒนาท้องถิ่น

3. ทำให้กระบวนการผลิตครูสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งมีทั้งการผลิตครูก่อน
ประจำการ และการอบรมครูประจำการให้เอื้อกัน
4. เป็นการสนองความต้องการการอบรมครูตามหลักสูตรใหม่
5. เป็นการประหยัดงบประมาณของแผ่นดินในการอบรมครูประจำการ
เพราะผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเองทั้งสิ้น
6. เป็นการลดการว่างงานของครู เพราะผู้เข้ารับการอบรมเป็นครู
ประจำการและมีหน้าที่แล้วทั้งสิ้น
7. เป็นการร่วมมือกันระหว่างผู้ผลิตและผู้ใช้ครู โดยการระดมสรรพ
กำลังและทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการฝึกอบรมครู
8. เป็นการอบรมครูให้สนองความต้องการของผู้ใช้ครูและบุคลากร
ทางการศึกษาอย่างแท้จริง
9. เป็นการลดความสูญเสียทางด้านการศึกษาในท้องถิ่น โดยครูและ
บุคลากรทางการศึกษาไม่ต้องละทิ้งชั้น หรืองานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ
10. เป็นการกระจายความเสมอภาคทางการศึกษาไปสู่ท้องถิ่น
11. เป็นการส่งเสริมและเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูใน
ท้องถิ่น
12. เพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทาง
การศึกษาในท้องถิ่น

เพื่อให้เป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะเวลาที่ 4
(2520 : อักสาเนา) กรมการฝึกหัดครูได้กล่าวถึงหลักการฝึกอบรมครูประจำการไว้ดังนี้

1. เพื่อเป็นการควบคุมปริมาณครูว่างงาน
2. เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียน
3. เพื่อเปิดโอกาสให้ครูที่ปฏิบัติงานทำอยู่แล้วได้ศึกษาเพิ่มเติม
4. เพื่อให้ครูประจำการได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่
5. เพื่อเป็นการแก้ปัญหาการลาศึกษาต่อ ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ขาด

ครูในบางโรงเรียน

จากผลการประชุมของกลุ่มวิทยาลัยครูทั่วประเทศ (2524 : 13-14) ที่วิทยาลัยครูเพชรบุรี เรื่อง แนวทางการพัฒนาโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ สรุปได้ดังนี้

1. หลักสูตร ใช้หลักสูตรของสภาการฝึกหัดครู โดยปรับปรุงเนื้อหา รายวิชาหรือกลุ่มรายวิชา เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถภาพ อันจะส่งผลถึงการ พัฒนาท้องถิ่น
 2. เกี่ยวกับผู้เข้ารับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและฝึกอบรม
 - 2.1 ให้วิทยาลัยครูและต้นสังกัดร่วมกันพิจารณาเกณฑ์การรับครู และบุคลากรทางการศึกษาเข้าฝึกอบรม
 - 2.2 เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างทั่วถึง
 - 2.3 ให้ยึดหยุ่น เขตความรับผิดชอบของวิทยาลัยครู ในการรับครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ เข้ารับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและฝึกอบรมตามสภาพภูมิศาสตร์ และความสะดวกในการ เดินทาง ซึ่งวิทยาลัยครูจะได้ตกลงร่วมกัน
 3. ผู้ให้การศึกษาระดับมัธยมศึกษาและฝึกอบรม
 - 3.1 ผู้ให้การศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ อาจารย์วิทยาลัยครู และ/หรือ ผู้อำนวยการในท้องถิ่น
 - 3.2 ให้มีการพัฒนาและทำความเข้าใจกับผู้ให้การศึกษาระดับมัธยมศึกษาและฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบและศรัทธา สามารถให้การฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. วิธีให้การศึกษาระดับมัธยมศึกษาและฝึกอบรม
 - 4.1 ให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการฝึกอบรม โดยให้ผู้เข้ารับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและฝึกอบรมแต่ละคนเข้าชั้นเรียนบางส่วน เรียนด้วยตนเองบางส่วน และทำโครงการที่มีส่วนพัฒนาการศึกษาหรือพัฒนาชุมชนตามความเหมาะสมของแต่ละลักษณะรายวิชา
 - 4.2 ให้จัดการฝึกอบรมโดยใช้เวลานอกราชการปกติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 - 4.3 ให้ใช้สื่อการเรียนที่สามารถศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองมากขึ้น เช่น มีชุดการเรียนหรือสื่อการเรียนอื่น ๆ

4.4 ให้มีระบบการให้คำปรึกษาและติดตามผลการฝึกอบรมทั้งในและนอกวิทยาลัย

5. การประเมินผลการศึกษาและฝึกอบรม

5.1 การประเมินผลรายวิชา อนุโลมให้ใช้ระเบียบของสภาการฝึกหัดครู และควรให้มีระเบียบการประเมินโดยเฉพาะ

5.2 ให้มีการประเมินสมรรถภาพผู้เข้ารับการฝึกอบรมในระหว่างการฝึกอบรม

5.3 ให้มีการประเมินโครงการโดยผู้ดำเนินงานในแต่ละวิทยาลัยครู

5.4 ให้มีระเบียบว่าด้วยการรับโอนและเทียบหน่วยกิต

จากรายละเอียดการให้การอบรมแก่ครูประจำการดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การให้การอบรมแก่ครูประจำการนั้นไม่เป็นเพียงแต่มุ่งทางด้านเพิ่มวุฒิให้กับครูเท่านั้น หากมุ่งประโยชน์ในด้านการปรับปรุงงานที่ทำอยู่เป็นสำคัญด้วย โดยจะต้องกำหนดในเรื่องของหลักการ สาระและวิธีดำเนินการ โดยมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน เพื่อให้ได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมทั้งจะนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการต่อไป

ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนด้วยกัน คือ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการทั่ว ๆ ไป ในประเทศและต่างประเทศ และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการวิชาพลศึกษาในสถาบันฝึกหัดครู

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ

งานวิจัยในประเทศ

ในปี พ.ศ. 2518 สุพล สมคำนึ่ง (2518 : 29) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความต้องการของสมาชิกผู้ใช้บริการของกองส่งเสริมวิทยฐานะ กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2518" โดยส่งแบบสอบถามไปยังสมาชิกครูผู้ใช้บริการของกองส่งเสริมวิทยฐานะ ผลการวิจัยพบว่า ในบรรดางานด้านบริการต่าง ๆ ของกองส่งเสริมวิทยฐานะครูนั้น งานอบรมครูประจำการ เป็นงานที่สมาชิกเห็นว่า เป็นประโยชน์ และได้รับประสบการณ์ สมควรให้มีการอบรมต่อไป

ในปี พ.ศ. 2519 บุญทัน เผ่าเจริญ (2519 : 42-46) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดพะเยาและเชียงราย ต่อการให้บริการทางวิชาการของวิทยาลัยครู เชียงราย" โดยส่งแบบสอบถามไปยังครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า ครูต้องการให้จัดการอบรมเพื่อเพิ่มวุฒิให้วันหยุดราชการในอำเภออยู่ในระดับมาก ส่วนในด้านวิชาการที่จะใช้ในการอบรมครู ต้องการให้มีการจัดสัมมนาฝึกปฏิบัติด้านการสร้างอุปกรณ์การสอน และเรื่องวิธีสอนในระดับมาก

ในปีเดียวกัน ไพจิตร สหัสจินดา (2519 : 20) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความต้องการของครูอาจารย์ในงานบริการการศึกษาของวิทยาลัยครู สกลนคร" โดยส่งแบบสอบถามไปยังครูอาจารย์ประจำการและอาจารย์ในวิทยาลัยครูในเขตจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ในด้านการอบรมครูประจำการ ต้องการให้เกิดการอบรมภาคฤดูร้อนทุกวิชา และยังเห็นว่าการขยายงานด้านบริการวิชาการของวิทยาลัยครู สกลนคร ไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู

ในปี พ.ศ. 2522 กษณะชัย โพธิอาษา (2522 : 84-85) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การประเมินผลโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในเขตจังหวัดสุรินทร์และศรีสะเกษ" โดยส่งแบบสอบถามไปยังผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ 1 ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีวุฒิ ป.กศ.สูง และวุฒิอื่น ๆ มีสัมฤทธิ์ผลทาง

การ เรียนสูงกว่าผู้มีวุฒิ พ.ม. นอกจากนี้ผู้เข้ารับการอบรมยังได้เสนอแนะให้วิทยาลัยครูและศูนย์ฝึกอบรม ได้ปรับปรุงโครงสร้างทางวิชาการ เช่น การบริหารงานวิชาการ เนื้อหาหลักสูตร วิธีการให้การฝึกอบรม ซึ่งได้แก่ การ เรียนการสอน และการวัดผลอย่าง รับผิดชอบ

ในปีเดียวกัน สุทธิใจ บุญอารีย์ (2522 : 111-112) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของครูประถมศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานี ต่อการอบรมครูประจำการ" โดยส่งแบบสอบถามไปยังครูประถมศึกษาทุกสังกัดในจังหวัดอุบลราชธานี ที่ได้ผ่านการอบรมครูประจำการมาแล้วตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของครูประถมศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานีต่อการอบรมแบบเลื่อนวุฒิและไม่เลื่อนวุฒิ ในเรื่องต่าง ๆ ใกล้เคียงกัน ครูมีความเห็นว่า การอบรมครูประจำการทั้งสองแบบจัดได้ดีปานกลาง แต่ครูมีส่วนในการวางแผนการอบรมน้อย และผู้ให้การอบรมได้มีการติดตามผลและประเมินผลจากครูน้อย นอกจากนี้ยังพบว่า ครูมีความต้องการอย่างมากที่จะให้จัดการอบรม ในเนื้อหาที่เกี่ยวกับ เรื่องงานในหน้าที่ของครู โดยเน้น เรื่องวิธีสอนและกิจกรรมการสอน การผลิตและการใช้อุปกรณ์การสอน แผนการสอน การวัดและประเมินผล หลักสูตร ระเบียบวิธีปฏิบัติงานและการบริหารโรงเรียน นอกจากนี้ครูยังต้องการที่จะให้จัดกิจกรรมสาธิต ทดลอง กิจกรรมแบ่งกลุ่มแล้วรายงานผล และกิจกรรมแสดงบทบาทสมมติอย่างมาก ส่วนกิจกรรมประเภทบรรยายและอภิปรายต้องการปานกลาง และครูที่มีวุฒิต่ำ เห็นว่าได้นำความรู้และประสบการณ์ไปใช้มากกว่าครูที่มีวุฒิต่าง

ในปี พ.ศ. 2523 พูลทรัพย์ วงษ์พานิช (2523 : 63) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสัมฤทธิ์ผลทางการ เรียนใน ระดับปริญญาตรี (ค.บ.) ของบุคลากรทางการศึกษาประจำการและครูประจำการในวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร" โดยส่งแบบสอบถามให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรี (ค.บ.) ชั้นปีที่ 2 ปีการศึกษา 2522 ของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการ เรียนมี 6 องค์ประกอบ คือ การปรับตัวกับเพื่อน เพศ วิธีเรียน อายุ ระยะเวลาที่จบการ เรียนครั้งสุดท้ายก่อนเข้าเรียนในวิทยาลัยครู และสถานภาพของการ สมรส

ในปีเดียวกัน สมาน พูแสง (2523 : จ-ฉ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เข้ารับการอบรมตามโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในวิทยาลัยครู เชียงราย" โดยส่งแบบสอบถามไปยังครูผู้ปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย และจังหวัดพะเยา ที่เข้ารับการอบรม และไม่ได้เข้ารับการอบรมตามโครงการนี้ในวิทยาลัยครู เชียงราย ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า ครูที่เข้ารับการอบรมมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมสูงกว่าครูที่ไม่ได้เข้ารับการอบรม

ในปีเดียวกัน พิสิษฐ์ ศัลยชาติ และคณะ (2523 : 71) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การประเมินผลโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" โดยได้ส่งแบบสอบถามไปยังผู้เข้ารับการอบรมที่ผ่านหลักสูตรโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปแล้ว และผู้ที่กำลังอยู่ระหว่างเข้ารับการอบรมอยู่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมเห็นว่าวิชาที่ได้รับมีผลต่อการนำไปใช้ปรับปรุงงานของตน และควรมีการปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงกับสภาพการทำงานที่ตนทำให้มากขึ้น ในเรื่องของศักดิ์ศรี และโลกทัศน์ ผู้เข้ารับการอบรมเห็นว่า การเข้ารับการอบรมทำให้ภาพพจน์ ความเชื่อมั่น ความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ ของตนเพิ่มขึ้น ทั้งยังทำให้คนมองโลกด้วยสายตาที่กว้างขึ้น เปิดใจกว้างในการมองปัญหาต่าง ๆ มากขึ้น

ในปีเดียวกัน ลักขณา บรรพภาณุจัน (2523 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การประเมินผลโครงการอบรมครูประจำการที่ไม่มีวุฒิ" โดยส่งแบบสอบถามไปยังครูประจำการที่เข้ารับการอบรมในโครงการนี้ รุ่นที่ 4 และอาจารย์ผู้ให้การอบรม ผลการวิจัยพบว่า วัตถุประสงค์ของโครงการอบรมสอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาของชาติ และความต้องการและความคาดหวังของครูประจำการ มีทรัพยากรพอเพียงในการดำเนินการจัดอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ และโครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทุกประการ

ในปีเดียวกัน วิจารณ์ คำฉาย และบุญรักษ์ คัมทเจริญรัตน์ (2523 : 226-228) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ปัญหาและรูปแบบที่ข้องการในการจัดอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ระดับปริญญาตรีของวิทยาลัยครูพิบูลสงคราม พิษณุโลก" โดยส่งแบบสอบถามไปยังครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ทุกวิชาเอกที่กำลังเข้ารับการอบรมในระดับปริญญาตรี รุ่นที่ 1 อาจารย์ผู้สอนของวิทยาลัยครูพิบูลสงคราม และหัวหน้าหน่วยงานต้นสังกัด ผลการวิจัยส่วนที่เกี่ยวกับหลักสูตรและขั้นตอนการฝึกอบรม พบว่ามีปัญหามากในเรื่องหลักสูตรที่ซ้ำซ้อนเน้นเนื้อหาทางวิชาการมากกว่าภาคปฏิบัติ วิธีการอบรมของอาจารย์เป็นแบบบรรยายเนื้อหา ไม่มีการทดสอบความรู้ขั้นพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรมก่อน การอบรมเป็นการสอนแบบเร่งรัดความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมเพื่อให้จบตามหลักสูตร และการวัดประเมินผลการอบรมยังขาดความยุติธรรม

ในปี พ.ศ. 2524 อรุณ ปรีดีคิลก (2524 : 28-31) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการไม่มาเรียนของนักศึกษาและบุคลากรประจำการ" โดยส่งแบบสอบถามไปยังครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรปริญญาตรีทางการศึกษาของวิทยาลัยครู 22 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการไม่มาเรียนมีดังนี้คือ เงินเดือนน้อย ต้องเลิกทำงานพิเศษ เวลาอบรมนานเกินไป ไม่ชอบบางวิชา วิชาที่ชอบวิทยาลัยไม่เปิดสอน พื้นฐานความรู้เดิมไม่เพียงพอ ผู้เข้ารับการอบรมยังไม่เข้าใจบทบาทของตน อาจารย์ผู้สอนใช้วิธีการสอนไม่เหมาะสม งานประจำมีมาก สุขภาพไม่ดี ระยะเวลาไกลเกินไป อาจารย์สอนไม่ดี เกิดความเบื่อหน่าย ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุน มีภาระทางครอบครัว อาจารย์ใช้วิธีการสอนเหมือนนักศึกษาภาคปกติ และผู้เข้ารับการอบรมบางคนไม่รักษาระเบียบวินัย

ในปีเดียวกัน ธนิต ทองชัยภูษะ (2524 : 120-121) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานครตามโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ" โดยใช้แบบสำรวจพฤติกรรมร่วมการสอนแก่ผู้สำเร็จการอบรมในรุ่นที่ 1 และผู้ที่กำลังเข้ารับการอบรมในรุ่นที่ 4 และสังเกตการสอนของตัวอย่างประชากรทั้ง 2 กลุ่ม ๆ ละ 6 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่สำเร็จการอบรมแล้วประเมินผลตนเองสูงกว่าผู้ที่เพิ่งเข้ารับการอบรม ทั้งในด้านการเรียนการสอน วิธีดำเนินการสอน การวัดและประเมินผล แต่จากการสังเกตการสอน โดยใช้

แบบประเมินผลสมรรถภาพการสอนของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยพบว่า ทั้ง 2 กลุ่มมีสมรรถภาพการสอนไม่แตกต่างกัน

ในปีเดียวกัน อนันต์ ทองพา (2524 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครูที่มีต่อการอบรมครูประจำการ" โดยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารและผู้ที่ให้การอบรมในวิทยาลัยครูทั่วประเทศ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความเข้าใจถูกต้องเกี่ยวกับการอบรมครูประจำการ

ในปีเดียวกัน อุดม บุระสุต (2524 : 67-74) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ปัญหาและความต้องการทางวิชาการของผู้เข้ารับการอบรมและผู้ให้การอบรมในโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ" โดยส่งแบบสอบถามไปยังผู้เข้ารับการอบรมและผู้ให้การอบรมตามโครงการฯ ทั่วประเทศ ผลการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความต้องการทางวิชาการในการเข้าอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความต้องการทางวิชาการในการเข้ารับการอบรม และมีความต้องการที่จะเพิ่มวุฒิหรือวิทยฐานะทางวิชาชีพให้สูงขึ้น วิธีการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้กล้าแสดงความคิดเห็น และได้ทักษะใหม่ ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานในระดับค่อนข้างมาก ส่วนผู้ให้การอบรมมีความต้องการให้เพิ่มวุฒิหรือวิทยฐานะทางวิชาชีพของผู้เข้ารับการอบรมให้สูงขึ้นในระดับมากที่สุด ต้องการทางวิชาการในการเข้ารับการอบรมของผู้เข้ารับการอบรม และต้องการเนื้อหาวิชาที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษา เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของผู้เข้ารับการอบรมในระดับค่อนข้างมาก

งานวิจัยในต่างประเทศ

ในปี ค.ศ. 1962 แพริช (Parish 1962 : 3224-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาผลของการเข้ารับการอบรมครูในระหว่างประจำการเกี่ยวกับการวิเคราะห์พฤติกรรมของครู" โดยใช่วิธีสังเกตและวิเคราะห์พฤติกรรมของเฟลนเคอร์ ทดลองกับครูมัธยมที่ผ่านการอบรมมาแล้ว ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมทำให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนได้ พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปคือ นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็นกับครูเพิ่มขึ้น อัตราส่วนระหว่างการสอนของครูกับนักเรียนเพิ่มขึ้น และมีช่วงการสนทนายาวกว่าเดิม

ในปี ค.ศ. 1965 เคนมาร์ค และแมคโดแนล (Denemark and Mac donald 1965 : 240) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาและการฝึกอบรมครู" โดยนำรายงานของครู 397 คน จาก 17 โรงเรียน มาวิเคราะห์เพื่อศึกษาแนวความคิดในการจัดการศึกษาและการให้การฝึกอบรมครู ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ควรให้ครูมีเวลาว่างระหว่างช่วงวันที่มีการสอนตามปกติมากขึ้น จะให้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม
2. ควรให้มีเวลาสอนชดเชย เวลาที่ออกไปทำการฝึกอบรมในวันหรือสัปดาห์ที่มีการสอนตามปกติ
3. ควรจะขยายระยะเวลาเรียนในระหว่างปีออกไปอีก เพื่อจะได้จัดเตรียมโปรแกรมการฝึกอบรมครู
4. ในขณะที่มีการฝึกอบรม ควรให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการวางแผนการฝึกอบรมและประเมินผลการอบรมด้วย

ในปี ค.ศ. 1970 กูดแลด (Goodlad 1970 : 65-66) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การฝึกอบรมครูประจำการ" โดยการศึกษาปัญหาการเรียนการสอนของโรงเรียนประถมศึกษา 67 แห่ง ในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า การเข้ารับการฝึกอบรมของครู ทำให้เกิดปัญหากับทางโรงเรียนในด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เกิดช่องว่างในระหว่างเวลาเรียนของเด็ก นอกจากนี้ยังพบว่า งานด้านการศึกษาและการฝึกอบรมครูยังไม่ก้าวหน้า เพราะขาดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย

ในปี ค.ศ. 1975 วิเวียน (Vivian 1975 : 5192-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ผลของการฝึกอบรมพฤติกรรมเกี่ยวกับการปรับตัวของครูในชั้นเรียน" โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะศึกษาว่า การฝึกอบรมครูได้ช่วยเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูในชั้นเรียนในทางที่พึงปรารถนาหรือไม่ โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่าง 43 คน ออกเป็น 2 กลุ่ม ศึกษาแบบทดลองของแฟลนเคอร์ และวิธีปฏิบัติการสอนหลาย ๆ แบบ กลุ่มหนึ่งให้ฝึกอบรมเต็มเวลา และเต็มหลักสูตร อีกกลุ่มหนึ่งให้มาปรึกษาเมื่อประสบปัญหา ผลของการทดลองพบว่า กลุ่มที่เข้ารับการอบรมเต็มเวลา มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการสอนที่ขึ้นกว่ากลุ่มที่ให้ศึกษาคด้วยตนเอง

ในปี ค.ศ. 1977 สภาแผนงานการศึกษาแห่งชาตินิวซีแลนด์ (New Zealand Advisory Council on Educational Planning Wellington 1977 : 143) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาต่อเนื่องสำหรับครูประจำการ" ผลการวิจัยพบว่า การจัดการศึกษาแก่ครูประจำการ ควรมีลักษณะดังนี้

1. ควร เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและประสมประสานกัน
2. ควรกำหนดเวลาที่แน่นอนสำหรับที่จะให้ครูประจำการกลับเข้ารับการศึกษา

นอกจากนั้น ยังได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การให้การศึกษาแก่ครูประจำการ ผู้จัดควรจะได้ให้บริการแก่ครูโดยถือว่าเป็นงานประจำ ตามรายการต่อไปนี้

1. การช่วยเหลือครูที่ประจำการใหม่ภายหลังประจำการ 1-3 ปี
2. การให้ครูอาวุโส กลับเข้ารับการศึกษาใหม่
3. การขยายรายวิชาที่จะฝึกสำหรับครูระดับมัธยมศึกษา

ในปี ค.ศ. 1978 คลาร์ก (Clark 1978 : 2194-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การสำรวจทัศนคติของครูต่อการให้การศึกษาแก่ครูประจำการ" โดยศึกษาจากครูและผู้บริหารที่มีอายุ เพศ สถานภาพการสมรส วุฒิ และประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน ในมลรัฐแคนซัส สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ครูส่วนใหญ่มีทัศนคติค่านิยมต่อการให้การศึกษาแก่ครูประจำการที่จำกัด คลาร์ก ให้ข้อเสนอแนะว่า การให้การศึกษาแก่ครูประจำการ เป็นความต้องการ เฉพาะตัว ไม่ควรจัดให้เหมือน ๆ กันทุกคนไป

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการสาขาวิชาพลศึกษา

ในปี พ.ศ. 2524 สมบูรณ์ มิ่งเมือง (2524 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ปัญหาการจัดและดำเนินการโครงการ อกป. ระดับปริญญาตรี วิชาเอกพลศึกษา ในวิทยาลัยครู" โดยส่งแบบสอบถามไปยังผู้เข้ารับการอบรม หัวหน้าภาควิชาพลศึกษาและนักพัฒนาการและผู้บริหารงานโครงการ อกป. ของวิทยาลัยครูที่เปิดให้มีการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี ทั่วประเทศจำนวน 14 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่พบมากมีดังนี้คือ ขาดความสะดวกในการใช้อุปกรณ์เพื่อการฝึกซ้อม

นอกเวลา ขาดเงินสนับสนุนการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ขาดสถานที่ทำความสะอาด รางกายหลังชั่วโมงปฏิบัติ ขาดคำราและเอกสารอ่านประกอบ สภาพการเงิน การเดินทางไปกลับระหว่างปีอบรม และเวลาเรียนไม่ต่อเนื่องทำให้ความรู้ขาดตอนและสิ่งของที่เรียนไปแล้ว

ในปี พ.ศ. 2525 ผู้สื่ สนธิทรัพย์ (2525 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของผู้ให้การอบรมและผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอนในสาขาวิชาพลศึกษาของโครงการ อบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือ" โดยส่งแบบสอบถามไปยังผู้ให้การอบรม และผู้เข้ารับการอบรมในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้การอบรมและผู้เข้ารับการอบรมมีความเห็นสอดคล้องกันในปัญหาที่ประสบมากที่สุดนี้คือ วิชาเลือกที่กำหนดไว้ในหลักสูตรวิชาพลศึกษาไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่าง ความสนใจ และความถนัดของผู้เข้ารับการอบรม กำหนดเนื้อหาของหลักสูตรไม่เหมาะสมกับเวลา การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรน้อยเกินไป ผู้เข้ารับการอบรมขาดโอกาสในการได้ฝึกหัดการ เป็นเจ้าหน้าที่และผู้ตัดสินกีฬา รวมทั้งการเป็นผู้ดำเนินการ จัดการแข่งขัน และร่วมการแข่งขันกีฬา ผู้ให้การอบรมไม่มีเวลาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือค่านการ เรียนแก่ผู้เข้ารับการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมไม่มีเวลาสำหรับฝึกซ้อมทักษะกีฬา นอกเหนือจากชั่วโมงเรียน ขาดความรู้ขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่รับผิดชอบต่อนวรงานต้นสังกัดมากเกินไป ไม่มีเวลาค้นคว้าเพิ่มเติม ต้องเดินทางมาอบรมไกล เสียค่าใช้จ่ายสูง ขาดสถานที่เปลี่ยนเครื่องแต่งตัว ห้องสมุดมีหนังสือ วารสาร และเอกสารทางพลศึกษาและวิชาการทั่วไปไม่เพียงพอต่อการค้นคว้า รวมทั้งบริการโสตทัศนูปกรณ์และบริการห้องฉายภาพยนตร์ไม่ได้รับความสะดวก

ในปีเดียวกัน อรรถพร เจนการกิจ (2525 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของผู้ให้การอบรมและผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอนในสาขาวิชาพลศึกษาของโครงการ อบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคกลาง" โดยได้ส่งแบบสอบถามไปยังผู้ให้การอบรมและผู้เข้ารับการอบรมในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้การอบรมและผู้เข้ารับการอบรมมีความเห็นสอดคล้องกันว่าประสบปัญหามากในเรื่องเกี่ยวกับ ผู้สื่ สนธิทรัพย์ และปัญหาที่

ประสบนอกเหนือจากนั้น คือ ในเรื่องการได้รับมอบหมายงานจากผู้ให้การอบรมมาก
เกินไป และงบประมาณของภาควิชาในค่านอุปกรณ์ สถานที่ และเครื่องอำนวยความสะดวก
 สะดวกน้อยเกินไป



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย