



บทที่ 5

## สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาครูประจำการของกรมการฝึกหัดครู ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยโดยแบ่งเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาครูประจำการที่ดำเนินการโดยกรมการฝึกหัดครู
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับรูปแบบใหม่ของการพัฒนาครูประจำการ
3. เพื่อนำเสนอแนวทางในการดำเนินการพัฒนาครูประจำการ

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ
  - 1.1 ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ โดยรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาครูประจำการของกรมการฝึกหัดครู คือ อธิบดี/รองอธิบดีฝ่ายวิชาการ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมวิทยฐานะครู อธิการวิทยาลัยครู/รองอธิการฝ่ายวิชาการ และหัวหน้าคณะวิชาครูศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2532 จาก 8 สหวิทยาลัย จำนวน 10 คน
  - 1.2 ผู้บริหารในหน่วยงานใช้ครู คือ เลขาธิการ/รองเลขาธิการ และหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผู้เชี่ยวชาญ และหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา จำนวน 4 คน
  - 1.3 นักการศึกษา จำนวน 4 คน
  - 1.4 อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ และครูประจำการในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมสามัญศึกษาจำนวน 32 คน

2. เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งเป็น 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาครูประจำการที่ดำเนินการโดยกรมการฝึกหัดครู ตอนที่ 2 เกี่ยวกับรูปแบบใหม่ของการพัฒนาครูประจำการ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 98

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลคือ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปของตารางที่แสดงข้อความ พร้อมกับจำนวนความถี่ของคำตอบกลุ่มตัวอย่าง โดยแยกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงาน การพัฒนาครูประจำการของกรมการฝึกหัดครู

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบใหม่ในการพัฒนาครูประจำการ

#### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาครูประจำการของกรมการฝึกหัดครู ผู้วิจัยได้สรุปผลจากการสัมภาษณ์ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานการพัฒนาครูประจำการของกรมการฝึกหัดครู

##### 1. การสอบวิชาชุดครู

ผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 46 เห็นด้วยกับรูปแบบการสอบวิชาชุดครู โดยให้เหตุผลว่าวัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มวิทยฐานะครูประจำการที่ไม่มีวุฒิทางครูให้มีวุฒิ และที่มีวุฒิต่ำให้มีวุฒิสูงขึ้น หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรประโยคครูพิเศษมัธยม (พ.ม.) เป็นพื้นฐานการเรียนต่อในระดับปริญญาตรี เป็นทางเลือกอย่างหนึ่งสำหรับครูที่อยู่ห่างไกลขาดทุนทรัพย์ ไม่สามารถมาเรียนในวิทยาลัยครูหรือสถาบันอื่นได้



ผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 54 ไม่เห็นด้วยกับรูปแบบนี้ โดยกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยครู และ นักการศึกษาจะมีความคิดเห็นไม่เห็นด้วยมากกว่าทุกกลุ่ม ประเด็นที่ไม่เห็นด้วยมีดังนี้ หลักสูตร และ เนื้อหาวิชาล้าสมัยไม่สอดคล้องกับหลักสูตรระดับประถมและมัธยม และ เน้นเนื้อหาวิชาการมากกว่าคุณลักษณะอื่นของการ เป็นครู เป็นแนวความคิดเก่าที่ไม่เหมาะกับการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพในการสอน การสอนวิชาชุดครูเหมาะกับยุคสมัยหนึ่งที่ขาดแคลนครู และครูไม่สามารถมาเรียนในวิทยาลัยครูได้ การประเมินผลวัดแค่ความรู้ ความจำ วิธีให้การศึกษาน่าสนใจไม่สมบูรณ์ เพราะ เป็นการให้ความรู้อย่างเดียว ไม่มีการวัดผลและประเมินผลในเรื่องการนำไปใช้ ผู้เรียนมีจำนวนน้อย เพราะมีสถาบันอื่นดำเนินการอยู่ และผู้เรียนมีอายุมากจึงไม่ตั้งใจศึกษาอย่างจริงจัง

แนวทางแก้ไขปรับปรุงการสอนวิชาชุดครูดังนี้ หลักสูตรและ เนื้อหาวิชาควร เป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนาการสอนของครู ควรมีกิจกรรมที่เสริมประสิทธิภาพทางวิชาชีพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้แก่ครู ควรยกเลิกการสอนวิชาชุดครู กระทรวงศึกษาธิการควรมีมาตรการให้ครูทุกคนมีวุฒิถึงปริญญาตรี โดยเรียนจากวิทยาลัยครู หรือมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สำหรับครูที่ไม่วุฒิต่างครูควรจัดอบรมให้เป็นพิเศษ การประเมินผลควรเพิ่มทางด้านความรู้ไปใช้

## 2. การจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ

ผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 50.5 เห็นด้วยกับรูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ โดยกลุ่มครูประจำการและกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยครูจะมีความคิดเห็นด้วยมากกว่าทุกกลุ่ม ซึ่งประเด็นที่เห็นด้วยมีดังนี้ ไม่เน้นเนื้อหาวิชาเหมือนภาคปกติ แต่เน้นเรื่องประสบการณ์และการฝึกปฏิบัติ เพื่อให้สามารถนำไปใช้กับงานได้ ผู้สอนมีทั้งอาจารย์วิทยาลัยครู ผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่น ซึ่งมีความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และความสามารถ ผู้เรียนที่จบแล้วมีคุณภาพ มีการพัฒนาตนเอง และนำความรู้ไปพัฒนางาน การเปิดสาขาวิชาการอื่น เป็นการเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าให้ผู้เรียน โครงการนี้เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้ครูมีขวัญ กำลังใจ ในการพัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้ครูเพิ่มวิทยฐานะโดยไม่ต้องใช้เวลาราชการ และตัวครูไม่ต้องลาศึกษาต่อ ระยะเวลาใช้ เวลานอกราชการ ทำให้ไม่กระทบ เวลาทำงาน

ผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 49.5 ไม่เห็นด้วยกับรูปแบบนี้โดยให้เหตุผลว่า ผู้เรียนคำนึงถึงเรื่องการเพิ่มวิทยฐานะและความก้าวหน้ามากกว่าที่จะนำความรู้ไปใช้เพื่อพัฒนางาน ผู้สอนส่วนใหญ่ไม่มีวิธีการสอนที่น่าสนใจ ขาดทักษะการสอน ภาระงานมากและไม่เกี่ยวกับงานที่ทำ หลักสูตรและ เนื้อหาวิชาไม่สอดคล้องกับภาระงาน และไม่ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน อาจารย์วิทยาลัยครูไม่มีประสิทธิภาพในการสอนชั้นประถมและมัธยม ปรัชญาของโครงการต้องการให้ผู้เรียนมีความรู้ เพื่อไปพัฒนางานของคน แต่ผู้เรียนกลับต้องการปริญญามากกว่าความรู้ นอกจากนี้ปรัชญา

ของโครงการต้องรับผู้เรียนที่มีงานทำแล้ว แต่ปัจจุบันผู้ที่ไม่มียานก็มาเรียนได้ในสาขาอื่น วิธีให้การศึกษาเน้นเนื้อหาตามตำรา มีวิธีการเรียนเหมือนภาคปกติ การประเมินผลยังไม่มีความชัดเจนที่วัดได้ว่าผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ได้จริง และผู้ที่ไปเรียนมีวิฤตของความเป็นครูลดลง เพราะต้องทุ่มเวลาให้กับการเรียนความ เสี่ยงสละให้กับงานมีน้อยลง

แนวทางแก้ไขปรับปรุงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการดังนี้ ควรปรับเนื้อหาให้เหมาะกับผู้เรียนและสอดคล้องกับลักษณะงาน โดยหลักสูตรและรายวิชายังคงเหมือนภาคปกติ การประเมินผลควรให้อาจารย์วิทยาลัยครูกับผู้บังคับบัญชาร่วมกันกำกับ ดูแล ติดตาม ผู้เรียนจบแล้วให้นำความรู้ไปใช้ได้เพียงไร สำหรับผู้เรียนที่ไม่มียานทำ อาจารย์วิทยาลัยครูต้องเป็นผู้ประเมินเอง ปรับกระบวนการเรียนการสอนให้เข้าสู่ประสบการณ์ คุณลักษณะของผู้เรียน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้เรียน โดยเน้นปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี ควรเปิดหลายสาขาวิชา เพื่อให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความต้องการและความสนใจ ควรปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนให้มากที่สุด ขณะนี้ครูส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรีแล้วจึงควรให้โครงการนี้เป็นโครงการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะ โดยขยายต่อถึงระดับปริญญาโทหรือประกาศนียบัตรเฉพาะวิชา หรือจัดอบรมระยะสั้น และก่อนจะได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรควรให้ผู้เรียนทำงานที่เป็นการประยุกต์ความรู้ไปใช้กับงานของตน

### 3. การอบรมครู เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

ผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 51.1 เห็นด้วยกับรูปแบบการอบรมครู เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยกลุ่มผู้บริหารหน่วยงานใช้ครู และอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยกา จะมีความคิดเห็นมากกว่าทุกกลุ่ม ซึ่งมีประเด็นที่เห็นด้วยดังนี้ ทำให้ครูประณตขึ้นตัวรับรู้วิชาการใหม่ ๆ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย เหมาะสมในการที่ให้ครูทุกคนได้มารับการพัฒนาวิชาชีพ ระยะเวลาของการฝึกอบรม (6 วัน) มีความเหมาะสม วิธีให้การฝึกอบรม เน้นการทำงานร่วมกันระหว่างกรรมการฝึกหัดครู ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนดแนวหรือหลักการ การปฏิบัติให้วิทยาลัยครูร่วมกับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำหนดหลักสูตร เนื้อหา กิจกรรม สถานที่ และต้นสังกัด จะ เป็นผู้ติดตามผล

ผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 48.9 ไม่เห็นด้วยกับรูปแบบนี้โดยให้เหตุผลว่า หลักสูตรและเนื้อหาการฝึกอบรม กำหนดจากความต้องการและความคาดหวังของหน่วยต้นสังกัด โดยไม่ได้ศึกษาความจำเป็นในการฝึกอบรมอย่างแท้จริง ครูที่ได้รับคัดเลือกมาฝึกอบรมมีหลายระดับ หลายกลุ่ม นอกจากมีข้อจำกัดด้านเวลาและงบประมาณ เป็นเหตุสำคัญทำให้ต้องเลือกครูในพื้นที่ใกล้ ๆ มาฝึกอบรม งบประมาณที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติให้น้อยเกินไป โดย



เฉพาะค่าวัสดุผลิตสื่อ และผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับเฉพาะค่าพาหนะตามที่จ่ายจริง

แนวทางแก้ไขปรับปรุงการอบรมครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนดังนี้ หลักสูตรควรจัดตามความต้องการของครูผู้สอน และสภาพปัญหาของโรงเรียนในแต่ละท้องถิ่น ควรเปิดหลาย ๆ หลักสูตรให้ครูเลือกเรียน เนื้อหาเป็นกลุ่มประสบการณ์ทั้ง 5 โดยจัดเฉพาะเรื่อง และเทคนิคการสอน การพิจารณาปัญหาและความต้องการที่จะเป็นข้อมูลในการกำหนดหลักสูตรและ เนื้อหา นั้นต้องสร้างเครื่องมือขึ้นมาประเมิน วิธีให้การฝึกอบรมควรเน้นกิจกรรมการฝึกปฏิบัติ โดยเฉพาะ เทคนิควิธีการสอน การสร้างสื่อต่าง ๆ มีการไปศึกษาดูงานจากโรงเรียนดีเด่น ระยะเวลาควรมากกว่า 6 วัน หรืออบรมช่วงปิดเทอม เพื่อให้มีเวลาทำกิจกรรมการฝึกปฏิบัติ ต้นสังกัดควรเพิ่มงบประมาณเกี่ยวกับค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทางและค่าวัสดุผลิตสื่อ และควรมีสื่อมาตรฐาน เช่น วิดีโอ การสอนไว้ให้หน่วยอบรมนำไปใช้ การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรให้สอดคล้องกับหลักสูตร และเนื้อหาที่จัด และเป็นไปตามความต้องการและความสนใจของครูประถม ซึ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรเป็นครูที่สอนชั้นเดียวกันหรือสอนสาขาวิชาเดียวกัน ควรกระจายกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามพื้นที่ที่สอน และครูทุกคนต้องหมุนเวียนกันเข้ารับการฝึกอบรม วิทยากรควรมีคุณสมบัติในแง่ความรู้ประสบการณ์ ทักษะ และมนุษยสัมพันธ์ มีการวางแผนร่วมกัน นอกจากนี้ควรมีวิทยากรที่นอกเหนือจากบุคลากรในสังกัดเดียวกัน

ส่วนที่ 2 รูปแบบใหม่ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาครูประจำการ เป็นกรณีสมมติตามสภาพที่เป็นจริง ดังนี้

### 1. การจัดตั้งศูนย์ครู

ผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 36.7 เห็นด้วยกับรูปแบบการจัดตั้งศูนย์ครูโดยให้เหตุผลว่าหลักการ วัตถุประสงค์ กิจกรรม โครงสร้างดี เป็นไปได้ แต่อาจเกิดปัญหาบ้างในขั้นปฏิบัติ ทำให้อาจารย์วิทยาลัยครู ได้ไปสัมผัสโรงเรียนประถมและมัธยม ได้รู้ถึงปัญหาและข้อเท็จจริง เป็นประโยชน์ต่องานวิชาการ

ผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 63.3 ไม่เห็นด้วยกับรูปแบบนี้ โดยกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยครูจะมีความคิดไม่เห็นด้วยมากกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งประเด็นที่ไม่เห็นด้วยมีดังนี้ การยอมรับจะน้อยเพราะเป็นครูระดับเดียวกัน ครูดีเด่นจะมีภาระงานเพิ่ม การที่ครูมาเข้ารับการฝึกอบรมที่ศูนย์ครูทำให้มีปัญหาคือเรื่องการสอนแทน เป็นการเพิ่มภาระให้แก่วิทยาลัยครูและเป็นการเพิ่มงานให้แก่อาจารย์วิทยาลัยครูและยังไม่พร้อมในการทำหน้าที่ของผู้บริการ นอกจากนี้เกินกำลังที่วิทยาลัยครูจะออกไปทำงานให้ศูนย์ครู

แนวทางแก้ไขปรับปรุงการจัดตั้งศูนย์ครูดังนี้ ในระยะแรกควรรี้อาจารย์วิทยาลัยครูหรือวิทยากรอื่น เข้าไปร่วมด้วย ในระยะต่อมาจึงให้ศูนย์ครูดำเนินการเอง โดยมีวิทยาลัยครูคอยประสาน กำกับ และประเมินผล คุณสมบัติของครูที่เค้นต้อง เป็นผู้มีความสามารถในการสอน มีคุณวุฒิ มนุษย์สัมพันธ์ และพร้อมที่จะมาเป็นวิทยากร ในโรงเรียนประถม ใช้ศูนย์วิชาการของกลุ่มโรงเรียนเป็นศูนย์ครู ซึ่งศูนย์วิชาการนี้ เป็นการรวมกลุ่มของครูที่มีความสามารถสูงจากโรงเรียนต่าง ๆ ศูนย์ครูอาจไม่ได้จัดตั้งที่โรงเรียนดีเด่น แต่ควรเป็นโรงเรียนที่มีความพร้อม และควรเป็นความร่วมมือระหว่างกรมการฝึกหัดครูกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและกรมสามัญศึกษา

## 2. การให้การศึกษาในปีแรกที่ เป็นครูประจำการ

ผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 41.7 เห็นด้วยกับรูปแบบการให้การศึกษาในปีแรกที่ เป็นครูประจำการโดยให้เหตุผลว่า มีความเป็นไปได้ เพราะอาจารย์วิทยาลัยครูมีความพร้อมทั้งทางด้านความรู้และประสบการณ์ แต่เมื่อนำมาปฏิบัติอาจเกิดปัญหาและอุปสรรค เพราะอาจารย์วิทยาลัยครูไม่มีความสนใจต่อเรื่องนี้อย่างจริงจัง เป็นการพัฒนาวิชาชีพครู เป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้อาจารย์วิทยาลัยครูได้เข้ามาสัมผัสโรงเรียนประถมและมัธยม เป็นโครงการที่มีหลักการ และวัตถุประสงค์ที่ดี ทำให้ครูใหม่เริ่มต้นวิชาชีพด้วยความมั่นใจยิ่งขึ้นและมีความรู้สึกที่ดีต่อการเป็นครู

ผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 58.3 ไม่เห็นด้วยกับรูปแบบนี้ โดยกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยครูและนักการศึกษา มีความคิดไม่เห็นด้วยมากกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งประเด็นที่ไม่เห็นด้วยมีดังนี้ อาจารย์วิทยาลัยครูไม่มีประสบการณ์การเรียนการสอนในโรงเรียนประถมและมัธยม การดำเนินการทำได้เฉพาะพื้นที่ที่อยู่ใกล้วิทยาลัยครูเท่านั้น วิทยาลัยครูขาดความพร้อมทางด้านงบประมาณและกำลังคน และวิทยาลัยครูควรมีบทบาทในแง่การช่วยเหลือมากกว่าเป็นเจ้าของเรื่องเสียเอง ครูใหม่บางคนมีความรู้สึกที่ไม่ดีและไม่ต้องการเข้าร่วม เพราะทำให้ขาดอิสระและถูกมองว่าไม่เป็นผู้นำ เป็นการเพิ่มภาระให้แก่อาจารย์วิทยาลัยครู และเป็นการเพิ่มภาระให้แก่ทางโรงเรียนและครูที่จะทำหน้าที่เป็นครูที่เลี้ยง

แนวทางแก้ไขปรับปรุงรูปแบบการให้การศึกษาในปีแรกที่ เป็นครูประจำการ ดังนี้ เนื้อหาการฝึกอบรมควร เป็นเรื่องที่ครูใหม่นำไปใช้กับงานได้ คือ เป็นเรื่องเทคนิคการสอน การปรับตัว และเสริมในเรื่องคุณธรรม บุคลิกภาพ ต้องเป็นความร่วมมือในระดับกรมต่อกรมโดยมีข้อผูกพันว่า การผลิตครูต้องเป็นไปตามความต้องการของผู้ใช้ แต่การควบคุมคุณภาพครูให้อาจารย์วิทยาลัยครูเข้าไปช่วยดูแล ให้วิทยาลัยครูร่วมมือกับต้นสังกัดในการดูแลครูใหม่ เช่น จัดอบรมครูที่เลี้ยง จัดโครงการนิเทศครูใหม่ หรือออกไปนิเทศร่วมกับศึกษานิเทศก์ เป็นต้น สำหรับครูใหม่



ที่อยู่ในพื้นที่ที่อาจารย์วิทยาลัยครูไม่สามารถตามไปดูแล ให้ใช้วิธีขอคำปรึกษาทางโทรศัพท์ จดหมาย หรือไปหาอาจารย์ด้วยตนเอง นอกจากนั้นควรให้วิทยาลัยครูทั่วประเทศ สามารถติดตามดูแลแทนกัน การดำเนินโครงการควรทำในลักษณะโครงการนำร่องก่อนในพื้นที่วิทยาลัยครูสามารถทำได้ เพื่อ รวบรวมปัญหา และหาแนวทางแก้ไขก่อนจะขยายผล

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาคูประจำการ

โครงการที่ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงเป็นอันดับหนึ่ง คือ โครงการอบรมครูเพื่อพัฒนา การเรียนการสอน อันดับสองคือ โครงการการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ คิดเป็น ร้อยละ 51.1 และ 50.5 ตามลำดับ แต่ถ้าพิจารณาคะแนนร้อยละระหว่างความคิดที่เห็นด้วยกับ ไม่เห็นด้วยจะใกล้เคียงกันมาก ซึ่งแสดงว่าโครงการทั้งสอง เป็นโครงการที่ผู้ทรงคุณวุฒิ เองยังไม่ ยอมรับว่าเป็นรูปแบบที่ดีสำหรับการพัฒนาคูประจำการ

#### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรค รูปแบบใหม่ และแนวทางในการ ดำเนินการพัฒนาคูประจำการ มีข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์และมีประเด็นอภิปรายได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานการพัฒนาคูประจำการ ของกรมการฝึกหัดครู ซึ่งได้แก่โครงการการสอบวิชาชุดครู การจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำ การ และการอบรมครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การอภิปรายผลในส่วนนี้ได้้นำประเด็นที่ได้ สรุปลงไว้เป็นหัวข้อมาอภิปรายในภาพรวมของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยต่อ โครงการ และสิ่งที่ควรแก้ไขปรับปรุง รายละเอียดดังนี้

#### การสอบวิชาชุดครู

##### 1. ประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับการสอบวิชาชุดครู

รูปแบบหนึ่งของการพัฒนาคูประจำการ โดยให้การศึกษาแก่ครูประจำการทางวิทยุ โทรทัศน์และจัดการสอบวิชาชุดครู เพื่อเพิ่มวิทยฐานะ และความรู้ ประสบการณ์ และประสิทธิภาพ ในการทำงานให้แก่ครูประจำการ

ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนหนึ่ง เห็นด้วยกับการสอบวิชาชุดครูในประเด็นที่ว่า การสอบวิชาชุดครู เพื่อประโยชน์ของครูประจำการที่ไม่มีวุฒิครูหรือมีวุฒิทางครูยังค้างอยู่ ได้มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านวิชาการและตำแหน่งหน้าที่ นอกจากนั้นยังช่วยให้ครูประจำการอีกส่วนหนึ่งได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา จึงนับได้ว่าการสอบวิชาชุดครู เป็นทางสายหนึ่งที่จัดขึ้น เพื่อพัฒนาครูประจำการ ถึงแม้ว่าการสอบวิชาชุดครูจะไม่ได้ประโยชน์มากเท่ากับการพัฒนาแบบอื่น ๆ แต่อย่างน้อยก็ยังมีครูบางกลุ่มที่ไม่สามารถมาเรียนในสถาบันการศึกษาได้ เนื่องจากปัญหาส่วนตัวหรือ เศรษฐกิจ เป็นสำคัญ ก็จะได้อาศัยการสอบวิชาชุดครูที่อ่านหนังสือด้วยตนเองแล้วมาสอบ และเป็นการให้ความเสมอภาคทางการศึกษาด้วย ถ้าหากจะคิดเงินแกลงทุนอาจไม่คุ้ม เพราะมีคนสอบน้อย แต่ก็ถือว่าเป็นการพัฒนาคน ภิญโญ สาธร กล่าวไว้ว่า การเรียนทางไปรษณีย์ การซื้อหนังสือมาอ่านเอง จัดเป็นการพัฒนาบุคคลคล้ายเหมือนกัน (ภิญโญ สาธร 2523 : 363) ฉะนั้นการสอบวิชาชุดครูเหมาะกับผู้เรียนที่มีสติปัญญา แต่ฐานะยากจน อยู่ห่างไกลจากแหล่งวิทยาการ ผู้จบหลักสูตรพ.ม. สามารถศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีได้

## 2. ประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิไม่เห็นด้วยกับการสอบวิชาชุดครู

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับการสอบวิชาชุดครู มีจุดที่น่าสังเกตคือ กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยครูแสดงความคิดไม่เห็นด้วยมากกว่าทุกกลุ่ม อาจเป็นเพราะว่าในขณะที่วิทยาลัยครูได้เปิดสอนภาคนอกเวลา คือโครงการการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ ซึ่งน่าจะเป็นรูปแบบการพัฒนาครูประจำการที่ให้ประโยชน์มากกว่าการสอบวิชาชุดครู

พิจารณาแล้วการสอบวิชาชุด เพื่อเพิ่มวิทยฐานะครูได้กระทำมาตั้งแต่ปีพ.ศ. 2454 รวม 78 ปีเศษ (มาโนช กลัดภิบาล 2530 : 15) และวัตถุประสงค์ดั้งเดิมต้องการให้ครูมีความรู้วิชาครู เพราะในยุคนั้นต้องการกำลังคนในการช่วยพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก ครูระดับสูงมีจำนวนจำกัด จึงจำเป็นต้องให้คนจบม.3 ม.6 มาเป็นครู ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาที่ครูไม่มีวุฒิครู ดังนั้นจึงเหมาะกับยุคนั้น ปัจจุบันมีคนจบปริญญาจากคณะศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ เป็นจำนวนมาก และตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 กำหนดเป้าหมายไว้ว่าครูต้องมีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ฉะนั้นจึงไม่มีความจำเป็นที่จะรับครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมาสอน (ภิญโญ สาธร : สัมภาษณ์) เมื่อพิจารณาวัตถุประสงค์การสอบวิชาชุดครูจะเป็นการพัฒนาเฉพาะบุคคลเพื่อเพิ่มวิทยฐานะมากกว่าเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ก่อ สวัสดิพิทักษ์ กล่าวไว้ว่า การสอบวิชาชุดครูมีลักษณะเป็นการ เรียนรู้เนื้อหาเพื่อสอบเท่านั้น หากได้มีการฝึกทักษะและประสบการณ์อย่างเพียงพอไม่ (ก่ สวัสดิพิทักษ์ 2517 : 19) สอดคล้องกับความคิดของ สุมบ อมรวิวัฒน์ ที่เห็นว่าการสอบวิชาชุดครู เป็นใน เรื่องของการให้ความรู้แก่ครูแล้วก็ให้ตอบความรู้ขึ้นมา เพื่อทำ



ให้ครูมีวุฒิสูงขึ้น แต่ไม่ได้เพิ่มทุนประสบการณ์ (สมุน อมรวิวัฒน์ : สัมภาษณ์) หลักสูตรและเนื้อหาวิชาถ้าสมัยไม่สอดคล้องกับหลักสูตรประถมและมัธยม และเน้นเนื้อหามากกว่าคุณลักษณะอื่นของการเป็นครู จะเห็นว่าในปัจจุบันหลักสูตรประถมและมัธยมได้มีการเปลี่ยนแปลงไปแล้ว แต่หลักสูตรการสอนวิชาชุดครูยังไม่ได้มีการปรับให้เข้ากับหลักสูตรประถมและมัธยม ทั้งนี้เพราะต้องรักษาสภาพมาตรฐานของหลักสูตร พ.กศ. และพ.ม. เนื่องจากมีข้อบังคับในเรื่องการเพิ่มขึ้นเงินเดือน และการสอนวิชาชุดครูที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนั้นเป็นการเพิ่มวุฒิคือ ให้สอบได้วุฒิ ดังนั้นจึงเน้นในเรื่องเนื้อหาเพื่อให้ความรู้เพียงพอที่จะไปสอนหรือกล่าวได้ว่า เน้นเรื่องความรู้ (Cognitive Domain) แต่ไม่ได้เน้นในเรื่องความรู้สึกและอารมณ์ (Affective Domain) และการปฏิบัติ (Psychomotor Domain) ซึ่งเป็นจุดอ่อนของครูผู้สอนในปัจจุบัน นอกจากนี้เป็นการจัดการศึกษาแบบรวมเข้าสู่ศูนย์กลาง โดยกองส่ง เสริมวิทยฐานะครูดำเนินการเพียงแห่งเดียว ซึ่งอาจจะไม่ตอบสนองต่อการพัฒนาครูประจำการ

การสอนวิชาชุดครูนั้นวิธีการให้การศึกษาไม่สมบูรณ์ เพราะเป็นการให้ความรู้อย่างเดียว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสอนวิชาชุดครูวิธีให้การศึกษาเป็นระบบทางไกลโดยทางวิทยุไปรษณีย์ ผู้เรียนจะต้องศึกษาด้วยตนเองแล้วมาสอบ ซึ่งครูประจำการส่วนใหญ่ก็ไม่ชอบเรียนด้วยตนเอง เพราะอาจให้ผลน้อยกว่ามีผู้สอน และจากการที่คณาจารย์กองส่ง เสริมฯ เดินทางไปพบครูประจำการทำให้ทราบข้อมูลว่า ผู้เรียนส่วนใหญ่ไม่ชอบอ่านหนังสือเอง ไม่สามารถศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองได้ เวลามีปัญหาที่ไม่รู้จะถามใคร และเห็นว่าการเข้าชั้นเรียนจะเป็นการบังคับให้ตนเองได้ศึกษาหาความรู้ (กองส่ง เสริมวิทยฐานะครู : เอกสารอัดสำเนา) ซึ่งสอดคล้องกับศรีมณฑล เทพเรฐ ทำการวิจัย พบว่า ปัญหาอันเกิดจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองโดยใช้สื่อการเรียนต่าง ๆ เวลาปัญหาจะไม่มีใครช่วยแก้ปัญหาให้ได้จับปล้น ทำให้การศึกษาค้นคว้าต่อไปด้วยความลำบาก เสียเวลามากเกิดความวิตกกังวล (ศรีมณฑล เทพเรฐ 2525 : 4) นอกจากนี้การเรียนทางวิทยุไปรษณีย์ไม่ตอบสนองคนที่จะเป็นครูซึ่งต้องไปทำงานกับเด็กนักเรียน เพราะการเรียนทางวิทยุไปรษณีย์ไม่ได้มีในเรื่องการปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับศิษย์ ระหว่างศิษย์กับศิษย์ ในอันที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และในเรื่องความเป็นมนุษย์ (Human) การเป็นครูต้องสัมผัสกับเด็กนักเรียนต้องรู้ว่าเด็กนักเรียนเป็นอย่างไรซึ่งสิ่งเหล่านี้ครูจะไม่ได้ จึงเป็นการสอนให้เด็กนักเรียนในแง่หนังสือมากกว่าความเป็นมนุษย์ (ประเสริฐ จรรย์านุกูล : สัมภาษณ์) การสอนวิชาชุดครูไม่มีการวัดผลและประเมินผลในเรื่องการนำไปใช้ เนื่องจากเป็นการเรียนเพื่อเพิ่มวิทยฐานะจึงมีการวัดผลเพียงแต่ว่าสอบได้หรือตกเท่านั้น ซึ่งผลการสอบได้หรือตกนั้นไม่สามารถบอกได้ว่าผู้เรียนได้นำเอาความรู้เหล่านั้นไปใช้กับงานสอนหรือไม่ ในปัจจุบันมีผู้เรียนน้อยลง อาจเป็นเพราะมีสถาบัน

อื่นดำเนินการ โดยเฉพาะขณะนี้วิทยาลัยครูมีโครงการการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) มาเรื่อยๆ แล้ว นอกจากนี้มีผู้เรียนที่เหลือน้อยมีอายุมากและไม่ตั้งใจศึกษาอย่างจริงจัง ซึ่งตรงกับ มาโนช กลัศภิบาล ที่ว่า ปัญหาของการสอบวิชาชุดครูคือ ผู้เรียนทำงานมานานแล้วจะสมัครเรียนโดยไม่สนใจอย่างจริงจัง (มาโนช กลัศภิบาล 2530 : 63) นอกจากนี้การสอบวิชาชุดครูไม่ได้กำหนดระยะเวลาของการเรียนในแต่ละหลักสูตรว่า ต้องสอบวิชาชุดให้ได้ภายในเวลาเท่าไร จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้เรียนที่เหลือน้อยกระตือรือร้น หรือให้ความสนใจในการสอบวิชาชุดครู

### 3. ประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นควรแก้ไขปรับปรุงในหลักการของการสอบวิชาชุดครู

สำหรับแนวทางแก้ไขปรับปรุงการสอบวิชาชุดครู การที่จะพัฒนาครูขึ้นมาสักคน ถ้าเป็นการเลื่อนวิทยฐานะก็ต้อง เป็นทั้งการเลื่อนวิทยฐานะทางสังคมและ เป็นการพัฒนาตัวครูด้วย ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับวิธีดำเนินการ ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของมาโนช กลัศภิบาล ที่ว่า ควรปรับปรุงเนื้อหาของหลักสูตร โดยเน้น เนื้อหาวิชาที่จะ เป็นประโยชน์ต่อการนำไปสอนให้มาก (มาโนช กลัศภิบาล 2530 : 69) อันจะส่งผลให้การเรียนการสอนและการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ของครูประจำการบรรลุ เป้าหมายหรือสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ และควรมีกิจกรรมที่เสริมประสบการณ์ทางวิชาชีพ เนื่องจากการสอบวิชาชุดครูนั้นผู้เรียนศึกษาด้วยตนเอง และเป็น การศึกษาทางไกลที่มีสื่อ เพียงวิทยุและตำราที่ส่งทางไปรษณีย์ จึงไม่มีการทำกิจกรรมอย่างอื่น เพื่อเป็นการพัฒนาค่านิยมทัศนคติ และประสบการณ์ การสอบวิชาชุดครูนั้นประเมินผลผู้เรียนโดยการสอบเพื่อวัดความรู้ ซึ่งการได้หรือคณนั้นไม่สามารถบอกได้ว่าครูประจำการได้นำเอาสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ ประยุกต์กับงาน ฉะนั้นการประเมินผลจึงควรเพิ่มทางด้านการนำความรู้ไปใช้ ประเด็นที่น่าสนใจคือควรยกเลิกการสอบวิชาชุดครู ทั้งนี้เนื่องจากการที่มีสถาบันการศึกษาเกิดขึ้นแพร่หลาย ครูประจำการที่ต้องการเลื่อนวิทยฐานะของคนจึงมีโอกาสดเลือกได้หลาย ๆ ทาง อีกทั้งครูประจำการจำนวนมากได้สอบวิชาชุดครูผ่านแล้ว เหลือเฉพาะครูที่สอบหลายครั้งแล้วก็ไม่ผ่าน ซึ่งก็มีจำนวนน้อยมาก ถ้าคิดเงินแง่เศรษฐกิจถือว่าเป็นการลงทุนมากและไม่คุ้มกับการลงทุน และจากการประชุมของอธิบดีกรมต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการ ลงมติให้กองส่งเสริมยกเลิกการสอบวิชาชุดครู ในปีพ.ศ. 2534 และมีแนวโน้มปรับเปลี่ยนบทบาทของกองส่งเสริมให้เป็นกองวิชาการ เพื่อทำหน้าที่ให้บริการทางวิชาการแก่หน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้ง เป็นฝ่ายสนับสนุนสถาบันฝึกหัดครูให้เป็นวิทยาลัยอุดมศึกษาที่สมบูรณ์ตามแผนการศึกษาระยะที่ 6 (2530-2534) ของกรมการฝึกหัดครู ดังนั้น เมื่อเลิกการสอบวิชาชุดครูแล้ว กระทรวงศึกษาธิการควรมีมาตรการให้ครูทุกคนมีวุฒิปริญญา



ครูโดยเรียนจากวิทยาลัยครู ซึ่งกลุ่มครูที่ควรจะให้ความสนใจคือ กลุ่มครูโรงเรียนราษฎร์ ที่มีจะรับครูที่มีวุฒิไม่ถึงปริญญาตรี หรือ ผู้ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาทางสายครูมาสอนในโรงเรียน สำหรับผู้เรียนที่ยังสอบวิชาชุดนี้ไม่ผ่านนั้น ควรให้ เข้าศึกษาในวิทยาลัยครูโดยนำชุดวิชาที่สอบได้แล้วนั้นมาคิด เป็นหน่วยกิตโดยเทียบเคียงกับหลักสูตรของสภาการฝึกหัดครู และสามารถถ่ายโอนผลการสอบไปใช้กับอีกหลักสูตรหนึ่งในวิทยาลัยครู ดังที่ บุญชู นาดวงษ์ ได้กล่าวถึงข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักสูตรวิชาชุดครู คือ การปรับหลักสูตรวิชาชุดครูเป็นระบบหน่วยกิตเหมือนในวิทยาลัยครู และสามารถถ่ายโอนผลการศึกษาไปใช้อีกหลักสูตรหนึ่งได้ เมื่อ เกิดความจำเป็นหรือประสงค์จะถ่ายโอนผลการเรียนนั้น ๆ (บุญชู นาดวงษ์ : เอกสารอัดสำเนา) ซึ่งจะช่วยให้สำเร็จหลักสูตรได้เร็วสำหรับครูที่ไม่มีวุฒิการครุควรจัดอบรมให้ เป็นพิเศษ โดยจัด เป็นหลักสูตร เฉพาะซึ่งสอดคล้องกับประสบการณ์และหน้าที่การสอนที่ทำอยู่

### การจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ

#### 1. ประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นด้วยกับการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ

การจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ เพื่อส่งเสริมวิทยฐานะของครู อาจารย์และบุคลากรประจำการ ได้กำหนด เป็นโครงการ เรียกว่า โครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) โดยให้การศึกษานอกเวลาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต ศิลปศาสตรบัณฑิต และวิทยาศาสตร์บัณฑิต เพื่อให้โอกาสในการศึกษาถึงระดับปริญญาตรี

ผลการวิจัยพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ เห็นด้วย โดยเฉพาะกลุ่มครูประจำการและอาจารย์วิทยาลัยครูจะมีความคิดเห็นด้วยกับโครงการนี้มากกว่ากลุ่มอื่น อาจเป็นเพราะว่าในส่วน ของครูประจำการนั้น ทำให้ครูสามารถเลื่อนวิทยฐานะและความก้าวหน้าโดยไม่กระทบกระเทือนเวลาทำงานซึ่งจะ เห็นว่าครูได้มากกว่าเสียประโยชน์ ส่วนอาจารย์วิทยาลัยครูซึ่งเป็นผู้ดำเนินงาน ย่อมเห็นว่าเป็นโครงการที่มีประโยชน์ นอกจากนี้แล้วยังแฝงผลประโยชน์ในเรื่องเงินด้วย

เกี่ยวกับเรื่องนี้จะเห็นว่าในช่วงเวลานี้ทุกสถาบันการศึกษาตื่นตัว และเห็นความสำคัญ ของบุคลากรประจำการมากขึ้น ทุกมหาวิทยาลัยได้มีการจัดตั้งสำนักการศึกษาต่อเนื่องขึ้น เช่นที่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยแต่ละแห่งได้จัดออกมาในรูปแบบที่แตกต่างกันซึ่งขึ้นอยู่กับความพร้อมความชำนาญของอาจารย์ในสถาบัน และขีดความสามารถที่จะดำเนินการ วิทยาลัยครูซึ่งถือว่าเป็นสถาบันอุดมศึกษามีภาระหน้าที่หนึ่งที่สำคัญคือด้านให้บริการทางวิชาการ (Inservice Education) จากการวิจัยของแพรวพราย รัตนศิลปหาพิชัย พบว่า

ปัจจุบันวิทยาลัยครูพัฒนางานด้านให้บริการทางการศึกษาจัดอยู่ในอันดับแรก เมื่อเทียบกับภารกิจด้านอื่น โดยจัดเป็นโครงการให้การศึกษาและฝึกอบรมให้ตามความจำเป็น และความต้องการของประชาชน (แพรวพรรณ รัตนคิลกพาณิชย์ 2529 : 141) โครงการการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ ก็เป็นความพยายามอย่างหนึ่งของกรมการฝึกหัดครู ที่จะให้มีโครงการบริการเพื่อชุมชน โดยมี การเปิดสอนในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างโอกาสทางการ ศึกษา ซึ่งจากการแก้ไข พ.ร.บ. 2518 ทำให้วิทยาลัยครูสามารถผลิตบัณฑิตสาขาอื่นได้ นอกจาก การผลิตครูตามปกติ ทั้งนี้เพราะผู้เรียนที่จะเรียนสายการศึกษามีจำนวนน้อยลง และที่สำคัญ วิทยาลัยครูกำลังจะ เปลี่ยน เป็นวิทยาลัยอุดมศึกษา ซึ่งต้องมีการ เปิดสอนสาขาวิชาอื่นที่นอก เหนือ จากสายการศึกษา

การจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการนี้ จากการวิจัยพบว่า ไม่นับเนื้อหาวิชา เหมือนภาคปกติ แต่เน้นเรื่องประสบการณ์และการฝึกปฏิบัติ เพื่อให้สามารถนำไปใช้กับงานได้ เชเลอร์และอเล็กซานเดอร์ กล่าวว่า การจัดเนื้อหาวิชาประสบการณ์ เป็นกิจกรรมที่เกิดหลัง จากการกำหนดความมุ่งหมาย และการเลือกเนื้อหาวิชาประสบการณ์นั้น เพื่อให้ผู้เรียนสามารถ เรียนรู้และพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Saylor and Alexander 1974 : 250 อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร 2530 : 22) ซึ่งถ้าพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของโครงการก็เพื่อเพิ่มพูน สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำการ ดังนั้นการให้การศึกษาจึงเน้นเนื้อหา กิจกรรม ที่สร้างประสบการณ์แก่ผู้เรียน เพื่อนำไปใช้กับงาน และนอกจากนี้ยังทำให้ผู้เรียนมีวุฒิสูงขึ้นด้วย

สำหรับผู้สอนนั้นมีทั้งอาจารย์วิทยาลัยครู ผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่น ซึ่งมีความรู้ ประสบการณ์ ทักษะและความสามารถ ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์ผู้สอนได้สนใจศึกษาเพิ่มเติมในระดับปริญญาโท เข้าอบรม ฝึกงาน ศึกษานิสิตในสาขาวิชาที่ตัวเองถนัด และสอน นอกจากนี้วิทยาลัยมุ่งหวังในด้านคุณภาพมากโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขามา เป็นอาจารย์พิเศษสอนในรายวิชาด้วย

โครงการกศ.บป.นับ เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้ครูและบุคลากรประจำการมีขวัญ กำลังใจ ใน การพัฒนาตนเอง และสามารถสนองตอบความต้องการของผู้เรียนในเรื่องความก้าวหน้า เพราะ โครงการนี้เปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรประจำการ สามารถเพิ่มวิทยฐานะโดยไม่ต้องใช้เวลา ราชการ การเรียนการสอนใช้เวลาออกเวลาราชการทำให้ไม่กระทบ เวลาทำงาน ผู้เรียนจะ ได้ประโยชน์มากกว่าเสีย เนื่องจากเปิดโอกาสให้ไปศึกษาโดยไม่ต้องลาเรียน ไม่ต้องใช้โควตาที่ จะไปศึกษาต่อซึ่งมีน้อย เงินเดือนไม่คิด สามารถใช้วุฒิปริญญาตรี เป็นคุณสมบัติเลื่อนตำแหน่งได้ วีระ บุญยะกาญจน กล่าวถึงข้อดีของการส่งเสริมครูประจำการให้เข้ารับการศึกษาระดับปริญญาตรี การ ให้ครูประจำการ ได้ศึกษาเพิ่มวุฒิโดยไม่ต้องกระทบกระเทือน เวลาทำงานปกติ และครูได้ใช้วุฒิเลื่อน



ตำแหน่ง นับเป็นการยกมาตรฐานวิชาชีพได้ (วิระ บุญยะกาญจน 2523 : 45) นอกจากนี้โครงการนี้ยังช่วยและแก้ปัญหาการขาดแคลนครูบางวิชา เช่น นาฏศิลป์ พละ เกษตร

โครงการกศ.บป. นับ เป็นการศึกษาต่อเนื่องคือ เป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่จัดขึ้นสำหรับบุคคลที่ได้รับการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง แล้วจัดกิจกรรมทางการศึกษาให้บุคคลนั้นสามารถศึกษาต่อ เนื่องได้ตามแนวความคิดการศึกษาตลอดชีวิต พร้อมกับเป็นลักษณะให้บริการทางการศึกษาด้วย โดยจะเห็นว่าทางวิทยาลัยครูมีหลักสูตรปริญญาตรี (4 ปี) หลักสูตรปริญญาตรี (2 ปี) และหลักสูตรอนุปริญญา (2 ปี) สำหรับทางสายวิชาการศึกษาจะมีเฉพาะหลักสูตรปริญญาตรีเท่านั้น จึงนับได้ว่าเป็นประโยชน์ดังที่ เจริญผล สุวรรณโชติ กล่าวว่า การนำผลผลิตบุคลากรกลับเข้าสู่สถาบันที่เป็นแหล่งผลิตอีกครั้ง หลังจากไปปฏิบัติงานอยู่ระยะหนึ่ง เพื่อซ่อมเสริมสิ่งที่ขาดตกบกพร่องให้สมบูรณ์ และให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้น เป็นสิ่งดีต่อหน่วยงาน และตัวบุคลากรเอง นอกจากนี้โครงการกศ.บป. ยังมีการ เปิดสอนสาขาอื่นที่นอกเหนือจากสาขาวิชาการศึกษา ซึ่งเป็นการเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าให้แก่ผู้เรียนในการที่จะ เข้าศึกษาตามความสนใจ และนับว่าเป็นโครงการที่เปิดกว้างสำหรับบุคลากรทั่วไป ที่ไม่จำเป็นต้องเป็นครูหรือบุคลากรทางการศึกษา เท่านั้นที่มีสิทธิมาเรียน

ด้านตัวผู้เรียนแม้จะมุ่งหวัง เพียงปริญญา เป็นจุดสำคัญ แต่ถ้าพิจารณาถึงวิธีการให้การศึกษิตตามโครงการนี้แล้วจะ เห็นว่าเป็นระบบปิดคือ ผู้เรียนต้องมาเรียนในวิทยาลัยครูทำให้ได้พบปะอาจารย์ ได้ทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อน ๆ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ ซึ่งเป็นจุดสำคัญและนอกจากนี้ยังมีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้วย นับว่าเป็นกิจกรรมที่สามารถส่งผลถึงประสิทธิภาพในวิชาชีพของผู้เรียนไม่มากก็น้อย เพราะการที่คนเรามาศึกษาเพิ่มเติมก็ย่อมได้รับความรู้ความ

เข้าใจสิ่งต่าง ๆ เพิ่มขึ้นไม่มากก็น้อยในอันที่จะนำไปพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นว่าผู้เรียนที่จบแล้วมีคุณภาพ มีการพัฒนาตนเองและนำความรู้ไปพัฒนา งาน แม้ว่าจะยังไม่ได้มีการติดตามผลด้านคุณภาพของผู้เรียน ที่สำเร็จจากโครงการนี้อย่างจริงจัง แต่จากการจัดการศึกษาภาคนอกเวลา คือ โครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ (อศป.) นั้น มานพ ภาษิตวิไลธรรม พบว่า ครูประจำการที่เข้ารับการศึกษาและฝึกอบรมจากวิทยาลัยครู มีสมรรถภาพในด้านความรู้ ทักษะ การสอน และเจตคติมากกว่าครูประจำการที่ไม่ได้เข้าศึกษา (มานพ ภาษิตวิไลธรรม 2525 : 111-112) และสุรพันธ์ ยันต์ทอง พบว่า ผู้เข้ารับการศึกษาและฝึกอบรมมีประสิทธิภาพดีกว่าก่อนเข้ารับการศึกษาและฝึกอบรม (สุรพันธ์ ยันต์ทอง 2527 : 68-73) นอกจากนี้พิศิษฐ์ คัมพพิช พบว่า ผู้เข้ารับการศึกษาและฝึกอบรมสามารถนำวิชาที่เรียนไปใช้ปรับปรุงงานที่ทำ ทำให้มีความเชื่อมั่น มีความรู้สึกรักงานต่าง ๆ ของ

คนเพิ่ม และเปิดใจกว้างในการมองปัญหาต่าง ๆ (พิศิษฐ์ คัมภวณิช 2523 : 71)

## 2. ประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิไม่เห็นด้วยกับการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ

จากการวิจัยมีผู้ทรงคุณวุฒิส่วนหนึ่งไม่เห็นด้วย เนื่องจากผู้เรียนคำนึงถึงเรื่องการเพิ่มวิทยฐานะ และความก้าวหน้ามากกว่าที่จะนำความรู้ไปใช้เพื่อพัฒนางาน ถ้าพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของโครงการต้องการให้ผู้เรียนได้ความรู้เพื่อพัฒนางานของคนให้ดียิ่งขึ้น ปรียญา เป็นผลพลอยได้หรือเป็นแรงจูงใจ แต่ผู้เรียนกลับต้องการปรียญาเป็นสิ่งสำคัญ ส่วนความรู้เป็นเพียงผลพลอยได้ ดังนั้นโครงการนี้จึงเป็นการผลิต "ปรียญาชน" มากกว่า "ปัญญาชน" พิศิษฐ์ คัมภวณิช ทำการวิจัยพบว่า ครูประจำการ ที่เข้ารับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่านิยมหรือความต้องการในปรียญาอยู่ในระดับสูง เพราะเห็นว่าเป็นเรื่องของเกียรติยศ และศักดิ์ศรีที่สังคมยอมรับและให้คุณค่า (พิศิษฐ์ คัมภวณิช 2523 : 71) ซึ่งสอดคล้องกับ ฤดี ภูมิถาวร ได้ศึกษาหาความต้องการเสริมสมรรถภาพการสอนของครูสังคมในโรงเรียนมัธยม กล่าวว่า ครูต้องการศึกษาเพื่อเพิ่มวิทยฐานะให้ตัวเองมากกว่านำประโยชน์มาใช้ในการสอน (ฤดี ภูมิถาวร 2527 : 3) ฉะนั้นโครงการนี้จึงตอบสนองผู้เรียนในแง่การเพิ่มวิทยฐานะแต่ไม่สนองการเพิ่มประสิทธิภาพ ซึ่งจะไม่ก่อประโยชน์อย่างแท้จริง โดยเฉพาะทางการศึกษา

สำหรับด้านผู้สอนนั้นพบว่า ผู้สอนส่วนใหญ่ไม่มีวิธีการสอนที่น่าสนใจ ขาดทักษะการสอนให้ทำงานมากและไม่เกี่ยวกับงานที่ทำ ซึ่งยงยุทธ เกษสาคร ได้ทำการวิจัยการใช้หลักสูตรธุรกิจท่องเที่ยว ระดับอนุปรียญา ในวิทยาลัยครู พบว่า ด้านจัดทำแผนการสอน แนวการสอน ปัญหาที่สำคัญคือ อาจารย์ขาดความรู้และประสบการณ์ อาจารย์ผู้สอนสอนด้วยวิธีการบรรยาย และได้ให้ข้อเสนอแนะว่าวิทยาลัยควรส่งเสริมให้อาจารย์ปรับปรุงวิธีสอนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น (ยงยุทธ เกษสาคร 2530 : 156-158) และทรงศักดิ์ ทิริยะกฤต ทำการวิเคราะห์โครงการจัดการศึกษาสาขาบริหารธุรกิจและการจัดการสำหรับบุคลากรประจำการ ของสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ พบว่า ความคิดเห็นในด้านวิชาการที่วิทยาลัยควรปรับปรุง คือ อาจารย์บางท่านสอนไม่รู้เรื่องและไม่เคยเรียนมาโดยตรง อาจารย์ผู้สอนควรเน้นความเข้าใจไม่ควรรับสอนให้จบ ๆ (ทรงศักดิ์ ทิริยะกฤต 2530 : 92) นอกจากนี้อาจารย์วิทยาลัยครูขาดประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินสภาพการจัดการศึกษาและการประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 5 (2525-2529) ในส่วนการฝึกหัดครู พบว่า อาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูส่วนใหญ่ยังขาดประสบการณ์ในการสอนในโรงเรียนประถม มัธยม และอาชีวศึกษา (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2520 : 23) มักสอนตามตำราหรือเน้นทฤษฎีเป็นหลัก จึงทำให้ไม่สามารถนำประสบการณ์จริงมาสอนครูประจำการได้ ทำให้ครูประถม และมัธยมได้แต่



ประสบการณ์ใหม่ ๆ แต่ประสบการณ์จริงที่นำไปสอนนั้นไม่ได้ ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนไม่สามารถนำความรู้ที่นำไปประยุกต์ใช้ให้ เป็นประโยชน์ต่องานที่ทำ

การพัฒนาบุคลากรตัวที่สำคัญคือ หลักสูตรและเนื้อหา ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าหลักสูตรและเนื้อหาวิชาไม่สอดคล้องกับภาระงาน และไม่ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน จาก การวิจัยของมุกดา ลิบลับ เรื่องแนวทางการพัฒนาหลักสูตรการจัดการทั่วไปสำหรับบุคลากรประจำ การของมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ พบว่า ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาเห็นว่าควรปรับปรุงหลักสูตร ให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการไปใช้ในหน่วยงานและพัฒนาตัวผู้เรียน (มุกดา ลิบลับ 2531 : 92) เนื่องจากโครงการนี้จะใช้หลักสูตรเดียวกับภาคปกติ ซึ่งใช้สอนผู้เรียนที่ยังไม่มีประสบการณ์ ความคิดอ่านยังไม่กว้าง แต่สำหรับครูและบุคลากรประจำการนั้น เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ มีความคิด เป็นของตัวเอง ซึ่งควรจะมีหลักสูตรและเนื้อหาวิชาที่เหมาะสมกับผู้เรียน ขณะนี้หลักสูตรและ เนื้อหาวิชาที่วิทยาลัยครูกำหนดนั้น เป็นในลักษณะที่คิดว่าผู้เรียนขาด และ เปิดสอนเฉพาะโปรแกรม ที่มีผู้เรียนมาก จึงไม่สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ และปัญหาของผู้เรียน ทำให้เมื่อเรียน ไปแล้วไม่สามารถนำไปใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ธนิต ทองธัญญา ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครูในกรุงเทพฯ ตาม โครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ พบว่า วิชาเลือกที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่าง ความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน (ธนิต ทองธัญญา 2524 : 120-121) สุมิตร คุณานุกร มีความเห็นว่า หลักสูตรที่ดีควรเป็นหลักสูตรที่สามารถพัฒนาให้ผู้ เรียนมีความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่จะนำไปใช้ เป็นประโยชน์ ผู้พัฒนาจะต้องศึกษาข้อมูล หลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนและสภาพความพร้อม ทั้งปัญหาด้านต่าง ๆ ของ สังคม ข้อมูลที่ได้จะเป็นรากฐานในการเลือก เนื้อหาวิชาและประสบการณ์ในการเรียนรู้ ที่จะนำมา บรรจุในหลักสูตร (สุมิตร คุณานุกร 2523 : 117-124)

สำหรับการประเมินผลนั้น เป็นปัญหา เนื่องจากยังไม่มีตัวชี้วัดได้ว่าผู้เรียนนำความรู้ไป ใช้จริง การประเมินผลใช้ระบบเดียวกับภาคปกติซึ่งก็ประเมินได้ในเรื่องความรู้ แต่ไม่สามารถ รู้ว่าผู้เรียนได้นำความรู้ไปใช้ได้จริงแค่ไหน และการประเมินผลอยู่บนฐานความ เห็นอก เห็นใจ นอกจากนี้โครงการกศ.บป. ยังไม่ได้มีการติดตามผลในเรื่องคุณภาพของผู้เรียนอย่างจริงจัง

โครงการกศ.บป. นี้ถ้าดูตาม เป้าหมายของโครงการกับสภาพความเป็นจริงแล้วสวนทาง กันคือ โครงการนี้จัดให้เฉพาะคนที่มียางทำทั้งภาครัฐและ เอกชนมาศึกษา เพื่อการพัฒนา แต่สภาพ ปัจจุบันได้รับบุคคลที่ไม่มียางทำ เข้ามาศึกษา แต่จำกัดเฉพาะทางครุศาสตร์ โดยลิมไปว่าโครงการ นี้มีขึ้น เพื่อพัฒนาบุคลากรประจำการไม่ใช่การผลิตบัณฑิต นอกจากนี้การรับผู้เรียนมีปริมาณมาก เมื่อ

เทียบกับจำนวนผู้สอนซึ่งจะมีผลใน เรื่องคุณภาพ จากการวิจัยของทรงศักดิ์ พิริยะกฤต พบว่า การรับนักศึกษาในโครงการ ซึ่งโดยส่วนรวมแล้วสายวิชาการอื่นจะรับมากกว่า เป้าหมาย หรือ นโยบายที่มาจากเบื้องบน (ทรงศักดิ์ พิริยะกฤต 2530 : 97) ประเด็นปัญหานี้คงเป็น เรื่องน่าคิด เนื่องจากวิทยาลัยแต่ละแห่งมีความจำกัดใน เรื่องงบประมาณ ดังนั้นคงเป็นไปได้ค่อนข้างยากที่ การผลิตจะได้ดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

### 3. ประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นควรแก้ไขปรับปรุงในหลักการของการจัดการศึกษาสำหรับ บุคลากรประจำการ

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะ เห็นว่า ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่ เห็นด้วยและไม่ เห็นด้วย โดยให้เหตุผลแสดงถึงข้อดีและปัญหา ซึ่งทั้งสองฝ่ายได้ เสนอแนวทางแก้ไขปรับปรุงต่อโครงการ กศ.บป. ดังนี้

การศึกษาและฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคคลนั้น หลักสูตรนับว่า เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา บุคลากรประจำการ สำหรับโครงการกศ.บป.นี้ หลักสูตรที่ใช้ควร เป็นหลักสูตรเดียวกับภาคปกติ ทั้งนี้ เพื่อศักดิ์ศรีของปริญญา รวมทั้งการยอมรับของก.พ. ในการตีค่าปริญญา แต่ควรปรับ เรื่องเนื้อหา ในรายวิชาให้สอดคล้องกับประสบการณ์ สภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น ซึ่ง ทราบว่า ได้เสนอว่า เนื้อหาวิชาที่บรรจุในหลักสูตรต้องสอดคล้องกับวุฒิภาวะการเรียนรู้ ประสบการณ์ และความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน (Taba 1962 : 107-284 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ พิริยะกฤต 2530 : 42) และควรปรับกระบวนการ เรียนการสอนให้ เข้าสู่ประสบการณ์ คุณลักษณะ ของผู้เรียน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้เรียน โดยเน้นปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของมุกดา ลิบลับ ที่ทำการวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาหลักสูตรการ จัดการทั่วไปสำหรับบุคลากรประจำการของสหรัศมิ์โกสินทร์ว่า ควรมีวิธีการสอนที่แตกต่างจากนัก ศึกษาภาคปกติ โดยเน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง เพื่อนำความรู้ไปปฏิบัติได้ เหมาะสม ความสภาพของลักษณะงาน (มุกดา ลิบลับ 2531 : 98) นอกจากนี้ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าควร เปิด หลายสาขาวิชา เพื่อให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความต้องการและความสนใจ ทรงศักดิ์ พิริยะกฤต ได้ให้ข้อ เสนอแนะในการทำวิจัย เรื่องการวิเคราะห์โครงการจัดการศึกษาสาขาบริหารธุรกิจและ การจัดการสำหรับบุคลากรประจำการว่า ควรจะขยายวิชาเอกให้มากยิ่งขึ้น เพื่อการกระจายและ สอดคล้องต่อ เป้าหมาย เพราะผู้เรียนมีความหลากหลาย (ทรงศักดิ์ พิริยะกฤต 2530 : 111) และการสร้างหลักสูตร ผู้จัดต้องวิจัยศึกษาหาข้อมูลผลผลิต ความต้องการความจำเป็นของผู้เรียน ในพื้นที่ต่าง ๆ ว่าต้องการอะไร มองถึง เรื่องการพัฒนาของสังคม และ เศรษฐกิจด้วย แล้วเชิญ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์จริง ๆ จากหน่วยงานต่าง ๆ ผู้เชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัย รวมทั้งตัว



ผู้เรียนเองมาร่วมสร้างหลักสูตร การจัดรายวิชาเอกและวิชาเลือกในหมวดต่าง ๆ ควรจัดให้เหมาะสมกับพื้นฐานเดิมของผู้เรียนและต้องคำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียนที่จะนำไปใช้ด้วย

ถึงแม้หลักสูตรจะดีแค่ไหนก็ตาม ถ้าผู้ให้การศึกษาไม่มีความรู้ ขาดทักษะ และความรับผิดชอบในการให้การศึกษาแล้วก็คงไม่บรรลุวัตถุประสงค์ วิทยาลัยควรพัฒนาศักยภาพให้กับอาจารย์และวางแผนบุคลากรที่จะสอน นับว่าสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของมุกดา ลิบลับ จากการทำวิจัยว่า ควรพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถในการสอน (มุกดา ลิบลับ 2531 : 98) ซึ่งกรมการฝึกหัดครูมีนโยบายการพัฒนาคณาจารย์ระดับกรม ระดับกลุ่มวิทยาลัย และระดับวิทยาลัยได้ทำเป็นลายลักษณ์อักษรกำหนดไว้ชัดเจนใน "แผนงานปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษา" มีโครงการพัฒนาอาจารย์ให้มีบทบาทสำหรับการให้การศึกษาโดยมุ่งเน้นการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความสามารถทางการสอน ส่งเสริมให้อาจารย์นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการสอนผู้เรียน และมีความชำนาญในวิทยาการและเทคโนโลยี เพราะอาจารย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพบัณฑิต และควรเชิญวิทยากรในท้องถิ่นมาช่วยสอนให้กว้างขวางมากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อเป็นการระดมสรรพกำลังมาใช้ร่วมกัน และควรมีการติดตามการสอนของอาจารย์โดยประเมินการสอนจริง

ในเรื่องการประเมินผลและติดตามผลนั้น การวัดผลใช้แบบเดียวกับภาคปกติแต่อาจตั้งเกณฑ์มาตรฐานให้ต่ำกว่าภาคปกติเล็กน้อย โดยเน้นทักษะ เนื่องจากผู้เรียนในโครงการกศ.บ.นี้ ต้องการพัฒนามให้มีสมรรถภาพในการทำงานจึงต้องเน้นในเรื่องทักษะ เพื่อจะได้ความรู้นำไปแก้ปัญหา ยงยุทธ เกษสาคร ทำการวิจัยเรื่องการใช้หลักสูตรธุรกิจท่องเที่ยว ระดับอนุปริญญา ในวิทยาลัยครู ได้ให้ความเห็นว่า การวัดและประเมินผลนั้นควรเพิ่มวิธีการวัดการปฏิบัติงานด้วย เพื่อเน้นการนำไปใช้จะทำให้การวัดและประเมินผลมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น (ยงยุทธ เกษสาคร 2530 : 154) ที่สำคัญการประเมินผลควรจะทำอย่างไร ที่จะให้ผู้เรียนได้ทั้งปริญญาและประสิทธิภาพในการทำงาน จากการวิจัยผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอว่าควรให้ผู้เรียนทำงานที่เป็นการประยุกต์ความรู้ไปใช้กับงานของตนคือ ตอนเรียนเวลาให้ทำรายงานควรเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานโดยผู้สอนให้ความรู้ ทฤษฎีแล้วให้ผู้เรียนไปปฏิบัติ และก่อนที่ผู้เรียนจะได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตร จะต้องทำงานชิ้นหนึ่งที่เป็นการประยุกต์ความรู้ไปใช้กับงาน ทั้งนี้ เพื่อประเมินพฤติกรรมของผู้เรียนว่าได้นำเอาสิ่งที่เรียนรู้นำไปใช้ให้เกิดพฤติกรรมตามที่เรียนรู้หรือไม่ ซึ่งแบบทดสอบไม่สามารถวัดในเรื่องนี้ได้อย่างมีคุณภาพแล้วนำมาพิจารณาพร้อมกับการทดสอบความรู้ สำหรับการติดตามผลควรให้อาจารย์วิทยาลัยครู กับผู้บังคับบัญชาร่วมมือกัน กากับ ดูแล ติดตาม และนิเทศ ผู้เรียนว่าได้นำความรู้ไปใช้ได้เพียงไรจะ เป็นการประเมินในเรื่องคุณภาพและควรทำอย่างจริงจัง ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำ

ให้ผู้เรียนสนใจการเรียน สำหรับผู้เรียนที่ไม่มีงานทำอาจารย์วิทยาลัยครูเป็นผู้ประเมินเอง ซึ่งจากหลักการทั่วไปในการประเมินผลนั้น ต้องจัดให้มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำผลการประเมินผลนั้นไปปฏิบัติ

จากการวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอให้โครงการนี้ เป็นโครงการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะ โดยขยายคํงถึงปริญญาโทหรือประกาศนียบัตรเฉพาะวิชา หรือจัดอบรมระยะสั้น จะเห็นว่าในขณะที่วิทยาลัยครูเริ่มอึดตัว เพราะครูประจำการส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี และก็มีสถาบันอื่น เช่น มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่ให้บริการทางวิชาการแก่บุคลากรประจำการ แต่อย่างไรก็ตามโครงการนี้ก็น่าจะมีคํงไปคราบที่มีผู้เรียนและวิทยาลัยครูต้องให้บริการ ถึงแม้วิทยาลัยครูได้สอนสาขาอาชีพอื่นแต่สิ่งสำคัญคือวิทยาลัยครูมีความชำนาญในเรื่อง การผลิตครูทางการศึกษาอยู่แล้วก็น่าจะขยายการผลิตบัณฑิตการศึกษาให้ถึงปริญญาโท หรือประกาศนียบัตรวิชาเฉพาะ เนื่องจากการศึกษาต่อระดับปริญญาโทก็จำเป็นอย่างหนึ่ง นอกจากนี้การจัดอบรมระยะสั้นก็มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อบุคลากร ซึ่งวิทยาลัยครูควรให้ความสนใจด้วย

#### การอบรมครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

##### 1. ประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นคํงกับการอบรมครู เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

รูปแบบหนึ่งของการพัฒนาครูประจำการ คํงเป็นการให้การฝึกอบรมครูผู้สอนในระดับก่อนประถมศึกษา และระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติทุกคน เพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้มัทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่คํงการเรียนการสอน และเพื่อยกระดับคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนประถมศึกษาให้สูงขึ้น

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ เห็นคํงกับรูปแบบนี้โดยเฉพาะกลุ่มผู้บริหารในหน่วยงานใช้ครู และกลุ่มอาจารย์ใหญ่หรือผู้อํานวยการ จะมีความคิดเห็นคํงมากกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าโครงการนี้เป็นนโยบายจากผู้บริหารในหน่วยงานใช้ครูที่คํงการพัฒนาครูประถมในเรืองการเรียนการสอน เช่นเดียวกับอาจารย์ใหญ่หรือผู้อํานวยการ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของครูประจำการย่อมเห็นความสำคัญที่จะพัฒนาครูประจำการให้มัทักษะ

โครงการนี้เป็นกรอบรมที่มุ่งเน้นความคํงการของครูในการฝึกอบรม (Training need) และความคํงการของโรงเรียน (School based) เป็นสำคัญทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเพื่อให้ครูทุกคนได้มารับการพัฒนาวิชาชีพ ทำให้ครูประถมตื่นตัวรับรู้วิชาการใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้ครูประถมสามารถปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบที่คํงอยู่ในปัจจุบันได้ตามมาตรฐานที่วางไว้ และเพื่อเปลี่ยนแปลงปรับปรุงทัศนคติ พฤติกรรมให้เหมาะสม



กับบทบาทที่ดำรงอยู่ การที่ครูประถมได้เข้ามารับการฝึกอบรม 1 ครั้งทุก 5 ปีนั้น ย่อมทำให้ครู  
 ประถมเกิดความกระตือรือร้นได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ ตลอดจนประสบการณ์ที่นำไปใช้ได้โดย  
 ตรง ซึ่งครูผู้สอนบางคนสอนมา 10 ปี 20 ปี ยังไม่เคยมีโอกาสไปศึกษาและฝึกอบรมเพิ่มเติม  
 ความรู้ของตนเองจากสถาบันการศึกษา ย่อมทำให้เกิดปัญหาในด้านต้นตอและกระตือรือร้น ซึ่งมี  
 ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในหน้าที่ อภิวัฒน์ ชาววิชัย ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตร  
 การฝึกอบรมสำหรับโครงการพัฒนาครูผู้สอนระดับประถมศึกษาของมหาวิทยาลัยพุทธชินราช พบว่า  
 ครูผู้สอนที่ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับการฝึกอบรมที่ผ่านมา เพราะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อ  
 การสอนและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น  
 (อภิวัฒน์ ชาววิชัย 2531 : 155) โครงการนี้เป็นการเน้นการทำงานร่วมกันระหว่างสถาบัน  
 ฝึกหัดครูและหน่วยผู้ใช้ จะเห็นว่าในส่วนของกรมการฝึกหัดครูการฝึกอบรมครูประจำการ เป็น  
 ภารกิจที่จะต้องดำเนินการต่อเนื่องจากการผลิตครูและการใช้ครู เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้สูงขึ้น ซึ่ง  
 สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) ที่จะพัฒนาครู  
 ผู้สอนให้มีความสามารถและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความต้องการและความจำเป็นของแต่ละ  
 จังหวัด โดยความร่วมมือระหว่างสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด (สพจ.) และวิทยาลัยครูทั่ว  
 ประเทศ ดังนั้นจึงได้มีการร่วมมือกันระหว่างกรมการฝึกหัดครูและสพช. ในการพัฒนาครูผู้สอน จาก  
 รายงานการสัมมนาเรื่อง การพัฒนาการฝึกหัดครูประจำการในปัจจุบัน วันที่ 24-27 กุมภาพันธ์  
 2529 ได้เสนอแนะว่า การอบรมครูประจำการถ้าจะให้ได้ผลเต็มที่ จำเป็นต้องมีการผสมผสาน  
 ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ปทีป เมธาคูวุฒิ ที่ว่า การจัดการฝึก  
 อบรมนอกจากองค์ประกอบต่าง ๆ แล้ว การจัดการฝึกอบรมควรเน้นในเรื่องการให้ความร่วมมือกัน  
 (Collaboration) ระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากรทางอุดมศึกษา องค์กรที่เกี่ยวข้อง และบุคคล  
 อื่น ๆ ในชุมชน (ปทีป เมธาคูวุฒิ 2526 : 18)

## 2. ประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิไม่เห็นด้วยกับการอบรมครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

สำหรับรูปแบบนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนหนึ่งไม่เห็นด้วย โดยเห็นว่าหลักสูตรและเนื้อหาการ  
 ฝึกอบรมกำหนดจากความต้องการและความคาดหวังของหน่วยงานต้นสังกัด โดยไม่ได้ศึกษาความ  
 จำเป็นในการฝึกอบรมอย่างแท้จริง สมบูรณ์ ดันยะ กล่าวว่า หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรม  
 มักสร้างขึ้นจากความต้องการของผู้บริหาร และหน่วยงานที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมมากกว่าที่จะมา  
 จากปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของครูประจำการ (สมบูรณ์ ดันยะ 2524 : 28) ซึ่ง  
 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สนิท เจริญธรรม ที่ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและศึกษานิเทศก์  
 เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ผลปรากฏว่าขึ้นคอนการหา

ความจำเป็น (Need Assessment) และการประเมินเพื่อติดตามผล (Evaluation and Follow-up Study) ในการพัฒนาบุคลากรมีการปฏิบัติจริงน้อยมาก (สนิท เจริญธรรม 2529 : บทคัดย่อจ.) ลักษณะดังกล่าวนี้ทำให้หลักสูตรการฝึกอบรมห่างไกลจากความรู้สึกรู้สึกผูกพันและความต้องการของครูผู้สอนในโรงเรียนประถม

สำหรับการคัดเลือกครูผู้สอนเข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ครูที่ได้รับคัดเลือกมาฝึกอบรมมีหลายระดับ หลายกลุ่ม นอกจากนี้ข้อจำกัดด้าน เวลาและงบประมาณ เป็นเหตุสำคัญทำให้ต้องเลือกครูในพื้นที่ใกล้เคียง มาฝึกอบรม สอดคล้องกับ อภิวันท์ ชาญวิชัย ซึ่งทำการวิจัยแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับโครงการพัฒนาครูผู้สอนระดับประถม พบว่า การพิจารณาคัดเลือกครูผู้สอนหน่วยงานต้นสังกัดของครูผู้สอน เป็นฝ่ายดำเนินการ โดยส่งการไปถามลำดับชั้น และเสนอรายชื่อครูผู้สอนตามจำนวนที่ระบุไว้ในคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการ ครูผู้สอนยังมิได้มีโอกาสแสดงความต้องการ (อภิวันท์ ชาญวิชัย 2531 : 62) ลักษณะเช่นนี้จะทำให้ได้ครูที่มีพื้นฐานที่แตกต่างกัน และครูอาจจะไม่พร้อมที่จะเข้ารับการฝึกอบรมหรือมีปัญหาส่วนตัว ซึ่งจะมีผลทำให้ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมไม่สนใจและตั้งใจเรียน จึงไม่สามารถจับเอาเนื้อหาสาระและวิธีการของการฝึกอบรมไปใช้ได้อย่างเต็มที่

โครงการนี้การประเมินผลและติดตามผลไม่มีการกำหนดรูปแบบที่ชัดเจนแน่นอน ส่วนใหญ่เป็นการประเมินผลหลังสิ้นสุดการฝึกอบรมโดยทำในวันสุดท้าย สมศักดิ์ คงเที่ยง กล่าวว่า การประเมินผลโดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบแบบประเมินครั้งสุดท้ายจะไม่ได้ผล เพราะผู้เข้ารับการอบรมจะประเมินผลเอาใจผู้จัด และบางคนจะประเมินใช้วิธีการโดยไม้อ่าน (สมศักดิ์ คงเที่ยง : สัมภาษณ์) และในการติดตามผลหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมไปแล้วนั้น บางแห่งไม่มีการติดตามผล บางหน่วยอบรมกำหนดให้ครูผู้สอนที่เข้ารับการฝึกอบรมเขียนโครงการ เพื่อนำกลับไปปฏิบัติที่โรงเรียนแล้วเขียนรายงานมาที่ต้นสังกัด บางแห่งทำโดยสังเกตพฤติกรรมการสอน และบางแห่งดูที่สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียน ส่วนวิทยาลัยครูที่เป็นหน่วยอบรมไม่มีการกำหนดรูปแบบติดตามผลเลย ซึ่งการประเมินผล สุรศักดิ์ หลานมาลา กล่าวว่า การฝึกอบรมนั้น เมื่อผ่านไประยะหนึ่งหรือประมาณ 6-12 เดือน ผู้ดำเนินการฝึกอบรมควรมีโอกาสไปสังเกต สัมภาษณ์ หรือใช้แบบสอบถาม เพื่อเป็นการหาข้อมูลมาปรับปรุง (สุรศักดิ์ หลานมาลา 2528 : 39) และการติดตามผลนั้น ไกรพุทธ เพชรรัตนกุล กล่าวว่า การฝึกอบรมถ้าไม่มีการติดตามประเมินผล จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปแล้วไม่รับผิดชอบต่อการนำความรู้ความสามารถไปใช้ ซึ่งนับว่าเป็นความสูญเสียเปล่า (ไกรพุทธ เพชรรัตนกุล 2528 : 13)



การฝึกอบรมนั้นวิทยากรมีบทบาทหลัก คือ รับผิดชอบที่จะต้องหาทางให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดที่จะทำได้ สำหรับโครงการนี้วิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นคณาจารย์ของวิทยาลัยครู รองลงมาคือ ศึกษานิเทศก์ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษของจังหวัดและวิทยากรต่างสาขาอื่น จากการดำเนินงานพบว่า วิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมอบรมขาดการประสานงานกัน รูปแบบ เทคนิค และเนื้อหาสาระนำเสนอของวิทยากรต่างหน่วยงานยังไม่ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน มีการซ้ำซ้อนและบางอย่างขัดแย้งกัน นอกจากนี้วิทยากรบางคนขาดทักษะและไม่เป็นที่ยอมรับจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในเรื่องกำลังคนในบางวิชามีอาจารย์วิทยาลัยครูน้อย บางวิชาเนื้อหาแน่นแต่มีผู้สอนเพียงคนเดียว สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประโยชน์ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการวางแผนร่วมกันระหว่างทุกฝ่ายยังไม่มีความพร้อม เนื่องจากโครงการนี้ทำในระยะเวลาที่เกือบสุดปีงบประมาณ ทำให้มีเวลาเตรียมงานน้อย นอกจากนี้วิทยากรทางสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมีงานในโครงการประจำ ต้องดำเนินการเร่งด่วน จึงไม่สามารถมาร่วมกับฝ่ายวิทยาลัยครูได้มากนัก และบางจังหวัดมีจำนวนศึกษานิเทศก์น้อยจึงเป็นปัญหา

สำหรับวิธีให้การฝึกอบรมนั้น เน้นกิจกรรมการบรรยายทำให้ไม่น่าสนใจ การจัดโปรแกรมการฝึกอบรมนั้น ปทีป เมธาคุญวุฒิ กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมครูประจำการนั้นกิจกรรมที่จัดขึ้นควรมีหลาย ๆ รูปแบบ และที่ขาดไม่ได้คือ กิจกรรมประเภทที่ครูได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (Active Activity) (ปทีป เมธาคุญวุฒิ 2526 : 18) การสอนแบบบรรยายก็มีข้อเลวร้ายไปทุกกรณี ซึ่งจะใช้ให้ผลดีคือ เมื่อต้องการถ่ายทอดข้อเท็จจริง แต่จะไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร เมื่อต้องการจะสอนเพื่อส่งเสริมให้คิด ฉะนั้นวิธีให้การฝึกอบรมควรลควิธีการสอนบรรยายและควร เน้นกิจกรรมปฏิบัติหรือสอนเทคนิคใหม่ ๆ จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความคิด

การดำเนินการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ ในทางปฏิบัติ ปัจจัยเหล่านี้กลับทำให้การฝึกอบรมไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ เนื่องจากอาจเกิดปัญหขึ้นหลายประการ จากการวิจัยพบว่า มีปัญหาเรื่องงบประมาณในการฝึกอบรม (training budget) งบประมาณที่ทางสพช.ให้แก่หน่วยงานฝึกอบรมนั้นน้อยเกินไป โดยเฉพาะค่าวัสดุฝึกผลิตสื่อ จึงไม่ได้ทำบางสื่อ ซึ่งสอดคล้องกับ สนิท เจริญธรรม ที่ทำการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรพบว่ามีปัญหาในระดับมากคือ งบประมาณ (สนิท เจริญธรรม 2529 : บทคัดย่อจ.) และผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับเฉพาะค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทางที่เบิกจ่ายจริงเท่านั้น อาจเนื่องมาจากโครงการนี้ใช้วิทยาลัยครูเป็นฐาน เงินงบประมาณซึ่งมีจำนวนจำกัดก็ต้องให้วิทยาลัยครูทั้ง 36 แห่ง เพื่อใช้ดำเนินการ งบประมาณจึงกระจายทำให้ไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดการฝึกอบรมเป็นจำนวนมากได้ สำหรับค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทางนั้น ภาณุ

สาธิต ได้เสนอแนวปฏิบัติในการจัดฝึกอบรมว่า ควรนำร่องขั้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ได้รับความ สะดวกสบายต่าง ๆ พอสถาวร หรือถ้าเป็นไปได้ ควรมีเบี้ยเลี้ยงพิเศษในระหว่างฝึกอบรม เพื่อ มิให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจากรายจ่ายปกติของตนเอง (ภิญโญ สาธิต 2517 : 451-452)

### 3. ประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นควรแก้ไขปรับปรุงในหลักการของการอบรมครูเพื่อพัฒนา การเรียนการสอน

โครงการการอบรมครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ผู้ทรงคุณวุฒิได้แสดงความคิดเห็น เพื่อแก้ไขปรับปรุงให้สมบูรณ์มีประเด็นดังนี้ หลักสูตรควรจัดตามความต้องการของครูผู้สอนและ สภาพปัญหาของโรงเรียนในแต่ละท้องถิ่น ซึ่งการสร้างหลักสูตรนั้น สันทัด สิทธิพันธุ์ประทุม กล่าวไว้ว่า ควรเริ่มต้นจากการหาความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรม (Training need) (สันทัด สิทธิพันธุ์ประทุม 2528 : 22) ความจำเป็นในการฝึกอบรมนั้นเป็นตัวชี้้นำให้ ทราบว่าหลักสูตรการฝึกอบรมจะมีวัตถุประสงค์อย่างไร กิจกรรมอะไร แปลความหมายออกมาเป็น รายวิชาและวิธีการฝึกอบรม การพิจารณาความจำเป็นและความต้องการ สภาพปัญหาของโรงเรียน ในแต่ละท้องถิ่น จะต้องสร้างเครื่องมือมาประเมินยังกลุ่ม เป้าหมาย เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการ พิจารณา นอกจากนี้การจัดหลักสูตรควรเปิดหลาย ๆ หลักสูตร ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ผู้จัดสร้างขึ้น เพื่อ เป็นการเปิดกว้างให้ครูผู้สอนได้พิจารณาและลงชื่อสมัคร เป็นกลุ่มสนใจ สำหรับ เนื้อหาควรเป็นกลุ่ม ประสพการณ์ทั้ง 5 จัดอบรมเฉพาะ เรื่อง โดยให้ความรู้และเทคนิคการสอน เนื่องจากครูประณม ส่วนใหญ่จะต้องสอนทุกกลุ่มประสพการณ์ในระดับชั้นหนึ่ง ๆ คือ กลุ่มทักษะ (ภาษาไทย คณิตศาสตร์) กลุ่มสร้างเสริมประสพการณ์ชีวิต (สพช.) กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย (สสน.) กลุ่มการงาน พื้นฐานอาชีพ (กพอ.) และกลุ่มประสพการณ์พิเศษ และการสอนจำเป็นต้องมีเทคนิคการสอนเพื่อ ช่วยให้การสอนเป็นเรื่องยากให้เป็น เรื่องง่ายจะทำให้หนักเรียน เข้าใจง่าย ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อ การเรียนการสอน แต่หลักสูตรนั้นก็ควรคำนึงถึงเนื้อหาสาระที่ทางสพช. กำหนดไว้ด้วย โดยอาจให้ เป็นหลักสูตรแกนกลาง ส่วนหลักสูตรที่ทางสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจัดก็ให้ เป็นหลักสูตร ระดับจังหวัด

การนำหลักสูตรไปใช้นั้นวิธีการให้การฝึกอบรมควร เน้นกิจกรรมการฝึกปฏิบัติ ทั้งนี้เพราะ กิจกรรมประเภทที่ครูได้ลงมือปฏิบัติจริง ๆ นั้น จะทำให้ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นในการร่วม กิจกรรมและควร เน้น เกี่ยวกับ เทคนิคการสอนรวมทั้งการสร้างสื่อต่าง ๆ โดยให้เจาะจงลงไป ใน เนื้อหาของวิชาในหลักสูตรประถมศึกษาเพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้ ทั้งนี้เนื่องจากการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนระดับชั้นประถมศึกษามีความจำเป็นในเรื่องการใช้เทคนิค และการเลือกสื่อมา



ใช้ในการสอนมาก เพราะนักเรียนในระดับประถมจะเกิดการเรียนรู้และความคิดรวบยอดในเรื่องต่าง ๆ ได้ดีนั้น ครูผู้สอนจะต้องอาศัยเทคนิคการสอน และสื่อที่เป็นรูปธรรมมาช่วยในการเรียนการสอน ครูผู้สอนจึงต้องการให้เน้นเทคนิคการสอน การสร้างสื่อและการใช้สื่อใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ นอกจากนี้ควรมีการไปศึกษาดูงานจากโรงเรียนดีเด่น เป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่ต้องมีเพราะจะทำให้ครูผู้สอนได้แนวทางในการสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยได้เห็นจากตัวอย่างจริง และยังเป็น การเปลี่ยนบรรยากาศของกิจกรรมด้วย ปทีป เมธาคุวุฒิ กล่าวว่า กิจกรรมที่จัดขึ้นควรให้มีหลายรูปแบบ ไม่ควรให้ครูผู้สอนที่เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในบรรยากาศที่ซ้ำ ๆ กัน จะทำให้การฝึกอบรมน่าเบื่อหน่าย (ปทีป เมธาคุวุฒิ 2526 : 18)

การพิจารณาคัดเลือกครูผู้สอน เข้ารับการฝึกอบรมควรให้สอดคล้องกับหลักสูตรและเนื้อหาที่จัด และควรเป็นไปตามความต้องการและความสนใจของครูประถม แผนที่ได้ให้หลักพิจารณา คัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่า ควรพิจารณางานในหน้าที่และความรับผิดชอบที่บุคคลทำอยู่เกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรม ถ้าเป็นไปในแนวเดียวกันก็จะเป็นประโยชน์ เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติในการปฏิบัติงาน (Nancy 1966 อ้างถึงใน เขียว วิระฉายา 2525 : 26-28) และครูผู้สอนที่เข้ารับการฝึกอบรมควรคัดเลือกให้อยู่ในลักษณะเดียวกัน เช่น ระดับชั้นเดียวกัน สอนวิชาเดียวกัน อยู่ในกลุ่มวิชาและระดับชั้นที่อยู่ในเกณฑ์ค่า เป็นต้น ทองคุณ หงษ์พันธ์ุ ได้กล่าวไว้ในที่ประชุมสัมมนาเพื่อวางแผนจัดโครงการ การอบรมครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในปีต่อไปว่า ควรคัดเลือกครูผู้สอนให้ เป็นเอกพันธ์ ไม่ควรคัดปนกัน และควรเลือกเป็นระดับชั้น (ทองคุณ หงษ์พันธ์ุ 2533 : การประชุมสัมมนา) นอกจากนี้ควรกระจายกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามพื้นที่ที่สอน ซึ่งสอดคล้องกับ สุวรรณ ประวรพร จะ ได้ให้ข้อ เสนอแนะว่า การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรม ให้มีการกระจายและมีโอกาสเท่าเทียมกันในทุกห้องที่ โดยเฉพาะอำเภอและจังหวัดที่ไม่มีสถาบันผลิตครู (สุวรรณ ประวรพร จะ 2527 : 19) นอกจากนี้ครูทุกคนต้องหมุนเวียนกัน เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ มักจะเป็นบุคคลที่ซ้ำ ๆ หรือเลือกเฉพาะบุคคลที่มีความสามารถและตั้งใจทำงาน ผู้ที่ไม่มีความสามารถและไม่ตั้งใจทำงานจะถูกกละ เลย นอกจากนี้การจัดการฝึกอบรมเท่าที่เป็นอยู่เป็นการอบรมที่ค่อนข้าง เป็นทอด ๆ จากแหล่งวิทยากรชั้นสูง จนถึงระดับครูใหญ่ และครูที่สอนระดับประถมชั้นปีที่ 1

สำหรับวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมควรมีคุณสมบัติในแง่ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และมนุษยสัมพันธ์ เพราะการฝึกอบรมจะได้ประโยชน์ก็อยู่ตรงตัวนี้ สุรศักดิ์ หลามมาลา ได้เสนอว่า วิทยากรที่จะให้การฝึกอบรม ควรมีคุณสมบัติในแง่ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะและความสามารถในการถ่ายทอดโดยให้เหมาะกับงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรม (สุรศักดิ์ หลามมาลา 2528 : 39)

นอกจากนี้วิทยาการควรมีลักษณะ เป็นกันเอง เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ ไม่ควรมีพฤติกรรมในลักษณะ โ้ออวด บังคับบัญชา โครงการนี้ควรมีการจัดอัตรากำลังของวิทยากรระหว่างวิทยาลัยครูและสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในสัดส่วนเท่า ๆ กัน มีการสอนเป็นทีม และมีการวางแผนร่วมกันในการ เสนอรูปแบบ เนื้อหา และวิธีให้การฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ตรงตามจุดประสงค์ นอกจากนี้ควรมีวิทยากรที่นอกเหนือจากบุคลากรในสังกัดเดียวกัน หรือในจังหวัดเดียวกัน ซึ่งอาจจะเป็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนกลาง หรืออาจารย์มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค ทั้งนี้เพราะครูผู้สอนจะไม่ค่อยให้ความสนใจ ถ้ามีแต่วิทยากรในท้องถิ่นเดียวกัน เนื่องจาก เห็น ๆ กันอยู่

การประเมินผลและติดตามผลควรมีการวางแผนและกำหนดรูปแบบที่ชัดเจน โดยทำทุกระยะ การประเมินผลและติดตามผล เป็นขั้นตอนที่สำคัญของโครงการ เวอร์เธอร์และเควิส ได้กล่าวถึงขั้นตอนการฝึกอบรมในขั้นประเมินผลและติดตามผล สามารถลำดับขั้นตอนดังนี้คือ การประเมินผลก่อนฝึกอบรม ระหว่างฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติงานในหน้าที่ ควรมีการติดตามผลการฝึกอบรมด้วย (Werther and David 1981 : 178-179) และจากการประชุมสัมมนาเรื่อง การพัฒนาการฝึกอบรมครูประจำการในปัจจุบัน วันที่ 24-27 กุมภาพันธ์ 2529 เสนอว่า การประเมินผลโครงการฝึกอบรมควรเป็นการอบรมตลอดกระบวนการ คือมีการประเมินผล วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ กระบวนการดำเนินการ และผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และที่สำคัญคือ ผลสัมฤทธิ์ของเด็กซึ่งเป็นส่วนสำคัญมาก เพราะการอบรมครูนั้นก็เพื่อเด็กเป็นเป้าหมายสำคัญ (ทบวงมหาวิทยาลัย 2529 : 167)

การฝึกอบรมตามโครงการนี้ระยะเวลาควรมากกว่า 6 วัน หรืออบรมช่วงปิดเทอม อาจเป็นเพราะว่าจะได้มีเวลาทำกิจกรรมการฝึกปฏิบัติได้เต็มที่ ถ้าหากระยะเวลาสั้นจะทำให้กิจกรรมต่าง ๆ รวบรัด ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาจรู้สึกเครียด จากการประชุมสัมมนาเรื่องการพัฒนาการฝึกหัดครูประจำการในปัจจุบัน วันที่ 24-27 กุมภาพันธ์ 2529 เสนอว่า การฝึกอบรมประเภทเชิงปฏิบัติการหากให้เวลามากถึงขั้นทำได้ ทำเป็น เป็นการอบรมที่เป็นประโยชน์มาก เพราะครูสามารถนำกลับไปใช้ได้จริง (ทบวงมหาวิทยาลัย 2529 : 167) และควรมีการฝึกอบรมในช่วงปิดเทอม ซึ่งเป็นช่วงที่ไม่มีภาระการเรียนการสอน ครูผู้สอนจะได้ไม่รู้สึก เป็นห่วงค่อนักเรียน และหน้าที่การสอน ทั้งนี้ระยะเวลาการฝึกอบรมควรจัดให้เหมาะสมกับชีวิตประจำวันของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และคำนึงถึงความแตกต่างของสติปัญญาและวัยของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย และเวลาการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรนั้นต้องเหมาะสมสอดคล้องกับ เนื้อหาและกิจกรรม รวมถึงจำนวนเงินงบประมาณที่ทางสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดได้รับด้วย



การฝึกอบรมแม้จะมีหลักสูตร วิทยากร และกิจกรรมดีเพียงใด ถ้าผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เห็นความสำคัญ การฝึกอบรมนั้นก็สูญเปล่า การให้ครูผู้สอนเข้ารับการฝึกอบรมควรให้เขาเข้ามารับการฝึกอบรมโดยสมัครใจไม่ใช้การบังคับ ซึ่งควรมีสิ่งจูงใจให้ครูผู้สอนเข้ารับการฝึกอบรม เช่น ภายหลังจากการฝึกอบรมแล้วสามารถนำโครงการที่ครูทำที่โรงเรียนมาขอความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษ มีการมอบวุฒิบัตร เพื่อแสดงว่าผ่านการฝึกอบรม หรือสะสม เป็นหน่วยกิตแล้วนำไปคิดร่วมกับหลักสูตรปริญญาตรีในกรณีที่มิวุฒิไม่ถึงปริญญาตรี เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้ครูผู้สอนรู้สึกว่าการเข้ารับการฝึกอบรมนั้นมีส่วนที่จะทำให้เขาก้าวหน้าในงาน

ส่วนที่ 2 รูปแบบใหม่ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาครูประจำการ เป็นกรณีสมมติตามสภาพที่เป็นจริง ซึ่งได้กำหนดว่าในงานวิจัยนี้สองกรณี คือ การจัดตั้งศูนย์ครู และการให้การศึกษาในปีแรกที่ เป็นครูประจำการ การอภิปรายผลในส่วนนี้ได้นำเสนอประเด็นที่สรุปไว้เป็นหัวข้อมาอภิปรายในภาพรวมของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยต่อโครงการ และสิ่งที่ควรแก้ไขปรับปรุงรายละเอียดดังนี้

### การจัดตั้งศูนย์ครู

#### 1. ประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นด้วยกับการจัดตั้งศูนย์ครู

หลักการของการจัดตั้งศูนย์ครู คือ ให้ครูดีเด่นในเรื่องการเรียนการสอนทำหน้าที่ให้การ เรียนรู้แก่ครูประจำการ เพื่อปรับปรุงทักษะการสอนและเพิ่มความรู้ ประสบการณ์ด้านวิชาการ

จากการวิจัยมีผู้ทรงคุณวุฒิส่วนหนึ่ง เห็นด้วยกับรูปแบบนี้ โดยเห็นว่าหลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างดี แต่อาจมีปัญหาบางข้อขึ้นปฏิบัติ ศูนย์ครูนี้หลักการคือให้ครูดีเด่นทำหน้าที่ให้การ เรียนรู้แก่ครูประจำการ โดยวิทยาลัยครูจะใช้ครูดีเด่น เป็นสื่ออย่างหนึ่งที่สามารถช่วยและเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนการสอนและชี้แนะให้แก่วิทยาลัยครูให้มิตุติกรรมทางวิชาชีพที่ดี วิทยาลัยครูจะให้การฝึกอบรมแก่ครูดีเด่น แล้วให้เป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้แก่สมาชิก ซึ่งจะได้ผลมาก เนื่องจาก เป็นครูในระดับเดียวกัน สามารถพูดคุยและ เข้าใจปัญหาซึ่งกันและกันได้ดี นอกจากนี้ยัง เป็นการสนับสนุนและยกย่องและให้ เกียรติแก่ครูดีเด่นให้ เป็นที่ประจักษ์แก่ครูโดยทั่วไป ซึ่งจะนำไปสู่การพยายามในการรักษาคุณภาพของตัวครูดีเด่น และยอมส่งผลดีต่อผลผลิตทางการศึกษา ศูนย์ครูยัง เปิดโอกาสให้ครูเข้ามาซักถาม เวลามีปัญหาที่ต้องการแก้ไขด้วย นอกจากนี้ทำให้

อาจารย์วิทยาลัยครูได้มาสัมภาษณ์โรงเรียนประถมและมัธยม ได้รู้ถึงปัญหาและข้อเท็จจริงซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานวิชาการ การส่งเสริมครูประจำการในรูปแบบศูนย์ครูจะทำให้อาจารย์วิทยาลัยครูได้มีโอกาสลงมาทำงานหรือคลุกคลีกับโรงเรียนประถมและมัธยมทำให้ได้ประสบการณ์จริง ตลอดจนได้รับรู้ปัญหาและข้อเท็จจริงที่จะนำไปพัฒนางานวิชาการ คัทท์ ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการส่งเสริมครูประจำการว่า เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาเพื่อแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ทางการศึกษา ตลอดจนทำการค้นคว้าวิจัยในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในด้านการสอน อันจะเป็นการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นแก่ครู (Dutt 1961 : 12-13 อ้างถึงใน อุคม ยุวสุต 2524 : 11)

## 2. ประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิไม่เห็นด้วยกับการจัดตั้งศูนย์ครู

จากการวิจัยผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับการจัดตั้งศูนย์ครู โดยมีจุดที่น่าสังเกตคือกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยครูจะไม่เห็นด้วยมากกว่าทุกกลุ่ม อาจเป็นเพราะว่าการดำเนินการโครงการนี้จะทำให้อาจารย์วิทยาลัยครูมีภาระงานเพิ่มขึ้นกว่าเดิม

การจัดตั้งศูนย์ครูนี้ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นว่า การยอมรับจะน้อยเพราะเป็นครูระดับเดียวกัน ตามหลักจิตวิทยาแล้วคนในระดับเดียวกันจะไม่ยอมรับกัน เพราะไม่แน่ใจว่าความรู้ที่ให้นั้นจะถูกหรือผิด เชื่อไม่สนิทใจเหมือนเรียนกับอาจารย์วิทยาลัยครู หรือวิทยากรท่านอื่น ๆ หรือแม้ว่าจะเป็นผู้รู้ที่เด่นจริง ๆ ก็คิดที่จะมีปฏิกิริยาโต้ตอบไม่ได้ และในเรื่องการยอมรับนี้ ถ้าเป็นครูในโรงเรียนประถมอาจเป็นไปได้มากกว่าโรงเรียนมัธยม ครูดีเด่นจะมีภาระเพิ่ม เนื่องจากครูดีเด่นที่เป็นวิทยากรนั้นต้องมีชั่วโมงการสอน ซึ่งสุรัฐ ศิลปอนันต์ ได้ศึกษาปัญหาการศึกษาของจังหวัด พบว่า ครูมีชั่วโมงการสอนมากเกินไป ครูไม่มีเวลาพอสำหรับการตรวจงานของนักเรียน (สุรัฐ ศิลปอนันต์ 2518 : 80-83) และยังเป็นครูที่เก่งมักจะทำงานหนักไม่ค่อยมีเวลา เช่นเดียวกันการที่ครูมาเข้ารับการฝึกอบรมที่ศูนย์ครู ทำให้มีปัญหาคือเรื่องการสอนแทน เนื่องจากครูผู้สอนระดับประถมศึกษาที่มีจำนวนน้อยและสอนครบทุกชั้น ครูผู้สอนระดับมัธยมก็มีงานสอนเต็มเวลาและก็มีอยู่จำกัด สำหรับโรงเรียนดีเด่นนั้นจะเป็นการเพิ่มภาระให้แก่โรงเรียนดีเด่น เนื่องจากโรงเรียนดีเด่นมีบทบาทมากขึ้น อาจจะถูกคาดหวังหรือต่อความดีเด่นถ้าขาดการเสริมในเรื่องทรัพยากร ไม่เช่นนั้นโรงเรียนดีเด่นอาจจะค่อยก็ได้ และการดำเนินการโครงการนี้เป็นการทำงานให้แก่อาจารย์วิทยาลัยครูและยังไม่พร้อมในการทำหน้าที่ของผู้บริการ นอกจากนี้เกินกำลังที่วิทยาลัยครูจะออกไปทำงานให้ศูนย์ครู ในขณะที่วิทยาลัยครูมีภาระหน้าที่นอกจากงานสอนก็ทำงานอื่นซึ่งทำให้บทบาทของอาจารย์วิทยาลัยครูเพิ่มตามภารกิจต่าง ๆ ด้วย และสำหรับบทบาทของการเป็นวิทยากรผู้บริการนั้น อาจารย์วิทยาลัยครูอาจจะยังไม่พร้อม สันทัต สิมธวัชประทุม กล่าวว่า



วิทยาการกับครูผู้สอนนั้นต่างกันมากในเรื่องการฝึกอบรม เพราะวิทยาการไม่ใช่ครู แต่ครูก็ไม่ใช่วิทยาการ บทบาทของวิทยาการไม่ใช่ผู้สอนแต่เป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ (สันทัต สันต-พันธ์ประทุม 2528 : 23) และถ้าจะให้วิทยาลัยครูลงไปทำเองไม่ได้เพราะ เกินกำลัง

### 3. ประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นควรแก้ไขปรับปรุงในหลักการของการจัดตั้งศูนย์ครู

สำหรับแนวทางแก้ไขปรับปรุงนั้นผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ในระยะแรกควรรักษาอาจารย์วิทยาลัยครูหรือวิทยาการอื่นเข้าร่วมด้วย ในระยะต่อมาจึงให้ศูนย์ครุคําเนินการเอง โดยมีวิทยาลัยครูคอยประสาน กำกับ และประเมินผล การพัฒนาครูประจำการโดยจัดให้มีศูนย์ครูควรเริ่มต้นด้วยความละเอียดอ่อน การคําเนินงานในระยะแรกควรรักษาอาจารย์วิทยาลัยครู หรือวิทยาการอื่นเข้าไปร่วมด้วยในลักษณะชี้แนะทางทฤษฎีและให้ครูดีเด่นทำในเรื่องการฝึกปฏิบัติ สักระยะหนึ่งจึงค่อยให้ศูนย์ครุคําเนินการเอง แต่อาจารย์วิทยาลัยครูต้องคอยประสานกำกับ ประเมินผล อยู่ด้วย สำหรับคุณสมบัติของครูดีเด่นนั้นต้องเป็นผู้มีความสามารถในการสอน มีคุณวุฒิ มนุษย์สัมพันธ์ และพร้อมที่จะมาเป็นวิทยากร จากเอกสารการประชุมสัมมนาเรื่องบทบาทของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม (The Role of the Training Staff) ได้เขียนถึงบทบาทของครูผู้ฝึกว่า บทบาทหลักคือความรับผิดชอบที่คํองหาทางให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดเท่าที่จะมาก และควรจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในสาขานั้น ๆ เป็นอย่างดี สามารถประยุกต์ทฤษฎีกับปฏิบัติเข้าด้วยกันได้ เป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดคําให้คนอื่น และมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะถ่ายทอดด้วย สิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะขาดเสียไม่ได้คือ ต้องเข้าใจในปรัชญาวิชาชีพของตน สามารถที่จะทำงานร่วมกับคนอื่นได้และมีบุคลิกลักษณะที่สามารถโน้มน้าความ เชื่อถือจากผู้อื่นได้ จะต้องคํานึงวัตถุประสงค์และความคํองการของผู้เข้ารับการอบรม ไม่ใช่ของตัวเองและกระหว่าบทบาทของตัวเองให้เป็นตัวแบบของพฤติกรรมแก่คนอื่น (เอกสารอัดสำเนา : มปท, มปป) และที่สำคัญการคัดเลือกครูดีเด่นนั้นต้องพิจารณาการสอนเป็นหลัก

จากการวิจัยผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าในโรงเรียนประถมควรรักษาศูนย์วิชาการของกลุ่มโรงเรียนเป็นศูนย์ครุ ซึ่งศูนย์วิชาการนี้เป็นการรวมกลุ่มของครูที่มีความสามารถสูงจากโรงเรียนต่าง ๆ ระเบียบคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติว่าด้วยกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาพ.ศ.2529 กลุ่มโรงเรียนมีฐานะ เป็นองค์กร เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการคําเนินการพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา ในการจัดตั้งกลุ่มโรงเรียน ให้คํานึงถึงความสะดวกในอันที่จะให้โรงเรียนในกลุ่มได้ช่วยเหลือกัน ร่วมมือสนับสนุนกันในด้านวัสดุอุปกรณ์ กำลังคน กำลังความคิด เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนภายในกลุ่ม กลุ่มโรงเรียนต้องจัดให้มีสํานักงานกลุ่มซึ่งเป็นโรงเรียนภายในกลุ่มโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนขนาดคําอยู่ หรือโรงเรียนที่มีอาคารสถานที่เพียงพอ มีการคมนาคมสะดวก และ

สามารถตั้งศูนย์วิชาการกลุ่มได้ ซึ่งจะมีครูดีเด่นหรือครูที่มีความสามารถทางการสอนและถือเป็นแบบอย่างที่ดีตามกลุ่มประสบการณ์กลุ่มละหนึ่งคนมาเป็นครูวิชาการกลุ่ม โดยจะมีหน้าที่ปฏิบัติการสอนและพัฒนาการสอนในกลุ่มประสบการณ์ที่ตนรับผิดชอบให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูภายในกลุ่มโรงเรียน และมีหน้าที่ด้านอื่น ๆ เช่น ให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการกลุ่มในการพิจารณาแนวทางพัฒนาทางวิชาการ เป็นวิทยากรด้านวิชาการของกลุ่มโรงเรียน เป็นคณะทำงานในการประเมินผลทางวิชาการของกลุ่มโรงเรียน เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2529 : 1-8) ถ้าอาจารย์วิทยาลัยครูมาช่วยให้การอบรมเพิ่มเติมแก่ครูวิชาการกลุ่ม และบริการสนับสนุนสื่ออุปกรณ์มายังศูนย์วิชาการ โดยใช้ศูนย์วิชาการเป็นศูนย์ครู จะทำให้ไม่เกิดความซ้ำซ้อนและจะเป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น วิชัย วงษ์ใหญ่ ได้กล่าวถึงการเสริมสมรรถภาพทางการสอนแก่ครูประจำการว่าทำได้หลายอย่าง เช่น พิจารณาถึงโรงเรียนที่อยู่รอบ ๆ สถาบันฝึกหัดครู รวมกันจัดตั้งศูนย์บริการทางการศึกษาแก่ครู (Teaching Center) โดยดำเนินงานระหว่างวิทยาลัยครูกับกลุ่มโรงเรียนต่าง ๆ โดยมีหลักการคือการส่งเสริมครูตลอดชีวิต (Life Long Teacher Education) ศูนย์นี้จะ เป็นแหล่งรวมของผู้เชี่ยวชาญด้านความรู้ ด้านบริการข่าวสารการศึกษาแก่ครูประจำการ เพื่อช่วยให้บรรดาครูทั้งหลายในกลุ่มโรงเรียนมาเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน คิดค้นวิธีการสอนใหม่ ๆ มาเผยแพร่ที่ศูนย์ (วิชัย วงษ์ใหญ่ 2522 : 85-86)

ศูนย์ครูอาจไม่ได้จัดตั้งที่โรงเรียนดีเด่น แต่ควรเป็นโรงเรียนที่มีความพร้อม เนื่องจากโรงเรียนที่จัดเป็นศูนย์ครูนั้นต้องมี อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่พร้อมจะให้บริการแก่ผู้มาเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งอาจจะไม่ใช่โรงเรียนดีเด่นก็ได้ ศูนย์ครูนี้ควร เป็นความร่วมมือระหว่างกรมการฝึกหัดครูกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและกรมสามัญศึกษา ในเรื่องปรับปรุงคุณภาพครูควรจัดทำเป็นโครงการร่วมกันระหว่างสถาบันฝึกหัดครูกับหน่วยงานที่ใช้ครู โดยให้สถาบันการฝึกหัดครูในแต่ละภูมิภาคเป็นศูนย์บริการทางวิชาการแก่โรงเรียนประถมและมัธยมศึกษาด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่สามารถเพิ่มคุณภาพให้แก่ครู และศูนย์ครูควรทำในรูปให้บริการมากกว่าการฝึกอบรม เนื่องจากธรรมชาติของคนไทยไม่มีใครชื่นชมกัน ยิ่งเป็นคนในระดับเดียวกันจะไม่ยอมรับ เพราะกลัวเสียหน้า ดังนั้นลักษณะการให้การฝึกอบรมควรทำในรูปของบริการ (service) คือ ให้ความรู้และบริการสื่อวัสดุถึงตัว ไม่ควรเป็นลักษณะที่มารับความรู้จากผู้ที่มีความรู้เหนือกว่าคน แต่เป็นการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นสังเกตการสอน ซึ่งจะทำให้การยอมรับไม่มีปัญหา



## การให้การศึกษาในปีแรกที่เป็นครูประจำการ

### 1. ประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับการให้การศึกษาในปีแรกที่เป็นครูประจำการ

หลักการของการให้การศึกษาในปีแรกที่เป็นครูประจำการคือ ความสำคัญของครูใหม่ในการเรียนรู้ที่จะคงอยู่และมีทัศนคติที่ดีในวิชาชีพครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของครูในขณะที่เป็นครูใหม่ และเพื่อให้ครูใหม่มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู

จากการวิจัยมีผู้ทรงคุณวุฒิส่วนหนึ่งเห็นด้วยกับรูปแบบนี้ ว่ามีความเป็นไปได้ เพราะอาจารย์วิทยาลัยครูมีความพร้อมทั้งด้านความรู้ และประสบการณ์ แต่เมื่อนำมาปฏิบัติอาจเกิดปัญหาอุปสรรค เพราะอาจารย์วิทยาลัยครูไม่มีความสนใจต่อเรื่องนี้อย่างจริงจัง นอกจากนี้ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า เป็นการพัฒนาวิชาชีพครู ทำให้ครูใหม่เริ่มต้นวิชาชีพด้วยความมั่นใจยิ่งขึ้นและมีความรู้สึกที่ดีต่อการเป็นครู ซึ่งถนอม โภทอง ทำการวิจัยศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์ในอาชีพของครู พบว่ากลุ่มครูที่เริ่มหรือทำการสอนยังไม่มาก อันเป็นกลุ่มครูที่เข้าสู่สังคมของครูในระยะเวลายังสั้น อาจจะมีปัญหาการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ได้ ทำให้ความรู้สึกลึกซึ้งและการปฏิบัติงานในอาชีพครูขัดกันได้ และทำให้ความรู้สึกลึกซึ้งของครูกลุ่มนี้คืออาชีพครูเป็นไปได้ในทางลบได้ และเนื่องจากครูกลุ่มนี้เริ่มการสอนในอาชีพครูยังไม่นาน เป็นกลุ่มที่ยังไม่มั่นคงในอาชีพและมีโอกาสแลกเปลี่ยนอาชีพได้มาก (ถนอม โภทอง 2520 : 15) และ วอล์คเกอร์ ได้ศึกษาทัศนคติของครูที่มีต่ออาชีพการสอน พบว่า กลุ่มครูที่ทำการสอน 5-15 ปี และมากกว่า มีทัศนคติอาชีพครูด้านต่าง ๆ สูงกว่ากลุ่มครูที่ทำการสอน 1-4 ปี (Walker 1974 อ้างถึงใน เจลิมศักดิ์ รวยอารี 2524 : 23) นอกจากนี้ฟูลเลอร์ และคณะ ได้ทำการวิจัยโดยจะพิจารณาถึงความผูกพันในการสอนของครูมีข้อสรุปดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ความผูกพันเกี่ยวกับตนเอง นักศึกษาครูผู้ซึ่งไม่เคยสอน หรือครูใหม่ ๆ จะเริ่มกังวลเกี่ยวกับตนเองโดยไม่รู้หน้าที่โดยเจตนาที่เกี่ยวกับการสอนไม่สามารถคาดการณ์ถึงปัญหา ขั้นตอนที่ 2 ความผูกพันเกี่ยวกับหน้าที่ในการสอน ครูที่มีประสบการณ์น้อยจะมีความกังวลในความสามารถของเขาที่จะจัดการเรียนการสอน และขั้นตอนที่ 3 ความผูกพันเกี่ยวกับผลของการสอนที่มีต่อนักเรียน เมื่อครูมีประสบการณ์ในการสอนมากขึ้นจะคำนึงถึงผลที่นักเรียนจะได้รับจากการสอน ซึ่งจะช่วยให้เด็กได้รับคุณค่าจากการเรียนมากที่สุด (Frances F.Fuller และคณะ 1973 อ้างถึงใน ภาวินี ภูพิชญ์พงษ์ 2525 : 28-30) ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องให้การเอาใจใส่ครูใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระยะต้นของการเป็นครู ดัทท์ ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการส่งเสริมครูประจำการว่า เพื่อช่วยเหลือแนะนำครูใหม่ในการแก้ไขปัญหาในอาชีพครู (Dutt 1961 : 12-13. อ้างถึงใน อุดม ยุวะสุต 2524 : 11) และก็เพื่อลดข้อบกพร่อง

ขึ้นพื้นฐานในการเตรียมครู เพราะการศึกษาก่อนประจำการไม่เพียงพอต่อการประกอบอาชีพครู และการศึกษาของครูก่อนประจำการนั้นยังไม่สมบูรณ์ทุกอย่าง (Dutt 1961 : 13 อ้างถึงใน โสภณ กาญจนะ 2530 : 11) นอกจากนี้ยังช่วยปลุกฝังครูในเรื่องความรู้ในวิชาชีพครู ทักษะคติ และ ทักษะที่จำเป็นในการเป็นครู (UNESCO 1975 : 72-74) มามูด ได้ศึกษาเพื่อหาแนวทางปรับปรุงการให้การศึกษาแก่ครูประจำการในประเทศซาห์เรน พบว่า การให้การศึกษาแก่ครูควรทำเพื่อปรับปรุงการศึกษาก่อนประจำการและระหว่างประจำการให้มีการต่อเนื่องกัน (Mahmoud 1979 : 4191-A อ้างถึงใน อุดม ยุวะสุด 2524 : 12) ดังนั้นจะเห็นว่า การให้การศึกษาในปีแรกที่ เป็นครูประจำการนั้นนับว่ามีความสำคัญต่อวิชาชีพครูและ เป็นแนวทางหนึ่งที่ทำให้ครูใหม่ เริ่มต้นเข้าสู่วิชาชีพครูด้วยความมั่นใจ พร้อมกับมีความรู้สึกที่ดีด้วย นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้อาจารย์วิทยาลัยครูได้เข้ามาสัมผัสโรงเรียนประถมและมัธยม บุญเลิศ ศรีหงส์ กล่าวว่า การฝึกอบรมครูประจำการ เป็นการ เปิดโอกาสให้วิทยาลัยครู ได้สัมพันธ์โดยตรงและใกล้ชิดกับครูประจำการและสถาบันการศึกษาด่าง ๆ ซึ่งเป็นผลดีต่อการปรับปรุงงานการฝึกหัดครู (บุญเลิศ ศรีหงส์ 2521 : 20-21) การให้บริการทางวิชาการแบบนี้จะทำให้วิทยาลัยครูได้มาสัมผัสผลผลิตของตน ในขณะที่เดียวกันก็ได้มาสัมผัสกับโรงเรียนและชุมชนในท้องถิ่น ซึ่งจะเกิดประโยชน์คือ ทางโรงเรียนก็ได้รับประโยชน์ที่อาจารย์วิทยาลัยครูมาช่วย ในขณะที่ทางด้านวิทยาลัยครูรู้ถึงคุณภาพของผลผลิต เกิดความสัมพันธ์กับโรงเรียนและชุมชนในท้องถิ่นได้รู้ความต้องการของชุมชน ทำให้บริการตรงเป้าหมายมากขึ้น นอกจากนี้อาจารย์วิทยาลัยครูจะได้สัมผัสกับปัญหาและได้รับความรู้ อึกมากมาย อันเป็นประโยชน์ ซึ่งสามารถนำมาปรับสถาบันให้พร้อมที่จะรับใช้ชุมชน และจะทำให้สถาบันกับชุมชนมีความใกล้ชิดกันมากขึ้นซึ่งเป็นสิ่งที่มีค่า ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิก็ เห็นว่าเป็นโครงการที่มีหลักการ และวัตถุประสงค์ที่ดี และจากการประชุมสัมมนาเรื่อง การพัฒนาการฝึกหัดครูประจำการ ในปัจจุบัน วันที่ 24-27 กุมภาพันธ์ 2529 ได้กล่าวถึงโอกาสของครูประจำการระดับมัธยมศึกษา ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของตน ในกรณีไม่เพิ่มวุฒิควร จะเพิ่มในรูปแบบของระบบการให้บริการแบบเผชิญหน้ากัน (Face to face Inservice education) โดยให้สถาบันผลิตครู ออกนิเทศและประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงปีแรกของการบัตติร่วมกับเจ้าสังกัด เพื่อช่วยปรับปรุงพัฒนาให้บัณฑิตได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้ามีความจำเป็นต้องพัฒนาบางสมรรถภาพเพิ่มขึ้น สถาบันผลิตครูน่าจะจัดหลักสูตรระยะสั้นเพิ่มเติมให้ด้วย (ทพวงมหาวิทยาลัย 2529 : 172-173)



## 2. ประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิไม่เห็นด้วยกับการให้การศึกษาในปีแรกที่เป็นครูประจำการ

จากการวิจัยผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย มีจุดที่น่าสังเกตคือกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยครูและนักศึกษามีความคิดเห็นไม่เห็นด้วยมากกว่าทุกกลุ่ม ถ้าพิจารณาแล้วโครงการนี้จะทำให้อาจารย์วิทยาลัยครูมีภาระงานเพิ่ม ส่วนกลุ่มนักศึกษานั้นอาจมองว่าควรแก้ไขในเรื่องการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพมากกว่าที่จะมาแก้ปัญหา เมื่อ เป็นครูประจำการแล้ว

สำหรับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการให้การศึกษาในปีแรกที่เป็นครูประจำการได้ให้เหตุผลว่า อาจารย์วิทยาลัยครูไม่มีประสบการณ์การเรียนการสอนในโรงเรียนประถมและมัธยม ทั้งนี้ในสภาพปัจจุบันอาจารย์วิทยาลัยครูไม่ได้ไปสัมผัสการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมและมัธยม อาจไม่รู้ปัญหาจริง ซึ่งอาจจะแก้ไขหรือให้คำปรึกษาไม่ตรงจุด ความรู้อาจจะยังไม่ดี และเป็นภาระเพิ่มภาระให้แก่อาจารย์วิทยาลัยครู นอกจากนี้อาจารย์วิทยาลัยครูต้องไปหลายแห่งอาจจะทำให้ได้ผลไม่เต็มที่ โดยอาจจะไปเยี่ยมโรงเรียนละ 1 ครั้ง ซึ่งครูใหม่อาจมีปัญหาค้างค้ำ จึงไม่สามารถแก้ปัญหาได้ทัน การไปของอาจารย์วิทยาลัยครู ไม่มีเวลาพอที่จะมองเห็นอะไรที่เป็นปัญหาจริง ๆ ฉะนั้นอาจเป็นการไปสัมผัสแบบจบบจบบคือไปรับฟังอะไรอย่างหนึ่ง การดำเนินการทำได้เฉพาะพื้นที่ที่อยู่ใกล้วิทยาลัยครูเท่านั้น สุธรรม ปิ่นประเสริฐ กล่าวว่า เนื่องจากระบบการบรรจุให้ความเสมอภาคแก่ครูในการบรรจุภาคไหนก็ได้ถ้าสอบได้ นักศึกษามองคนอาจไปบรรจุไกล หรือบางทีก็ไม่ว่านักศึกษาไปบรรจุที่ไหน ฉะนั้นวิทยาลัยครูทำได้ไม่ถึงถึง และจะทำได้ในพื้นที่ใกล้วิทยาลัยครู และการบรรจุครูที่อยู่ต่างท้องถิ่นทำให้เกิดปัญหาแก่ตัวครู เป็นผลให้การดำเนินการนี้ไม่ได้ผลเท่าที่ควร (สุธรรม ปิ่นประเสริฐ : สัมภาษณ์) นอกจากนี้วิทยาลัยครูขาดความพร้อมทางด้านงบประมาณและกำลังคน วิทยาลัยครูควรมีบทบาทในแง่การช่วยเหลือมากกว่าเป็นเจ้าของเรื่องเสียเอง อาจเนื่องมาจากวิทยาลัยครูมีบุคลากร งบประมาณจำกัด และมีความพร้อมน้อย คือ วิทยาลัยครูมีงานในเรื่องให้การศึกษาแก่ครูก่อนประจำการอยู่ สำหรับการติดตามครูใหม่ควร เป็น เรื่องของต้นสังกัด วิทยาลัยครูจะช่วยเหลือในหลักที่ว่าต้นสังกัดเป็นเจ้าของเรื่องแล้ววิทยาลัยครูให้ความช่วยเหลือ ประเด็นที่น่าสนใจคือ ครูใหม่บางคนมีความรู้สึกที่ไม่ดีและไม่ต้องการเข้าร่วม เพราะทำให้ขาดอิสระและถูกมองว่าไม่เป็นใหญ่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูใหม่เรียนจบแล้วไม่อยู่ในฐานะนักศึกษา ครูเหล่านี้มีอิสระและผู้ที่มื่ออิทธิพล คือ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ และครูในโรงเรียนที่เขาบรรจุ นอกจากนี้ยังมีศึกษานิเทศก์มาให้การนิเทศอยู่แล้ว ซึ่งการมาของอาจารย์อาจทำให้ครูใหม่รู้สึกไร้ค่า และคิดว่าตัวเองมีเจ้านายหลายคน และที่สำคัญอาจถูกมองว่าไม่เป็นใหญ่ ซึ่งมีผลทำให้ขาดความมั่นใจ ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ครูใหม่บางคนมักไม่เชื่อถือครูเก่าที่จะมาทำหน้าที่เป็นครูที่เลี้ยง รายงานการวิจัยเรื่อง สถานภาพและ

บทบาทในอนาคคของสถาบันฝึกหัดครูในการพัฒนาทางการศึกษา และพัฒนาประเทศ พบว่า จุดบพร่องของผู้สำเร็จการศึกษาในส่วนที่ตรงกัน คือ ปัญหาเกี่ยวกับความเชื่อมั่น มีทั้งขาดความเชื่อมั่น และมีความเชื่อมั่นในตนเองมากเกินไป (ทบทวมหาวิทยาลัย 2529 : 59) จะเห็นว่าเกี่ยวกับเรื่องความเชื่อมั่น ครูห่มบางคนอาจมีความเชื่อมั่นในตนเองมากเกินไป จึงไม่เชื่อถือครูเก่าที่ทำหน้าที่เป็นครูที่เลี้ยง เพราะถือว่าตนเองก็มีความสามารถ มีความรู้ จึงสามารถสอนบรรจุม่าเป็นครูได้ ทั้งนี้อาจจะสร้างปัญหาหรือความยุ่งยากให้แก่ครูที่เลี้ยง

โครงการนี้ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า เป็นผลสืบเนื่องมาจากการผลิตครูที่ยังขาดคุณภาพของสถาบันการฝึกหัดครู วิจิตร จันทรากุล บรรยายเรื่อง "นโยบายและแนวทางในการส่งเสริมสมรรถภาพครูผู้สอนระดับประถมศึกษา" วันที่ 14-15 ธันวาคม 2532 ณ วิทยาลัยครูนครสวรรค์ กล่าวว่า การเตรียมครูไม่สามารถจะทำให้สมบูรณ์ได้ ผลผลิตจากวิทยาลัยครูไม่สมบูรณ์ เพราะสิ่งที่วิทยาลัยครูให้กับครูนั้นให้ทางทฤษฎี เป็นส่วนมาก การปฏิบัติก็เป็นการปฏิบัติที่จำลองเท่านั้น ไม่ใช่เรื่องจริงที่ครูจะไปอยู่ (วิจิตร จันทรากุล : เอกสารอัสสาเนา) ดังนั้นอาจจะต้องไปทบทวนในเรื่องการผลิตครูให้เข้ากับตลาด และวิธีให้การฝึกอบรมอาจไม่บรรลุผลเนื่องจากครูห่มยังไม่ม่ประสบการณ์ จึงไม่สามารถรับความรู้ได้เต็มที่ ซึ่งจะ เหมือนกับ เรียนในขณะอยู่วิทยาลัยครูที่สำคัญโครงการนี้ไม่มีองค์กรดูแลให้วิทยาลัยครูกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมสามัญศึกษาทำงานร่วมกัน ทำให้ขาดผู้รับผิดชอบโครงการโดยตรง ซึ่งจะมีผลต่อการบริหารงานได้

### 3. ประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นควรแก้ไขปรับปรุงในหลักการของการให้การศึกษาใน

#### ปีแรกที่ เป็นครูประจำการ

สำหรับแนวทางแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้ เป็นรูปแบบที่สมบูรณ์นั้น ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า เนื้อหาการฝึกอบรมควร เป็น เรื่องที่ครูห่มนำไปใช้กับงานได้ คือ เรื่องเทคนิคการสอน การปรับตัว และเสริมในเรื่องคุณธรรม บุคลิกภาพ วิจิตร จันทรากุล กล่าวว่า ในการที่จะเป็นครูสามัญจริง ๆ แล้ว ต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง คือ ในช่วง 4-5 ปีแรก ต้องดูแลโดยเฉพาะในเรื่องการทำแผนการสอน สื่อการสอน เทคนิคการสอน เพราะครูเหล่านี้ยังวุ่นวายอยู่กับทฤษฎี ปฏิบัติยังไม่รู้ สิ่งที่ต้องช่วยเหลือครูกลุ่มนี้ให้มาก คือ เทคนิควิธีสอน (วิจิตร จันทรากุล : เอกสารอัสสาเนา) นอกจากนี้ เฉลิมศักดิ์ รวยอารี ได้ให้ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัยเรื่องแนวโน้มของการเปลี่ยนทัศนคติต่ออาชีพครู และแรงจูงใจในการประกอบอาชีพครู ว่า หน่วยงานที่จัดการศึกษาควรมีการจัดการให้การศึกษาอบรมแก่กลุ่มครูที่เริ่มประกอบอาชีพครู ให้เข้าใจบทบาทและขอบเขตหน้าที่ของครูในสังคมโรงเรียน เพื่อครูกลุ่มนี้จะสามารถปรับตัวในอาชีพครูได้ดี (เฉลิมศักดิ์ รวยอารี



2524 : 123) อับดุลลาห์ ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีที่มีต่อโครงการฝึกหัดครู พบว่า ครูยังขาดความรู้พื้นฐานในเรื่องทฤษฎีการเรียนรู้ วิธีสอน และอุปกรณ์การสอน (Abdullah 1978 : 2201-A อ้างถึงใน อุดม ยุวสุด 2524 : 22) ดังนั้นเนื้อหาที่ให้แก่ครูใหม่นั้นควร เป็น เรื่องที่นำไปใช้กับงานได้ เพราะครูใหม่จะได้นำเอาไปประยุกต์ใช้กับงานซึ่งตนกำลังปฏิบัติได้เลย

รูปแบบการให้การศึกษาในปีแรกของครูประจำการนั้นต้อง เป็นความร่วมมือในระดับกรม ต่อกรม โดยมีข้อผูกพันว่าการผลิตครูต้อง เป็นไปตามความต้องการของผู้ใช้ แต่การควบคุมคุณภาพครูให้อาจารย์วิทยาลัยครูเข้าไปช่วยดูแล เรื่องของการพัฒนาวิชาชีพในกระบวนหลักที่ว่า การเตรียมครู การเริ่มเข้ามาสู่อาชีพ และการพัฒนาในอาชีพนั้น เป็นกระบวนการทั้งหมดของการเป็นครู และในการ เป็นครูนี้จะต้องร่วมกันทั้งฝ่ายผลิตและฝ่ายใช้ โดยมีการกำหนด เป็นนโยบายของกระทรวงขึ้น เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันในระดับกรม ซึ่งจะทำการดำเนินงานในรูปแบบนี้ เป็นไปได้ เพื่อประโยชน์อันจะ เกิดแก่ครูประจำการ ควรมีองค์การรับผิดชอบโครงการ และมีหน้าที่ในการประสานระหว่างวิทยาลัยครูกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมสามัญศึกษา และควรมีการประชุมสัมพันธ์และประสานความ เข้าใจกับทุกฝ่าย ให้วิทยาลัยครูร่วมมือกับต้นสังกัดในการดูแลครูใหม่ เช่น จัดอบรมครูที่เลี้ยง ทั้งนี้ เพื่อให้ครูที่จะทำหน้าที่ดูแลครูใหม่ได้รู้ถึงบทบาท และหน้าที่ในการ เป็นครูที่เลี้ยง ซึ่งจะได้แบบ เดียวกันทั้งหมด จัดโครงการนิเทศครูใหม่ หรือออกไปนิเทศร่วมกับศึกษานิเทศก์ ปกติศึกษานิเทศก์จะมีหน้าที่นี้เทศครูใหม่อยู่แล้ว แต่ทุกวันนี้ศึกษานิเทศก์ในต่างจังหวัดมีน้อย และแต่ละแห่งก็ห่างกัน ถ้าอาจารย์วิทยาลัยครูออกไปนิเทศด้วยความซื่อความสามารถที่จะทำได้ ก็จะช่วยให้มีกำลังเพิ่มขึ้น สำหรับครูใหม่ที่อยู่ในพื้นที่ที่อาจารย์วิทยาลัยครูไม่สามารถไปดูแล ให้ใช้วิธีขอคำปรึกษาทางโทรศัพท์ จดหมาย หรือไปหาอาจารย์ด้วยตนเอง นอกจากนั้นควรรีให้วิทยาลัยครูทั่วประเทศสามารถติดตามดูแลแทนกัน เค เฮกเลอร์ และ ริชาร์ด คูลี ได้กล่าวถึงโปรแกรมการให้การศึกษาในปีแรกที่เป็นครูประจำการ การดำเนินงาน ถ้าครูใหม่ไปสอนในตำบลที่อยู่ห่างไกลวิทยาลัยโคเน่ 150-500 ไมล์ การเยี่ยมเยียนของอาจารย์สามารถทำได้ครั้งเดียว การเยี่ยมเยียนครั้งที่ 2 จะใช้พูดทางโทรศัพท์ แต่ถ้าอยู่ในตำบลที่ห่างไกลเกินกว่า 500 ไมล์ ก็จะใช้ทางโทรศัพท์ทั้งหมด และครูใหม่สามารถขอให้ทางวิทยาลัยส่งวีดีโอเกี่ยวกับการสอนไปได้ (Kay Heqler and Richard Dudley 1987 : 53-55)

ในปัจจุบันประเทศไทยได้มีการพัฒนาเทคโนโลยีทางการสื่อสารจนก้าวหน้ามาก และทางสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีนโยบายที่จะนำระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ วิทยุมือถือ เป็นต้น มาช่วยเพื่อใช้ติดต่อกันระหว่างสำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัดในแต่ละจังหวัด และใช้เทคนิคการศึกษาด้วย ถ้าได้มีการพัฒนาระบบสื่อสารให้ลงถึงระดับ  
กลุ่มโรงเรียน โรงเรียน ก็จะเป็นประโยชน์อย่างมากไม่ใช้เฉพาะการดำเนินงานตามรูปแบบนี้  
แต่จะรวมถึงการพัฒนาครูประจำการในลักษณะอื่น ๆ การดำเนินโครงการนี้ควรทำในลักษณะนำร่อง  
ก่อนในพื้นที่ที่วิทยาลัยครูสามารถทำได้ เพื่อรวบรวมปัญหา และหาแนวทางแก้ไขก่อนจะขยายผล  
เพื่อให้เกิดประโยชน์ เวลานำรูปแบบนี้ไปใช้จริง

#### แนวทางในการดำเนินการพัฒนาครูประจำการ

จากการวิจัยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูประจำการ พบว่า  
โครงการที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยคือ โครงการการอบรมครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และ  
โครงการการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ แต่รูปแบบทั้งสองนั้นผู้ทรงคุณวุฒิก็ยังไม่  
ยอมรับว่าเป็นรูปแบบที่ดีสำหรับการพัฒนาครูประจำการ โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยร้อยละที่  
เห็นด้วยกับไม่เห็นด้วยจะมีคะแนนใกล้เคียงกันมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในขณะนี้มีหลายสถาบัน  
ได้จัดบริการในเรื่องการพัฒนาบุคลากรไม่ว่าจะเป็นการให้การศึกษาจนถึงระดับปริญญาหรือการฝึก  
อบรมระยะสั้น ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรเพิ่มวิทยฐานะและสมรรถภาพในการทำงาน เช่น  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาโดยระบบทางไกลที่สมบูรณ์ นับว่า  
เป็นรูปแบบที่มีประโยชน์มาก นอกจากนั้นมหาวิทยาลัยรามคำแหงก็จัดบริการในเรื่องการพัฒนาบุคลากร  
มีทั้งการใช้ระบบทางไกลและการเข้าชั้นเรียน ดังนั้นจึงมีส่วนทำให้ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นความสำคัญใน  
การดำเนินการพัฒนาครูประจำการของกรมการฝึกหัดครูลดน้อยลง

ถึงแม้รูปแบบการพัฒนาครูประจำการทั้งสองโครงการนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิยังไม่ยอมรับมากนัก  
และแม้จะมีข้อบกพร่องบ้าง แต่การดำเนินการโครงการทั้งสองก็ควรมีต่อไป เนื่องจากยังมีบุคลากร  
ให้ความสนใจ จากการอภิปรายประเด็นต่าง ๆ ทั้งความคิดเห็นที่เห็นด้วยซึ่งอาจถือได้ว่าเป็นข้อดี  
ของโครงการ และความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วยซึ่งถือว่าเป็นข้อบกพร่องของโครงการ รวมทั้งข้อ  
เสนอแนะเพื่อการแก้ไขปรับปรุงโครงการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาครูประจำการ ผู้วิจัยได้สรุป  
ประเด็นต่าง ๆ นำมาผสมผสานในโครงการทั้งสอง ในส่วนสุดท้ายของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงขอ  
เสนอโครงการ 2 โครงการที่ปรับปรุงใหม่ตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยไว้ในรายละเอียด  
ต่อไปนี้



## โครงการการอบรมครู เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

### 1. หลักการ

1.1 เน้นการ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทางการเรียนการสอน อย่างค่อ เบื้อง

1.2 จัดให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนและสภาพปัญหาของโรง-

เรียนและชุมชน

1.3 เน้นระบบการทำงานร่วมกันระหว่างกรมการฝึกหัดครูกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

### 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อพัฒนาครูผู้สอน ให้มีทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามหลักสูตรประถมศึกษา

2.2 เพื่อยกระดับคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนประถมศึกษาให้สูงขึ้น

### 3. การดำเนินงาน

#### 3.1 ผู้จัดการอบรม

3.1.1 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ร่วมกับกรมการฝึกหัดครูในระดับนโยบาย เช่น กำหนดรายละเอียดของการดำเนินการฝึกอบรม จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละจังหวัด งบประมาณ

3.1.2 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และวิทยาลัยครูพิจารณาร่วมกันในระดับปฏิบัติการ โดยวางแผนร่วมกันล่วงหน้า

3.1.3 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จัดสรรงบประมาณไปให้ท้องถิ่นตามความเหมาะสม และสนับสนุนในเรื่องค่าใช้จ่ายของครูประจำการเกี่ยวกับค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง

#### 3.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ครูประถมที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติทุกคน โดยมีการกระจายให้ครูผู้สอนได้เข้ารับการฝึกอบรมทั่วถึงทุกโรงเรียน การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีดังนี้

พิจารณาจากประสบการณ์การทำงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับระยะเวลา ปริมาณ และคุณภาพด้านการเรียนการสอนคือ ซึ่งได้แก่ ครูใหม่ที่ทำการสอนในปีแรก ครูประจำการที่ทำการสอนมานานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปและครูดีเด่น พิจารณาครูที่เข้ารับการอบรมที่สอนอยู่ในระดับชั้น

เดียวกัน

3.3 ผู้ให้การฝึกอบรม อาจารย์วิทยาลัยครู ศึกษาพิเศษ วิทยากรจากหน่วยงานอื่น โดยพิจารณาจากคุณวุฒิต่าง ๆ ได้แก่ เป็นผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และมนุษยสัมพันธ์ ดำเนินการสอนหลาย ๆ คน สอนเป็นทีม มีการวางแผนร่วมกันในการเสนอรูปแบบ เนื้อหาและวิธีการให้การฝึกอบรม และครูดีเด่น

### 3.4 หลักสูตร

3.4.1 หลักสูตรแกนกลาง ตามความต้องการและนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เช่น เรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรประถมศึกษา (ฉบับปรับปรุง) การจัดหลักสูตรท้องถิ่น การพัฒนางานหรือการเขียนผลงาน เป็นต้น

3.4.2 หลักสูตรระดับจังหวัด ตามความต้องการของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด โดย

- 1) เริ่มต้นจากการหาความจำเป็น ความต้องการของครูผู้สอนและสภาพปัญหาของโรงเรียนในแต่ละท้องถิ่น
- 2) การพิจารณาปัญหาและความต้องการที่จะ เป็นข้อมูลในการกำหนดหลักสูตรและ เนื้อหาต้องสร้าง เครื่องมือมาประเมิน
- 3) มีการเปิดหลักสูตรการฝึกอบรมหลาย ๆ หลักสูตร เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เลือก เรียนตามความสนใจ
- 4) เนื้อหาในการฝึกอบรมจัด เฉพาะ เรื่อง ประกอบด้วย
  - ความรู้และ เทคนิคในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กลุ่ม ประสบการณ์ทั้ง 5
  - ความรู้ที่จะ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนในเรื่องการผลิตและการใช้สื่อ
  - สำหรับครูใหม่ที่ทำการสอนในปีแรก เนื้อหาการฝึกอบรม เป็น เรื่องเทคนิคการสอน การปรับตัว บุคลิกภาพ และเสริมในเรื่องคุณธรรม
  - สำหรับครูดีเด่น เนื้อหาการฝึกอบรม เป็น เรื่องหลักการทฤษฎี การเรียนการสอน บทบาทของผู้ให้การฝึกอบรมเพื่อมาเป็นครูช่วยแนะนำ การทำวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอน



### 3.5 การจัดการฝึกอบรม

3.5.1 ขั้นตอนการฝึกอบรมตามกรอบที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติวางไว้มี 3 ขั้นตอน

1) กำหนดสภาพปัจจุบัน ประกอบด้วย เสนอสภาพปัญหา การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2) การแสวงหาความรู้ใหม่ มีกิจกรรมการ เสนอกรณีตัวอย่าง เชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยาย

3) การเลือกแนวทางปรับปรุงงาน มีกิจกรรมอภิปรายกลุ่ม เพื่อ เสนอเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อการสอน การทำโครงการ เพื่อปรับปรุงงานด้านการเรียนการสอน

3.5.2 เน้นกิจกรรมการฝึกปฏิบัติ เช่น ฝึกการผลิตและการใช้สื่อ

3.5.3 ศึกษาดูงานจากโรงเรียนดีเด่นภายในจังหวัดที่ฝึกอบรม

3.5.4 สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม เลือกให้เหมาะสม โดยอาจเป็นวิทยาลัยครู สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด โรงเรียนที่มีความพร้อมหรือศูนย์วิชาการของกลุ่มโรงเรียน

3.5.5 ระยะเวลาต้องสอดคล้องกับ เนื้อหาของหลักสูตร จำนวนเงินงบประมาณ และคำนึงถึงความแตกต่างของสติปัญญา วัย และชีวิตประจำวันของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

### 4. การประเมินผลและติดตามผล

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร่วมกับวิทยาลัยครู โดย

4.1 มีการวางแผนและกำหนดรูปแบบการประเมินผลและติดตามผล

4.2 ทำทุกระยะโดยต่อเนื่อง

4.3 การติดตามผลครูผู้สอน

4.3.1 สังเกตพฤติกรรมการสอน และสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียน

4.3.2 รายงานเกี่ยวกับโครงการปรับปรุงการเรียนการสอนที่นำไปปฏิบัติที่โรงเรียน

4.4 มีสิ่งจูงใจให้ครูผู้สอนเข้ารับการฝึกอบรม

4.4.1 ครูผู้สอนที่ผ่านการอบรมแล้วจะได้รับวุฒิบัตร เพื่อแสดงว่าผ่านการฝึกอบรม และสามารถนำมาคิดเป็นหน่วยกิตในกรณีของผู้เรียน เอกประถมที่เรียนในโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.)

4.4.2 ครูผู้สอนสามารถนำโครงการที่ทำเกี่ยวกับการปรับปรุงงานด้านการเรียนการสอนมาขอความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษ

## โครงการการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ

### 1. หลักการ

- 1.1 เน้นการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานควบคู่กับการเพิ่มวุฒิถึงระดับปริญญา
- 1.2 จัดให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนและความจำเป็นของหน่วยงาน

### 2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำการ ให้สนองต่อความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้บุคลากร และมีส่วนในการพัฒนาชุมชน
- 2.2 เพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะแก่บุคลากรประจำการให้สูงขึ้น
- 2.3 เพื่อเป็นการระดมสรรพกำลัง และทรัพยากรในท้องถิ่น มาใช้ในการเพิ่มพูนสมรรถภาพและวิทยฐานะของบุคลากรประจำการให้มากที่สุด
- 2.4 เพื่อเป็นการบริการทางการศึกษาแก่บุคลากรในท้องถิ่นอย่างเสมอภาค

### 3. การดำเนินงาน

#### 3.1 ผู้จัดการให้การศึกษา

- 3.1.1 วิทยาลัยครูในแต่ละท้องถิ่นดำเนินงานให้การศึกษา โดยประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัด
- 3.1.2 ตั้งหน่วยงานระดับกรมบริหารโครงการ โดยควบคุมในเรื่องมาตรฐานของโครงการ

#### 3.1.3 ตั้งคณะกรรมการระดับวิทยาลัย เพื่อทำหน้าที่บริหารโครงการ

#### 3.2 ผู้เรียน บุคลากรทั่วไปที่สามารถมาเรียนได้

##### 3.2.1 กระบวนการรับเข้า

- 1) รับตามความต้องการของผู้เรียนและความจำเป็นของหน่วยงาน
- 2) มีการกำหนดคุณสมบัติพื้นฐานในการเข้าเรียนแต่ละระดับ
- 3) มีการสอบเข้าเรียน เพื่อให้รู้พื้นฐานความรู้เดิม หรือเพื่อแบ่งกลุ่มตามพื้นฐานความรู้เดิม และเป็นเกณฑ์ปริมาณการรับเข้าในบางโปรแกรมที่มีผู้ประสงค์เข้าเรียนเป็นจำนวนมาก ในวิชาเฉพาะด้านของแต่ละโปรแกรม

#### 3.3 ผู้ให้การศึกษา อาจารย์วิทยาลัยครู ผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่น และอาจารย์มหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาค



3.3.1 เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถทางการสอน มีความชำนาญ ประสบ-  
การดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีการนำเทคนิคและ เทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการ เรียน  
การสอน

3.3.2 ต้องรู้นโยบาย วัตถุประสงค์ของโครงการ หน้าที่ และลักษณะ และ  
ธรรมชาติของผู้เรียน

3.4 หลักสูตร เป็นหลักสูตรเดียวกับภาคปกติที่สามารถเพิ่มวุฒิได้ โดย

3.4.1 ปรับเนื้อหาในรายวิชาให้สอดคล้องกับประสบการณ์ สภาพปัญหา และ  
ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น

3.4.2 จัดรายวิชาเอกและวิชาเลือกในหมวดต่าง ๆ ควรจัดให้เหมาะสมกับ  
พื้นฐานเดิมของผู้เรียน

3.4.3 การสร้างหลักสูตรวิทยาลัยครูต้องศึกษาหาข้อมูล แล้วเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ  
หน่วยงานต่าง ๆ ผู้เชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัย รวมทั้งตัวผู้เรียนมาร่วมสร้างหลักสูตร

3.4.4 เปิดหลายสาขาวิชาที่วิทยาลัยครูพร้อม เพื่อให้ผู้เรียนเลือกเรียน  
ตามความต้องการและความสนใจ

3.4.5 เปิดหลักสูตรระดับปริญญาโทหรือประกาศนียบัตรเฉพาะวิชา หรือจัด  
อบรมระยะสั้น

3.5 การจัดการเรียนการสอน

3.5.1 เปิดสอนนอกเวลาราชการโดยให้เหมาะกับสภาพท้องถิ่น

3.5.2 ระยะเวลาเรียนในแต่ละหลักสูตรควรใกล้เคียงกัน

3.5.3 เน้นการปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี เพื่อให้มีประสบการณ์ และให้ในด้าน  
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการประยุกต์ความรู้ไปใช้กับงาน และสอนในเรื่องคุณธรรม

3.5.4 สร้างตำราหลัก เพื่อให้เป็นมาตรฐานในการเรียนการสอน

3.5.5 จัดแบบไม่เข้าชั้นเรียนโดยอิสระแบบทางไกล มีการระดมสื่อในรูปแบบของ  
เอกสารที่เป็นลักษณะชุดวิชา วิชชุ โพรทัศน์เพื่อการศึกษา

3.5.6 ผสมผสานกับโครงการการอบรมครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่ง  
เป็นการอบรมระยะสั้น จัดให้สำหรับครูประจำการที่เรียนเอกประถม โดยครูประจำการที่ผ่าน  
การอบรมโครงการการอบรมครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนแล้วสามารถนำมาคิด เป็นหน่วยกิต แล้ว  
ร่วมกับหน่วยกิตของหลักสูตร กศ.บป. เพื่อขอรับปริญญาบัตร

3.5.7 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในกรณีที่อาจารย์วิทยาลัยครูไม่สามารถ  
ตามไปคุได้ ให้เขียนเป็นรายงานหรือบันทึกวิดีโอ เกี่ยวกับงานที่ทำแล้วนำเสนอหน้าชั้น

#### 4. การประเมินผล

4.1 การวัดผลใช้แบบเดียวกับภาคปกติ

4.2 ให้ผู้เรียนทำงานชิ้นหนึ่งที่เป็นการประยุกต์ความรู้ไปใช้กับงาน แล้วนำมา  
พิจารณาพร้อมกับการทดสอบความรู้ ก่อนที่จะให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษา

4.3 อาจารย์วิทยาลัยครูกับผู้บังคับบัญชาร่วมกัน กำกับ ดูแล ติดตาม และนิเทศ  
ผู้เรียน

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ควรทำการศึกษาความเป็นไปได้ของการจัดทำโครงการตามรูปแบบเสนอแนะ

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย