



ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธรรมชาติของบุคคลทุกระดับ ทุกประเภท ไม่ว่าจะมีความสามารถที่เด่นเพียงใดก็ตาม ถ้าทำงานจำเจอยู่เสมอ ย่อมจะเกิดความเบื่อหน่าย หรือเฉื่อยชา ยิ่งวิชาการต่าง ๆ เจริญและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบันก็จะกลายเป็นคนล้าสมัย การที่บุคคลที่ได้เปลี่ยนบรรยากาศ เปลี่ยนงาน หรือศึกษาหาความรู้ใหม่ จะช่วยสร้างความกระปรี้กระเปร่า ความเข้มแข็ง และมีพลังที่จะทำงานได้ดียิ่งขึ้น มาลัย หุวะนันทน์ กล่าวว่า "องค์กรใดก็ตามหลังจากสรรหาและบรรจุบุคคลเข้าทำงานโดยวิธีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบแล้ว เมื่อได้ปฏิบัติงานสักระยะหนึ่ง ควรที่จะได้มีการปรับปรุงและพัฒนาบุคคลที่ได้ปฏิบัติงานให้เกิดการสร้างสรรค เพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคคลให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ"<sup>1</sup>

ซารี มณีศรี กล่าวว่า "ความกระตือรือร้นของมนุษย์มีที่จำกัดด้วยเวลา การปฏิบัติงานที่เป็นงานประจำ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนขาดความฉับไว ขาดการคิดริเริ่มในหน้าที่การงาน การเข้ารับการอบรม จะทำให้ตื่นตัวทางวิชาการ ทำให้มีการแลกเปลี่ยนแนวความคิด ประสพการณ์ การแก้ปัญหา เป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นกันเอง สร้างเสริมสมรรถภาพการทำงานให้ดีขึ้น"<sup>2</sup>

เจริญผล สุวรรณโชติ กล่าวว่า "การอบรมระหว่างประจำการคือการนำเอาผลิตผลหรือบุคลากรกลับเข้ามาสู่สถาบันที่เป็นแหล่งผลิตอีกครั้ง หลังจากได้ปฏิบัติงานอยู่ระยะหนึ่ง เพื่อซ่อมเสริมสิ่งที่ขาดตกบกพร่องให้เกิดความสมบูรณ์และให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

<sup>1</sup>มาลัย หุวะนันทน์, "ข้อคิดในการพัฒนาข้าราชการ," วารสารวิจัยประวัติศาสตร์ฉบับพิเศษ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2509), หน้า 429.

<sup>2</sup>ซารี มณีศรี, การนิเทศการศึกษาศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บูรพาสาส์น, 2521), หน้า 109.

ในด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ครูประจำการที่ออกไปปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง  
 กับการศึกษา ย่อมมีโอกาสที่จะต้องเพิ่มพูนความรู้ของตนขึ้นมา เพื่อการพัฒนามาตรฐาน  
 ของวิชาชีพของตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการและเทคโนโลยี<sup>1</sup>

วิจิตร วรุณบางกูร และ สุพิชญา ชีระกุล ได้ให้ความความหมายของการฝึกอบรม  
 ระหว่างประจำการ (Inservice Training) คือ "การฝึกอบรมบุคคลที่กำลังดำรง  
 ตำแหน่งอยู่ในหน่วยงาน โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานนั้น ในขณะที่บุคคลนั้นเข้า  
 รับการฝึกอบรม"<sup>2</sup>

ภิญโญ สาธร ได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรมระหว่างประจำการ หมายถึง  
 "การให้การศึกษาแก่บุคคลที่กำลังดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในหน่วยงาน โดยไม่ต้องลาออก  
 จากงาน และโดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายให้แก่หน่วยงานขณะที่บุคคลนั้น ๆ ไปรับการฝึกอบรม  
 หน่วยงานอาจจัดขึ้นเองเป็นทางการหรือเชิญผู้ชำนาญการฝึกอบรมให้อย่างไม่เป็นทางการ โดย  
 บุคลากรยังคงปฏิบัติงานต่อไปตามปกติ หรือหน่วยงานอาจขอให้หน่วยงานอื่นรับหน้าที่จัดฝึกอบรม  
 แทนก็ได้"<sup>3</sup>

ชีระ สุมิตร ให้ข้อคิดเห็นว่า "การอบรมครูประจำการเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ  
 ไม่มีที่สิ้นสุด และมากกว่าการศึกษาตามหลักสูตรเสียอีก เท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ไม่มีแผนการ  
 ที่จะช่วยส่งเสริม และพัฒนาครูที่สำเร็จการศึกษา เมื่อออกไปปฏิบัติงาน โดยเฉพาะครูที่อยู่

<sup>1</sup> เจริญผล สุวรรณโชติ, "การอบรมครูประจำการเครื่องมือของการพัฒนาวิชาชีพครู,"  
วารสารวิชาการคณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา 1 (มิถุนายน - ตุลาคม 2521) :67.

<sup>2</sup> วิจิตร วรุณบางกูร และ สุพิชญา ชีระกุล, การบริหารโรงเรียนและนิเทศการ  
ศึกษาเบื้องต้น (สมุทรปราการ : ชนิษฐการพิมพ์, 2520), หน้า 50.

<sup>3</sup> ภิญโญ สาธร, หลักบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช,  
 2519), หน้า 162.

ในท้องถิ่นทางไกล การดำเนินการอบรมยังคงเป็นภาพที่เคลื่อนไหวและไร้คุณภาพ การจัดอบรมครูในภาคฤดูร้อนทุกปี จุดมุ่งหมายของการอบรมไม่ตรงกับจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน และการอบรมครูในภาคฤดูร้อน ไม่มีมาตรฐานและคุณภาพที่ดีพอ"<sup>1</sup>

สุวีร์ คันนอติชาติ ก็มีความเห็นสอดคล้องกับ ชีระ สุมิตร ทั้งนี้คือ "การเตรียมครูเฉพาะในขณะที่ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาระดับต่าง ๆ นั้น ผู้เรียนจะได้รับเพียงความรู้ขั้นพื้นฐานเท่านั้น ยังไม่เป็นการเพียงพอต่อการนำไปปฏิบัติงาน การให้การฝึกอบรมในระหว่างทำงานไปค่อย ๆ จะเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาในการทำงานทั้งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและอาจจะเกิดขึ้นในภายหลัง อันมีส่วนทำให้ครูเกิดความรู้ความชำนาญมากขึ้นได้ รวมทั้งการมีทัศนคติที่ถูกต้องด้วย"<sup>2</sup>

สุวัชก์ นิยมคำ แสดงความคิดเห็นว่า "สถาบันการผลิตครูควรเพิ่มบทบาทให้เป็นสถาบันบริการ (In-service) เหมือนนอร์ดทั้งหลายจะทำให้ครูประจำการเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ สถาบันบริการจะทำหน้าที่ คือ ซ่อมเสริมความรู้ที่ยังบกพร่องอยู่ ขยายความรู้เดิมทั้งแนวกว้างและแนวลึก เติมความรู้ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งจะทำให้ความรู้ของครูทันสมัย มีความสามารถในการสอน"<sup>3</sup>

<sup>1</sup>ชีระ สุมิตร, การฝึกหัดครู : ปัญหาและโอกาส (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เฟื่องอักษร, 2518), หน้า 103-105.

<sup>2</sup>สุวีร์ คันนอติชาติ, "การฝึกอบรมพนักงาน," วารสารธนาคารกรุงศรีอยุธยา 2 (กรกฎาคม 2515) : 3.

<sup>3</sup>สุวัชก์ นิยมคำ "ทางสายใหม่ของการผลิตครู" ศึกษาศาสตร์ 7 (ธันวาคม 2521) : 25-26.

ดังนั้นการฝึกอบรมระหว่างประจำการหมายถึง การให้การศึกษาแก่บุคคลที่ได้ปฏิบัติงาน อยู่ในหน่วยงาน โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานขณะที่บุคคลนั้น ๆ ไปรับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

### หลักการและจุดมุ่งหมายของการอบรมครูประจำการ

คาร์เตอร์ วี กูด (Carter V. Good) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการอบรม ระหว่างประจำการ (Inservice Education) ว่าเป็นความพยายามในการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพและพัฒนาบุคคลในระหว่างการทำงานโดยเหมาะสม ในด้านการสอนหมายถึง การวางแผนและจัดการเพื่อที่จะปรับปรุงความรู้ ทักษะ และทัศนคติของครูผู้สอนให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น<sup>1</sup>

สมพงษ์ เกษมสิน เชื่อว่า "การฝึกอบรมระหว่างประจำการมุ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบ ให้เกิดผลดี"<sup>2</sup>

จากรายงานการประชุมของยูเนสโกที่ประเทศเนปาล ระหว่างวันที่ 21-31 ตุลาคม 2518 ได้กล่าวถึงเหตุผลและจุดมุ่งหมายของการอบรมครูประจำการไว้ดังนี้คือ

เหตุผลที่ตองการมีการอบรมครูประจำการ เพราะ

1. ครูที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นครูมีวุฒิต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และความรู้ที่ครูมีอยู่ล้าสมัย เป็นเพราะความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการทาง ๆ ดังนั้นครูจึงควรได้รับการฝึกอบรม

<sup>1</sup>Carter V. Good, Dictionary of Education, (New York: McGraw-Hill Book Co., 1959) p. 550.

<sup>2</sup>สมพงษ์ เกษมสิน, การปกครองของไทย (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2515), หน้า 166.

2. แม้ว่าครูจะมีความรู้สามัญและความรู้ทางวิชาชีพครูสูง แต่การศึกษาแบบท่อนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครู เพราะความเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าต่าง ๆ

3. ความรู้อย่างโปรแกรมการศึกษาประจำการไม่ได้จัดให้นักศึกษาครู ดังนั้นจึงต้องอาศัยโปรแกรมการอบรมครูประจำการ

### จุดมุ่งหมายของโปรแกรมการอบรมครูประจำการ

1. เพื่อปลูกฝังครูในเรื่อง ความรู้ในวิชาชีพครู ทักษะ และทักษะที่จำเป็นในการสอน
2. เพื่อสนับสนุนให้ครูนำความรู้ ทักษะ และทักษะ นำไปใช้ในการสอน
3. เพื่อให้การอบรมครูประจำการ ช่วยส่งเสริมให้การนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อค้นหาสมรรถฐานของครูใหม่ และสมรรถฐานใหม่ที่ต้องตรงกับความต้องการของสังคม เช่น ให้ครูมีความรู้ความสามารถตรงกับการศึกษาเพื่อพัฒนาชนบท
5. เพื่อให้การอบรมครูประจำการ เป็นเครื่องมือของการพัฒนาตนเองของครู<sup>1</sup>

ประกอบ ระกิติ กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการอบรมครูประจำการดังนี้คือ

1. เพื่อให้ข้าราชการมีความแน่ใจในการปฏิบัติงานของตนเอง
2. เพื่อเพิ่มเติมความรู้ ประสบการณ์ ทั้งในทางทฤษฎีและปฏิบัติ
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมได้คุ้นเคยต่อการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมให้

ดียิ่งขึ้น

4. เพื่อหาทางให้ครูเข้ารับการอบรมได้ปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าเหมาะสมกับงาน ทั้งนี้เพื่ออนาคตของตัวเอง

<sup>1</sup> Unesco Regional Office for Education in Asia, Alternative Structures and Methods in Teacher Education. (Bangkok: Unesco Regional Office for Education in Asia, 1975), pp. 72-74



5. เพื่อช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ของผู้บังคับบัญชาให้ทันกับเหตุการณ์และก้าวหน้ายิ่งขึ้น
6. เพื่อส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาได้เรียนรู้ และเข้าใจถึงหลักการ ระบบสายงาน และวิธีการทำงานอย่างถูกต้อง
7. เพื่อเร่งรัดงานที่กำลังกระทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งปริมาณและคุณภาพ<sup>1</sup>

บูลาธ ซี กัท (Beulah S. Dutt) ได้ชี้ให้เห็นถึงจุดมุ่งหมายของการอบรมครูประจำการไว้ดังนี้คือ

1. เพื่อเป็นการกระตุ้นให้คณะครู ครูใหญ่ ผู้ตรวจการศึกษา ผู้บริหารและบุคคลอื่นที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้ร่วมกันศึกษาเพื่อแสวงหาทิศทางใหม่ทางการศึกษา ตลอดจนการค้นคว้าวิจัยทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติในการสอน
2. เพื่อช่วยเหลือครูใหม่ที่จะต้องเผชิญกับงานใหม่ต่ออาชีพครู ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ
3. เพื่อจัดซ่อมพร่องชั้นพื้นฐานสำหรับการเตรียมครูและผู้บริหาร เพราะการฝึกอบรมก่อนประจำการไม่เป็นการเพียงพอต่อการประกอบอาชีพครู จำเป็นจะต้องมีความรู้และทักษะต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน
4. เป็นเครื่องมือของครูและผู้บริหารให้มีทักษะในการแก้ปัญหา และพัฒนาให้เกิดทัศนคติอันพึงปรารถนา รวมทั้งเกิดความสำนึกในความรับผิดชอบต่ออาชีพครู
5. ช่วยให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมและวัฒนธรรมที่กำลังเปลี่ยนแปลงซึ่งมีอิทธิพลต่อการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน
6. เพื่อเสนอแนะความรู้ใหม่กับครูในการนำไปสอนนักเรียนตามความแตกต่างและความเหมาะสมของแต่ละคน ช่วยให้ครูได้วางแผนและปรับปรุงวิธีสอนให้เกิดประสิทธิภาพและ

<sup>1</sup> ประกอบ ระเบียบ, "การอบรมครูประจำการ," ศูนย์ศึกษา 12 (กุมภาพันธ์ 2508) : 6-7.

การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิผล ทั้งนี้เพราะปัจจุบันมีการศึกษาค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นอย่างมาก ซึ่งการศึกษาอบรมก่อนประจำการมิได้เตรียมการโดยเหมาะสม ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะต่าง ๆ โดยการอบรมครูประจำการ

7. ช่วยให้สถาบันผลิตครูได้เตรียมการอย่างเหมาะสม ทั้งปริมาณและคุณภาพ

8. เพื่อช่วยเหลือสถาบันผลิตครูปรับปรุงทักษะในการเป็นครู เช่น ปรับปรุงบุคลิกภาพ ความสนใจ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ให้เหมาะสมกับผู้มีอาชีพครู<sup>1</sup>

เกลน ซี แฮส (Glen C. Hass) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการอบรมครูประจำการ เพื่อวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ

1. เพื่อส่งเสริมและปรับปรุงค่านิยมวิชาชีพของครู ผู้บริหาร คณาจารย์

2. เพื่อช่วยเหลือครูใหม่ในการปรับตัวและรับผิดชอบต่องานใหม่ ซึ่งจะคงพบกับ

ปัญหาหลายประการ

3. เพื่อช่วยขจัดข้อบกพร่องพื้นฐานบางประการสำหรับการเตรียมครู ทั้งนี้เพราะว่าการเตรียมครูก่อนเข้าปฏิบัติงานยังมีความบกพร่องและไม่รัดกุมพอ<sup>2</sup>

บุญเลิศ ศรีหงส์ ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมาย และหลักการของโครงการพัฒนาสมรรถภาพในวิชาชีพ สำหรับบุคลากรทางการศึกษาประจำการไว้ดังนี้

1. เพื่อสนองความต้องการของหน่วยงานต้นสังกัดตามความประสงค์และแผนพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาประจำการ

<sup>1</sup>Beulah C. Dutt., Instruction and Research in Educational Administration (Delhi : Central Institute of Education Delhi University, 1961), pp. 12-13.

<sup>2</sup>Glen C. Hass, Inservice Education. (Illinois: The National Society for the Study of Education, 1957), p. 3.

2. เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาประจำการมีความคิดเห็นที่กว้างขวางขึ้นในการปฏิบัติงานประจำอยู่ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่
3. เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาประจำการ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาประจำการมีพื้นฐาน และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันและอนาคต
5. เพื่อเปิดโอกาสให้วิทยาลัยครูได้มีสัมพันธไมตรีโดยตรงและใกล้ชิดกับบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลดีต่อการปรับปรุงงานการฝึกหัดครู<sup>1</sup>

กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้สรุปสาระสำคัญในหลักการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ดังนี้คือ

1. การฝึกหัดอบรมครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ควรเน้นการพัฒนาสมรรถภาพความรู้และประสบการณ์เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามความต้องการของหน่วยงานต้นสังกัด โดยถือว่าปริญญาบัตรหรือประกาศนียบัตรเป็นเพียงสิ่งจูงใจเท่านั้น
2. การฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ไม่ใช่การฝึกหัดครูภาคค่ำ แต่เป็นการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการเพื่อพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. การฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ เป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างหน่วยงานต้นสังกัด ครู และ บุคลากรทางการศึกษาประจำการ กับวิทยาลัย
4. การฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ เป็นการให้ความเสมอภาคทางการศึกษาแก่ผู้อยู่ห่างไกล ได้มีโอกาสเข้ามารับการอบรมวิทยากรและเทคนิคใหม่ ๆ

---

<sup>1</sup> บุญเลิศ ศรีหงส์, "โครงการพัฒนาสมรรถภาพในวิชาชีพ สำหรับบุคลากรทางการศึกษาประจำการ วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา," เอกสารการประชุมปฏิบัติการระดับสูง เรื่องการฝึกหัดครู ระหว่างวันที่ 8-17 เมษายน 2521 หน้า 20-21.



5. การอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ เป็นภาระสนับสนุนให้ครูได้ใช้เวลาว่างในวันหยุด พัฒนาตนเอง ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง ราชการและสังคม<sup>1</sup>

นอกจากนี้กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ยังได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการไว้ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการให้สนองหน่วยงานผู้ใช้ครู

2. เพื่อเป็นการให้บริการทางการศึกษาแก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาในท้องถิ่นอย่างเสมอภาค

3. เพื่อเป็นการระดมสรรพกำลังและทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการเพิ่มพูนสมรรถภาพและวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ

4. เพื่อยกสถานภาพของวิชาชีพครูให้สูงขึ้น

5. เพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สูงขึ้น<sup>2</sup>

จากเอกสารการสัมมนา รองอธิการฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยครู ได้กล่าวไว้ว่า หลักการของโครงการอบรมครูประจำการกับการสอนภาคค่ำนั้น แตกต่างกัน เพราะการเรียนภาคค่ำนั้นก็คือ การสอนตามหลักสูตรปกติ แต่คนมาเรียนตอนกลางวันไม่ได้ทำให้เรียนตอนเย็นหรือค่ำ ไม่ได้เฉพาะเจาะจงว่าจะพัฒนาใครให้เป็นอะไร เมื่อสำเร็จแล้วก็ได้วุฒิ และไม่มีผลต่อโครงการใด ๆ ส่วนการอบรมครูประจำการนี้เป็นโครงการที่มุ่งเฉพาะ

<sup>1</sup> กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง  
โครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ระหว่างวันที่ 9-12 เมษายน 2522  
หน้า 10-11.

<sup>2</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 11-12.

1. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับงานที่ทำ โดยให้หน่วยงานผู้ใช้ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้กำหนด
2. มีการทำโครงการพัฒนาร่วมกันระหว่างหน่วยงานผู้ใช้ครูหรือบุคลากรทางการศึกษากับวิทยาลัยครู
3. การเลือกสรรบุคลากรมาศึกษา เป็นไปตามความจำเป็นของหน่วยงานผู้ใช้ครูหรือบุคลากรทางการศึกษา
4. มีการสร้างโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพเป็นชุด ๆ เพื่อให้เห็นว่าเมื่อเสร็จแต่ละชุดบรรลุผลอะไรบ้าง
5. ครูจะต้องผูกพันอยู่กับวิทยาลัยครูตลอด และจะต้องมีเงื่อนงำในการพัฒนา กระจายเทคโนโลยีและวิทยาการออกไปสู่ชุมชน โดยครูเหล่านี้เป็นสื่อกลาง
6. โปรแกรมการศึกษามุ่งสนองการพัฒนาการสอน และการทำงานของแต่ละคน โดยตรง<sup>1</sup>

จากนโยบายของกรมการฝึกหัดครู ได้กล่าวถึงหลักการการฝึกอบรมครูประจำการไว้

ดังนี้คือ

1. เพื่อเป็นการควบคุมปริมาณครูว่างงาน
2. เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียน
3. เพื่อเปิดโอกาสให้ครูที่มีงานทำอยู่แล้วได้ศึกษาเพิ่มเติม
4. เพื่อให้ครูประจำการได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่

---

<sup>1</sup>กรมการฝึกหัดครูและสถาบันวิจัยและพัฒนาบริหารศาสตร์, "โครงการให้การศึกษาแก่ครูประจำการ," เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องการบริหารอุดมศึกษา ระหว่างวันที่ 26 กุมภาพันธ์-9 มีนาคม 2522 หน้า 14-15.

5. เพื่อเป็นการแก้ปัญหาครุลาศึกษาต่อ ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ขาดครูในบางโรงเรียน<sup>1</sup>

นอกจากนี้แล้ว กรมการฝึกหัดครูยังได้ชี้แจงไปยังวิทยาลัยครูต่าง ๆ โดยตั้งจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการให้สูงขึ้น
2. เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการให้สนองความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครู
3. เพื่อเป็นการให้บริการทางการศึกษาแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในท้องถิ่นอย่างเสมอภาค
4. เพื่อยกสมรรถภาพของวิชาชีพให้สูงขึ้น
5. เพื่อเป็นการระดมสรรพกำลังและทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการเพิ่มพูนสมรรถภาพและวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ<sup>2</sup>

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า แนวคิดในเรื่องหลักการและจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมครูประจำการนี้ มีความคล้ายคลึงกันและอาจสรุปได้ดังนี้

1. การอบรมครูประจำการ เป็นหน้าที่ของวิทยาลัยครู
2. การอบรมครูประจำการ เป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างหน่วยงานผู้ใช้ครูกับวิทยาลัยครู

<sup>1</sup> กรมการฝึกหัดครู, นโยบายและการจัดการฝึกหัดครูตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 4 (2520-2524) หน้า 25.

<sup>2</sup> กรมการฝึกหัดครู, โครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการเพื่อส่งเสริมวิทยฐานะตามหลักสูตรสภาการฝึกหัดครู พ.ศ. 2519 หน้า 2.

3. เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ให้สนองความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครู
4. เพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ
5. การอบรมครูประจำการ เป็นการให้ความเสมอภาคทางการศึกษาแก่ผู้อยู่ห่างไกล
6. เพื่อยกสถานะภาพของวิชาชีพครูให้สูงขึ้น
7. เพื่อแก้ปัญหาครูว่างงานหลังจากจบการศึกษา
8. เพื่อแก้ปัญหาครูลาศึกษาต่อ ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ขาดครูในบางโรงเรียน

### ประโยชน์ของการฝึกอบรมครูประจำการ

ปัญญา สาทร ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการไว้ดังนี้

1. ประหยัดเวลาของบุคลากรคือแทนที่จะต้องใช้เวลามากมาย ๗ ปีทำงานหาประสบการณ์เอาเองจากการปฏิบัติการตามปกติ จนเกิดความรู้ความชำนาญ หน่วยงานอาจจัดให้มีฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ โดยให้คนที่ทำงานใหม่เข้าอบรมเฉพาะเรื่องที่เขาจำเป็นต้องรู้เรื่องเพื่อการปฏิบัติงานโดยตรง
2. ปรับปรุงคนเก่าให้ปฏิบัติงานดีขึ้น การฝึกอบรมไม่ได้หมายความว่าเฉพาะบุคคลเข้าใหม่เพียงอย่างเดียว แต่ให้แก่คนเก่าที่ทำงานมานาน ๆ แล้วด้วย เป็นการกระตุ้นให้เปลี่ยนแปลงวิธีทำงาน เพิ่มเติมความรู้ และรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เป็นการเปิดหูเปิดตาให้กว้างขวาง
3. สร้างทัศนคติให้เกิดขึ้นในบรรดาบุคลากรที่ทำงานร่วมกันในหน่วยงาน ทำให้บุคคลใกล้ชิดสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้กัน ก่อให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียว และจงรักภักดีต่อหน่วยงานยิ่งขึ้น
4. ช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน เพราะบุคคลเมื่อมาเข้ารับการอบรมก็มีโอกาสพูดและระบายความข้องใจ บุคคลอื่นก็มีโอกาสทราบ มีโอกาสช่วยเหลือ

5. ช่วยแก้ปัญหาขาดแคลนผู้ชำนาญการเฉพาะตำแหน่ง เพราะว่าโดยปกติการหาคนใหม่เข้าทำงาน บุคคลที่มีความรู้ในวิชาเฉพาะหาได้ยาก

6. เป็นการช่วยเหลือบุคลากรแต่ละคนที่มารับการฝึกอบรมให้เป็นคนมีค่ามากขึ้น เพราะมีความรู้ความชำนาญมากขึ้น ค่าตัวย่อมแพงขึ้นเป็นธรรมดา<sup>1</sup>

เจริญผล สุวรรณโชติ ยังได้กล่าวอีกว่า การฝึกอบรมระหว่างประจำการจะเป็นเครื่องช่วยให้เกิดการพัฒนาวชิชาชีพครูได้เป็นอย่างมาก ทั้งนี้ด้วยสาเหตุหลายประการ คือ

1. เป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม ( Knowledge Competency )
2. เป็นการเพิ่มสมรรถภาพ ทัศนคติทางการสอน ( Teaching Attitude Competency )
3. เป็นการเพิ่มความสามารถทางด้านการปฏิบัติ ( Practical Competency )

กิลเลโอ ไมกวล อาร์ซินีกา (Guillermo Miguel, Arciniega) ได้ทำการวิจัยการจักโปรแกรมการส่งเสริมครูประจำการและได้สรุปผลการวิจัยว่า การจักโปรแกรมการส่งเสริมครูประจำการอย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกจากครูจะได้รับความรู้ความถนัดและเข้าใจแนวคิดทางการศึกษาแล้ว ยังทำให้ครูเกิดทักษะและต้องการนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในการสอน และเมื่อครูได้รับสิ่งใหม่ ๆ จากโปรแกรมที่จักให้แล้ว จะปรับปรุงพฤติกรรมในการสอน

<sup>1</sup> ภิญโญ สาร, หลักบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2519), หน้า 163-164.

<sup>2</sup> เจริญผล สุวรรณโชติ, "การอบรมครูประจำการเป็นเครื่องมือของการพัฒนาวิชาชีพครู," วารสารวิชาการคณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา 1 (มิถุนายน-ตุลาคม 2521) : 69.

เสียใหม่ ซึ่งมีผลต่อความสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียน<sup>1</sup>

จรรยา มิลินทร์ ยังได้กล่าวถึงเป้าหมายของการให้การศึกษาแก่ครูประจำการไว้ดังนี้

1. จะให้การศึกษาที่มีผลกระทบต่อการปรับปรุงตัวเองของครู ให้ครูมีคุณภาพสูงขึ้น ✓

ให้มีคุณภาพในการสอนการทำงานดีขึ้นในที่

2. เป็นที่พอใจของผู้อยู่บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่จัดการศึกษาอยู่ในท้องถิ่นนั้น<sup>2</sup>

จากการวิจัยของกรมสามัญศึกษา เรื่องการจัดส่งครูของกรมสามัญศึกษาเข้ารับการอบรมในวิทยาลัยครู ความทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าการส่งครูเข้ารับการอบรมในวิทยาลัยครู มีผลดังนี้คือ

1. ครูมีความรู้ ประสบการณ์ในด้านการสอน การปกครองนักเรียน และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ สูงขึ้น ✓

2. ครูมีความตื่นตัวและสนใจในการปรับปรุงการสอนยิ่งขึ้น<sup>3</sup> ✓

ซารี มดีศรี ยังได้กล่าวถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมครูประจำการไว้ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง

2. ช่วยให้ครูได้แลกเปลี่ยนปัญหาและช่วยกันแก้ปัญหาหรือโดยคำแนะนำของผู้มี

ประสบการณ์

3. ช่วยให้ครูเฝ้าหาต้นตอของความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น

<sup>1</sup> Guillermo Miguel, Arciniega, "Teacher Inservice Education Model", Dissertation Abstracts Vol. 33, (September, 1972), p. 1052-A

<sup>2</sup> จรรยา มิลินทร์, "การฝึกหัดครูในอนาคต," คุรุปริทัศน์ 4 (มิถุนายน 2522): 17.

<sup>3</sup> กรมสามัญศึกษา, รายงานการประเมินผลการจัดส่งครูของกรมสามัญศึกษาเข้ารับการอบรมในวิทยาลัยครู 2522, หน้า 17.

4. ปฏิบัติงานอยู่นาน ๆ ย่อมจะเกิดความเฉื่อยชา หากความกระตือรือร้น การประชุม  
อบรมเปรียบเสมือนการอัคนีคใหม่<sup>1</sup>

กรมการฝึกหัดครูยังได้ชี้แจงเกี่ยวกับประโยชน์ที่จะได้รับจากโครงการอบรมครูประจำ  
การไว้ดังนี้

1. เป็นการยกสถานภาพของวิชาชีพครูให้สูงขึ้น
2. เป็นการพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลถึง  
การพัฒนาท้องถิ่น
3. ทำให้กระบวนการผลิตครูสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งมีทั้งการผลิตครูก่อนประจำการ และ  
การอบรมครูประจำการให้เอื้อกัน
4. เป็นการประหยัดงบประมาณของแผ่นดินในการอบรมครูประจำการ เพราะผู้เข้า  
รับการอบรมเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเองทั้งสิ้น
5. เป็นการลดการว่างงานของครู เพราะผู้เข้ารับการอบรมเป็นครูประจำการและ  
มีหน้าที่แล้วทั้งสิ้น
6. เป็นการร่วมมือกันระหว่างผู้ผลิตและผู้ใช้ครู โดยการระดมสรรพกำลังและทรัพยากร  
ในท้องถิ่นมาใช้ในการฝึกอบรมครู
7. เป็นการฝึกอบรมครูให้สนองความต้องการของผู้ใช้ครู และบุคลากรทางการศึกษา  
อย่างแท้จริง
8. เป็นการลดความสูญเปล่าทางการศึกษาในท้องถิ่น โดยครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ไม่ต้องละทิ้งชั้นหรืองานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ
9. เป็นการกระจายความเสมอภาคทางการศึกษาไปสู่ท้องถิ่น
10. เป็นการส่งเสริมและเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูในท้องถิ่น

---

<sup>1</sup> ชาติ มณีศรี, การนิเทศการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : บุรพาสาน, 2521), หน้า 110

11. เพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาใน  
ท้องถิ่น<sup>1</sup>

จากที่กล่าวมา อาจสรุปได้ว่าประโยชน์ของการฝึกอบรมครูประจำการมีดังนี้

1. ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้เข้ารับการอบรม
2. ช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความตื่นตัวและสนใจในการปรับปรุงการสอนให้ดียิ่งขึ้น
3. ช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แลกเปลี่ยนปัญหาในการปฏิบัติงาน และช่วยกันแก้ปัญหา

#### การดำเนินการอบรมครูประจำการ

เอกเวิร์ค เอ ไพเรส ( Edward A. Pires ได้เสนอแนะให้สถาบันการฝึก  
หัดครูแห่งเอเชียจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมครูประจำการ ดังนี้คือ

1. การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) ก่อนเปิดภาคเรียน ระหว่างเปิดภาคเรียน  
และก่อน ปิดภาคเรียน
2. การประชุมปฏิบัติการในวันสุกสัปดาห์ ทุกสัปดาห์ หรือสองสัปดาห์ ค่อยครั้งตลอดปี
3. ให้บริการช่วยเหลือโรงเรียนแต่ละโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน
4. การเยี่ยมโรงเรียนเพื่อให้ครูสังเกตการสอนหรือศึกษาปัญหา
5. จัดให้ครูที่มีความสามารถก็เอนช่วยเหลือแนะนำครูอื่น ๆ
6. การศึกษาชุมชนชนเพื่อให้ครูทราบปัญหาภาวะความเป็นอยู่ของประชาชน และแหล่ง  
ความรู้ที่มีอยู่ในท้องถิ่น
7. การทดลองวิจัยแบบปฏิบัติการ ( action Research )
8. จัดครูเป็นคณะกรรมการศึกษาปัญหาต่าง ๆ

---

<sup>1</sup>กรมการฝึกหัดครู, โครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการเพื่อ  
ส่งเสริมวิทยฐานะ ตามหลักสูตรสภาการฝึกหัดครู พ.ศ.2519 หน้า 4-5.



9. การปฐมนิเทศครูใหม่
10. การจัดทำเอกสาร และให้บริการคนควา , รวมทั้งการจัดห้องสมุดเคลื่อนที่
11. การประชุมเป็นครั้งคราว โดยเฉพาะประชุมครูที่อยู่ชนบทห่างไกล
12. การสอนทางไปรษณีย์
13. การจัดนิทรรศการหนังสือและอุปกรณ์การสอน ซึ่งผลิตโดยครูและนักเขียนหรือบริษัทห้างร้านต่าง ๆ<sup>1</sup>

จากการวิจัยของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคใต้ เรื่อง "การศึกษาทัศนคติและความต้องการของชุมชนที่มีต่อวิทยาลัยครู 5 วิทยาลัยครูภาคใต้ ผลการวิจัยมีดังนี้

1. การเปิดหน่วยการสอนระดับปริญญาตรีให้แก่ครูประจำการในแต่ละจังหวัด : กลุ่มชนทุกระดับการศึกษา อาชีพ ภูมิลำเนา มีความต้องการให้วิทยาลัยครูภาคใต้เปิดหน่วยสอนระดับปริญญาตรี ให้แก่ครูประจำการแต่ละจังหวัด
2. ฝึกอบรมครูประจำการที่สอนวิชาต่าง ๆ แทนการอบรมวิชาชุด กลุ่มชนทุกระดับการศึกษา อาชีพ ภูมิลำเนา มีความต้องการให้วิทยาลัยครูภาคใต้ฝึกอบรมให้ครูประจำการที่สอนวิชาต่าง ๆ แทนการอบรมวิชาชุด
3. การจัดการฝึกอบรมครูประจำการ แทนการสอนวิชาชุด ควรกระทำในห้องถ้ำหรือกลุ่มโรงเรียน กลุ่มชนทุกระดับการศึกษา อาชีพ ภูมิลำเนา มีความต้องการให้วิทยาลัยครูภาคใต้จัดบริการ<sup>2</sup>

<sup>1</sup>

Edward A. Prires, Student Teaching Practices in Primary Teacher Training Institutions in Asia (Bangkok : Unesco Regional Officer for Education in Asia, 1967), p.19.

<sup>2</sup>

กลุ่มวิทยาลัยครูภาคใต้, เอกสารการวิจัยเรื่อง การศึกษาทัศนคติและความต้องการของชุมชนที่มีต่อ 5 วิทยาลัยครูภาคใต้ 2521.

ละฆายฆาฆ สรทท โภททการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและ  
กระบวนการสำหรับสงเสริมครูประจำการ ใคเสนอแนะขอคิดเห็นบางประการดังนี้คือ

1. การจัดโปรแกรมต่าง ๆ ควรจัดให้เป็นการทำหายตอบปัญหาที่เกิดขึ้นกับการ  
ปฏิบัติงานประจำวันของครู

2. การจัดโปรแกรมควรจะได้มีการวางแผนและประสานงานรวมกัน

3. โปรแกรมที่จัดควรจะสามารถยืดหยุ่นได้ และจัดให้เหมาะสมกับความสนใจ

และความสามารถของแต่ละบุคคล

4. การจัดโปรแกรมต่าง ๆ ควรจะได้จัดโดยต่อเนื่อง

5. ควรมีการประเมินผล และหาทางปรับปรุงการจัดโปรแกรมให้เกิด  
ประสิทธิภาพที่ยั่งยืน

6. การจัดโปรแกรมสงเสริมครูประจำการนั้นจะต้องจัดเพื่อสงเสริมครูให้  
ก้าวหน้าทุก ๆ ด้าน<sup>1</sup>

ไฟเบิร์ก มาร์วิน วอเรน (Feiberg Marvin, Warren) ให้ขอ  
เสนอแนะจากการวิจัยเรื่อง แนวปฏิบัติในการสงเสริมครูประจำการ หลายประการคือ

1. การจัดโปรแกรมควรปรับปรุงให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน

2. ควรมีการประเมินผลความต้องการและความสนใจของครูเป็นบุคคล เพื่อ  
นำไปพิจารณาสำหรับการจัดในโอกาสต่อไป

3. ครูควรได้รับโอกาสได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและวิธีการจัดสงเสริม  
ครูประจำการ

4. การจัดโปรแกรมการสงเสริมครูประจำการควรกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะ  
อย่าง

---

<sup>1</sup>Lamainas, Saradata, "Proposed Policies and Procedures  
for the Inservice Education of the Public Primary School Teachers  
in Thailand", (Thesis Ed.D, Columbia University, 1952.), p.96.

### 5. การจักโปรแกรมควรจักให้เหมาะสมกับการที่จะนำไปใช้ในโรงเรียน<sup>1</sup>

นอกจากการจักกิจกรรมและการจักโปรแกรมการอบรมครูประจำการดังกล่าวแล้ว การอบรมครูประจำการดังกล่าวยังสามารถจำแนกออกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้ 5 ประเภทคือ

1. โปรแกรมเพื่อการแก้ไข ( Remedial Programmes ) เพื่อแก้ไขสิ่งบกพร่องซึ่งเกิดจากโปรแกรมการฝึกอบรมก่อนประจำการ หรือเพื่อสร้างประสบการณ์เบื้องต้น เพราะมีครูประจำการจำนวนหนึ่งไม่ไ้ผ่านโปรแกรมการฝึกอบรมก่อนประจำการ
2. โปรแกรมเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ( Upgrading Programmes ) โปรแกรมนี้ของ การให้ครูมีวุฒิสูงขึ้น และเพื่อให้ครูได้ตามทันความรู้ใหม่ ๆ
3. โปรแกรมสำหรับความต้องการพิเศษ ( Programmes for **Special** ) ซึ่งโปรแกรมก่อนประจำการไม่ไ้จักไว้ เช่น การศึกษาในท้องถิ่นชนบท การศึกษาชนกลุ่มน้อย การแนะแนว การวิจัยเชิงปฏิบัติ ฯลฯ
4. โปรแกรมการพัฒนาหลักสูตร ( Curriculum Development Programmes ) เพื่อให้ครูมีความสามารถในการใช้หลักสูตรใหม่ วิธีการใหม่ ทักษะใหม่ และความรู้เกี่ยวกับการสอนแบบใหม่
5. โปรแกรมสำหรับผู้ที่จักดำรงตำแหน่งหัวหน้างานใหม่ ( Instructional Leadership Programmes ) เป็นโปรแกรมสำหรับเตรียมผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความพร้อม ความต้องการของตำแหน่งใหม่<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Feiberg Marvin, Warren, "An Analysis of Guidelines for Inservice Teacher Education Practices in Selected School Grade 5-9", Dissertation Abstracts Vol. 35, (December, 1972), p. 3561-A

<sup>2</sup>Unesco Regional Office for Education in Asia, Futher Education of Teachers Inservice in Asia (Bangkok: Unesco Regional Office for Education in Asia, 1973), pp. 10-11 .



คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษาโลกาวถึง โปรแกรมการฝึกอบรมครูประจำการไว้คล้ายคลึงกับที่กล่าวมาแล้วคือ

1. การฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งได้แก่

1.1 การฝึกอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความพร้อม ความเข้าใจ ในหน้าที่ และมีความรู้ความสามารถครบถ้วนตามความต้องการของตำแหน่ง

1.2 การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อให้ทันความก้าวหน้าทางวิชาการ ในวิธีการและในความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ซึ่งแยกเป็นการฝึกอบรมวิชาเฉพาะอย่าง เพื่อให้ได้มาตรฐานที่กำหนดไว้ในเงื่อนไขการรับใบอนุญาตประกอบอาชีพครู และการฝึกอบรมเฉพาะกิจ เป็นครั้งคราวตามความจำเป็นที่เกิดขึ้น

2. การศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มวุฒิ โครงการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒินี้ จะใช้สื่อการสอนต่างๆ ที่ช่วยให้เรียนรู้ด้วยตนเองได้เป็นส่วนใหญ่ หลังจากนั้นให้เข้ามารับการฝึกอบรมแบบเข้มเป็นระยะเวลาสั้น ในระหว่างปิดภาคเรียน ณ สถานฝึกหัดครู การศึกษาเพื่อวุฒิตามระบบนี้ ให้ทำเฉพาะ ระดับที่ไม่เกินปริญญาตรี<sup>1</sup>

จากเอกสารการประชุมของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคกลาง ได้กล่าวถึงผลดีของการเปิดศูนย์ฝึกหัดครูท้องถิ่นและขอเสนอแนะในการจัดตั้งไว้ ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา
2. ทำให้ไม่เกิดผลเสียแก่งานประจำของครูเนื่องจากไม่ต้องเดินทางไกล
3. เป็นการประหยัด ลดค่าใช้จ่ายของผู้เข้ารับการอบรม
4. เป็นการเข้าถึงท้องถิ่นและไม่ใช้การเปิดสอนภาคค่ำ

---

<sup>1</sup> คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา, การศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม เรื่องครูและบุคลากรทางการศึกษา (กรุงเทพฯ: ชนประดิษฐ์การพิมพ์, 2522), หน้า 34.

5. เป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์ของ โครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ<sup>1</sup>

จากเอกสารดังกล่าว ยังได้เสนอแนะการจัดตั้งศูนย์ฝึกหัดครูท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. ศูนย์ฝึกหัดครูท้องถิ่นเป็นหน่วยงานของผู้ใช้ครู จะจัดตั้งที่ใดให้อยู่ในดุลยพินิจของหน่วยงานผู้ใช้ครู
2. หน่วยงานผู้ใช้ครูจะต้องเป็นผู้จัดเตรียมวัสดุการเรียนการสอน ตลอดจนครุภัณฑ์ที่จำเป็น
3. หน่วยงานผู้ใช้ครูจะต้องจัดบริการด้านที่พักให้แก่อาจารย์ และพนักงานขับรถของวิทยาลัยตามความเหมาะสม<sup>2</sup>

การจัดตั้งศูนย์ฝึกหัดครูท้องถิ่นจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดการอบรมครูประจำการ นอกเหนือจากการอบรมครูประจำการในวิทยาลัยครู ซึ่งนับได้ว่าเป็นการเข้าถึงท้องถิ่น และเป็นการประหยัคสำหรับผู้เข้ารับการอบรมและเป็นการแก้ปัญหาการสูญเสียบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเกิดจากครูละทิ้งชั้นเรียนเนื่องจากครูต้องเดินทางไปมาอบรมยังวิทยาลัยครู

### หลักสูตรการอบรมครูประจำการ

หลักสูตรเป็นเสมือนโครงการและแนวทางเพื่อนำการศึกษาไปสู่จุดหมายปลายทาง นักการศึกษาถือว่าหลักสูตรเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา การศึกษาระดับใด ๆ ก็ตามหากขาดหลักสูตรอันเหมาะสมแล้ว จะจัดการศึกษาให้สำเร็จลุล่วงไปตามที่หวังได้ยาก

<sup>1</sup> กลุ่มวิทยาลัยครูภาคกลาง, เอกสารการประชุมกลุ่มวิทยาลัยครูภาคกลาง 6-8 กรกฎาคม 2522 ณ วิทยาลัยครูจันทบุรี หน้า 4.

<sup>2</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 5.

คาร์เตอร์ วี กูด (Carter V. Good) ได้ให้ความหมายของหลักสูตร คือ

1. เนื้อหาวิชาที่จัดไว้เป็นระบบให้ผู้เรียนได้ศึกษาเพื่อให้จบชั้น หรือประกาศนียบัตร ในหมวดวิชาหรือสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง
2. โปรแกรมการศึกษาที่โรงเรียนกำหนดให้ผู้เรียนได้เรียนเพื่อรับประกาศนียบัตรต่าง ๆ
3. กลุ่มของวิชาหรือประสบการณ์ที่กำหนดให้ผู้เรียนได้เรียนภายใต้การแนะนำของโรงเรียน<sup>1</sup>

สุมิตร คุณานุกร ได้กล่าวว่า หลักสูตรหมายถึง

1. เอกสารที่กำหนดโครงการศึกษาของผู้เรียน โดยบรรจุความมุ่งหมายของการให้การศึกษา ตลอดจนเนื้อหาสาระของความรู้ ประสบการณ์ และกิจกรรมให้กับผู้เรียน
2. โครงการที่ประมวลความรู้และประสบการณ์ให้ผู้เรียน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน<sup>2</sup>

เจ.จี. ซaylor และ คิมบลิว เอ็ม อเล็กซานเดอร์ (T.G. Saylor and W.M. Alexander) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ดังนี้ "หลักสูตรคือความพยายามทั้งหมดของโรงเรียนที่ทำขึ้นเพื่อให้เกิดผลที่ต้องการในสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน"<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Carter V. Good, Dictionary of Education (New York : McGraw-Hill Book Co., 1970), p.113.

<sup>2</sup> สุมิตร คุณานุกร, หลักสูตรและการสอน (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์ 2520), หน้า 4.

<sup>3</sup> J.G. Saylor and W.M. Alexander, Curriculum Planning for Better Teaching and Learning (New York : Rinehart Co., 1959), p.4.

ส่วน แก้วตา คณะวรรณ ได้ให้ความหมายของหลักสูตรแบบลงมาถึง "หลักสูตรคือ การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งประสงค์จะอบรมฝึกฝนผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ทางการ"<sup>1</sup>

หากกล่าวโดยสรุปแล้ว หลักสูตรตามความหมายในวงแคบหมายถึง วิชาและเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้เรียนในแต่ละชั้นว่า จะต้องเรียนอะไรบ้าง มากน้อยเพียงใด และตามความหมายในวงกว้างหมายถึง ประสบการณ์ทั้งมวลที่โรงเรียนจัดให้นักเรียนทั้งในและนอกห้องเรียนเพื่อให้นักเรียนได้ความรู้ มีทักษะ เกิดความคิด และทัศนคติที่อันจำเป็นต่อการดำรงชีพ<sup>2</sup>

หลักสูตรการฝึกหัดครูในปัจจุบันยังมีความบกพร่องอยู่หลายประการ ดังเช่นจากรายงานการสัมมนาเรื่อง การฝึกหัดครูในประเทศไทย กล่าวถึง ลักษณะและให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกหัดครูไว้ดังนี้

1. หลักสูตรฝึกหัดครูทุกระดับมุ่งที่จะให้ผู้สำเร็จการศึกษามีโอกาสศึกษาต่อเพื่อวุฒิสูงขึ้นมากกว่าที่จะส่งเสริมให้นำไปใช้ในการปรับปรุงสมรรถภาพในการสอน
2. หลักสูตรฝึกหัดครูแยกวิชาการศึกษาเป็นหน่วยย่อยมากเกินไป วิชาการศึกษาทุกระดับควรให้รายละเอียดของเนื้อหาให้แตกต่างกันอย่างชัดเจน
3. หลักสูตรพิเศษ เช่น หลักสูตรการสอนวิชาชุด (พ.ม. และ พ.กศ.) หรือหลักสูตร อ.ศ.ร. ควรยกเลิก เพราะหลักสูตรเหล่านี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะของครูเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกี่ยวกับการขาดแคลนครู

<sup>1</sup> แก้วตา คณะวรรณ, "การสร้างหลักสูตร," ศึกษาศาสตร์ 3 (มกราคม - เมษายน 2521) : 15.

<sup>2</sup> กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (กรุงเทพมหานคร : จงเจริญการพิมพ์, 2520), หน้า 1.

4. การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรฝึกหัดครู ควรนำผลงานทางวิจัยมาใช้ประกอบและให้ ผู้มีประสบการณ์ในการฝึกหัดครู ผู้ใช้ครู ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิที่เหมาะสม มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรใหม่มาก

5. หลักสูตรฝึกหัดครู ควรมีลักษณะยืดหยุ่น และไม่จำเป็นต้องเหมือนกันโดยตลอด แม้จะผลิตครูในระดับเดียวกัน

6. ควรปรับปรุงหลักสูตรฝึกหัดครู ให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของท้องถิ่น<sup>1</sup>

วิจารณ์ ศรีสอาน ไก่กล่าวถึงปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกหัดครู ใกล้เคียงกับที่กล่าวมาแล้วดังนี้คือ

1. หลักสูตรฝึกหัดครูกับหลักสูตรมัธยมศึกษาและประถมศึกษา ขาดความสัมพันธ์สอดคล้องกัน

2. ทฤษฎีกับปฏิบัติไม่สอดคล้องกัน โดยเฉพาะรายวิชาระเบียบวิธีสอน

3. เนื้อหาวิชาเฉพาะไม่ลึกซึ้งพอควรเพิ่มเนื้อหาวิชาให้มากขึ้น

4. หลักสูตรฝึกหัดครูขาดจุดประสงค์และเกณฑ์วินิจัยที่แน่นอน<sup>2</sup>

ธีระ สุมิตร ให้ข้อคิดเห็นว่า การฝึกหัดครูเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ไม่สามารถจะสร้างพื้นฐานความสามารถในวิชาชีพครูได้ตลอดชีวิต เพราะวาระระยะเวลาการเตรียมตัวครูไม่พอเพียง และไม่ตรงกับสภาพแวดล้อมที่แท้จริง และโครงสร้างของหลักสูตรไม่ตรงต่อการที่จะเตรียมนักศึกษาเพื่อรับผิดชอบในหน้าที่การเป็นครูที่แท้จริง ความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมักจะเป็นเรื่องที่ล้าสมัย วิธีสอนไม่ได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนตามไม่ทันต่อความ

<sup>1</sup> คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, รายงานการสัมมนา เรื่องการฝึกหัดครูในประเทศไทย 2515, หน้า 32-33.

<sup>2</sup> วิจารณ์ ศรีสอาน, "แนวคิดในการจัดการศึกษา ตอนที่ 2 ปัญหาของหลักสูตรฝึกหัดครู," การศึกษาศาสตร์ 1 (เมษายน - พฤษภาคม 2514), : 5-9.



ต้องการของชุมชนที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในความต้องการของนักเรียนและครู ในระดับต่าง ๆ และความก้าวหน้าทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ<sup>1</sup>

ชัยวัฒน์ บัญจพงษ์ และ มาณี สมิทธิสัมพันธ์ ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักสูตร ผูกัดครูไว้ดังนี้ หลักสูตรที่ควรจะตอบสนองความต้องการของสังคมปัจจุบัน ดังนั้น หลักสูตรจะคง มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง และพัฒนาเสมอ ค่ายเทนี้ เมื่อนักศึกษาคูมีความเห็นว่าหลักสูตร ครูปัจจุบันไม่ได้สอดคล้องกับสภาพสังคมไทยปัจจุบัน ก็อาจจะได้ทำการปรับปรุงหลักสูตรเสียใหม่ หลักสูตรไม่ควรจะมุ่งเน้นบุคลากรเพียงคนเดียวให้รอบรู้ไปเสียทุกอย่าง ควรจะคำนึงถึงการ แบ่งงานกันทำ นั่นคือ ควรจะมุ่งผลิตครูที่ชำนาญในแต่ละสาขาอย่างแท้จริง จนนักศึกษามีความ มั่นใจในวิชาที่ตนศึกษามา ผู้จัดหลักสูตรจะคงคำนึงถึงควยว่า ครูที่ผลิตมาแต่ละรุ่นต้องการที่จะ ให้ออกไปรับใช้ประเทศชาติที่สวนไหนของประเทศ เพื่อจะได้ผลิตได้ตรงกับความต้องการของ สังคม และจะช่วยขจัดความตึงเครียดในการแก่งแย่งการทำงานให้หมดไป<sup>2</sup>

ธีระ รุณเจริญ กล่าวว่า หลักสูตรการฝึกหัดครูไทย เป็นแบบดั้งเดิมที่ใช้ มาเป็นเวลานาน (Tradition Curriculum) โดยแบ่งหลักสูตรออกเป็นหลายระดับ มี ลักษณะคล้าย ๆ กับบันไดคารา ไม่จบในตัว เน้นเนื้อหาวิชาโดยไม่ค่อยสัมพันธ์กับการสอนนัก และอัตราส่วนของวิชาการศึกษาน้อยและยังกล่าวเพิ่มเติมอีกว่า หลักสูตรการฝึกหัดครูไม่สอดคล้อง กับปัญหาความต้องการและสภาพที่เป็นจริงของไทย ทฤษฎีและการปฏิบัติไม่สมดุลกัน<sup>3</sup>

<sup>1</sup> ธีระ สุมิตร, การฝึกหัดครู : ปัญหาและโอกาส (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ เพื่ออักษร, 2518), หน้า 103.

<sup>2</sup> ชัยวัฒน์ บัญจพงษ์ และ มาณี สมิทธิสัมพันธ์, รายงานการวิจัยเรื่องความคิดเห็น บัณฑิตวิทยาลัยครุและนักศึกษาวิทยาลัยวิชาการศึกษาที่มีต่อสถาบันฝึกหัดครู (กรุงเทพมหานคร : แผนกการพิมพ์บริษัทประชาชน จำกัด, 2520), หน้า 31.

<sup>3</sup> ธีระ รุณเจริญ, "แนวทางเกี่ยวกับการฝึกหัดครู," ศึกษาศาสตร์ 3 (มกราคม เมษายน 2521) : 29-31.

หอม คลายานนท์ ได้แสดงความเห็นไว้ว่า หลักสูตรการฝึกหัดครูต้องมีความสอดคล้องและเอื้อกับหลักสูตรในระดับประถมและมัธยมศึกษา ควรเป็นหลักสูตรต่อเนื่องกัน 4 ปี และกำหนดให้มีการฝึกสอนหนึ่งภาคเรียน ทั้งนี้เพื่อเป็นการเอื้อต่อการฝึกอบรมแบบค่อยเป็นค่อยไป และเป็นการวางรากฐานด้านอาชีพครูอย่างเพียงพอก่อนออกปฏิบัติการสอนจริง และสัดส่วนของเนื้อหาวิชาชีพครูวิชาพื้นฐาน และวิชาเฉพาะ นั้นควรจะได้พิจารณาให้เหมาะสม ควรเน้นวิชาชีพครูเป็นพิเศษ และผ่อนด้านวิชาสามัญลงบ้าง<sup>1</sup>

จากการประเมินของครูประจำการที่สำเร็จการศึกษาในระดับ ป.กศ. และ ป.กศ. ชั้นสูงจากวิทยาลัยครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนประถมและมัธยมศึกษา มีความเห็นว่าหลักสูตรการฝึกหัดครูทำให้ครูเหล่านั้นมีความรักในอาชีพครูมากขึ้น ทำให้รู้ถึงความหนักในการเรียนมากขึ้น แต่ประสบการณ์และความรู้ ทั้งวิชาต่าง ๆ และวิชาการศึกษายังไม่พอเพียงสำหรับการเป็นครู วิชาที่มีประโยชน์มากต่อการเป็นครูได้แก่ วิชาจิตวิทยาการศึกษา จิตวิทยาพัฒนาการ หลักการศึกษา วิชาที่มีประโยชน์น้อยคือ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ บรรณารักษ์ ลูกเสือ อนุภาษา<sup>2</sup>

กรมการฝึกหัดครู ได้ทำการวิเคราะห์และการประเมินผลหลักสูตรการฝึกหัดครู 2519 ของสภาการฝึกหัดครู ในส่วนที่เกี่ยวกับวิชาพื้นฐาน วิชาชีพครู และวิชาเฉพาะ ดังนี้คือ

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความเห็นสรุปได้ว่า โครงสร้างของหลักสูตรกลุ่มวิชาพื้นฐานเหมาะสมแล้ว ทั้งในระดับ ป.กศ.ชั้นสูง และระดับปริญญา

<sup>1</sup> หอม คลายานนท์, "การจัดการฝึกหัดครูเพื่อมุ่งสู่มาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง," ครูปริทัศน์ 3 (พฤศจิกายน 2521) : 39-40.

<sup>2</sup> กรมการฝึกหัดครูและคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, รายงานผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาผลการฝึกหัดครู (กรุงเทพมหานคร : เอราวัฒนาการพิมพ์, 2519), หน้า 48.

2. การกำหนดจำนวนหน่วยกิตสำหรับวิชาชีพครู ทั้งในระดับ ป.กศ.ชั้นสูง และระดับปริญญา ทั้งที่เป็นวิชาบังคับและวิชาเลือกเหมาะสมแล้ว

3. การกำหนดรายวิชาบังคับในกลุ่มวิชาชีพครู ทั้งในระดับ ป.กศ.ชั้นสูง และปริญญาเหมาะสมแล้ว

4. ความคิดเห็นที่มีต่อโครงสร้างทั่วไปของวิชาเฉพาะในแต่ละภาควิชา ผู้ที่เห็นว่าเหมาะสมแล้วกับผู้ที่ไม่เหมาะสม มีจำนวนใกล้เคียงกัน ในเรื่องต่อไปนี้คือ จำนวนหน่วยกิต เอก โท วิชาบังคับในวิชาเอก วิชาบังคับในวิชาโท ทั้งในระดับ ป.กศ.ชั้นสูง และระดับปริญญา<sup>1</sup>

นอกจากนี้แล้ว จากรายงานการสัมมนาเรื่อง การฝึกหัดครูในประเทศไทย ยังได้กล่าวถึงหลักสูตรการอบรมครูประจำการโดยเฉพาะไว้ว่า หลักสูตรการอบรมครูประจำการควรเป็นหลักสูตรวิชาชีพโดยแท้ เน้นหนักในเรื่องปรับปรุงการสอนและความรู้ทั่วไป ที่จะเป็นประโยชน์ในการสอน ถ้าเป็นหลักสูตรสำหรับครูประถม ไม่ควรให้มีการเรียนวิชาสามัญเป็นวิชาเอก ผู้ที่จะเรียนเพื่อให้สูงขึ้นก็ควรเรียนต่อในทางเดียวกันคือ เรียนวิชาการประถมศึกษาในระดับที่สูงขึ้น<sup>2</sup>

อำนาจ จันทร์แบน ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการศึกษาสำหรับครูประจำการดังนี้

<sup>1</sup> กรมการฝึกหัดครู, รายงานการวิเคราะห์และการประเมินผลหลักสูตรการฝึกหัดครู (กรุงเทพมหานคร : จักรเพชรการพิมพ์, 2519), หน้า 251-259.

<sup>2</sup> คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, รายงานการสัมมนาเรื่องการฝึกหัดครูในประเทศไทย, หน้า ก-4.

1. โปรแกรมการศึกษาของครูประจำการในหลักสูตรระยะยาว เช่น หลักสูตร 2 ปี สำหรับครูประจำการที่มีคุณวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่า ควรหรือไม่ที่จะพิจารณาจัดใหม่มีความแตกต่างไปจากการจัดโปรแกรมการศึกษาของครูกอนประจำการ

2. การจัดโปรแกรมการศึกษาของครูประจำการ ควรหรือไม่ที่จะพิจารณาถึงประสบการณ์ของครูประจำการ ควรหรือไม่ที่จะให้ครูประจำการได้ใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ของตนเองในการศึกษาเปรียบเทียบกับแนวความคิดใหม่ ๆ<sup>1</sup>

จากรายงานการประเมินผลเรื่อง การจัดส่งครูของกรมสามัญศึกษาเข้ารับการอบรมในวิทยาลัยครู ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับโปรแกรมที่ครูเข้ารับการอบรมปรากฏว่า ครูเข้ารับการอบรมตามโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนวิชาสังคมศึกษา วิชาภาษาไทย วิชาภาษาอังกฤษ และวิชาวิทยาศาสตร์ ทั่วไปเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งสภาพการดังกล่าวยังไม่สนองความต้องการกำลังคนของกรมสามัญศึกษาเท่าที่ควร เพราะปัจจุบันกรมสามัญศึกษากำลังขาดแคลนครูวิชาการงานและอาชีพที่มีความรู้ความชำนาญสูง วิทยาลัยครูควรเปิดการอบรมโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนวิชาการงานและอาชีพขึ้น เพื่อช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนครูวิชาการงานและอาชีพได้อีกทางหนึ่ง<sup>2</sup>

สภาการฝึกหัดครูได้อนุมัติโปรแกรมการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการให้วิทยาลัยครูดำเนินการอบรม โดยให้ถือว่า เมื่อผู้เข้ารับการอบรมได้อบรมแล้วเสร็จตามจำนวนหน่วยกิตที่หลักสูตรสภาการฝึกหัดครูได้กำหนดไว้ก็จะได้รับประกาศนียบัตรตามระดับการศึกษานั้น ๆ หลักสูตรในการอบรมมีดังนี้

<sup>1</sup> อำนวย จันทรแป้น, "การศึกษาของครูประจำการ," ศึกษาศาสตร์

7 (มกราคม - มีนาคม 2521) : 19.

<sup>2</sup> กรมสามัญศึกษา, รายงานการประเมินผลการจัดส่งครูของกรมสามัญศึกษาเข้ารับการอบรมในวิทยาลัยครู 2522, หน้า 19.

1. ระเบียบประกาศนียบัตรวิชาการ ศึกษา (ป.กศ.) ไขหลักสูตรของสภาการฝึกหัดครู
  2. ระเบียบประกาศนียบัตรวิชาการ ศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) และระเบียบปริญญาตรี
- (ค.บ.) ไขหลักสูตรสภาการฝึกหัดครู แบ่งออกเป็น โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครู ดังนี้
- 2.1 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพผู้บริหารการศึกษา
  - 2.2 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนการอนุบาล
  - 2.3 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนการประถมศึกษา
  - 2.4 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนเกษตรศาสตร์
  - 2.5 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนคหกรรมศาสตร์
  - 2.6 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนบรรณารักษศาสตร์
  - 2.7 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนอุตสาหกรรมศิลป์
  - 2.8 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนจริยศึกษา
  - 2.9 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนนาฏศิลป์
  - 2.10 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนดนตรีศึกษา
  - 2.11 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนสุขศึกษา
  - 2.12 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนศิลปศึกษา
  - 2.13 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนการศึกษพิเศษ
  - 2.14 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนการพลศึกษา
  - 2.15 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนภาษาไทย
  - 2.16 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนภาษาอังกฤษ
  - 2.17 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนวิชาคณิตศาสตร์
  - 2.18 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนวิทยาศาสตร์ทั่วไป
  - 2.19 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนฟิสิกส์
  - 2.20 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนเคมี
  - 2.21 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนชีววิทยา
  - 2.22 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนสังคมศึกษา

2.23 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนภูมิศาสตร์

2.24 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนประวัติศาสตร์<sup>1</sup>

โปรแกรมทั้ง 24 โปรแกรมข้างต้นของสภาการฝึกหัดครู พุทธศักราช 2519 นำไปจัดโปรแกรมอบรมต่าง ๆ ตามรายวิชาเอกลั้น ๆ แต่ปรากฏว่า วิชาเอกการบริหารการศึกษา การประถมศึกษา และการศึกษานอกระบบนั้น ไม่มีวิชาเอกจะจัด โปรแกรมจึงจำเป็นต้องเพิ่มรายวิชาเอก การบริหารการศึกษา การประถมศึกษา จริยศึกษา และการศึกษานอกระบบลงในหลักสูตรสภาการฝึกหัดครู พุทธศักราช 2519 เพื่อนำไปจัดโปรแกรมอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ หรือใช้ในการฝึกอบรมครูก่อนประจำการ<sup>2</sup>

หลักสูตรในการอบรมครูประจำการสามารถนำหลักสูตรร่วมกับหลักสูตรการอบรมก่อนประจำการได้โดยเฉพาะหลักสูตรระยะยาว เพราะเมื่อผู้เข้ารับการอบรมได้ศึกษาครบตามหลักสูตรแล้ว จะได้รับประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตรซึ่งต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตรอุดมศึกษา แต่หลักสูตรการอบรมครูประจำการควรเน้นหนักในเรื่องปรับปรุงการสอนและความรู้ทั่วไป ที่เป็นประโยชน์ในการสอนของครูผู้เข้ารับการอบรม โครงสร้างของหลักสูตรการอบรมครูประจำการจึงเหมือนกับโครงสร้างของหลักสูตรการอบรมครูก่อนประจำการ

#### การจัดการเรียนการสอนในการอบรมครูประจำการ

ปัจจัยสำคัญที่สุดจะทำให้วิทยาลัยครูมีมาตรฐานสูงและปฏิบัติหน้าที่ได้ตามวัตถุประสงค์ได้เพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับคณะอาจารย์ อาจารย์เป็นทรัพยากรทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดของวิทยาลัย หน้าที่หลักของวิทยาลัยก็คือ หน้าที่ของอาจารย์แต่ละคนนั่นเอง

<sup>1</sup>โครงการการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการเพื่อส่งเสริมวิทยฐานะตามหลักสูตรสภาการฝึกหัดครู พุทธศักราช 2519, หน้า 2-3.

<sup>2</sup>หลักสูตรสภาการฝึกหัดครู พุทธศักราช 2519 เพิ่มเติม พุทธศักราช 2522, หน้า 3.

หน้าที่หลักของอาจารย์วิทยาลัยครูคือ หน้าที่ทางด้านการสอน ดังที่ พระนอม แก้วกำเนต ได้ให้ข้อสังเกตว่า "ครูอาจารย์ในวิทยาลัยครูใช้เวลาปฏิบัติงานส่วนใหญ่ในเรื่อง การสอนตามตารางสอนที่วิทยาลัยกำหนด"<sup>1</sup> คีลึก บุญเรืองรอด ให้ทัศนะว่า "งานในสถาน ศึกษา มี 2 ประเภทคือ งานสอนผลงานพิเศษ แต่งานสอนเป็นงานหลักของสถานศึกษา"<sup>2</sup>

การสอนของอาจารย์วิทยาลัยครูแตกต่างไปจากการสอนของครูในระดับประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษา เพราะการสอนของอาจารย์วิทยาลัยครูนอกจากจะเป็นการสอนเพื่อถ่ายทอด ความรู้ให้นักศึกษาแล้ว ยังเป็นการสอนที่จะต้องเป็นแบบอย่างของการสอนที่ดีอีกด้วย เพราะ ขณะที่ดำเนินการสอนนั้นเท่ากับกำลังสาธิตการสอนให้นักศึกษาได้เห็นเป็นการนำทฤษฎีการสอน มาปฏิบัติ ดังที่ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ ได้กล่าวว่า "ครูที่ทำการสอนได้ดีจะต้องเห็นตัวอย่างที่ดี ครูหรือนักศึกษาคูจะสอนตามที่ได้รับ การสอนมามากกว่าการสอนตามที่ได้รับ การบอกเล่ามา ครูจะสอนแบบรายบุคคลได้ต้องได้ผ่านการสอนแบบนั้นมาก่อน ครูจะสอนอภิปรายได้ดีถ้าเขาเคย ผ่านการสอนแบบอภิปรายที่ดีมาแล้ว"<sup>3</sup> ซึ่งคล้ายคลึงกับความคิดเห็นของ ภิญโญ สารธร ซึ่ง กล่าวว่า "การสอนการเรียนในวิทยาลัยครูจะต้องทำให้นักเรียนค้นคว้าเรียนด้วยตนเอง อาจารย์เป็นเพียงมีคฤเทศก์เท่านั้น"<sup>4</sup>

<sup>1</sup> พระนอม แก้วกำเนต, "งานของวิทยาลัยครู," คุรุปริทัศน์ 2 (สิงหาคม 2520) : 7.

<sup>2</sup> คีลึก บุญเรืองรอด, "การประเมินผลงานบุคลากรเพื่อพิจารณาความดีความชอบ," คุรุปริทัศน์ 2 (ตุลาคม 2520) : 27.

<sup>3</sup> ไพฑูรย์ สินลารัตน์, "การปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอนในสถาบัน ฝึกหัดครู," คุรุปริทัศน์ 4 (มกราคม 2522) : 15.

<sup>4</sup> กรมการฝึกหัดครู, การฝึกหัดครูกับการวิจัยสังคม (กรุงเทพมหานคร : เจริญวิทยการพิมพ์, 2518), หน้า 38

ไพโรด เลิศพิสัยกมล กล่าวว่า การเรียนการสอนในวิทยาลัยครูก็เกือบทุกบ้าน แต่  
 บ้านที่ควรพิจารณาเพื่อให้ นักศึกษาครูออกไปเป็นครูที่สอนเก่ง สอนดี คือ

1. บ้านอุปถัมภ์การเรียนการสอน วิทยาลัยครูควรจัดห้องหรือศูนย์อุปกรณ์และหนังสือ  
 เรียนสำหรับชั้นประถมศึกษา โดยในศูนย์ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สามารถเป็นห้องเรียน  
 ขนาดบรรจุนักศึกษาได้ไม่น้อยกว่า 40 คน

2. อาจารย์ผู้สอนวิธีสอนควรจะเป็นผู้นำในทางเทคนิคการสอนใหม่ ๆ และเทคนิค  
 การสอนนั้นต้องเหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนในประเทศไทยอย่างแท้จริง อาจารย์ผู้สอน  
 วิธีสอนควรทำงานร่วมกับครูในโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา

3. อาจารย์นี้เทศก์ควรเป็นอาจารย์ที่สอนวิธีสอน เพราะรู้ปัญหาและนำมาแก้ไข  
 ปัญหาในโรงเรียนได้ อาจารย์นี้เทศก์ ควรได้รับการคัดเลือกเป็นพิเศษ<sup>1</sup>

ไพฑูริย์ อินลาวิทย์ ได้เสนอแนะเพื่อปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอนใน  
 สถาบันฝึกหัดครูไว้ได้ดังนี้คือ

1. การฝึกสอน ควรเปลี่ยนโครงสร้างและรูปแบบของหลักสูตรให้นักศึกษาได้ทำ  
 ความรู้จักคุ้นเคยกับเด็กให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยเฉพาะปีสุดท้ายของการศึกษาอาจใช้  
 เวลาเกือบทั้งหมดอยู่ในโรงเรียน แล้วนำปัญหาและประสบการณ์มาอภิปรายแลกเปลี่ยนระหว่าง  
 นักศึกษาครูและอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูเพื่อให้ทฤษฎีและปฏิบัติคู่กันไปตลอดเวลา

2. รูปแบบความสัมพันธ์และกิจกรรมร่วมกันระหว่างอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูกับ  
 นักศึกษาครูต้องเป็นตัวอย่างที่ดีได้ อาจารย์สถาบันฝึกหัดครูต้องเห็นปัญหาเข้าใจปัญหาของตนและ  
 ของคนอื่น จนเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน ทั้งอาจารย์และนักศึกษาครู

---

<sup>1</sup>ไพโรด เลิศพิสัยกมล, "การสอนวิธีสอนในวิทยาลัยครู," เอกสารประกอบการ  
 ประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการปฏิรูปการเรียนการสอนในวิทยาลัยครู ระหว่างวันที่ 13-17  
 สิงหาคม 2522 หน้า 4-7.



3. การจัดวิชาเรียนต่าง ๆ ของนักศึกษาครูควรมีการปรับปรุงเนื้อหาวิชา วิธีการ และทักษะต่าง ๆ ผสมผสานกันไป นักศึกษาครูควรได้เรียนวิชาที่จำเป็นของรัฐพร้อมกันไป โดยจัดเนื้อหาทั้งหลายให้ผสมผสานกันเป็นหน่วยหรือเป็นหัวข้อ แต่ละปีจัดเช่นเดียวกัน แต่เน้นต่างกันไป โดยถือหลักผสมผสานความรู้ ทักษะ และวิธีการต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ของการสอนโดยตรง ไม่แบ่งแยกเนื้อหาเป็นปี ๆ และเป็นส่วน ๆ

4. กิจกรรมการเรียนการสอนในสถาบันฝึกหัดครูควรจะเน้นความสัมพันธ์และกิจกรรมระหว่างครูและนักเรียนให้มากขึ้น ควรจะเน้นการสัมมนา อภิปราย<sup>1</sup>

พอสรุปได้ว่า การเรียนการสอนในวิทยาลัยครูนั้นต้องจัดให้แตกต่างจากการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาและประถมศึกษา การสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยครูต้องเป็นแบบอย่างของการสอนที่ดี กิจกรรมการเรียนการสอนควรให้นักศึกษาครูได้มีส่วนร่วมในการเรียนการสอนให้มาก วิธีสอนจึงควรเน้นวิธีสอนแบบอภิปรายซักถาม และการสัมมนาเป็นหลัก

เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการเป็นบุคคลซึ่งมีประสบการณ์ในการสอนเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนจึงควรจัดให้แตกต่างจากที่จัดให้นักศึกษากาดปกติ ทั้งนี้เอกสารการประชุมกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กล่าวถึงลักษณะการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการไว้ดังนี้คือ

การอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการควรจัดให้แตกต่างกันจากกระบวนการเรียนการสอนที่จัดสำหรับนักศึกษาครูภาคปกติเนื่องจากผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านการเรียนการสอนมาแล้ว ดังนั้นจึงควรจัดเป็นแบบชุดการอบรม ( Training Package ) ซึ่งผู้ให้การอบรมแต่ละชุดการอบรมจะต้องวางแผนร่วมกัน เพื่อจัดปัญหาซ้ำซ้อน โยงบทเรียน

---

<sup>1</sup>ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, "การปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอนในสถาบันฝึกหัดครู," คุรุปริทัศน์ 4 (มกราคม 2522) : 16-17.

ให้สัมพันธ์กัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำไปใช้ในวิถีการทำงานจริง ประสบการณ์ที่ควรจัดในห้วงอบรม และนอกห้วงอบรมคือ ประสบการณ์ที่จะได้จากผู้ให้การอบรมและจากการศึกษาด้วยตนเอง<sup>1</sup>

นอกจากนี้ เอกสารการประชุมกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ยังได้กล่าวถึงการจัดสื่อการเรียนไว้ดังนี้คือ

ผู้ให้การอบรมทุกคนควรมีการวางแผนแต่ละรายวิชาไว้ล่วงหน้า ซึ่งทำในรูปของชุดการอบรมในแต่ละชุดการอบรมอาจจะประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

1. จัดทำคำสอน
2. จัดหาหนังสือ ประกอบอุปกรณ์<sup>2</sup> ตลอดจนการนำแบบบันทึกคำบรรยายไว้ตามศูนย์การอบรม
3. ทำแบบฝึกหัดเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมทำแล้วส่งกลับวิทยาลัยไปทางไปรษณีย์
4. จัดรายการวิทยุ บริการสื่อสารวิชาการตามแนวของการสอนแบบเปิด
5. จัดห้องสมุดประจำศูนย์การอบรม ห้องสมุดเคลื่อนที่หรือจัดชุดหนังสือมอบให้ผู้เข้ารับการอบรม<sup>2</sup>

จากเอกสารการประชุมกลุ่มวิทยาลัยครูภาคกลางกล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนในการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการไว้ดังนี้

1. คุณสมบัติของผู้สอน ควรให้เป็นไปตามข้อเสนองของคณะกรรมการวิชาการของกรมการฝึกหัดครูดังนี้คือ

---

<sup>1</sup> กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, "โครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ," เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ, หน้า 25.

<sup>2</sup> เรืองเดียวกัน.

1.1 การเปิดวิชาเอกใด หรือโปรแกรมใด ในแต่ละสาขาวิชาควรมีอาจารย์ประจำทำการสอนที่สำเร็จปริญญาโทในสาขาวิชานั้น ๆ อย่างน้อย 3 คน หรืออาจารย์ประจำทำการสอนที่สำเร็จปริญญาโทในสาขาวิชา นั้น 2 คน และจากภายนอกอีก 1 คน

1.2 ควรมีอาจารย์ที่สำเร็จปริญญาโททางการศึกษา เพื่อสอนในวิชาชีพครูอย่างน้อย 5 คน

2. เกณฑ์ขั้นต่ำในการสอน ผู้สอนควรปฏิบัติดังนี้

2.1 ทำแนวการสอนทุกรายวิชาที่สอน

2.2 ทำเอกสารประกอบการสอนทุกวิชาที่สอน

3. แนวทางพัฒนาการเรียนการสอน

3.1 ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

3.2 ทำการสอนโดยปฏิบัติจริง มุ่งให้ผู้เรียนนำไปปรับปรุงงานในหน้าที่ปัจจุบันได้<sup>1</sup>

จะเห็นได้ว่า การที่วิทยาลัยครูจะเปิดโปรแกรมการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ โปรแกรมใดนั้นต้องมีอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาโทในสาขาวิชานั้น อย่างน้อย 3 คน และอาจารย์ผู้สอนควรทำเอกสารประกอบการสอนทุกวิชา การสอนของอาจารย์ควรใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา และที่สำคัญที่สุดคือการเรียนการสอนต้องมุ่งให้ผู้เรียนนำไปปรับปรุงงานในหน้าที่ปัจจุบันได้

การจัดการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการขึ้นนั้นหลักการอันหนึ่งคือจะไม่ก่อให้เกิดปัญหาความสูญเปล่าทางการศึกษา เนื่องจากครูละทิ้งชั้นเรียนเพื่อเดินทางมาเข้ารับการอบรมที่วิทยาลัยครู ดังนั้นกรมการฝึกหัดครูจึงได้ให้แนวปฏิบัติไว้ดังนี้ คือ "วันที่ใช้ฝึกอบรมใช้วันหยุดประจำสัปดาห์ ภาคการศึกษาฤดูร้อน และวันอื่นใดที่วิทยาลัยแต่ละแห่งเห็น

สมควร แต่จะไม่ทำให้เกิดปัญหาเรื่องเกี่ยวกับการเรียนการสอนในหน้าที่งานประจำ"<sup>1</sup>

### การประเมินผลการอบรมครูประจำการ

การประเมินผลเป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายซึ่งช่วยให้ทราบว่างานที่ไ้ทำไปนั้นได้ผลเพียงใดและมีวิธีใดบ้าง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ทั้งเป็นพื้นฐานในการวางแผนงานในขั้นต่อไปด้วย จึงเห็นได้ว่าการศึกษาติดตามผลงานย่อมมีความสัมพันธ์กับการประเมินผลงานเป็นอันมาก

วิจิตร วรุฒบางกูร กาญจนนา ศรีกาฬสินธุ์ และ สุพิชญา ชีระกุล ได้กล่าวถึงหลักการประเมินผลงานไว้บางข้อดังนี้

1. การประเมินผลงานต้องทำติดต่อกันและทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อดูว่างานที่ทำไปแล้วนั้น ได้ผลเพียงใด หากมีปัญหาหรือข้อบกพร่องจะได้ปรับปรุงแก้ไขได้ทันที่
2. การประเมินผลต้องเป็นงานที่ร่วมกันทำ
3. ในการประเมินผลจะต้องยึดถือจุดหมายของโครงการเป็นมาตรฐาน
4. ในการประเมินผลควรคำนึงการเป็นแบบประชาธิปไตย พึงความคิดเห็นของบุคคลในคณะเท่าเทียมกัน มีการรับฟังข้อคิดเห็นในผลงานเท่ากัน
5. ในการประเมินผลจะต้องประเมินหลาย ๆ ด้าน
6. การประเมินผลควรเลือกเครื่องมือในการประเมินให้เหมาะสม<sup>2</sup>

<sup>1</sup> กรมการฝึกหัดครู, โครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการเพื่อส่งเสริมวิทยฐานะตามหลักสูตรสภาการฝึกหัดครู พ.ศ.2519 หน้า 19.

<sup>2</sup> วิจิตร วรุฒบางกูร, กาญจนนา ศรีกาฬสินธุ์ และ สุพิชญา ชีระกุล, กรณีศึกษา การศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พีเอ็มเอส, 2519), หน้า 112.

การอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการเป็นโครงการสำคัญโครงการหนึ่งของวิทยาลัยครูและเป็นงานใหม่ที่วิทยาลัยครูจัดขึ้น ดังนั้นโครงการนี้จึงต้องมีการประเมินผล เช่น เมื่อเสร็จสิ้นการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ แต่ละรุ่นควรมีการประเมินผลโครงการอบรม ควรมีการประเมินผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม

กลุ่มบุคคลที่มีหน้าที่ประเมินผลและติดตามผลการอบรมเรียกว่า คณะกรรมการประสานงานการอบรมครูประจำการ ซึ่งประกอบด้วยกรรมการที่ได้มาจากหน่วยงานผู้ใช้ครู กรรมการที่ได้มาจากวิทยาลัยครู หน้าที่ของคณะกรรมการประสานงานการอบรมครูประจำการมีดังนี้คือ

1. กำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาการคัดเลือกบุคคลที่เข้ารับการอบรม
2. แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างหน่วยงานผู้ใช้ครูและวิทยาลัยครู
3. เสนอแนะข้อคิดเห็นให้กับหน่วยงานผู้ใช้ครูและวิทยาลัยครู
4. ร่วมกันจัดและเลือกโปรแกรมการอบรมที่เหมาะสมกับความต้องการที่จะนำไปใช้
5. ประเมินผลและติดตามผลการอบรมระหว่างที่ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติงานในเมื่อผู้เข้ารับการอบรมไปอบรมไปแต่ละโปรแกรมแล้ว<sup>1</sup>

จากเอกสารประกอบการประชุมกลุ่มวิทยาลัยครูภาคกลางได้กล่าวถึงการประเมินผลการอบรมครูประจำการไว้ดังนี้

1. การวัดผลรายวิชาให้ปฏิบัติตามระเบียบการวัดผลของสภาการฝึกหัดครู พ.ศ. 2519 ทั้งนี้อยู่ในความรับผิดชอบของผู้สอน
2. การประเมินผลด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานผู้ใช้ครู โดยวิทยาลัยครูจะทอ้งประชุมกรรมการประสานงานเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยว

---

<sup>1</sup>วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา, เอกสารประกอบการประชุมคณะกรรมการประสานงานการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ณ วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา

กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และออกไปติดตามผลเป็นครั้งคราวตามความเหมาะสม<sup>1</sup>

การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรมครูประจำการควรมีการประเมินในหลายด้าน ดังที่ นางเฉลียว สุมวงษ์ และคณะ ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผลการสอนของครูควรประเมินในด้านการสอน บุคลิกภาพ การสอน และผลงานนอกชั้น<sup>2</sup>

จากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ อบรม ณ วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา ประเมินผล 5 ด้านคือ "ธุรการ การบริหาร การสอน การพัฒนาตัวเอง และการพัฒนาชุมชน"<sup>3</sup> และเมื่อผู้เข้ารับการอบรมครูประจำการได้อบรมครบตามหลักสูตรของสภาการฝึกหัดครู พ.ศ.2519 และผ่านการประเมินผลรายวิชา และการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ผู้เข้ารับการอบรมจะได้รับประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตรจากสภาการฝึกหัดครูตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู

การอบรมครูประจำการคือ การให้การศึกษาแก่ครู หลังจากได้ปฏิบัติงานอยู่ระยะหนึ่ง เพื่อให้ครูได้มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลง จากพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ได้กำหนดให้วิทยาลัยครูมีหน้าที่อบรมครูประจำการ ดังนั้นในปัจจุบันนี้ หน้าที่หลักของวิทยาลัยครูคือ การอบรมครูประจำการนอกเหนือจากการสอนนักศึกษาภาคปกติ การอบรมครู

<sup>1</sup> กลุ่มวิทยาลัยครูภาคกลาง, เอกสารประกอบการประชุมกลุ่มวิทยาลัยครูภาคกลาง ณ วิทยาลัยครูจันทบุรี 6-8 กรกฎาคม 2522 หน้า 6.

<sup>2</sup> นางเฉลียว สุมวงษ์ และคณะ, การนิเทศการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2516), หน้า 81-82.

<sup>3</sup> วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา, แบบประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ อบรม ณ วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา.

ประจำการมีหลักการสำคัญคือ การให้ครูได้เพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน เพิ่มพูนวิทยฐานะของครูและยังเป็นการยกสถานภาพของวิชาชีพครูให้สูงขึ้น การดำเนินการอบรมครูประจำการควรเป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครู ดังนั้นโปรแกรมการอบรมควรสอดคล้องและเป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครู หลักสูตรที่ใช้อบรมควรเน้นหนักในเรื่องปรับปรุงการสอนโดยให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำไปใช้ได้ ควรเน้นการปฏิบัติควบคู่ไปกับทฤษฎี การจัดการอบรมไม่ให้กระทบกระเทือนการเรียนของนักเรียน ดังนั้นจึงควรจัดนอกเวลาราชการหรือวันหยุด