



วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการพัฒนาครูประจำการให้มีคุณภาพนั้น ต้องอาศัยแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร หรือเกี่ยวกับการให้การศึกษาและฝึกอบรม รวมทั้ง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อที่จะได้เห็นแนวคิดในเรื่องที่ศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร

1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

1.2 ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร

1.3 แนวคิดและหลักการ เกี่ยวกับการให้การศึกษาและฝึกอบรม

2. การดำเนินการพัฒนาครูประจำการที่กรมการฝึกหัดครูดำเนินการ

2.1 การสอบวิชาชุดครู

2.2 การศึกษาภาคนอกเวลา

2.3 โครงการการอบรมครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. รายงานการดำเนินการพัฒนาครูประจำการในต่างประเทศ

1. การพัฒนาบุคลากร

การบริหารงานในองค์การหรือสถาบันต่าง ๆ จะเจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้นั้น องค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารงาน คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ในบรรดาปัจจัยเหล่านี้ "คน" นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง จึงจำเป็นต้องหาทางปรับปรุงส่งเสริมให้บุคลากร เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน องค์การหรือสถาบันจึงควรจัด

ให้มีการพัฒนาบุคลากรขึ้น ซึ่งเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรทำงานกับองค์กรหรือสถาบันนั้น ๆ ค่อยไปด้วยดี

1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นคำที่มีความหมายค่อนข้างกว้าง เพราะว่าการพัฒนา (Development) หมายถึง ความเจริญเติบโต ทั้งมวลของมนุษย์ รัสเซล ซี สวานเบอร์รี่ (Russell C. Swansbury 1968 : 47) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การศึกษาของบุคคลทุกคนที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องของเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ และเพื่อสนองความพึงพอใจในเรื่องของความอยากรู้อยากเห็นของบุคคล สำหรับสำราญ ถาวรบุศน์ (2518 : 12) ได้เขียนถึงการพัฒนาบุคลากรคือกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรได้เจริญในงานของคนคิดค้องกันไปตลอดชีวิตของการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมหลายอย่าง รวมทั้งการฝึกอบรมด้วย จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว สมพงษ์ เกษมสิน (2512 : 531) ได้อธิบายและให้ความหมายเพิ่มเติมได้ชัดเจนยิ่งขึ้นคือการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้ เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจ รักงาน มีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น, การพัฒนาบุคลากร เป็นกิจกรรมที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บังคับบัญชา ที่จะต้องเอาใจใส่จัดและส่งเสริมให้มีการพัฒนาโดยทั่วถึงกัน และติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วมีลักษณะใกล้เคียงกับ จุฑา มณีสาโทบุลย์ (2527 : 195), นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2527 : 209) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาศักยภาพของคนในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ในด้านความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยม ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น จากแนวความคิดนี้อาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาบุคลากรก็เพื่อให้บุคคลมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

สำหรับครู หรือข้าราชการครูโดยทั่วไป ก็คือบุคลากรที่มีความสำคัญในหน่วยงานซึ่งหมายถึงโรงเรียน มัลลาลี และดัฟฟี (Mullally and Duffy 1978 : 121), สกล รุ่งโรจน์ (2530 : 15) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครู อาจารย์ เป็นกระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพของครู อาจารย์ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ นิสัยแห่งความคิดและ

เจตคติ ตลอดจนจะช่วยให้ครู อาจารย์ ทั้งหลายได้พัฒนาศักยภาพของความเป็นครู (Potential as Teacher) ซึ่งเป็นผลในการปรับปรุงการเรียนการสอน ตามความหมายดังกล่าว การพัฒนาครูก็คือการพัฒนาบุคลากรนั่นเอง แต่บุคลากรครูมีความเกี่ยวข้องกับงานการศึกษา คือการเรียนการสอนโดยตรง ลักษณะของวิธีการพัฒนาจึงมีกิจกรรมที่แตกต่างกันจากหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึง การดำเนินการที่มุ่งพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ ทักษะ และวิธีในการทำงาน ตลอดจนถึงทัศนคติและอุปนิสัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ จนสามารถส่งผลถึงประสิทธิภาพของงาน และบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถเลือกวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับบุคคลและองค์การ นั้นแสดงว่าคุณภาพของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์การทุกแห่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติกำหนดไว้ชัดเจนว่า ให้มุ่งเน้นคุณภาพของบุคลากรมากกว่าปริมาณของบุคลากร

1.2 ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรจะต้องกระทำเป็นการต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้น ทั้งนี้ก็เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานของสถาบันเอง และเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น ๆ อันถือได้ว่าเป็นความต้องการพื้นฐานโดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่สุดดังที่ กิติ ศัยคยานนท์ (2520 : 22) เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นนโยบายที่มีความสำคัญมากอย่างหนึ่ง เพราะผลผลิตหรือผลงานของหน่วยงานจะดีได้ต้องเกิดจากผู้ปฏิบัติงานที่ดี มีความรู้ความสามารถ และโครงการพัฒนาบุคลากรเป็นโครงการหลักโครงการหนึ่งที่จะต้องปฏิบัติให้ได้ผลดีที่สุด สมพร สุทธิชัย (2525 : 28) ยังได้กล่าวเพิ่มเติมไว้อีกว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นถือเป็นแรงจูงใจหรือการให้ของขวัญอย่างหนึ่ง เพราะบุคคลทุกระดับทุกประเภท ถ้าหากทำงานจำเจซ้ำซากก็จะเกิดความเบื่อหน่ายเฉื่อยชา ในที่สุดก็จะหมดกำลังใจทำงาน แต่ถ้าจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรก็จะทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน นอกจากนี้ บัณฑิตย์ อินทรชั้น (2526 : 51) ได้แสดงความเห็นถึงความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรว่า ถึงแม้ว่าการคัดเลือกและสรรหาบุคคลเข้าทำงานใด ๆ จะได้กำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการไว้ดีเพียงไรก็ตาม ก็มิได้เป็นหลักประกันว่า บุคคลนั้นจะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดีตลอดไป ทั้งนี้เพราะความเปลี่ยนแปลงของระบบงานและวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ อาจมีปัญหาหรือผิดพลาดและปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควร

ดังนั้นหน่วยงานจึงควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ สำหรับสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นเครื่องหมายให้ทราบถึงความจำเป็นที่ต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 185-186) ได้กล่าวไว้มี 4 ประการ ดังนี้คือ

1. ความต้องการที่จะต้องเพิ่มความสามารถ และมีอในการปฏิบัติงานซึ่งปฏิบัติอยู่หรือสำหรับความก้าวหน้าในอนาคต
2. ความต้องการที่จะเพิ่มความรู้ ความสามารถในลักษณะทั่ว ๆ ไป แต่เกี่ยวข้องกับงานในสาขาที่ปฏิบัติอยู่
3. ความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้นในลักษณะทั่ว ๆ ไป ที่ไม่เจาะจงจะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่หรือไม่
4. ความต้องการที่จะพัฒนาทัศนคติ บุคลิกภาพ และท่าทีในการปฏิบัติงาน

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรสนองความต้องการได้ทั้งของสถาบันและทั้งผู้ปฏิบัติงาน สถาบันจึงจำเป็นต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรขึ้นทุกระดับชั้นและทุกแขนงของงาน เพื่อให้ทั้งงานของสถาบันได้ก้าวหน้าไปอย่างสอดคล้องกันตลอดเวลา

เช่นเดียวกับงานให้การศึกษาแก่เยาวชนนั้นย่อมมีการเปลี่ยนแปลงในวิธีการอันหมายถึงความรู้ความสามารถในเชิงวิชาชีพ และความเจริญก้าวหน้าในด้านเนื้อหาความรู้ย่อมไม่มีวันสิ้นสุด ปัญหาที่มักจะพบอยู่บ่อย ๆ และยังไม่ได้รับการแก้ไขให้ดีขึ้นเท่าที่จำเป็นก็คือ ความแตกต่างระหว่างการศึกษาที่ได้รับมาจากสถาบันผลิตครู กับความต้องการอันแท้จริงของระบบโรงเรียนแต่ละระบบ เพราะเป็นการแน่นอนว่าสถาบันผลิตครูนั้นจะต้องให้การศึกษาอย่างกว้าง ไม่อาจจะเตรียมไว้สำหรับระบบโรงเรียนระบบใดระบบหนึ่งได้ นอกจากนั้นยังจำเป็นต้องวางรากฐานในการศึกษาค้นในระดับสูงให้แก่ผู้เรียนในสถาบันผลิตครูอีกด้วย พันธ์ หันนาคินทร์ (2526 : 133) ได้แสดงเหตุผล และความจำเป็นในการที่จะต้องมีการพัฒนาครู ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนโดยสรุปไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่โรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนาความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคน
2. การพัฒนาการของคนนั้นเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนถึงตาย การพัฒนาบุคลากร เป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่แรก เข้าทำงานจนถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ

3. ระบบโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องส่งเสริมประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งรูปแบบที่เป็นคณะบละทั้งเป็นรายบุคคล และบทบาทนี้จะต้องเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ

4. จุดประสงค์ประการแรกในการพัฒนาบุคลากรนั้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบโรงเรียนให้สูงขึ้น และในกรณีเช่นนี้ ก็จำเป็นที่จะต้องทำการปรับปรุงให้ผู้ปฏิบัติงานได้สามารถทำงานให้สอดคล้องกันและด้วยคุณภาพที่ได้ระดับเท่าเทียมกัน

5. ระบบโรงเรียนควรจะต้องถือว่า การพัฒนาตัวบุคลากรนั้น เป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่จะให้ผลระยะยาว เพราะนอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพแล้วยังเป็นการที่จะดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับโรงเรียนนั้น ๆ มากขึ้น อันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแน่นหนาให้กับโรงเรียนนั้นโดยตรง

นอกจากนี้ นพมาศ วงศ์โสภา (2525 : 28-29) ได้สรุปแนวคิดถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนว่า เนื่องจากในวงการศึกษานั้นมีการเปลี่ยนแปลงขยายตัวไปตามสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง นโยบายการจัดการศึกษาของชาติเปลี่ยนแปลงไปตามรัฐบาลแต่ละสมัยที่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนการศึกษาชาติให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้วิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าไปทุกระยะมีการค้นพบทฤษฎี หลักการใหม่ มีการคิดค้นเทคนิค วิธีการสอนใหม่ ๆ มีอุปกรณ์การสอน สื่อการเรียนที่ทันสมัยขึ้น สิ่งสำคัญก็คือมีการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา การจัดชั้นเรียน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ ตามมา เช่น หลักสูตร แบบเรียน ระบบการวัดผลและประเมินผลการเรียน ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่แน่นอนว่าบุคลากรที่ปฏิบัติการสอน แม้จะมีความรู้ความสามารถในการสอนเพียงใดย่อมจะต้องหย่อนสมรรถภาพ กลายเป็นผู้ขาดความรู้ ทักษะในสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

แนวความคิดนี้สอดคล้องกับหนังสือ หันนาคินทร์ (2524 : 88) ซึ่งกล่าวว่า ความจำเป็นอย่างหนึ่งในการประกอบอาชีพทั้งหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งก็คืออาชีพครู นั่นคืองานที่จะต้องความให้ทันเหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลงหรือการค้นพบใหม่ ๆ ในวิชาการและวิชาชีพของครู อาชีพครูนั้นจึงหยุดนิ่งไม่ได้ เพราะความรู้และวิทยาการต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงเจริญขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะให้การศึกษาแก่นักเรียนได้ผลเต็มที่และทันต่อความเจริญก้าวหน้าของโลก ครูจะต้องติดตามความเจริญก้าวหน้าเหล่านี้อยู่เสมอหยุดนิ่งไม่ได้ เพื่อจะได้นำความรู้ใหม่มาสอนนักเรียนให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ส่วนประเด็นอื่น ๆ ที่น่าจะกล่าวถึงก็คือ มาตรฐานในการรับนักศึกษาเข้าสู่โปรแกรมการศึกษา ในปัจจุบันนี้ระบบการสอบคัดเลือกไม่ได้รับประกัน หรือให้ความมั่นใจว่าจะได้นักศึกษาที่มี

ความสามารถ และมีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นครู เท่าที่ผ่านมานักศึกษาที่อยู่ในโปรแกรมครูศึกษา
ไม่ใช่นักศึกษาชั้นยอด ที่ได้คะแนนจากแบบทดสอบมาตรฐานอยู่ในระดับสูง การจำกัดจำนวนรับ
นักศึกษาซึ่งจะช่วยให้มีการคัดเลือกนักศึกษาที่เหมาะสมในการ เป็นครูมากขึ้น แต่ก็มีผลต่อการได้ข
ประมาณของโปรแกรม ซึ่งคิดตามจำนวนนักศึกษาที่ลงเรียนเต็มเวลา

จากที่กล่าวมาข้างต้น เป็นเหตุผล และความจำเป็นอย่างกว้าง ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงความ
สำคัญ ทิศทางและคุณประโยชน์ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรใน
โรงเรียนซึ่งได้แก่ ครู อาจารย์ ซึ่งมีหน้าที่ในการเรียนการสอนที่จะต้องความให้ทัน เหตุการณ์และ
ความเปลี่ยนแปลงในวิชาการและวิชาชีพของครู ซึ่งอาชีพครูจะหยุดนิ่งไม่ได้ ดังนั้นครูจึงมีความ
จำเป็นต้องพัฒนาตนเอง

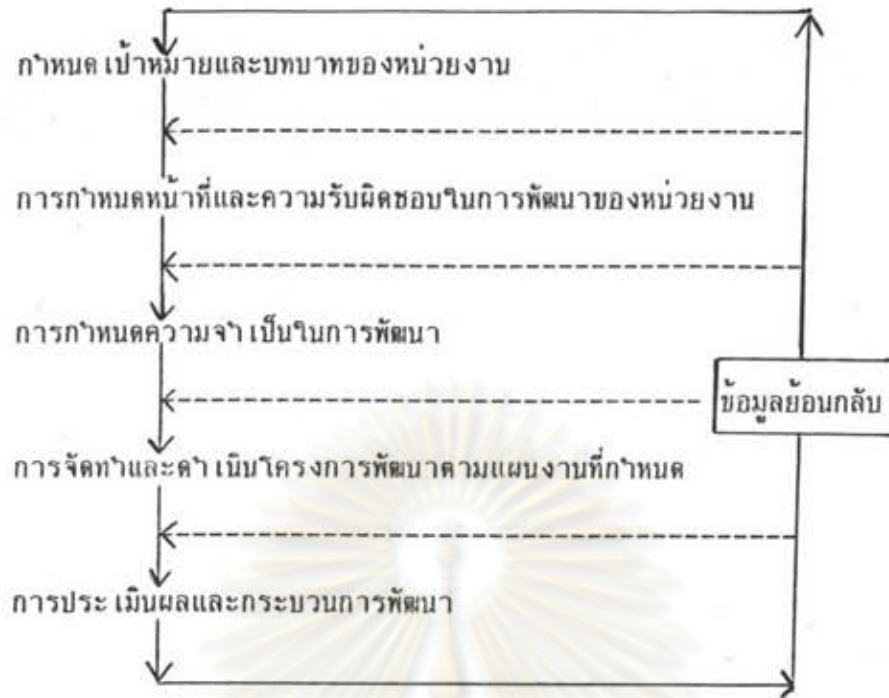
1.3 แนวคิดและหลักการ เกี่ยวกับการให้การศึกษาและฝึกอบรม

การพัฒนาบุคลากรจำแนกออกเป็นการฝึกอบรม (Training) และการให้การ
ศึกษา(Education) ซึ่งการฝึกอบรม หมายถึง การฝึกอบรมบุคคลเพื่อจะเพิ่มความถนัด ทักษะ และ
ความสามารถเฉพาะอย่างให้เหมาะสมกับงาน ส่วนการให้การศึกษา หมายถึง การให้ความรู้
ความเข้าใจ หรือเจตคติเพื่อให้บุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของงานในหน้าที่ ถ้า
ถือตามความหมายของคำว่าการศึกษาอย่างกว้างแล้ว การฝึกอบรมก็เป็นส่วนหนึ่งของการ
ให้การศึกษา แต่ในที่นี้จะขอใช้คำว่า การพัฒนา เพื่อหมายถึงทั้งการฝึกอบรมและการให้การศึกษา
แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ในวิชาการส่วนใหญ่ เมื่อพูดถึงการพัฒนาบุคลากรมักจะพูดควบคู่กันไป
ระหว่างการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร (Training and Development)

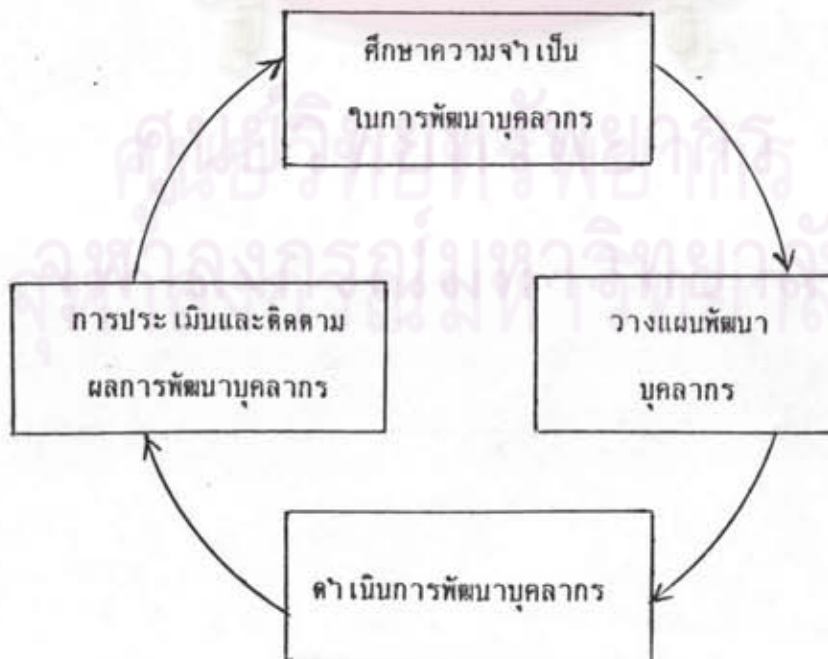
กระบวนการพัฒนาบุคลากร

กระบวนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่าง
มีระบบ

ฉัฐนิภา คูปรัดน์ (2525 : 3) ได้ปรับปรุงกระบวนการพัฒนาบุคลากรของเคส เตทเตอร์
(Castetter) ซึ่งแสดงได้ ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพกระบวนการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวข้างต้น เมื่อพิจารณาแล้ว เป็นกระบวนการที่สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2524 : 18) ซึ่งได้กำหนดกระบวนการวางแผนและการบริหารการประถมศึกษาไว้ 4 ขั้นตอน เขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



จากแผนภาพแสดงกระบวนการพัฒนาบุคลากรอธิบายความขั้นตอนได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการประเมินระหว่างผลผลิตที่มีอยู่ในปัจจุบันกับผลผลิตที่เราต้องการ จากนั้นก็ลำดับความสำคัญและเลือกเอาสิ่งที่สำคัญนำไปปฏิบัติ เพื่อแก้ปัญหาหรือตอบสนองความต้องการเหล่านั้น

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพิจารณาจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ขั้นตอนการตามแผนพัฒนาบุคลากรโดยให้การปฏิบัติบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่วางไว้

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดหาและการรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาพิจารณาวิเคราะห์ เพื่อสะท้อนภาพการพัฒนาบุคลากรที่ทำได้ เพื่อปรับปรุงแก้ไขงาน และการตัดสินใจต่อการปฏิบัติงานครั้งต่อไป

นอกจากนี้ สนิท เจริญธรรม (2529 : 82-84) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จากข้อสรุปของการวิจัย ผู้วิจัยได้เสนอแนะว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ควรประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Needs Assessment of Personnel Development) เป็นการศึกษาปัญหาและความต้องการที่แท้จริงในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร เช่น การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของแต่ละบุคคล

2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร (Personnel Development Planning) อาจดำเนินการกิจกรรม เช่น นำผลการศึกษาหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรมาจัดลำดับความสำคัญ กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกิจกรรมให้ชัดเจน จัดทำรายละเอียดของโครงการ

3. การเตรียมการพัฒนาบุคลากร (Personnel Development Preparation) ดำเนินกิจกรรม เช่น ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการประชุมชี้แจงโครงการให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ประสานงานเกี่ยวกับเรื่องงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และความพร้อมต่าง ๆ

4. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร (Personnel Development Operation) เป็นขั้นตอนดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ และตามวิธีการที่ได้เตรียมการไว้ เช่น การฝึกอบรม การประชุมปฏิบัติการ ฯลฯ

5. การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาบุคลากร (Personnel Development Evaluation and Follow-up Study) ซึ่งอาจดำเนินการเป็นกิจกรรม เช่น ประเมินผลก่อนดำเนินการเพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ ความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร ประเมินผลระหว่างดำเนินการเพื่อตรวจสอบการปฏิบัติ ประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการเพื่อตรวจสอบว่าบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้เพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอะไร การรายงานผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อแจ้งให้บุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ และติดตามผลการพัฒนาบุคลากร เป็นระยะ จะเห็นได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรมุ่งเน้นให้องค์กรและบุคลากรแต่ละคนได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ทั้งนี้ต้องอาศัยสิ่งสำคัญคือ การกำหนดนโยบายและเป้าหมาย การพิจารณาความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรแล้วนำมากำหนดการวางแผนในการดำเนินการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและบุคคล และประการสุดท้ายคือ การประเมินและติดตามผล เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการพัฒนาต่อไปอีก

กิจกรรมหรือวิธีการพัฒนาบุคลากร

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงทัศนคติและเทคนิคต่าง ๆ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานสัมฤทธิ์ผลหรือบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรลักษณะการจัดและวิธีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับสภาพการณ์และความต้องการหรือความจำเป็นของสถาบันการศึกษานั้น ๆ การที่จะพิจารณาว่าวิธีการใดเหมาะสมที่จะจัดให้บุคลากร จึงต้องอาศัยแนวคิด หลักการ จากตำราและเอกสารต่าง ๆ ตลอดจนจนแนวทางการจัดกิจกรรมของสถาบันการศึกษาในระดับต่าง ๆ หรือแม้แต่จากประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิประมวลออกมา

การพัฒนาบุคลากรจำแนกได้หลายแบบหลายวิธีด้วยกัน ที่เราสามารถเลือกใช้ให้ตรงกับจุดประสงค์ของการพัฒนา ความต้องการและความนิยมของผู้เข้ารับการพัฒนาลักษณะจำนวนและระดับงานของผู้เข้ารับการพัฒนารวมทั้งระยะเวลาและการลงทุนด้วย ผู้ดำเนินการรับผิดชอบควรได้จัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นความสนใจของบุคคล และผู้บริหารให้มาก และการพัฒนาบุคลากรจะมีคุณค่ามากยิ่งขึ้นถ้าได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ประสานกัน สำหรับการพัฒนาคู อาจารย์ด้านการเรียนการสอนจะดำเนินการไปด้วยดี มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ก็ต่อเมื่อครู อาจารย์เห็นความ

จำเป็นและปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาตนเอง ดังนั้นในการจัดกิจกรรมก็ควรจัดให้ครู อาจารย์สนใจและเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรม

สมพงษ์ เกษมสิน (2512 : 41-49) ได้จำแนกเป็น 3 ประเภทพอสรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาอย่างเป็นทางการ (FORMAL education) โดยอนุญาตให้ไปศึกษาต่อทั้งในประเทศ และต่างประเทศในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งอาจจัดขึ้นโดยรัฐ หรือเอกชน

2. การศึกษาอย่างไม่เป็นทางการ (INFORMAL education) คือโปรแกรมการฝึกอบรมวิชาการ (IN-SERVICE EDUCATION PROGRAM) ซึ่งอาจจัดขึ้นในหน่วยงาน หรือนอกหน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะและความรู้เฉพาะอย่างของครู อาจารย์ เพราะ เป็นการศึกษาในระยะสั้น ๆ สามารถนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานมาร่วมกันหาทางแก้ปัญหาได้

3. การพัฒนาตนเอง (SELF-development) เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนด้วยตนเอง และสามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เจริญงอกงามทั้งด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้าน ปัญหา และคุณธรรมด้วยการทำงานหรือดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย

วิเชียร ทวีลาภ (2517 : 95-96) ได้จำแนกวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้พอสรุปได้ดังนี้

1. ฝึกอบรมงานภายในหน่วยงานอย่างไม่เป็นทางการ (Information Training) เช่น การประชุมพิเศษเจ้าหน้าที่ใหม่ การจัดอบรมระยะสั้น การฝึกเพื่อแนะนำงาน การจัดอบรมวิชาการทั่ว ๆ ไป เพื่อเพิ่มพูนความรู้โดยทั่ว ๆ ไป

2. การส่งบุคคลไปรับการอบรมวิชาการระยะสั้นที่สถาบันอื่น จัดขึ้นเป็นครั้งคราว เช่น การสัมมนา การประชุม เชิงปฏิบัติการ

3. การอนุญาตให้ลาไปศึกษาต่อในประเทศหรือต่างประเทศในหลักสูตรอย่างเป็นทางการ

4. การสนับสนุนส่งเสริมให้จัดประชุมอภิปรายทางวิชาการด้านวิชาชีพ เช่น การตั้ง Journal club เพื่อให้สมาชิกได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์แลกเปลี่ยนความรู้และความคิดทางวิชาการ

นอกจากนี้ ชูเคนและเชอร์แมน (Chruden and Sherman 1968 : 204-206) ได้เสนอวิธีการที่จะใช้ในการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. การศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน
2. การจัดฝึกอบรม เป็นชั้นเรียน
3. การจัดการฝึกอบรมอย่างผสมผสานระหว่างการทำงานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมนอกเวลาปฏิบัติงาน
4. การจัดเสริมความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรเป็นครั้งคราว

พีเรส (Pires 1967 : 19 อ้างถึงใน ประสิทธิ์ ธรรมประสิทธิ์ 2520 : 16) ได้เสนอแนะให้สถาบันการฝึกหัดครูแห่งเอเชียจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมครูประการดังนี้คือ

1. การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) ก่อนเปิดภาคเรียน ระหว่างเปิดภาคเรียนและก่อนเปิดภาคเรียน
2. การประชุมปฏิบัติการในวันสุลัปดาห์ ทุกสัปดาห์ หรือสองสัปดาห์ต่อครั้งตลอดปี
3. ให้บริการช่วยเหลือโรงเรียนแต่ละโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน
4. การเยี่ยมโรงเรียน เพื่อให้ครูสังเกตการสอนหรือศึกษาปัญหา
5. จัดให้ครูที่มีความสามารถดีเด่นช่วยเหลือแนะนำครูอื่น ๆ
6. การศึกษาชุมชน เพื่อให้ครูทราบปัญหาภาวะความเป็นอยู่ของประชาชน และเหล่าความรู้ที่มีอยู่ในท้องถิ่น

7. การทดลองวิจัยแบบปฏิบัติการ
8. จัดครูเป็นคณะกรรมการศึกษาปัญหาต่าง ๆ
9. การปรุมนิเทศครูใหม่
10. การสอนทางไปรษณีย์
11. การจัดทำเอกสาร (documentation) และให้บริการค้นห้องสมุด
12. ประชุม เป็นครั้งคราวโดย เฉพาะประชุมครูที่อยู่ชนบทห่างไกล

นอกจากนี้ลักษณะกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในสถาบันการศึกษา มีหลักการ วัตถุประสงค์ และลักษณะดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน อรพินธ์ กุลประภา (2524 : 21-23), มาลี วิชญกุล (2525 : 24), ชันดดา เหมือนแก้ว (2528 : 27) และสกล รุ่งโรจน์ (2530 : 5) ได้กล่าวถึงการจัดและวิธีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งประมวลออกมาได้เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. การส่งเสริมให้มีการลาศึกษาต่อ (Up-grading)
เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ดีขึ้น หรือได้รับความรู้ใหม่ เพราะวิธีการ

ทำงานและ เครื่องมือปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงไป การให้ไปศึกษาจัด เป็นการพัฒนาบุคลากรประเภทหนึ่ง การที่บุคลากรทำงานอยู่ ณ ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัย ไม่ทันโลก หรืออาจใช้วิธีการใหม่ ๆ ไม่เป็น หน่วยงานหรือองค์การจึงต้องหาทางส่งคนไปศึกษาต่อระดับปริญญาต่าง ๆ ในประเทศเพิ่มเติม โดยไปศึกษาในสถานศึกษานอกเวลาหรือใช้เวลาบางส่วนของการทำงาน และอาจให้ไปศึกษาใหม่หรือศึกษาต่อเพิ่มเติม การให้โอกาสบุคลากรเพื่อศึกษาต่อหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และช่วยให้ เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน จะทำให้บุคคลมีความมั่นใจในตนเอง เข้าใจจุดมุ่งหมายในการทำงานดีขึ้น และโอกาสที่จะได้เลื่อนวิทยฐานะก็มีมากขึ้น ย่อมเป็น เรื่องจำเป็น และเป็นของตอบแทน (reward) ที่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม เพราะนอกจากจะเป็นการส่งเสริมกำลังใจแล้วยัง เป็นการสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันต่อไป (ภิญโญ สาร 2519 : 166-325) นอกจากนี้การศึกษาต่อหลังจากที่บุคคลได้ทำงานมาแล้วมีประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะทำให้ได้ประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้ว เป็นรากฐานที่เข้าใจปัญหาต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาที่ เกี่ยวกับการศึกษา และผู้ที่ไปศึกษาต่อมีโอกาสได้หันมามองงานที่ตนเองทำไปแล้ว และมีโอกาสที่จะใช้ความรู้ใหม่ผสมผสานกันสร้างแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ดีขึ้นต่อไป (พนัส หันนาคินทร์ 2524 : 91)

กล่าวโดยสรุป การให้การศึกษาต่อเพิ่มเติม เป็นกิจกรรมที่นิยมกระทำในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ โดยเฉพาะบุคลากรครู อาจารย์ ซึ่งมีจำนวนในการไปศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ มากมาย ทั้งนี้เพราะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ได้อย่างกว้างขวาง อันเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และการเปิดให้ไปศึกษาต่อควรต่อเนื่องเพื่อการเพิ่มวุฒิ แต่ก็มีข้อจำกัดในเรื่องจำนวนของผู้ที่จะลาศึกษาต่อ

2. การฝึกอบรม

การฝึกอบรม คือ วิธีการอย่างหนึ่งของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ทั้งนักวิชาการ และนักปฏิบัติการต่างยอมรับว่า วิธีการฝึกอบรม เป็นวิธีที่ดีที่สุดในวิธีหนึ่ง คาร์เตอร์ วิ กู๊ด (Carter V. Good 1973 : 2) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลมีทักษะและความรู้ โดยจัดขึ้นภายใต้ภาวะและเงื่อนไขบางประการ ซึ่งไม่ตรงกับ เป็นแบบนักเรียนที่เรียนในสถาบันการศึกษาทั่วไป นอกจากนี้ก็ เพื่อที่จะหาทางให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เช่น รู้จักใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการทำงาน มีความสามารถในการแก้ปัญหา ใช้ความรู้ความชำนาญไปปฏิบัติงานจริง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต และเกิดผลสำเร็จขององค์การ (ธงชัย สันติวงษ์ 2525 : 164)

การฝึกอบรมควรจะได้รับความร่วมมือจากหลายกลุ่มคน เพื่อดำเนินการฝึกอบรม และควรตั้งอยู่บนความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งจัดขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง การดำเนินการฝึกอบรมนั้น จากแนวความคิดเกี่ยวกับประเภทการฝึกอบรมของ น้อย ศิริโชค (2514 : 11-13), อมร รักษาสิทธิ์ (2514 : 298-299) และภิญโญ สาธร (2519 : 77) สามารถแบ่งประเภทการฝึกอบรมได้ 2 ส่วน คือ

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง (Pre-service training) เพื่อให้เกิดความพร้อม ความเข้าใจในหน้าที่ มีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีก่อนเข้าสู่ตำแหน่งการปฏิบัติงาน

2. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-service education) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเพื่อให้เห็นความก้าวหน้าในวิชาการหรือวิธีการต่าง ๆ ในวิชาชีพ อาจจะแยกได้ เป็นฝึกอบรม เพื่อเพิ่มวิทยฐานะ หรือการฝึกอบรม เฉพาะกิจ เป็นครั้งคราวตามความจำเป็นที่เกิดขึ้นของแต่ละบุคคล หรือหน่วยงาน

การพัฒนาบุคลากรประเภทการฝึกอบรมระหว่างประจำการนั้นสำคัญ เพราะจะช่วยสร้างเสริมความรู้ และวิทยาการอันทันสมัย สามารถแก้ปัญหาและกล้าตัดสินใจ รวมทั้งเป็นการพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ อันจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาวิชาชีพให้มีคุณภาพ และวิธีการนี้จะไม่ทำให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานในขณะที่บุคคลนั้น ๆ อยู่ในระหว่างการฝึกอบรม สำหรับองค์การทางการศึกษา การฝึกอบรมครูประจำการ (In-service training) นับเป็นงานอีกขั้นหนึ่งที่จำเป็นต้องกระทำต่อการผลิตครู

การฝึกอบรมครูประจำการ หมายถึง กิจกรรมทั้งหมดที่จัดขึ้นเพื่อการปรับปรุงคุณภาพของคณะครู อาจารย์ ของโรงเรียน หรือสถาบันการศึกษา ซึ่งอาจจัดในรูปของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรระยะยาวที่เมื่อจบการศึกษาแล้วจะได้เพิ่มคุณวุฒิ และการศึกษาตามหลักสูตรระยะสั้นที่เน้นการเพิ่มวุฒิ แต่คำนึงถึงการปรับปรุงคุณภาพของครูประจำการเป็นสำคัญ (มานพ ภาวิศิวิไลธรรม 2525 : 15) โดยครูประจำการที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนย่อมมีโอกาสที่จะต้องเพิ่มพูนความรู้ของตนขึ้นมา เพื่อการพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพและของตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการและเทคโนโลยี (เจริญผล สุวรรณโชติ 2521 : 67) ทั้งนี้จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมครูประจำการก็เพื่อลดข้อบกพร่องอันพื้นฐานในการเตรียมครู เพราะการศึกษาก่อนประจำการไม่เพียงพอต่อการประกอบอาชีพครู และการศึกษาของครูก่อนประจำการนั้นยังไม่สมบูรณ์ทุกอย่าง นอกจากนี้เพื่อช่วยเหลือครูใหม่ที่จะต้องเผชิญกับงานใหม่ต่ออาชีพครู ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการแก้ปัญหา ตลอดจนเป็นการกระตุ้นให้คณะครู ครูใหญ่ ผู้ตรวจการศึกษา ผู้บริหาร และ

บุคคลอื่นที่เกี่ยวกับการศึกษา ได้ร่วมกันศึกษาแสวงหาทิศทางใหม่ทางการศึกษา ตลอดจนค้นคว้าวิจัยทั้งภาคทฤษฎีและการปฏิบัติในการสอน (Dutt 1961 : 12-13 อ้างถึงใน โสภณ ภาพชนะ 2530 : 11) การฝึกอบรมครูประจำการยังช่วยปลูกฝังครูในเรื่องความรู้ในวิชาชีพครู ทักษะคติ และทักษะที่จำเป็นในการเป็นครู ช่วยส่งเสริมให้การนำหลักสูตรไปใช้ได้ผลดี และเป็นเครื่องมือของการพัฒนาตนเองของครู (UNESCO 1973 : 72-74) รวมทั้งยังเพื่อเปิดโอกาสให้วิทยาลัยครูได้สัมพันธ์โดยตรงและใกล้ชิดกับครูประจำการ และสถาบันการศึกษาระดับต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลดีต่อการปรับปรุงงานการฝึกหัดครู (บุญเลิศ ศรีหงส์ 2521 : 20-21)

สำหรับกระบวนการฝึกอบรมครูประจำการนั้น หมายถึง ลำดับขั้นตอนและวิธีดำเนินงานการจัดฝึกอบรมครูประจำการอย่างเป็นระบบ ถ้าจะนำระบบและขั้นตอนการจัดฝึกอบรมมาใช้กับการพัฒนาครูประจำการนั้น พบว่า ผู้ให้การฝึกอบรมมิได้มีการพิจารณาถึงปัญหา และความต้องการของครูเป็นสำคัญ หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมมักสร้างตามความต้องการของผู้บริหาร และหน่วยงานที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม (สมบุรณ์ คันยะ 2524 : 98) นอกจากนี้ขั้นตอนการหาความจำเป็น (Needs Assessments) และการประเมินเพื่อติดตามผล (Evaluation and Follow-up Study) ในการพัฒนาครูมีการปฏิบัติจริงน้อย (สนิท เจริญธรรม 2529 : บทคัดย่อ) ดังนั้นกระบวนการฝึกอบรมซึ่ง น้อย ศิริโชค (2514 : 48), กริช อัมโภชน (2520 : 4-10), เวอร์เธอร์และเดวิด (Werther and David 1981 : 178-189), ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2524 : 1-6), เข็ญ วีระฉายา (2525 : 17-34), สุรศักดิ์ หลามมาลา (2528 : 38-40) และ นิศา ชูโคต (2530 : 24-32) ได้กล่าวถึงและเสนอแนะการดำเนินงานหรือกระบวนการฝึกอบรมพอจะกล่าวได้ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ผู้วางแผนการฝึกอบรมควรเริ่มต้นด้วยการพิจารณาความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training needs) จากนั้นก็กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม โดยทั่วไปจะครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. สร้างหลักสูตรและจัดทำโครงการฝึกอบรม หมายถึง เนื้อหาสาระและวิธีการที่จะให้ครูประจำการได้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดทัศนคติและความสามารถ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ในหลักสูตรการฝึกอบรมควรประกอบด้วย หัวข้อของเนื้อหาสาระ วัตถุประสงค์ วัช เวลา วิทยาการ และเทคนิคการฝึกอบรม สำหรับขั้นตอนในการสร้างหลักสูตรควรประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม ต้องค้นหาและวิเคราะห์ให้ชัดเจนว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม

2. กำหนดวัตถุประสงค์ คือ สิ่งที่กำหนดว่าในโครงการฝึกอบรมนั้น จะต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมให้ เป็นไปในลักษณะที่สามารถแก้ปัญหา ซึ่งเป็นความจำเป็นในการฝึกอบรม

3. กำหนดหัวข้อวิชา เป็นเนื้อหาสาระที่แก้ปัญหาได้

4. เวลาของหัวข้อวิชาและหลักสูตร การกำหนดช่วงเวลาแต่ละหัวข้อวิชา และกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรให้เหมาะสมสอดคล้องกับเนื้อหา และกิจกรรม

5. เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การดำเนินการฝึกอบรม เป็นการใช้เทคนิคหรือวิธีการต่าง ๆ จะต้องระลึกรู้เสมอว่าผู้เรียน เป็นครู อาจารย์ และอยู่ในภาวะเป็นผู้ใหญ่มีประสบการณ์ในงานและชีวิตมาแล้ว กระบวนการเรียนการสอนจะแตกต่างจากวัยเด็กตรงที่มีลักษณะ เป็นประชาธิปไตยมาก ผู้เรียนมีเสรีภาพในการคิดและแสดงออก ซึ่งวิธีสอนมี การบรรยาย การอภิปราย การศึกษากรณีเฉพาะ ราย การทดลองปฏิบัติการ ศึกษาจากภาพยนตร์และโทรทัศน์ การแสดงบทบาทสมมุติ การเรียนจากหนังสือสำเร็จรูป วิสาธิต วิธีสร้างบรรยากาศหรือสภาพเทียมของจริง เชื้อวิทยากรที่มีประสบการณ์เฉพาะ เรื่องมาบรรยายเป็นครั้งคราว มีเอกสารประกอบคำบรรยาย สอนให้ค้นพบวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน สอนให้วิเคราะห์ และแก้ปัญหาได้ วิธีการดังกล่าวนี้ว่าครอบคลุมวิธีการให้การศึกษา และฝึกอบรมครูประจำการ แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และเนื้อหาของ การฝึกอบรมนั้น ๆ

4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่สำคัญแนนซี (Nancy 1966 อ้างถึงใน เชื้อ วีระฉายา 2525 : 26-28) ได้ให้หลักพิจารณาคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่า ควรพิจารณางานในหน้าที่และความรับผิดชอบที่บุคคลทำอยู่เทียบกับหลักสูตรการฝึกอบรม ถ้าเป็นไปในแนวเดียวกันก็จะเป็นประโยชน์ เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าไปคนละแนวก็พิจารณาเป้าหมายที่จะให้บุคคลเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อจะเปลี่ยนไปทำงานอย่างอื่น และในทางตรงกันข้ามก็ควรพิจารณาว่าบุคคลใดขาดความชำนาญ หรือมีทัศนคติไม่เหมาะสมต่อการทำงาน ก็แก้ไขส่งเข้ารับการฝึกอบรม

5. วิทยาการ หรือผู้ให้การฝึกอบรม เป็นส่วนประกอบที่จะช่วยให้การฝึกอบรมสำเร็จ ความมุ่งมั่นหมาย วิทยาการหรือผู้ให้การฝึกอบรมจะต้องมีความรู้ดี กว้างขวาง แม่นยำและทันสมัย มีประสบการณ์ในการทำงานด้านนั้น ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้ความรู้ได้กว้างขวางกว่า ค่ำรา มีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นนักวิเคราะห์วิจารณ์ เป็นผู้บรรยายที่ดี มีความสามารถในด้านการสอน และมีบุคลิกภาพที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้เข้ารับการอบรม

6. การประเมินผลการฝึกอบรม การฝึกอบรมมีการตั้งวัตถุประสงค์ไว้ เมื่อการฝึกอบรมสิ้นสุดลงก็จะต้องประเมินค่าว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามที่ตั้งวัตถุประสงค์ไว้หรือไม่ และโครงการฝึกอบรมจะต้องแก้ไขหรือปรับปรุงอย่างไรหรือไม่ การชี้ให้เห็นว่าการฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ชาอุชัย ลวิตรังสีมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ (2520 : 194-198) ได้แบ่งการประเมินผลออกเป็น 4 ชั้นตอนคือ

1. การประเมินการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นการประเมินผลความรู้ที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับ เช่น หลักเกณฑ์ เทคนิคต่าง ๆ ที่สามารถจะนำไปประยุกต์ได้ ซึ่งโดยมากจะเป็นการวัดด้านความรู้ (Cognitive) ความรู้สึกและอารมณ์ (Affective) และวัดด้านการปฏิบัติ (Psychomotor)

2. การประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรม เพื่อต้องการจะรู้ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม เช่น หลักสูตร เนื้อหาสาระ วิธีการฝึกอบรม สัดส่วนของการบรรยายกับการปฏิบัติ ฯลฯ

3. ประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง การนำเอาสิ่งที่เรียนรู้อาปรยุกต์ใช้ให้เกิดพฤติกรรมตามที่เรียนรู้อ การประเมินสิ่งนี้ต้องประเมินหลังการฝึกอบรม ซึ่งอาจต้องใช้วิธีหลายอย่าง เช่น การประเมินแบบก่อนและหลังการฝึกอบรม การถามความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นที่ใกล้ชิดกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4. การประเมินผลจากองค์การ เป็นส่วนรวม เป็นการมองการฝึกอบรมในด้านของกิจกรรมทั้งหมด ซึ่งจะส่งผลมาสู่วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยทั่ว ๆ ไป เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

การฝึกอบรม เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรที่ได้อย่างหนึ่งก็จริง แต่การใช้การฝึกอบรมที่ไม่ถูกต้องย่อมก่อให้เกิดความเสียหายได้ สมคิด ขางโน (2526 : 36-42) ได้กล่าวถึงสภาพความสูญเปล่าในการฝึกอบรมที่ปรากฏ พร้อมกับให้ข้อเสนอแนะว่า

1. ทบทวนการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมที่กระทำอยู่ และดำเนินการมาแล้วนั้น เหมาะสมถูกต้องเพียงไร ทบทวนการลงทุนและผลที่ได้จากการฝึกอบรม รูปแบบและวิธีการฝึกอบรม ตลอดจนหาแนวทางควบคุมค่าใช้จ่าย

2. การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม เริ่มควบคู่ไปกับการพัฒนาตามปกติ วงจรการพัฒนาหลักสูตรอย่างน้อยที่สุดควรมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs) หน่วยงานผู้รับผิดชอบควรจะต้องสนใจศึกษาวิเคราะห์อย่างจริงจัง

ขั้นที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม (Curriculum Construction) ความจำเป็นในการฝึกอบรมต้องเป็นตัวชี้้นำให้ทราบว่า หลักสูตรฝึกอบรมจะมีวัตถุประสงค์อย่างไร กิจกรรมอะไร แปลความหมาย Training Needs ออกมาเป็นรายวิชาและวิธีการอบรมหลักสูตร ควรกำหนดระยะเวลาอบรมที่เหมาะสม โดยยึดหลักว่า ถ้าวัตถุประสงค์ให้ความรู้ความเข้าใจอาจใช้ระยะเวลาสั้น ๆ หากมุ่งให้เกิดความชำนาญและทักษะ คงจะต้องใช้เวลานานถ้าต้องการเปลี่ยนทัศนคติหรือ เปลี่ยนพฤติกรรม จะต้องกำหนดระยะเวลาการอบรมให้นานพอที่จะสร้างทัศนคติใหม่ได้

ขั้นที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร (Implementation) นำหลักสูตรไปใช้จริง

ขั้นที่ 4 การติดตามประเมินผลการอบรม (Follow-up Evaluation) เมื่อผู้เข้ารับการอบรมไปปฏิบัติงานแล้วประมาณ 6 เดือนขึ้นไป ควรจะได้มีการติดตามผลเพื่อจะได้ทราบว่าผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ไปใช้ได้มากน้อยเพียงไร

3. การเปลี่ยนแปลงทัศนคติผู้เข้ารับการอบรม เป็นการยากยกเว้นว่าหน่วยฝึกอบรมนั้นมีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ ผลการอบรมเป็นประโยชน์อย่างแท้จริง

4. การแก้ความซ้ำซ้อนของการฝึกอบรม ควรมีการประสานแผนของกรมกองต่าง ๆ

5. การนำผลการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ ถ้าหลักสูตรสร้างได้ตรงกับความจำเป็นผู้เข้ารับการอบรมย่อมนำความรู้และทักษะไปใช้

การฝึกอบรมครูประจำการนั้นกิจกรรมที่จัดขึ้นควรมีหลาย ๆ รูปแบบ และที่จะขาดไม่ได้ คือ การรวมเอากิจกรรมประเภทที่ครูได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (Action Activity) สำหรับการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมนั้น ครูควรจะได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานและประเมินโปรแกรม ซึ่งจะช่วยให้โปรแกรมไม่ห่างไกลจากความรู้สึกผูกพันและความต้องการของครูผู้สอนในโรงเรียน

แต่บางแห่งอาจจะจัดในรูปแบบที่เรียกว่า Traditional "top down" Planning คือ ผู้บริหารจะเป็นผู้วางแผนและดำเนินการจัดโปรแกรม ส่วนหน้าที่ในการเข้าร่วมและรับฟังคือ ครูแมนเจอร์ และเคมเปอร์ (Mangieri and Kemper 1983 : 23-31 อ้างถึงใน ปทีป เมธาคุณวุฒิ 2526 : 14-15) ให้ข้อเสนอแนะในการจัดโปรแกรมฝึกอบรมให้ประสบความสำเร็จไว้ 7 ประการ คือ

1. คณะกรรมการหรือกรรมการปฏิบัติการเฉพาะกิจ (Task Force) ซึ่งรับผิดชอบในการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมควรมีครู เป็นผู้แทนตามสมควร โดยเพื่อนครู เป็นผู้คัดเลือกจากผู้ที่มีทักษะและประสบการณ์ในการสอน สนใจการฝึกอบรม มีความกระตือรือร้น
2. การจัดโปรแกรมการฝึกอบรมให้แก่ครูนั้น จะต้องไม่ทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นการทำโทษ หรือเพราะครูไม่มีสมรรถภาพ แต่เน้นการจัดเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของระบบการศึกษาทั้งหมด และเพื่อพัฒนาสมรรถภาพและสถานภาพของครู
3. โปรแกรมการฝึกอบรม ควรจัดในรูปแบบที่จะช่วยให้ครูได้ฝึกหัดตนเองให้มีคุณภาพสูงสุดที่จะนำมาใช้กับนักเรียน และการให้ประสบการณ์แก่ครูก็ควรเป็นแบบ เอกทิศทางตามความแตกต่างของครูในแต่ละคนในด้านประสบการณ์ ความสามารถ ความต้องการ และแรงจูงใจ
4. ควรจะจัดโปรแกรมล่วงหน้าทันทีที่ครูรับทราบว่าจะจัดเรื่องอะไร ที่ไหน เมื่อไร และใช้เวลานานเท่าไร เพื่อให้ครูแต่ละคนสามารถจัดเวลาการทำงาน และการเข้าร่วมโปรแกรมได้
5. โปรแกรมการฝึกอบรมควรมียึด เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการศึกษาของชุมชน เป็นหลัก เท่าเทียมกับ เป้าหมายและวัตถุประสงค์เฉพาะของการเรียนการสอนของครู
6. การติดตามผล เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของโปรแกรมการฝึกอบรม ถ้าการฝึกอบรมคาดหวังว่าครูจะนำไปปฏิบัติ ผู้ดำเนินการควรจะต้องจัดหาแหล่งที่จะให้ความช่วยเหลือครูในขณะที่นำไปปฏิบัติจะต้องไม่ทำให้ครูรู้สึกว่าการติดตามผลนั้น เป็นการประเมินตัวครูในตนเองที่นำมาปฏิบัติไม่ติดตามที่อบรมมา
7. เมื่อครูผ่านโปรแกรมการฝึกอบรมแล้วควรมีรางวัลให้ครู การให้รางวัลจะอยู่ในลักษณะที่ทำให้ครูสนใจทำงานมากขึ้น และได้รับผลในทางที่ดี

ลักษณะการจัดโปรแกรมการฝึกอบรม อาจจะอยู่ในช่วงที่ไม่มี การสอน เช่นในคอนเียน โดยจัดในเรื่องทั่ว ๆ ไป หรือตามความต้องการของครู หรืออาจจะจัดในช่วงที่นักเรียนหยุด หรือจัดให้มีครูสอนแทน ซึ่งมักเป็นโปรแกรมให้ผู้บริหารโรงเรียน ในเรื่องการพัฒนาทักษะการสอน นอกจากจะใช้อาจารย์จากมหาวิทยาลัย วิทยาลัยครู ศึกษาพิเศษ บุคลากรของหน่วยงาน และที่

ปรึกษาอิสระแล้ว การใช้ครูดักด้วยตนเองก็มีประโยชน์

กล่าวโดยสรุป การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่มีแบบแผนซึ่งมุ่งที่จะพัฒนาบุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานให้ได้ผลดีขึ้น และการให้การฝึกอบรมแก่ครูประจำการนั้น ก็เพื่อเป็นการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งเป้าหมายหลักก็เพื่อเพิ่มทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หมายถึง การพบปะ การประชุมปรึกษาหารือ เพื่อแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติ ในระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้ว และมีความสนใจที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน (พนัส หันนาคินทร์ 2524 : 93) โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกฟังการบรรยายในภาคเช้าและเข้าห้องปฏิบัติตามเรื่องที่ได้เรียนตอนเช้า ในภาคบ่ายเป็นการฝึกการปฏิบัติตามทฤษฎีที่ได้เรียนรู้อมา ซึ่งเท่ากับได้ประยุกต์ทฤษฎี (ภิญโญ สาธร 2519 : 187) ถ้ากล่าวโดยลักษณะแล้ว การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการแก้ปัญหามาตรปฏิบัติ โดยมีผู้สนใจร่วมกัน ดังนั้นการวางแผนและการดำเนินงาน เป็นไปตามความต้องการของส่วนรวม และจัดโดยส่วนรวม องค์ประกอบสำคัญที่ควรพิจารณาเพื่อเตรียมการประชุมเชิงปฏิบัติการคือ สถานที่ วิทยากร และการจัดบริการต่าง ๆ รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ (วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ 2528 : 115)

กล่าวโดยสรุป การประชุมเชิงปฏิบัติการจัดขึ้นเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน รวมทั้งแก้ปัญหาดัง ๆ ร่วมกันโดยเป็นทางภาคปฏิบัติ

4. การสัมมนาทางวิชาการ

คำว่า สัมมนา ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 มีความหมายดังนี้ "การสัมมนา คือ การประชุม เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็น เพื่อหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลของการสัมมนาคือว่าเป็นเพียงข้อเสนอแนะ ผู้เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้" และมักจะ เป็นการอภิปรายของกลุ่มแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semistructured discussion) ไม่ว่าจะ เป็นคำถามเรื่องวิกฤต หรือข้อถกเถียงซึ่งสมาชิกของกลุ่มนำเสนอในที่ประชุมสัมมนา การอภิปรายของกลุ่มสัมมนาในเรื่องใด ๆ นั้น อาจเกิดขึ้นภายหลังจากการบรรยาย การอภิปรายของวิทยากร การมอบหมายงานรับผิดชอบไปค้นคว้าข้อมูล การสาธิต การดูเทปโทรทัศน์ เป็นต้น (เอกชัย กี่สุขพันธ์ 2527 : 1) วัตถุประสงค์ของการสัมมนา ก็เพื่อการแก้ปัญหาที่สมาชิกมีความสนใจร่วมกัน และเพื่อการเรียนรู้และประโยชน์จากการแก้ปัญหาร่วมกัน

ผู้เข้าสัมมนาต้องทำหน้าที่ร่วมกันคือ เป็นทั้ง "ผู้รับ" และ "ผู้ให้" กล่าวคือ เป็นผู้ฟังความคิดเห็น หรือข้อเท็จจริงจากสมาชิกหรือวิทยากร และเป็นผู้ให้ความคิดเห็นและข้อเท็จจริงอันจะนำไปสู่การ แก้ไขหาร่วมกัน (นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ 2527 : 3) สำหรับการสัมมนาทางวิชาการ ส่วนใหญ่ จะเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในปัญหาต่าง ๆ มากกว่าที่จะมุ่งด้านทฤษฎีหรือ หลักการศึกษาโดยตรง ซึ่งจะใช้เวลาประมาณ 1-3 วัน เป็นการจัดให้ครูได้มาประชุมกัน (สมคิด แก้วสนธิ 2520 : 9-12)

กล่าวโดยสรุป การสัมมนาเป็นการจัดให้บุคคลได้มาประชุมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ มีเป้าหมายเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

5. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรครูอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ให้ครูได้ความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การจัดทำ จุลสาร วารสาร การเผยแพร่งานวิจัย ซึ่งเน้นการให้ความรู้ หลักการทางการศึกษามากกว่าการ เน้นประยุกต์กับสาขาวิชาการต่าง ๆ (ชนิดดา เหมือนแก้ว 2528 : 35) มีการส่งเสริมให้ บุคลากรครูเขียนบทความทางวิชาการไปลงหนังสือวารสารต่าง ๆ รวมถึงการสร้างบรรยากาศ ทางวิชาการให้เกิดขึ้นในหมู่ครู นอกจากนี้อาจจัดให้มีสัปดาห์แห่งความก้าวหน้าทางวิชาการโดยให้ ครูหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายในหัวข้อเรื่องที่ครูส่วนใหญ่ต้องการหรือสนใจ (วัลรัตน์ บุญสวัสดิ์ 2528 : 6) การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ อาจจะทำในรูปบริการห้องสมุด (Library service) เป็นการจัดบริการด้านการศึกษา ซึ่งเป็นการให้ความรู้โดยทางอ้อม (สมพงษ์ เกษมสิน 2526 : 255)

กล่าวโดยสรุป การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เป็นกิจกรรมในการพัฒนาครูให้มีความรู้กว้างขวางขึ้น ทั้งในด้านการแสดงออกทางความคิด และประสบการณ์ทางวิชาการ อันจะ เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

6. การพัฒนาจิตใจ

ในการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไป มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลทั้ง ด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่การพัฒนาบุคลากรครูนั้น ควรจะมีการพัฒนาจิตใจด้วย เพราะอาชีพครูมีคุณลักษณะที่จะต้อง เป็นแบบอย่างแก่บุคคลโดยทั่วไป การพัฒนาจิตใจครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งและจะต้องดำเนินการควบคู่กับการพัฒนาทางด้าน

วิชาการไปพร้อม ๆ กัน จึงจะทำให้ได้รับผลดีที่สุด

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาจิตใจ เป็นการพัฒนาบุคลากรครูให้มีประสิทธิภาพ โดยพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาทางด้านวิชาการ เพื่อสร้างความสำนึกในหน้าที่ของครู ตลอดจนความมีคุณธรรม และจริยธรรม

2. การดำเนินการพัฒนาครูประจำการที่กรมการฝึกหัดครูดำเนินการ

กรมการฝึกหัดครูนับว่าเป็นสถาบันการฝึกหัดครูแห่งหนึ่ง ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการผลิตครูให้แก่สถาบันการศึกษาที่วราชอาณาจักร ให้การฝึกหัดครูประจำการ เพื่อส่งเสริมวิทยฐานะและพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูประจำการ กำหนดและควบคุมมาตรฐานวิชาชีพครูและทำหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของสภาการฝึกหัดครู ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ.2518 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2527

สำหรับในเรื่องการฝึกอบรมครูประจำการ (In-service training) นั้น กรมการฝึกหัดครูได้ดำเนินการมานานแล้ว โดยในปัจจุบันมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ กองส่งเสริมวิทยฐานะครู และวิทยาลัยครู ซึ่งมีการจัดในลักษณะให้การศึกษาและฝึกอบรมโดยแบ่งออกเป็น

1. การสอบวิชาครู
2. การศึกษาภาคนอกเวลา
3. โครงการการอบรมครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

การสอบวิชาครู

วิชาครู คือ การศึกษาระบบหนึ่งซึ่งเป็นการศึกษานอกระบบ ที่ช่วยให้ครูและผู้ทำงานเกี่ยวกับการศึกษา ที่ไร้โอกาสจะไปเรียนในสถานศึกษา ได้มีทางแสวงหาความรู้เพิ่มเติม อันจะช่วยให้มีความก้าวหน้า ตลอดจนเป็นการเพิ่มวิทยฐานะของครู

หลักการและเหตุผล

ความจำเป็นในการเลื่อนวิทยฐานะครูของประเทศไทยเกิดขึ้น เมื่ออิทธิพลของอารยธรรมตะวันตกเผยแพร่ในไทย ยังผลให้ไทยเกิดความต้องการกำลังคนในการช่วยพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก ครูระดับสูงมีจำนวนจำกัด ดังนั้นกรมศึกษาธิการจึงประกาศใช้ "ระเบียบการสอบวิชา

ชุดครูมัธยม" ขึ้นในปีพ.ศ.2445 (รศ. 120) จากนั้นการเลื่อนวิทยฐานะครูก็ได้รับการปรับปรุงควบคู่กับหลักสูตรของสถานับฝึกหัดครู เรื่อยมา

ตามนโยบายของรัฐเกี่ยวกับการจัดการศึกษาข้อหนึ่งกล่าวว่า "...รัฐพึงเร่งรัดและสนับสนุนการศึกษานอกโรงเรียนในลักษณะต่าง ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลมีโอกาสได้รับการศึกษาตลอดชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ผู้ที่ไม่มีโอกาสศึกษาในระบบโรงเรียน" การเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีโอกาสได้รับการศึกษาตลอดชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ ครูประจำการทั่วประเทศ ในปีพ.ศ.2523 จากการสำรวจครูทั่วประเทศพบว่า ครูประจำการที่ไม่มีวุฒิกฎมีจำนวนสองหมื่นเศษ และผู้ที่มีวุฒิต่ำกว่าระดับอนุปริญญาอีกประมาณหกหมื่นเศษ ครูประเภทดังกล่าวไม่มีโอกาสที่จะเข้าศึกษาหาความรู้ในสถานศึกษาโดยตรงได้ (กองส่งเสริมวิทยฐานะครู ม.ป.ป. : 9) กอปรกับความเจริญก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้งของวิทยาการและเทคโนโลยี นับเป็นแรงผลักดันอันสำคัญยิ่งที่ทำให้ครูประจำการทั่วประเทศ โดยเฉพาะครูประจำการที่มีคุณวุฒิต่ำและไม่มีวุฒิกฎมีความตื่นตัวในการเลื่อนวิทยฐานะของตนให้สูงขึ้นทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพ แต่เนื่องจากครูประจำการเหล่านี้มีภาระหนักในการรับผิดชอบสอนและครอบครัว มีพื้นความรู้ต่ำ ตลอดจนมีสถานภาพทางเศรษฐกิจไม่มั่นคง มีภูมิลำเนาห่างไกล นับเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการมีโอกาสเลื่อนวิทยฐานะของตน กรมการฝึกหัดครูโดยกองส่งเสริมวิทยฐานะครู จึงยื่นมือเข้าช่วยเหลือครูประจำการทั่วประเทศ โดยจัดการศึกษาและฝึกอบรมโดยระบบวิชาชุดครู มีการจัดสอนทางไกลด้วยค่าใช้จ่ายที่ต่ำสุด เป็นการศึกษาแบบประหยัดและให้ความรู้ได้อย่างทั่วถึงซึ่งเรียกว่า "การสอนวิชาชุดครูทางวิทยุไปรษณีย์" เพื่อความคล่องตัวในการดำเนินการจัดสอนและจัดอบรมให้แก่ครูประจำการในชนบท โดยมีนโยบายส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษาให้แก่ครูประจำการทั่วประเทศด้วยระบบการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยไม่คำนึงถึง เพศ วัย สถานภาพทางเศรษฐกิจและทางสังคม เป้าหมาย เพื่อส่งเสริมวิทยฐานะทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพให้แก่ครูประจำการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้ครูประจำการที่ยากจนและทำการสอนอยู่ในชนบทห่างไกลทั่วประเทศ บุคคลเหล่านี้ไม่สามารถไปเรียนในวิทยาลัยครู หรือในมหาวิทยาลัยปิดและมหาวิทยาลัยเปิดได้

วัตถุประสงค์

1. ส่งเสริมวิทยฐานะครูประจำการที่ไม่มีวุฒิกฎ และที่มีวุฒิต่ำให้วุฒิกฎสูงขึ้น (Upgrade)

2. เพิ่มพูนขยายแพร่ ความรู้ใหม่ ๆ และประสบการณ์ให้แก่ครูประจำการเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงระบบการเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก
3. เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่ครูประจำการทั่วประเทศ (Update)

หลักสูตร

ในปัจจุบันหลักสูตรวิชาชุดครุมี 2 ระดับคือ

1. หลักสูตรวิชาชุดครุระดับประกาศนียบัตรพิเศษวิชาการศึกษา (พ.กศ.) เทียบเท่าม.8 หรือ ม.ศ.5
2. หลักสูตรวิชาชุดครุระดับประกาศนียบัตรประโยคครูพิเศษมัธยม (พ.ม.) เทียบเท่าอนุปริญา

หลักสูตรวิชาชุดครุทั้งสองระดับนี้ ได้จัดวิชาต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันรวมเข้าไว้ด้วยกันเป็นชุด ๆ เรียกว่า "ชุดวิชา" และได้นำชุดวิชาต่าง ๆ รวมเข้าด้วยกันเรียกว่า "หมวดชุดวิชา" ซึ่งมีทั้งหมด 3 หมวดชุดวิชา คือ

ศูนย์วิทยุทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางแสดงหลักสูตรประกาศนียบัตรพิเศษวิชาการศึกษา (พ.กศ.) และประกาศนียบัตร
ประโยคครูพิเศษมัธยม (ท.ม.)

หมวดวิชา	ระดับพ.กศ.	ระดับท.ม.
หมวดชุดวิชาบังคับ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ชุดวิชาครู 2. ชุดวิชาภาษาไทย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ชุดวิชาครู
หมวดชุดวิชาเลือก	<ol style="list-style-type: none"> 1. ชุดวิชาภาษาอังกฤษ 2. ชุดวิชาคณิตศาสตร์ 3. ชุดวิชาวิทยาศาสตร์ 4. ชุดวิชาสังคมศึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ชุดวิชาภาษาไทย 2. ชุดวิชาภาษาอังกฤษ 3. ชุดวิชาคณิตศาสตร์ 4. ชุดวิชาวิทยาศาสตร์ 5. ชุดวิชาสังคมศึกษา
หมวดชุดวิชาเลือกพิเศษ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ชุดวิชาสุขศึกษา 2. ชุดวิชาพลศึกษา 3. ชุดวิชาบรรณารักษศาสตร์ 4. ชุดวิชาเกษตรกรรม 5. ชุดวิชาคหกรรมศาสตร์ 6. ชุดวิชาอนุบาลและเด็กเล็ก 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ชุดวิชาพลศึกษา 2. ชุดวิชาการละครเพื่อการศึกษา 3. ชุดวิชาบรรณารักษศาสตร์ 4. ชุดวิชาสุขศึกษา

หมายเหตุ ผู้สมัครสอบระดับพ.กศ. ที่ไม่ได้เป็นครู จะต้องสอบชุดวิชาบังคับเพิ่มอีก 1 ชุด คือชุด
วิชาพื้นฐานสำหรับการเป็นครู

การดำเนินการส่งเสริมวิทยฐานะครู

ระบบชุดวิชาครูนี้ ครูหรือผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการศึกษามีโอกาสเลือกเรียน เลือกสอบ ชุดวิชาต่าง ๆ ได้หลายวิธีตามพื้นฐานความรู้ ฐานะ เศรษฐกิจ หรือตามภารกิจของแต่ละคน นอกจากนี้ ยังตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลได้เป็นอย่างดี คือ ในระบบวิชาชุดครูผู้ที่มีพื้นฐานความรู้และ สติปัญญาดีก็มีโอกาสจะศึกษาเล่าเรียนและสอบได้ครบ เกณฑ์เร็วกว่าผู้ที่มีพื้นฐานความรู้ปานกลาง ส่วน ผู้ที่มีพื้นฐานรู้น้อยหรือมีภารกิจมากก็จะใช้เวลาศึกษาเล่าเรียนนานกว่า

งานส่งเสริมวิทยฐานะครูที่กองส่งเสริมวิทยฐานะครูปฏิบัติอยู่มี 4 ลักษณะ คือ (กองส่งเสริมฯ ม.ป.ป. : 26-47)

1. จัดสอบประจำปี มุ่งช่วยเหลือครูประจำการที่ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เมื่อครูประจำการเตรียมพร้อมที่จะสอบก็จะ เขียนจดหมายมาสมัครที่กองส่งเสริมฯ สำหรับผู้ที่อยู่ใน กรุงเทพฯ ส่วนผู้ที่อยู่ต่างจังหวัดก็สมัครและสอบที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงาน ศึกษาธิการอำเภอหรือกิ่งอำเภอที่ครูผู้นั้นปฏิบัติงานอยู่ โดยเสียค่าสมัครสอบชุดวิชาละ 20 บาท สำหรับพ.กศ. และชุดวิชาละ 30 บาทสำหรับพ.ม. กองส่งเสริมฯ ทำการสอบปีละ 4 ครั้ง คือ เดือนพฤษภาคม (2 ครั้ง) เดือนสิงหาคม และเดือนธันวาคม

2. จัดสอนวิชาชุดครูทางวิทยุไปรษณีย์ (วปณ.) มุ่งช่วยเหลือครูประจำการที่ไม่มี โอกาสเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษา ให้มีโอกาสศึกษาที่บ้านของตนเอง ผู้เรียนต้องเขียนจดหมาย มาสมัครเรียนที่กองส่งเสริมฯ โดยแจ้งชุดวิชาที่จะเรียน (มีสิทธิเรียนได้ครั้งละ 1 ชุดวิชา) พร้อมกับส่งธนาณัติค่าสมัครจำนวน 110 บาท สำหรับพ.กศ. และ 120 บาทสำหรับพ.ม. โดย เปิดรับสมัครปีละ 2 ครั้ง ๆ ละ 4 เดือน คือรุ่นเดือนมกราคม และรุ่นเดือนสิงหาคม

คณาจารย์ประจำที่ศูนย์การศึกษาทางวิทยุไปรษณีย์ กองส่งเสริมฯ ทำการสอนโดยใช้สื่อ ต่าง ๆ ดังนี้

1. สิ่งตีพิมพ์ เป็นบทเรียนและแบบฝึกหัดส่งไปให้ผู้เรียนไปศึกษาและทำแบบฝึกหัด เมื่อทำแล้วต้องส่งมาให้อาจารย์ของศูนย์ฯ ตรวจ แล้วส่งกลับคืนไปให้ผู้เรียนศึกษาทบทวนอีกครั้ง หนึ่ง

2. วิทยุกระจายเสียง กองส่งเสริมฯ ได้จัดรายการเสริมความรู้วิชาชุดครูออก อากาศทางวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย

3. เทปคัลป อาจารย์ของศูนย์ฯ ได้บันทึกความรู้วิชาชุดครูลงในเทปคัลป เพื่อให้ ครูได้นำไปฟังที่บ้าน

4. อาจารย์ที่ปรึกษา ทางศูนย์ฯ ได้จัดให้มีอาจารย์เป็นที่ปรึกษาประจำผู้เรียนทุกคน
ใครมีปัญหาอะไรก็สามารถ เขียนจดหมายหรือปรึกษาได้เสมอ

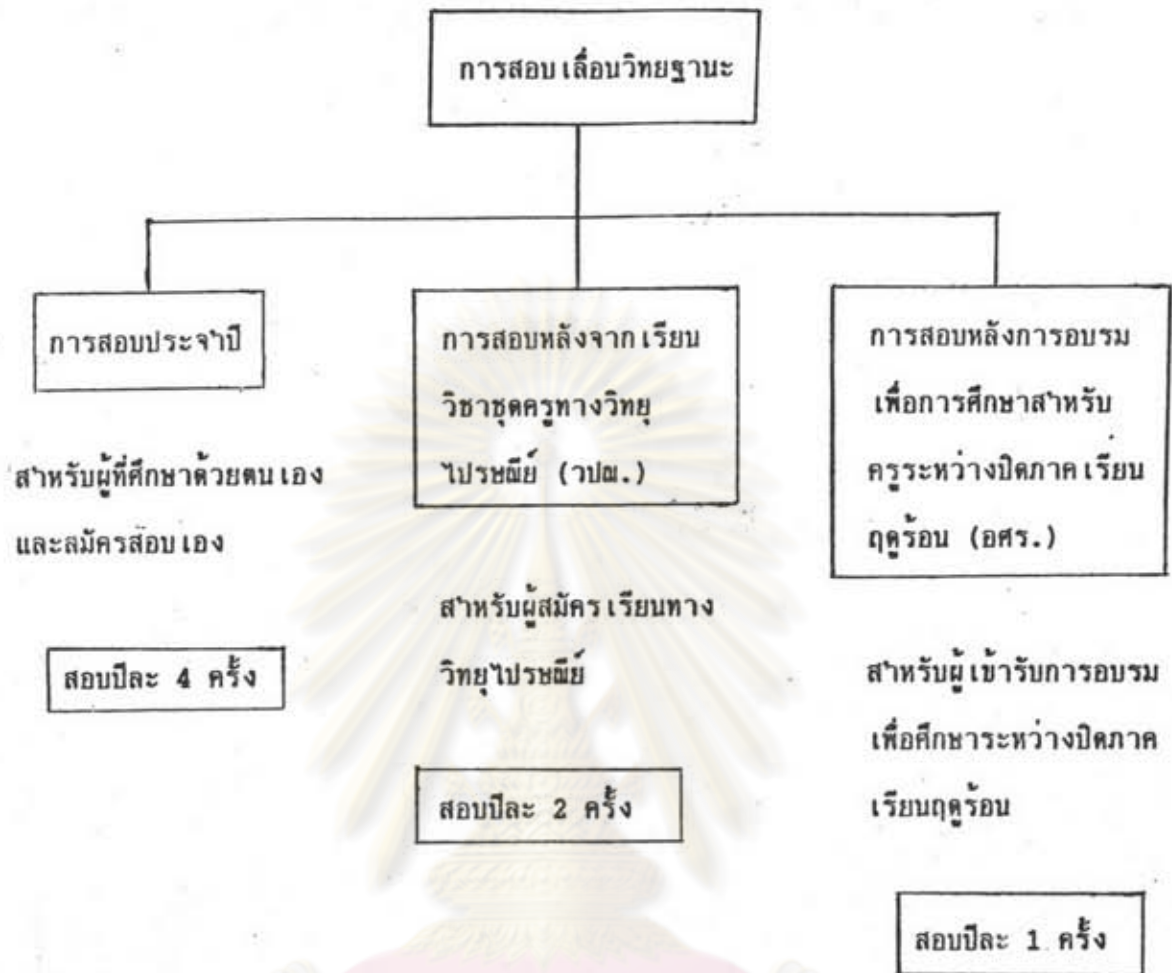
หลังจากการเรียนแล้วก็ทดสอบ โดยผู้เรียนไม่ต้องสมัครสอบใหม่ต่างหาก

3. ฝึกอบรมเพื่อการศึกษาาระหว่างปิดภาคเรียนฤดูร้อน (อสร.) มุ่งช่วยเหลือครู
ประจำการที่ต้องการใช้เวลาว่างระหว่างปิดภาคเรียนฤดูร้อนพัฒนาด้านวิชาการและวิชาชีพ เพื่อสอบ
เลื่อนวิทยฐานะของคนให้สูงขึ้น โดยเข้ารับการอบรมระหว่างปิดภาคเรียนฤดูร้อน ซึ่งวิทยาลัยครู
เป็นผู้อบรม และกองส่งเสริมฯ รับผิดชอบในการดำเนินการจัดสอบวัดผลหลังการอบรม ผู้สมัครต้อง
สมัครที่สำนักงานคุรุสภาจังหวัดใดก็ได้ โดยแจ้งชุดวิชาที่ตนจะเข้ารับการอบรม (มีสิทธิ์อบรมครั้ง
ละ 1 ชุดวิชา) และสถานที่จะไปอบรม พร้อมกับเสียค่าอบรม คือ 360-700 บาท สำหรับ
พ.ศ. และ 430-770 บาท สำหรับ พ.ม. จะเปิดอบรมปีละ 1 ครั้ง คือ ช่วงระหว่างปิดภาค
เรียนฤดูร้อนของทุกปี ระยะเวลาในการอบรมจะแตกต่างกันตามลักษณะวิชาตั้งแต่ 180-360
ชั่วโมง

4. พบครูประจำการ มุ่งช่วยเหลือครูประจำการได้มีโอกาสปรึกษาปัญหาทางด้าน
วิชาการและวิชาชีพ อันเป็นประโยชน์ต่อการสอบเลื่อนวิทยฐานะของตนเองกับอาจารย์ของกอง
ส่งเสริมฯ ซึ่งเดินทางไปพบครูประจำการตามจังหวัดต่าง ๆ เดือนละ 2 ครั้ง โดยหมุนเวียนไป
ทั่วประเทศ กองส่งเสริมฯ แจกวัน-เวลา สถานที่ ไปยังศึกษาธิการจังหวัดของจังหวัดที่จะไป
พบครู ครูประจำการท่านใดมีความสนใจก็ให้ไปร่วมกิจกรรมตามกำหนดนั้นโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย
ใด ๆ

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การสอบเลื่อนวิทยฐานะครูประเภทต่าง ๆ ที่กองส่งเสริมฯ จัดให้แก่ครูประจำการทั่วประเทศ



การวัดผล

ผู้สมัครสอบจะต้องสอบชุดวิชาบังคับ ชุดวิชาเลือกและชุดวิชาเลือกพิเศษให้ได้จำนวนตามที่กองส่งเสริมฯ กำหนดไว้ โดยในแต่ละชุดวิชาผู้สมัครสอบจะต้องสอบให้ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ของคะแนนรวมทั้งหมดของชุดวิชานั้น ๆ จึงจะถือว่าสอบได้ 1 ชุดวิชา

การศึกษานอกเวลา

การศึกษานอกเวลา คือ การศึกษาโดยใช้เวลาราชการบางส่วนหรือไม่ใช้เวลาราชการ เพื่อศึกษาและฝึกอบรม

หลักการและเหตุผล

กรมการฝึกหัดครูได้จัดโครงการการศึกษาภาคค่ำ (Twilight) เมื่อพ.ศ.2511 เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครูในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 2 โดยมีการจัดสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา(ป.กศ.) และประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง(ป.กศ.สูง) ผู้ที่เรียนไม่จำกัดอาชีพและจำนวน โดยเป็นการให้การศึกษาที่จัดกลุ่มวชนอย่างกว้างขวาง จนทำให้ผลผลิตที่ออกมาเกินความต้องการของตลาดมากมาย ดังนั้นการสอน Twilight จึงเลิกยุบไปในปีพ.ศ.2520 และได้มีโครงการให้การศึกษาเกิดใหม่ เรียกว่า โครงการให้การศึกษาและฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ (อศป.) ซึ่งส่วนใหญ่ยังไม่มียุทธศาสตร์กระจายอยู่ทั่วประเทศ และยังมีจำนวนมาก เพราะวิทยาลัยครูทุกแห่งยังผลิตครูระดับประกาศนียบัตรออกมา และในขณะที่เดียวกันปรากฏว่าได้มีหน่วยงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาได้เรียกร้องให้เปิดอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้นในวิทยาลัยครู ดังนั้นสภาการฝึกหัดครูได้เปิดโครงการอศป.ขึ้นในปีพ.ศ.2519 เป้าหมายของโครงการแคลงมุ่งประชาชนที่มีอาชีพครู และผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา โดยจัดการศึกษาถึงระดับปริญญา เน้นสมรรถภาพเพื่อการปฏิบัติงาน ผู้เข้าศึกษาและฝึกอบรมต้นสังกัดของผู้ใช้ครูเป็นผู้คัดเลือก วัน-เวลาในการฝึกอบรมใช้วันหยุดราชการและวันปิดภาคเรียนฤดูร้อน ใช้เวลาศึกษา 3-6 ปี หลักสูตรวิชาชีพของสภาการฝึกหัดครูมี 3 ระดับ คือ ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) และปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.)

โครงการอศป. ได้ดำเนินการมาจนถึงพ.ศ.2528 ก็ยุติโครงการ ด้วยเหตุผลมาจากการแก้ไขพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ.2518 แก้ไขใหม่ โดยให้อำนาจวิทยาลัยครูผลิตบัณฑิตสาขาวิชาการอื่นได้ นอกจากการผลิตครูตามปกติ เพราะตลาดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูประจำการได้ลดน้อยลงมาก จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทิศทางใหม่ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ และนโยบายของกรมการฝึกหัดครู

โครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) พ.ศ.2528 ได้เกิดขึ้น โดยมีข้อกำหนดต่าง ๆ ดังนี้

1. จัดให้มีหลักสูตรวิชาการสาขาอื่น เพื่อให้บุคลากรในสาขาอาชีพอื่นที่มีใช้ครูได้ศึกษาเล่าเรียน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพ
2. เพื่อเป็นการปรับปรุงวิธีการให้การศึกษาให้เหมาะสม จึงจัดให้มีการเรียนในบางวิชาโดยไม่เข้าชั้นเรียนได้ ทั้งนี้อาศัยนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้

3. เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการสอน จึงมีการกำหนดจำนวนชั่วโมงสอนของแต่ละคน

4. ปรับปรุงวิธีการให้การศึกษา จึงจัดให้มีการแยกโปรแกรมทางการให้การศึกษา ออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทเรียนตามความต้องการของหน่วยงานต้นสังกัด และประเภททั่วไป ทั้งสองประเภทนี้มีหลักสูตรสายอาชีพครูและสายวิชาการสาขาอื่น ทั้งในระดับปริญญาและอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตร

5. เพื่อเป็นการส่งเสริมวิทยฐานะของบุคลากรประจำการ การรับเข้าเรียนจึงรับเฉพาะบุคคลที่มีงานทำอยู่แล้วเท่านั้น ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน โดยมีการทดสอบความรู้พื้นฐาน

6. เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานในเรื่องคุณภาพของผู้เรียนตามโครงการนี้ให้สูงขึ้น จึงจัดให้มีการสอบประจำภาค โดยใช้ข้อสอบมาตรฐานกลางในวิชาที่ไม่บังคับให้เข้าเรียน

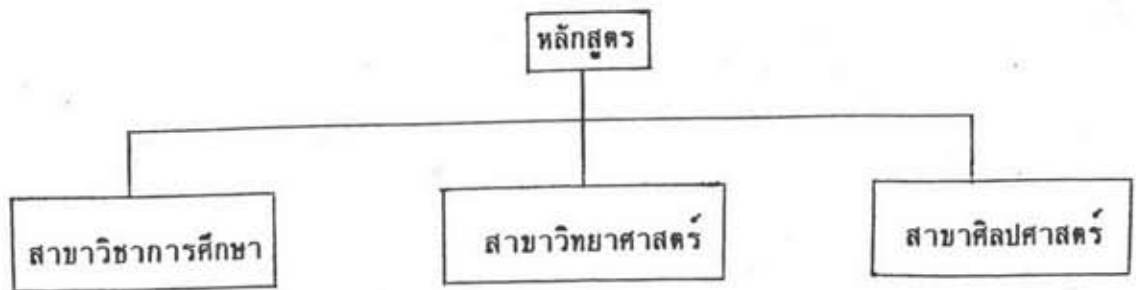
7. เพื่อเป็นการช่วยเหลือให้คำแนะนำในด้าน การเรียนจึงจัดให้มีระบบ "อาจารย์ที่ปรึกษา (mentor)" ให้ดูแลนักศึกษาเป็นกลุ่ม ๆ

8. เพื่อเป็นการควบคุมปริมาณการผลิตทางสายอาชีพครู จึงกำหนดให้ผู้เรียนทางสายอาชีพครูต้องประกอบอาชีพครูหรือ เป็นบุคลากรทางการศึกษาเท่านั้น

9. เพื่อให้เป็นการกำหนดขอบเขตของระยะเวลาในการศึกษาของผู้เรียน จึงทำให้มีการกำหนดอายุของการนับผลการเรียนในรายวิชาเพื่อการขอจบการศึกษา กล่าวคือผลการสอบของรายวิชาใดก็ตามที่มีอายุเกิน 5 ปี สำหรับหลักสูตร 2 ปี และเกิน 10 ปีสำหรับหลักสูตร 4 ปี ให้ถือว่าผลการสอบรายวิชานั้นหมดสภาพไม่ให้นำมานับในการขอจบการศึกษา

โครงการกศ.บป. มีหลักสูตร 2 ระดับ คือ อนุปริญญา ปริญญาตรี โดยเปิด 3 สาขา คือ สาขาวิชาการศึกษา สาขาวิทยาศาสตร์ และสาขาศิลปศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



- สาขาก่อนประถมศึกษา
- สาขาประถมศึกษา
- สาขามัธยมศึกษา

- เอก เทคโนโลยีการเกษตร
 - เอก การอาหาร
 - เอก คอมพิวเตอร์
 - เอก ก่อสร้าง
 - เอก เครื่องกล
 - เอก เทคโนโลยีทางการอาหาร
 - เอก เกษตรศาสตร์
- ฯลฯ

- เอก ภาษาอังกฤษ
 - เอก วัฒนธรรมศึกษา
 - เอก บรรณารักษศาสตร์
 - เอก วารสารศาสตร์และการประชาสัมพันธ์
 - เอก ดนตรี
 - เอก การบริหารธุรกิจ
 - เอก การจัดการทั่วไป
 - เอก การจัดการสำนักงาน
 - เอก ภาษาอังกฤษธุรกิจ
- ฯลฯ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำการ ให้สนองต่อความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้บุคลากร และมีส่วนในการพัฒนาชุมชน
2. เพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะแก่บุคลากรประจำการให้สูงขึ้น
3. เพื่อเป็นการบริการทางการศึกษาแก่บุคลากรประจำการในท้องถิ่นอย่างเสมอภาค
4. เพื่อนำนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ และคุณภาพในการเรียนการสอน
5. เพื่อเป็นการระดมสรรพกำลังและทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการเพิ่มพูนสมรรถภาพเพื่อการปฏิบัติงานและมีส่วนในการพัฒนาชุมชน

โครงการกศ.บป.นี้ เป้าหมาย เพื่อให้โอกาสในการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากรประจำการถึงระดับปริญญา โดย เน้นสมรรถภาพ เพื่อการปฏิบัติงานและมีส่วนในการพัฒนาชุมชน

โครงการการอบรมครู เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

หลักการและเหตุผล

โครงการการอบรมครู เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มาจากนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องการให้ครูผู้สอนในสังกัดคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถให้ก้าวหน้าอยู่เสมอและจากแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530-2534) กำหนดนโยบายคุณภาพ ไว้ว่า จะเร่งรัดพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 โดยปรับปรุงการเรียนการสอนทุกกลุ่มประสบการณ์ให้มีคุณภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งมีบทบาทโดยตรงต่อคุณภาพนักเรียนประถมศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย แต่ในระยะเวลาที่ผ่านมาครูผู้สอนยังขาดโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพของตนให้ก้าวหน้าและทันสมัย โดยเฉพาะการฝึกอบรมที่จะเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทางด้านการเรียนการสอนอย่างค่อเนื่อง และตรงกับความต้องการตามสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ครูผู้สอนรับผิดชอบ สำหรับแนวทางในการพัฒนานั้นทางหนึ่งที่จะทำได้ก็คือ การใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นอันได้แก่ วิทยาลัยครูที่ตั้งอยู่ภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ และตั้งอยู่ส่วนกลางจำนวน 36 แห่ง ให้มีส่วนช่วยในการพัฒนา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้มีทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรประถมศึกษาพ.ศ.2521 อย่างมีประสิทธิภาพ
 2. เพื่อยกระดับคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนประถมศึกษาให้สูงขึ้น
- โครงการนี้มี เป้าหมายให้ครูผู้สอนทุกคนผ่านการฝึกอบรมกระบวนการที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและกรมการฝึกหัดครูจัดขึ้นภายใน 5 ปี เฉพาะปีงบประมาณ 2531 อบรม 9,900 คน ครูผู้สอนทุกคนจะได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 1 ครั้งทุก 5 ปี

การดำเนินงาน

การดำเนินงานในระดับจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และวิทยาลัยครูพิจารณาค่าเงินงานร่วมกัน ครูผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้มีประสบการณ์ในเรื่องที่จะรับการอบรมอยู่แล้วและมีภารกิจหน้าที่จะต้องดำเนินการต่อไป ดังนั้นการอบรมจึง

1. เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนา

งานในหน้าที่ให้ดีขึ้น

2. การฝึกอบรมควรมียืดหยุ่นได้ โดยที่หน่วยฝึกอบรม เปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม ภายใต้กรอบ

3. การฝึกอบรม เป็นภาระรับผิดชอบร่วมกันของหน่วยงานผลิตครูและหน่วยงานใช้ครู

การดำเนินงาน แบ่งออกเป็น

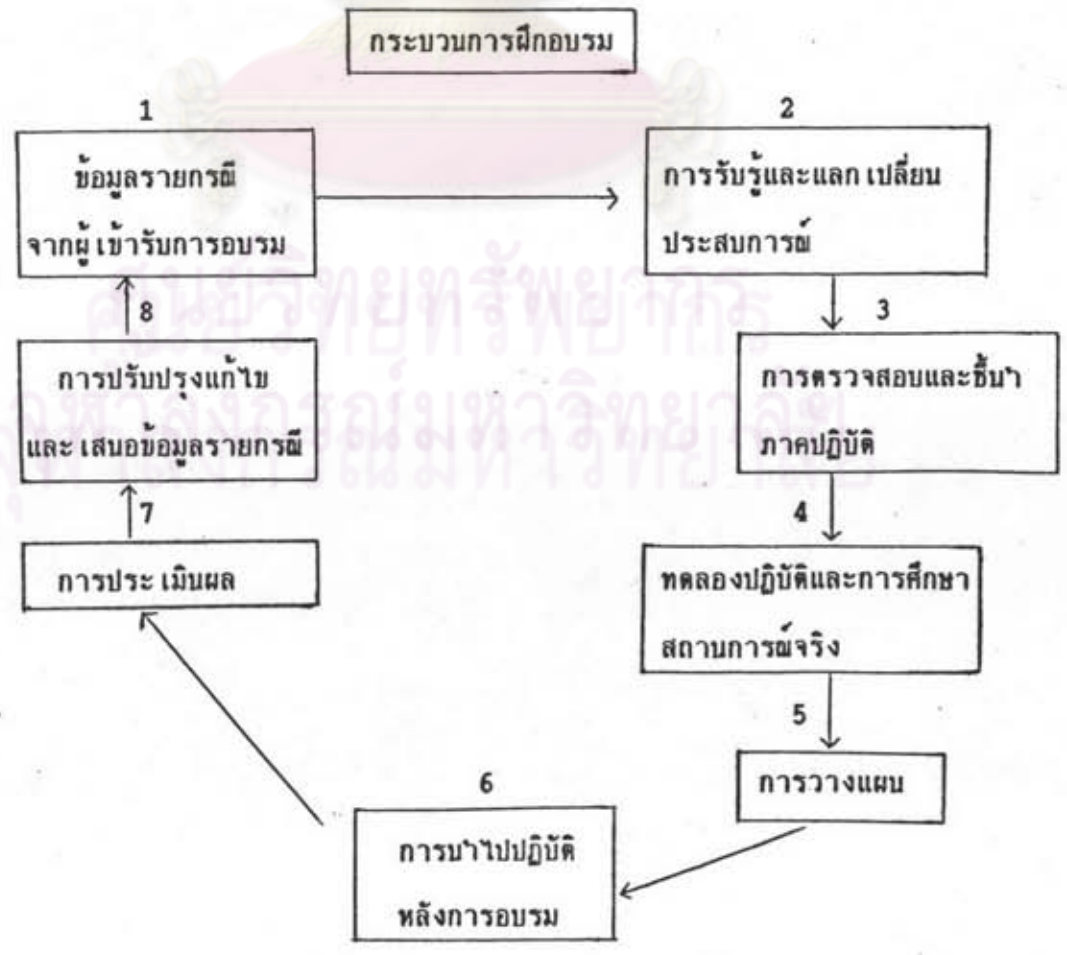
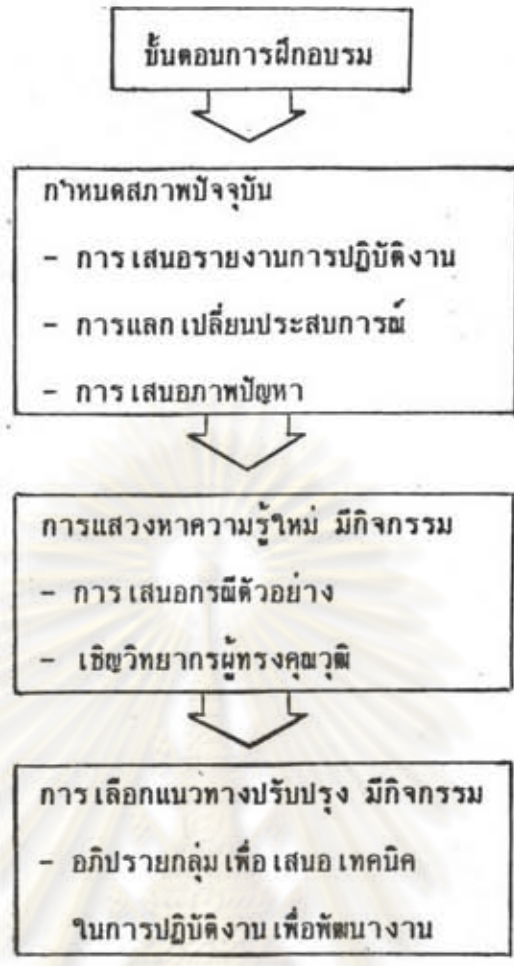
1. ขึ้นวางแผน คือ พิจารณาความต้องการในการฝึกอบรมและกำหนดหลักสูตร ซึ่งสำหรับหลักสูตรการฝึกอบรมมีขอบข่าย เนื้อหาสาระอยู่ในกลุ่มประสบการณ์ตามหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521

หลักสูตร

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1. ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา 5 พวก | 1. กรอบแนวคิดและแนวทางการพัฒนา |
| 1.1 กลุ่มทักษะ | |
| 1.2 กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต | 2. การพัฒนาการสอน ความเข้าใจ |
| 1.3 กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย | หลักสูตร เนื้อหา เทคนิคการสอน |
| 1.4 กลุ่มการงานและพื้นฐานอาชีพ | การสร้าง และใช้สื่อการวัด และ |
| 1.5 กลุ่มประสบการณ์พิเศษ | ประเมินผล เทคนิคการสอนซ่อมเสริม |
| แต่ละหลักสูตรจะผนวกอีก 3-4 กลุ่ม | |
| 2. ครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษา | 3. การฝึกปฏิบัติและศึกษาคูงานที่ประสบความสำเร็จ |

เทคนิคการสอน เทคนิคการสร้าง จัดหา และใช้สื่อการสอน เทคนิคการวัดและการประเมินผล การสอน วิเคราะห์กรณีการนำตัวอย่างไปใช้ นอกจากนั้นหน่วยฝึกอบรมต้องจัดเตรียมสิ่งสนับสนุน การฝึกอบรม เช่น สื่อประกอบการฝึกอบรม วิทยากร และสถานที่ฝึกอบรม ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความเหมาะสมในการเดินทาง ความสะดวก และความประหยัด

2. ขึ้นดำเนินการฝึกอบรม คือ ประมุขเทศบาลและผู้เกี่ยวข้องในการฝึกอบรม โดยคณะกรรมการระดับจังหวัด เพื่อให้ทราบรายละเอียดของโครงการ ขึ้นดำเนินการฝึกอบรมใช้เวลา 6 วัน มีขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอนคือ



3. การประเมินผลโครงการ คือ การสังเกตระหว่างการศึกษา ประเมินผลหลัง การศึกษา รวบรวมปัญหาจากการสัมมนา และพิจารณาการเปลี่ยนแปลงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนกลุ่มครูที่เข้ารับการฝึกอบรม

4. การเสริมประสบการณ์ คือ การสร้างเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่ครูที่เข้ารับการ ฝึกอบรม เช่น คุุณธรรมสำหรับครู แนวทางการพัฒนาตนเองและงาน กฎหมายสำหรับครู เป็นต้น

5. วิทยากร เป็นอาจารย์วิทยาลัยครู ศึกษาพิเศษ ครูผู้สอนที่ประสบความสำเร็จ บุคลากรจากสถาบันอื่น

กล่าวได้ว่ากระบวนการหรือกิจกรรมที่กรมการฝึกหัดครูดำเนินการ เกี่ยวกับการพัฒนาครู ประจำการนั้น จะออกมาในลักษณะของการให้การศึกษาและฝึกอบรม ซึ่งนอกจากกิจกรรมดังกล่าว แล้วยังมีอีกหลายรูปแบบที่จะนำมาซึ่งการพัฒนาครูประจำการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและ เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับการให้การศึกษาและฝึกอบรมครูประจำการที่กรมการฝึกหัดครูได้ดำเนินการมา นั้น มีงานวิจัยและเสียงพูดจากบุคคลภายนอก เกี่ยวกับการดำเนินการของกรมการฝึกหัดครู โดย ได้ข้อคิดเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นว่า ผู้เข้ารับการศึกษและฝึกอบรมไปไม่ได้มีคุณภาพจริงตามวัตถุประสงค์ เพราะ เน้นพื้นฐานการศึกษามาก เกินไป ผู้เข้ารับการอบรมยังมีทัศนคติเหมือนเดิม ผู้เข้า รับการอบรมมีปัญหาส่วนตัวทำให้ไม่สามารถเรียนได้เต็มที่ และยังไม่ตอบสนองผู้เข้ารับการอบรม ที่อยู่ห่างไกล ก่อ สวัสดิทานิชย์ (2519 : 52) กล่าวว่า การเรียนภาคนอกเวลาของครูย่อม ทำให้ครูมีวุฒิสูงขึ้น มีรายได้ดีขึ้น แต่ก็มักทำให้งานประจำของครูบกพร่องลงไปตามส่วน คิด จินดากุล (2523 : 6) มีความเห็นว่า ครูในบางโรงเรียนไปเรียนต่อแทบหมด ครูที่อยู่ไกลการ คมนาคมไม่สะดวกก็มีการละทิ้งหน้าที่ในความรับผิดชอบเพราะครูเห่อปริญญาจนลืมหน้าที่ ซึ่งความ คิดนี้ขัดแย้งกับ จวง ยอดนวนล (2523 : 7,18) ที่ให้เหตุผลของครูที่ไปศึกษาว่า เพราะ ครูทุกคนสำนึกถึงหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบต่อการศึกษารึจึงจำเป็นต้องขวนขวายค้นคว้าหาความรู้

นอกจากดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีรายงานการวิจัยและการประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการ ให้การศึกษาและฝึกอบรมครูประจำการดังจะกล่าวต่อไปนี้

วิราพร พงศ์อาจารย์ และบุญรักษ์ คัมภ์เจริญรัตน์ (2523 : 75-87) ได้ศึกษาปัญหา และรูปแบบของการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม

พิษณุโลก โดยส่งแบบสอบถามไปยังครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกวิชา เอกที่กำลัง เข้ารับการ ศึกษาและฝึกอบรมในระดับปริญญาตรี อาจารย์ผู้สอนของวิทยาลัยครูพิษณุโลกสงคราม และหัวหน้าหน่วย งานต้นสังกัด ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ คือ ปัญหาในการจัดอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำการแยกออกเป็น 2 ด้านได้แก่

1. ปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตรและวิธีการอบรม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีปัญหา คือ หลักสูตรเน้น เนื้อหาทางวิชาการมากกว่าปฏิบัติ วิธีการอบรมของอาจารย์ เป็นแบบบรรยาย เนื้อหาการ อบรม เป็นการสอนแบบ เร่งรัดความรู้ เพื่อให้จบหลักสูตร การวัดผลและประเมินผลยังขาดความ ยุติธรรม

2. ปัญหาเกี่ยวกับผู้ เข้ารับการอบรม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นว่ามีปัญหามากคือ อยู่ โกลจากสถานที่อบรม สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการอบรมมาก มีภาระหน้าที่ทางราชการมากทำให้ เข้ารับการอบรมไม่เต็มที่ ไม่มีเวลาค้นคว้าในห้องสมุดอย่างเต็มที่

สำหรับรูปแบบของการจัดการให้การศึกษา และฝึกอบรมตามความต้องการของอาจารย์ ผู้สอน ผู้เข้าอบรมและหน่วยงานต้นสังกัด ปรากฏผลดังนี้

1. สถานที่อบรม อาจารย์ส่วนใหญ่ต้องการให้จัดในวิทยาลัย ส่วนผู้ เข้ารับการอบรม และหน่วยต้นสังกัด เห็นว่าควรจัดศูนย์อบรมนอกวิทยาลัย

2. วัน- เวลาที่ควรจัดอบรม มี 3 ประเด็นคือ วันเสาร์-วันอาทิตย์ เป็นวันศุกร์และ เสาร์เต็มวัน และบางส่วน เห็นว่าไม่ควรให้กระทบกระ เทือนเวลาราชการ

3. การคัดเลือกผู้ เข้ารับการอบรม ควร เป็นหน้าที่ของหน่วยต้นสังกัดแต่ให้ถือ เกณฑ์ ของวิทยาลัยครูกำหนด

4. หลักสูตรที่ควรจัดอบรม เห็นว่าควรจัด เป็นชุดอบรม

5. อาจารย์ส่วนใหญ่ เห็นว่าควรให้มีการประเมินผลสมรรถภาพจากหน่วยงานต้นสังกัด ด้วย

6. การจัดอบรมควรจัดช่วงภาคฤดูร้อน เหตุผลว่าเป็นช่วงที่ไม่มีภาระหน้าที่ มีเวลาที่จะศึกษาค้นคว้าได้เต็มที่

7. วิธีการอบรม ผู้เข้าอบรมและหน่วยงานต้นสังกัดต้องการให้มีการบรรยาย และมี กิจกรรมเฉพาะในชั้นเรียนให้ เสริจล้นเป็นคราว ๆ ไป เนื่องจากไม่มีเวลาทำกิจกรรมนอกชั้นเรียน เพราะวันปกติต้องมีภาระงาน แต่อาจารย์ เห็นว่าควรใช้หลายรูปแบบร่วมกัน

จากผลการประชุมของกลุ่มวิทยาลัยครูทั่วประเทศ (2524 : 13-14) ที่วิทยาลัยครู เพชรบุรี เรื่อง แนวทางการพัฒนาโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ

สรุปได้ดังนี้

1. หลักสูตร ใช้หลักสูตรของสภาการฝึกหัดครู โดยปรับปรุง เนื้อหารายวิชาให้สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถภาพ อันจะส่งผลถึงการพัฒนาท้องถิ่น
2. เกี่ยวกับผู้เข้ารับการศึกษและฝึกอบรม
 - 2.1 ให้วิทยาลัยครูและคณบดีร่วมกันพิจารณาเกณฑ์การรับ
 - 2.2 เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง
 - 2.3 ยึดหยุ่นความรับผิดชอบของวิทยาลัยครู ในการรับครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการศึกษและฝึกอบรมตามสภาพภูมิศาสตร์และสะดวกในการเดินทาง โดยวิทยาลัยครูได้ตกลงร่วมกัน
3. ผู้ให้การศึกษและฝึกอบรม
 - 3.1 ผู้ให้การศึกษและฝึกอบรม ได้แก่ อาจารย์ในวิทยาลัย และผู้อำนวยการในท้องถิ่น
 - 3.2 ให้มีการทำความ เข้าใจกับผู้ให้การศึกษและฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบและสามารถให้การฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. วิธีการให้การศึกษและฝึกอบรม
 - 4.1 ให้มีการปรับปรุงระบบการฝึกอบรม โดยให้ผู้เข้ารับการศึกษและฝึกอบรมแต่ละคน เข้าชั้นเรียนบางส่วน เรียนด้วยตนเองบางส่วน และทำโครงการที่มีส่วนพัฒนาการศึกษหรือพัฒนาชุมชนตามความเหมาะสมของแต่ละลักษณะรายวิชา
 - 4.2 ให้จัดการฝึกอบรมโดยใช้ เวลานอกราชการปกติของผู้เข้ารับการศึกษและฝึกอบรม
 - 4.3 ให้ใช้สื่อการเรียนที่สามารถศึกษได้ด้วยตนเองมากขึ้น เช่น มีชุดการเรียนหรือสื่อการสอนอื่น ๆ
 - 4.4 ให้มีแบบการให้คำปรึกษาและติดตามผลการฝึกอบรมทั้งในและนอกวิทยาลัย
5. การประเมินผลการศึกษาและฝึกอบรม
 - 5.1 การประเมินผลรายวิชา อนุโลมให้ใช้ระเบียบของสภาการฝึกหัดครู และควรให้มีระเบียบการประเมินโดยเฉพาะ
 - 5.2 ให้มีการประเมินสมรรถภาพผู้เข้ารับการศึกษและฝึกอบรมในระหว่างการฝึกอบรม

สรุปได้ว่า การให้การศึกษาและฝึกอบรมแก่ครูประจำการนั้นไม่ เป็น เพียงแต่มุ่งทางด้าน เพิ่มวุฒิให้กับครูเท่านั้น หากมุ่งประโยชน์ในด้านการปรับปรุงงานที่ทำอยู่ เป็นสำคัญ โดยมีจุดมุ่งหมาย ที่แน่นอน โดยจะต้องกำหนดในเรื่องของหลักการ สาธารณะและวิธีดำเนินการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ จากการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อุดม ยุวะสุต (2524 : 67-76) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการทางวิชาการของผู้ เข้าอบรมและผู้ให้การอบรมในโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยสรุป ได้ว่า ผู้เข้าอบรมและผู้ให้การอบรมพบปัญหาตรงกันคือ บรรยากาศการเรียนการสอนน่าเบื่อหน่าย เวลาเรียนไม่เหมาะสมกับเนื้อหา เนื้อหาวิชาส่วนใหญ่เป็นภาคทฤษฎีไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน วิชาที่ผู้เลือกเรียนส่วนใหญ่ไม่ตรงกับ ความสนใจและความต้องการแท้จริง วิธีที่ใช้ในการเรียน การสอนไม่สามารถนำไปใช้ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน งานท้นอกห้องเรียนไม่เหมาะสมกับผู้เข้า อบรม และได้ให้ข้อ เสนอแนะแก่กรมการฝึกหัดครูดังนี้

1. เกี่ยวกับการดำเนินงานของโครงการ ควรจัดให้มีการประเมินผลว่า หลักสูตร เหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรมหรือไม่ โดยหลักสูตรควรมุ่ง เน้นสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของผู้ เข้ารับการอบรมอาจารย์ผู้ให้การอบรมควรมุ่งถึงแนวคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการสอนซึ่ง เน้นวิธี แสวงหาความรู้ให้มากขึ้น

2. เกี่ยวกับความต้องการทางด้านวิชาการ ควรได้มีการสำรวจความต้องการทาง วิชาการหรือความต้องการทั่ว ๆ ไป ซึ่งแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกันไป แล้วนำมาเป็นองค์ ประกอบในการจัดหลักสูตรให้ เหมาะสมกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละท้องถิ่น

3. วิทยาลัยครูอาจจะพิจารณาเปิดศูนย์อบรม เพื่อเป็นศูนย์กลางการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น ในท้องถิ่น โดยวิทยาลัยครูอำนวยความสะดวกในการจัดอาจารย์ผู้สอนไปสอนตามศูนย์ หรือจัดหาผู้ เชี่ยวชาญหรือวิทยากรจากท้องถิ่นไป เป็นผู้สอนแทนอาจารย์ในสาขาวิชาชีพ เพื่อจะช่วยเหลือปัญหา ด้านการเงิน การทอดทิ้งงานสอน และเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้เข้ารับการอบรม

สุรพันธ์ ยันต์ทอง (2527 : 68-73) ได้ทำการประเมินโครงการอบรมครู และ บุคลากรทางการศึกษาประจำการ ระยะที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการและความ คาดหวังกับสภาพที่ได้รับจริง ความเหมาะสมของปัจจัยที่ใช้ในโครงการ กระบวนการดำเนิน โครงการและผลสัมฤทธิ์ของโครงการ กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้เข้ารับการอบรมและอาจารย์ในวิทยาลัย ครูเทศบาล รวมทั้งผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดของผู้เข้ารับการอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้จากอาจารย์ผู้สอนมากเกินกว่าที่คาดหวัง แต่การแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นระหว่าง ผู้เข้ารับการอบรมตามที่คาดหวังกับ เป็นจริงนั้นไม่แตกต่างกัน เนื่องมาจากลักษณะหรือธรรมชาติ

ของงานนั้นต่างคล้ายคลึงกัน อาจารย์ผู้สอนเห็นว่าผู้เข้ารับการอบรมมีพฤติกรรมที่ปรากฏจริงไม่
 เป็นไปตามความคาดหวัง เช่น การซักถามในและนอกห้องเรียน ความสุจริตในการสอบ เนื่องมา
 จากผู้เข้ารับการอบรมมีเวลาน้อย เลิกเรียนแล้วต้องรีบกลับภูมิลำเนาบางคนไม่ปฏิบัติตามระเบียบ
 การสอบเพราะเกรงว่าจะสอบตก หรือได้คะแนนน้อย สำหรับความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาต้น
 สังกัด พบว่า สภาพเป็นจริงของโครงการนั้นไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ คือ ผู้เข้ารับการอบรม
 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีกว่าก่อนเข้ารับการอบรมแทบทุกพฤติกรรม

ทัศนีย์ สุภเมธี (2528 : 1-13) ได้ศึกษาตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ
 ของการอบรมครูประจำการโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนการประถมศึกษา ในวิทยาลัยครูกลุ่ม
 นครหลวง เพื่อศึกษาหาตัวประกอบ (Factor) ตัวแปร (Variables) ซึ่งประกอบกันเป็นตัว
 ประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการอบรมครูประจำการ และข้อเสนอแนะในการจัดการให้การ
 ศึกษาและฝึกอบรมประชากรที่ใช้ เป็นอาจารย์ผู้สอนวิชาเอกประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ครู
 และบุคลากรทางการศึกษาประจำการสาขาเอกประถมศึกษา ในวิทยาลัยครูกลุ่มนครหลวง จาก
 การวิจัยพบตัวประกอบและตัวแปรที่สำคัญ วิทยาลัยครูต่าง ๆ ควรจะได้นำไป เป็นแนวทางปฏิบัติ
 เพื่อให้การดำเนินการให้การศึกษากับฝึกอบรมโปรแกรม เอกการประถมศึกษา มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
 ดังนี้

1. ผู้เข้ารับการอบรม เป็นตัวประกอบที่มีความสำคัญอันดับหนึ่ง ผู้เข้ารับการอบรมควรมี
 คุณลักษณะ เป็นผู้มีความขยันหมั่นเพียร รักความก้าวหน้าทั้งทางวิชาการและวิชาชีพครู มีความ
 กระตือรือร้น มีความรับผิดชอบสูง วิทยาลัยครูควรประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดให้หน้าตัว
 ประกอบนี้ไปประกอบการพิจารณาคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม

2. หลักสูตรและการจัดเนื้อหาวิชา มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 มีตัวแปรต่าง ๆ ที่
 ประกอบกันเป็นตัวประกอบที่ 2 เช่น ลักษณะหลักสูตร เป็นการจัดเนื้อหาวิชาที่เสริมความรู้พื้นฐาน
 ทักษะ หลักสูตรมีเนื้อหาวิชาที่เน้นให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ เพื่อนำไปปรับใช้ในการเรียนการสอน
 หลักสูตรมีเนื้อหาวิชาให้สอดคล้องกับหลักสูตรประถมศึกษา อาจารย์ผู้ให้การศึกษากับฝึกอบรม
 ควรจัดเนื้อหาให้มีลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าว และใช้ เป็นแนวในการสอนด้วย

3. การบริหารงานและการให้บริการมีความสำคัญเป็นอันดับ 3 วิทยาลัยครูควรให้
 ความสำคัญในการวางแผน ประสานงาน และให้บริการ

4. อาจารย์ผู้สอน เป็นตัวประกอบที่สำคัญ ซึ่งวิทยาลัยควรพึงพิถีพิถันในการคัดเลือกคุณ
 ลักษณะพฤติกรรมของอาจารย์ผู้ให้การศึกษากับฝึกอบรม เช่น มีความรู้ความสามารถทันสมัย จัด
 ผู้สอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา เป็นผู้ที่มีความเสียสละ

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2530 : 176-194) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมของผู้บริหาร และอาจารย์ในโรงเรียน ส่วนกลางและในโรงเรียนส่วนภูมิภาคเกี่ยวกับด้านการพัฒนาบุคลากร โดยสรุปกล่าวได้ว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์มีความแตกต่างกัน การพัฒนาบุคลากรในระดับโรงเรียนมัธยม ยังอยู่ในวงจำกัด ส่วนมากจะดำเนินการโดยหน่วยบริหารระดับเหนือ และกิจกรรมมักทำซ้ำ ๆ เช่น การฝึกอบรม การลาศึกษาต่อยังขาดการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีอื่น ๆ เช่น การจัดหาเอกสารวารสารต่าง ๆ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแนะนำให้บุคลากรเข้าเป็นสมาชิกทางวิชาชีพ แนวทางการพัฒนาเหล่านี้จะได้รับการสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้อง เพราะดำเนินงานง่ายและไม่ต้องการงบประมาณมากนัก ซึ่งเรื่องงบประมาณเป็นปัญหา และอุปสรรคที่สำคัญของการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่เกี่ยวข้องอีก เช่น การฝึกอบรมมักจะเป็นเฉพาะสายผู้บริหารและวิชาการ ผู้เข้ารับการอบรมมักเป็นบุคคลซ้ำ ๆ กัน การพัฒนาบุคลากรเน้นการพัฒนาเฉพาะบุคคลมากกว่าเป็นหมู่คณะหรือทั้งระบบ เลือกเฉพาะบุคลากรที่มีความสามารถและตั้งใจทำงาน ผู้ที่ไม่มีความสามารถและไม่ตั้งใจทำงานจะถูกปล่อย ผู้เข้ารับการอบรมมาแล้วไม่นำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ การฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร บุคลากรบางส่วนไม่พร้อมพัฒนาตนเอง เพราะมีปัญหาส่วนตัว มีงานที่ท้อล้นมือ และบุคลากรอาวุโสมาก ๆ ไม่สนใจการพัฒนาตนเอง จึงทำให้ขาดการพัฒนา ขาดกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเหตุให้ไม่มีข้อมูลในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร และขาดวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่จะมาให้การอบรมหรือแนะนำ ผู้บริหารไม่ให้ความสนใจและสนับสนุน อาจกล่าวได้ว่าปัญหาของการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวข้องกับ งบประมาณ วิธีการ และบุคลากร ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้เกี่ยวข้องจำเป็นต้องศึกษาถึงสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

อภิวัฒน์ ชาญวิชัย (2531 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเพื่อศึกษาโครงการพัฒนาครูผู้สอนระดับประถมศึกษาและสำรวจความคิดเห็น ความต้องการของครูผู้สอน และผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อโครงการฯ และเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับโครงการพัฒนาครูผู้สอนระดับประถมศึกษาของสภามหาวิทยาลัยพุทธชินราช กลุ่มตัวอย่างเป็นคณะกรรมการดำเนินงานการฝึกอบรม ครูผู้สอนซึ่งผ่านการอบรม ครูผู้สอนซึ่งยังไม่ผ่านการอบรมและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในมหาวิทยาลัยพุทธชินราช สรุปผลการวิจัย การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับโครงการฯควรมีแนวทางดังนี้ จุดประสงค์และเนื้อหาสาระของหลักสูตรการฝึกอบรมควร เน้นการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถภาพในการทำงานในวิชาชีพครู ทักษะ และประสบการณ์เกี่ยวกับ

เรื่องเทคนิค วิธีสอน การผลิตและการใช้สื่อ รวมทั้งวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาแนวทางแก้ไข เกี่ยวกับการสอนในหลักสูตรประถมศึกษา กระบวนการฝึกอบรมควรเน้นเชิงปฏิบัติการ การสาธิตการสอน ในสถานการณ์จริง การอภิปราย กรณีศึกษา กระบวนการกลุ่ม และการเยี่ยมชมโรงเรียนดีเด่น ภายในจังหวัดที่ฝึกอบรม ส่วนการประเมินผลควรทำให้ครบตามหลักวิชาการ โดยเฉพาะการติดตามผลการปฏิบัติงานควรให้ชัดเจน และแจ้งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบล่วงหน้า องค์การของวิทยาลัยครูและสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ควรวางแผนงานในโครงการร่วมกันล่วงหน้า ไม่น้อยกว่า 4 เดือน โดยวางแผนด้านบุคลากรและงานที่รับผิดชอบให้เหมาะสมระหว่างหน่วยงาน ทั้งสอง ควรเชิญวิทยากรจากหน่วยงานอาชีพอื่นมาเสริม ส่วนสื่อการฝึกอบรมควรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับกิจกรรม มีปริมาณเพียงพอกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม สำหรับเวลาการฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์ 42-45 ชั่วโมง สถานที่ที่เหมาะสมควรจัดที่วิทยาลัยครู

3. รายงานการดำเนินงานการพัฒนาครูประจำการในต่างประเทศ

แนวความคิดที่จะให้สถาบันการฝึกหัดครูพัฒนาครูประจำการนั้น ประเทศต่าง ๆ ได้ทำกันมาก โดยมีการให้บริการทางด้านการศึกษาและฝึกอบรมแก่ครูประจำการอย่างกว้างขวาง ครูประจำการจำนวนมากมีโอกาสดำเนินการบริการมากขึ้น การดำเนินงานมีหลายลักษณะซึ่งล้วนแต่เป็นการพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าและคงไว้ซึ่งความอยู่รอดของสถาบันครูศึกษาในสภาวะการณปัจจุบัน

การให้ครูได้มีโอกาสได้รับการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง จุดสำคัญที่จะเริ่มต้นซึ่งเป็นที่กล่าวถึงกันอยู่ในปัจจุบันคือ ช่วงระยะเวลาที่บัณฑิตจบการศึกษาจากสถาบันและได้รับการบรรจุเป็นครูประจำการในช่วงระยะเวลา 1-3 ปีแรกของการทำงาน ระหว่างปีที่วิกฤตนี้กระบวนการให้การศึกษาในปีแรกที่เป็นครูประจำการควรเกิดขึ้นขึ้นแรก ๆ ของการพัฒนาครู ถ้าครูใหม่พร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ วิชาชีพครูนี้ต้องอาศัยความตั้งใจอย่างมากในกระบวนการให้การศึกษาในปีแรกที่เป็นครูประจำการ ซึ่งในฐานะที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาความสามารถในวิชาชีพครู สถาบันฝึกหัดครูควรร่วมมือกับโรงเรียนในท้องถิ่นที่จะสร้างความมั่นใจในกระบวนการให้การศึกษาในปีแรกที่เป็นครูประจำการ (Induction) ที่มีประสิทธิภาพแก่ครูใหม่ แนวความคิดในการให้การศึกษาในปีแรกที่เป็นครูประจำการในช่วงระยะเวลา 3 ปีแรกของการทำงานนั้น เกิดขึ้นในสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลียและอังกฤษ เนื่องจากสถาบันหลายแห่งมีปัญหาเกี่ยวกับครู เช่น การโยกย้าย การลาพัก

เค เฮ็กเลอร์ และริชาร์ด คูลิ (Kay Hegler and Richard Dudley 1987 : 53-55) ได้กล่าวถึง โปรแกรมการให้การศึกษาในปีแรกที่เป็นครูประจำการ (Induction programs) ซึ่งเป็นโปรแกรมเพื่ออำนวยความสะดวกของการทำงานของห้องเรียนในวิทยาลัยไปสู่โรงเรียนในการปรับปรุงการศึกษาของครู วิทยาลัยโดเน่ (Doane College) ได้สร้างโปรแกรมการให้การศึกษาในปีแรกที่เป็นครูประจำการ โดยมีวัตถุประสงค์ทั่วไป 8 ประการ

1. เพื่อช่วยให้การปฏิบัติการสอนของครูดีขึ้น
 2. เพื่อเพิ่มพูนหลักการที่ดีของครูในขณะที่เป็นครูใหม่ โดยให้ครูใหม่ปฏิบัติตามหลักการของความเป็นครู
 3. เพื่อให้เกิดความเป็นตัวของตัวเองในด้านวิชาชีพ
 4. เพื่อให้ครูรู้จักการนำความรู้ไปใช้หลังจากที่เรียนมาแล้ว
 5. เพื่อจัดกลวิธีที่ดีให้กับครูใหม่ เพื่อให้ครูใหม่ได้ความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น
 6. เพื่อพัฒนาทัศนคติซึ่งมีผลต่อการสอน
 7. ช่วยให้ผู้รู้จักยอมรับการทำงาน เป็นทีมมากกว่าการทำงานคนเดียว
 8. ช่วยให้ผู้คุ้นเคยกับการนำวัสดุในท้องถิ่นมาใช้ได้อย่างคุ้มค่า
- โปรแกรมนี้จัดให้กับบุคคล 3 ประเภท คือ นักศึกษาครู บุคคลที่จบการศึกษาจากวิทยาลัยโดเน่ และปริญญาโทที่ลงทะเบียนเรียน 12 หน่วยกิต

การดำเนินงาน วิทยาลัยส่งจดหมายและหนังสือสัญญาไปยังผู้บริหารระดับสูงของสถาบันท้องถิ่น (Local education agency LEA) ในสัญญาที่มีการลงนามเพื่อยืนยันความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารระดับสูงของสถาบันท้องถิ่น กับ วิทยาลัยโดเน่ ในโปรแกรมการให้การศึกษาในปีแรกที่เป็นครูประจำการ สัญญาขึ้นชื่อเฉพาะประเด็นต่าง ๆ แต่ละประเด็นดังนี้

1. อาจารย์จากวิทยาลัยโดเน่ ไปเยี่ยม เยียนชั้นเรียนของครูใหม่ในท้องถิ่นอย่างน้อย 2 ครั้ง ในระหว่าง 6 สัปดาห์แรกถึง 12 สัปดาห์ของเทอม
2. ทางผู้บริหารระดับสูงของสถาบันท้องถิ่น จัดครูที่เลี้ยงไปดูแลการสอนของครูใหม่โดยเข้าร่วมชั้นเรียนอย่างน้อย 2 ครั้ง เพื่อมีส่วนร่วมในชั้นเรียน
3. วิทยาลัยโดเน่ เป็นผู้จ่ายเงินให้กับครูที่มาแทนครูที่เลี้ยง เพื่อที่ครูที่เลี้ยงจะไปร่วมชั้นเรียน
4. ผู้บริหารระดับสูงต้องเป็นคนประเมินผลครูใหม่ แล้วส่งใบประเมินผลไปให้วิทยาลัยโดเน่ ก่อนสิ้นสุดเทอม

ระหว่างเทอม คณะอาจารย์ทางการศึกษาของวิทยาลัยโคเน่ จะจัดตารางออกไปเยี่ยมเยียนทั้งผู้บริหารและครูใหม่ 2 ครั้ง รวมทั้งครูที่เลี้ยงในสถาบันท้องถิ่นด้วย ถ้าครูใหม่ได้ทำสัญญาที่จะไปสอนในตำบลที่ห่างจากวิทยาลัยโคเน่ 150-500 ไมล์ การเยี่ยมเยียนสามารถทำได้ครั้งเดียว การเยี่ยมเยียนครั้งที่ 2 จะใช้พูดคุยทางโทรศัพท์ แต่ถ้าอยู่ในตำบลที่ไกลเกินกว่า 500 ไมล์ ก็จะใช้ทางโทรศัพท์ทั้งหมด ครูใหม่สามารถขอให้วิทยาลัยโคเน่ ส่งวิดีโอ เกี่ยวกับการสอนในชั้นเรียนของวิทยาลัยโคเน่ไปให้โรงเรียนของรัฐไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ

บทบาทของอาจารย์นิเทศก์ (Supervisor Teacher) การไปเยี่ยมเยียนครูใหม่ของอาจารย์นิเทศก์จะใช้เวลาเต็มวัน โดยมีวัตถุประสงค์ขั้นต้น 2 ประการ

1. อาจารย์นิเทศก์ของวิทยาลัยโคเน่ ต้องการให้ครูใหม่พัฒนาทักษะด้านการสอน ซึ่งควรมีหลักฐานปรากฏว่าครูใหม่มีการปฏิบัติการสอนที่ดีขึ้น เพราะได้รับการเรียนรู้วิธีการในชั้นเรียนและการสอนจากชั้นเรียนของวิทยาลัยโคเน่ อาจารย์นิเทศก์กับครูใหม่แสดงความรู้สึกและข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนในชั้นเรียน โดยมีการอภิปรายระหว่างวันที่ไปเยี่ยม กิจกรรมเหล่านี้เป็นหลักฐานและสนับสนุนการสอนให้ดีขึ้น

2. การไปเยี่ยมเยียนของอาจารย์นิเทศก์เป็นการลบล้างอาชีพและสังคมแบบเดิม ทำให้เป็นประสบการณ์ที่ครูใหม่ได้รับ

อาจารย์นิเทศก์จะติดต่อกับตำบลล่วงหน้าว่าจะไปเยี่ยมเยียน และกำหนดอภิปราย มีการประชุมกับผู้บริหาร และครูที่เลี้ยง เพื่อวัดผลการสอนของครูใหม่

บทบาทของครูที่เลี้ยง (Support Teacher) เมื่อผู้บริหารของโรงเรียนและอาจารย์วิทยาลัยทำการช่วยเหลือครูใหม่ และได้กล่าวถึงปัญหาต่าง ๆ ครูที่เลี้ยงจะมีบทบาทอย่างยิ่งที่จะช่วยก่อนและหลังการเรียนการสอน ครูที่เลี้ยงจะเป็นผู้ที่มีบทบาทสนับสนุน ติดต่อสัมพันธ์กับครูในท้องถิ่นและมีผลสะท้อนต่อครูใหม่ในการปฏิบัติการสอน ทักษะ และความช่วยเหลือ ซึ่งถูกนำมารวมกันเป็นลักษณะบูรณาการ สอนให้สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของชุมชน

การดำเนินงานโปรแกรม การให้การศึกษาในปีแรกที่เป็นครูประจำการของวิทยาลัยโคเน่นั้น พบตัวชี้ที่แสดงถึงความสำเร็จของโปรแกรม คือ

ประการแรก การประเมินผลเป็นตัวชี้ความสำเร็จของโปรแกรม ซึ่งผู้บริหารจะเป็นผู้ประเมินผลครูใหม่ แบบประเมินจะมีการวัดความสามารถหลาย ๆ ด้านของครู โดยผู้บริหารจะ

ประเมินในลักษณะยอมรับ และไม่ยอมรับในแต่ละข้อ ใน 3 ปีของโปรแกรมนี้มีครูใหม่ 24 คน คิดเป็น 90% ได้รับการยอมรับในแต่ละเรื่อง มีครู 1 คนที่ได้รับการประเมินไม่ยอมรับใน 1 เรื่อง การประเมินผลของผู้บริหารนี้จะมีผลในการจ้างครูใหม่ให้ทำงานในปีต่อไป และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น

ประการที่ 2 ตัวชี้วัดอันที่ประสบความสำเร็จของโปรแกรม คือ ครู 24 ใน 25 คนที่เข้าร่วมโปรแกรมยังคงมีอาชีพครูอยู่ บางคนก็สอนเป็นปีที่ 4 ส่วนใหญ่กลับไปเรียนปริญญาโทในฤดูร้อน มี 1 คนได้รับรางวัลเป็นครูดีเด่น ซึ่งเป็นรางวัลระดับชาติในฐานะปฏิบัติการสอนปีแรกได้ดีเด่น นับเป็นการบ่งชี้ว่าครูใหม่ของวิทยาลัยโคเน ได้พัฒนาทัศนคติและพฤติกรรมซึ่งนำไปสู่การสอนที่สัมฤทธิ์ผล

ประการที่ 3 ครูใหม่ได้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับประสบการณ์ปีแรกของการสอน ผลที่ออกมาชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จของโปรแกรมว่า มุ่งไปที่ขึ้นต่าง ๆ ที่เป็นแบบเฉพาะ โดยผ่านกระบวนการที่สัมพันธ์กับกระบวนการเทคโนโลยี โดยทั่วไปคำนึงถึง การรับรู้ การมีความรู้ ในขั้นตอนของแต่ละคน ซึ่งสำคัญต่อการเริ่มต้นในกระบวนการที่เปลี่ยนแปลง และคำนึงถึงผลกระทบที่ตามมาคือ ความร่วมมือ

การนำโปรแกรมไปปฏิบัติ ปรากฏลักษณะเด่น ข้อดี-ข้อเสีย ดังนี้

ลักษณะเด่นของโปรแกรม ที่ได้จากวัตถุประสงค์ทั่วไป

1. เงินทุน เป็นของวิทยาลัย
2. ค่าเนื้องานโดยผ่านปีแรกของการสอน โดยครูที่เลี้ยงไปสังเกตการปฏิบัติการสอน

ของครูใหม่

3. การนิเทศ การสนับสนุนต่อผู้จบการศึกษา 4 ปี ไม่คำนึงถึงที่ตั้งของโรงเรียน
4. เป็นความพยายามร่วมมือกันอย่างเข้มแข็ง
5. เป็นการผูกมัดร่วมโปรแกรม 2 โปรแกรมเข้าด้วยกัน คือนักศึกษาครูที่ยังไม่จบ

ปรัชญาครีกรับรายวิชาปรัชญาโท

ข้อดี

1. ช่วยพัฒนาโปรแกรมการศึกษาของครูให้ดีขึ้น
2. ให้โอกาสกับอาจารย์วิทยาลัยได้สังเกตบรรยากาศในโรงเรียน ได้มีการทบทวน

เนื้อหาที่เป็นวิธีการสอน แผนการสอน

3. ให้การยอมรับว่าครูที่เลี้ยงเป็นบุคคลสำคัญในทีม ที่จะส่งผ่านความรู้ให้กับครูใหม่

4. โปรแกรมจัดให้กับผู้ที่จบการศึกษาทุกคนที่ศึกษาจากวิทยาลัยโคเน็ค ครูพวกนี้จะถูกส่ง เกิดการสอนในปีแรก
5. โปรแกรมนี้วัตถุประสงค์ที่จะหยุดประสบการณ์ด้านอาชีพแบบเดิม
6. สนับสนุนการประเมินผลตัวเอง ผลสะท้อนจากการวางแผน เป็นทางเลือกที่ครูจะนำไปใช้ในห้องเรียน กิจกรรม เหล่านี้สนับสนุนความพร้อมทางพุทธนิสัยของครูใหม่
7. แบบจำลองนี้พัฒนาขึ้นมา เพื่อความสำเร็จในการสอนโดยเฉพาะของวิทยาลัยไปสู่ชั้นเรียนของโรงเรียน

ข้อเสีย

1. ไม่ได้ให้การสนับสนุนเท่าเทียมกันต่อครูใหม่อย่างเท่าเทียมกันทั้งหมด การนิเทศทางโทรศัพท์ และวิดีโอ เกี่ยวกับการสอนที่ให้กับครูใหม่ที่อยู่ไกลเกินกว่า 500 ไมล์จากวิทยาลัยโคเน็ค ไม่เท่ากับประสบการณ์ที่อาจารย์นิเทศก์ไปเยี่ยมจริง ๆ

2. ไม่มีแบบฝึกอบรมของครูที่เลี้ยง

โปรแกรมการให้การศึกษานี้เป็นครูประจำการ เพื่อพัฒนาครูนี้สามารถทำให้การสอนของครูดีขึ้น เข้มแข็งขึ้นมาก เป็นความคิดที่สมเหตุสมผลซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของผู้รับผิดชอบ เพื่อเพิ่มให้โปรแกรมประสบความสำเร็จทั้งในด้านการสร้าง และการนำไปปฏิบัติ

ริชาร์ด วอลลาซี (Richard C. Wallace 1987 : 156-159) ได้กล่าวถึงการปรับปรุงการสอนของครูในลักษณะศูนย์ครู (Teacher Centers)

ศูนย์ครูระดับมัธยมปลายเซนต์ลี (The Sehenly High School Teacher Center) เป็นการตอบสนองโรงเรียนท้องถิ่นในพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการสอนของโรงเรียนมัธยม เป้าหมายของการสร้างแบบจำลองนี้ขึ้น เพื่อพัฒนาครูในระดับมัธยมต้นในโรงเรียนท้องถิ่น เกี่ยวกับทักษะการสอนและเพิ่มพูนความรู้ที่ทันสมัยในสาขาวิชาทางการศึกษาให้ดีขึ้น ให้โอกาสครูได้ทำการวิจัย เพื่อนำผลไปใช้ประโยชน์ที่โรงเรียน แผนงานนี้ได้นำมาปฏิบัติโดยคณะกรรมการท้องถิ่นร่วมกับมหาวิทยาลัยพิตส์เบิร์ก

โรงเรียนที่ได้รับเลือกให้เป็นศูนย์ครูมีการจัดองค์การใหม่ โดยใช้ครูที่มีความสามารถจากท้องถิ่นมารวมในศูนย์ครู

วัตถุประสงค์ของศูนย์ครู

1. ให้ประสบการณ์ในการ เรียนการสอนแก่ครูในระดับมัธยมต้นแต่ละคนในโรงเรียน
รัฐบาล ครูเหล่านี้มีโอกาสที่จะ

- 1.1 สิ่ง เกิดกิจกรรมการสอนซึ่งจะเป็นแบบอย่างที่ดีในสถานการณ์จริง
- 1.2 ฝึกปฏิบัติ เทคนิคการสอนใหม่ ๆ
- 1.3 ได้รับผลจากการปฏิบัติจริงว่าจะต้องแก้ไขอะไร
- 1.4 นำทฤษฎีไปใช้ในการปฏิบัติ
- 1.5 เพิ่มพูนความรู้ใน เนื้อหาวิชานั้นโดยเฉพาะ
- 1.6 ทบทวนผลที่ออกมาจากการวิจัยครั้งสุดท้ายที่ทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ
- 1.7 ได้รับแนวคิด เกี่ยวกับจิตวิทยาวัยรุ่นแล้วนำมาประยุกต์กับการสอน

2. ให้โอกาสแก่ครูที่จะทำกิจกรรมในการวิจัยอย่างอิสระ โดยมี เป้าหมายคือการสร้าง
ประสบการณ์บางอย่างที่จะ เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนที่ครูสอน

กิจกรรมที่จัดมี 3 ชั้น

1. การประชุมพิเศษ ดำเนินการโดยสมาชิกที่เป็นวิทยากรของศูนย์ ร่วมกับครูที่มาเยี่ยม
เยี่ยม ครูใหญ่ ศึกษาพิเศษ ในชั้นนี้จะ เชื่อมความต้องการของครูที่โรงเรียนส่งมา โดยครูแต่ละ
คนแสดงความต้องการและวางแผนการดำเนินงานของตน

2. การดำเนินกิจกรรมโดยตรง เกิดที่ศูนย์กิจกรรมต่าง ๆ ที่รวมไว้ จะไม่ถูกจำกัด
ในเรื่องต่อไปนี้

- 2.1 การสัมมนาร่วมกันระหว่างวิทยากรของศูนย์ และมหาวิทยาลัย บุคคลที่มี
อาชีพทางธุรกิจ อุตสาหกรรม
- 2.2 เกี่ยวกับประสบการณ์ที่แก้ไขข้อบกพร่อง การสังเกตการสอนที่มีประสิทธิภาพ
การวางแผนการสอน การประชุมอภิปราย

2.3 การฝึกอบรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เหมาะสม สื่อการเรียนการสอน และ
คอมพิวเตอร์

ในชั้นที่ 2 นี้ เกิดขึ้นช่วงเวลา 8 สัปดาห์ที่กำหนดคว่ำไว้ในปีการศึกษาหนึ่งแบ่ง
เป็น 4 ภาคจะมีการให้ครูที่ได้รับการฝึกอย่างดีแล้วไปสอนในชั้นแทนครูที่มาอยู่ที่ศูนย์ครู

3. กิจกรรมเสริม โดยปฏิบัติที่โรงเรียนของครู วัตถุประสงค์ขั้นนี้เพื่อให้ครูใช้ความรู้ และทักษะที่ได้จากศูนย์ไปใช้จริง ความช่วยเหลือนี้เป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างวิทยากรของ ศูนย์กับโรงเรียนท้องถิ่นและวิทยากรอื่น ๆ

สำหรับวิทยากรของศูนย์ คือ ครูที่ดีที่สุดในกลุ่มโรงเรียนในท้องถิ่น วิทยากรทั้งหมดจะ ได้รับการฝึกแบบเข้มและการปฏิบัติในหลักการหลาย ๆ อย่างที่จะให้การสอนมีประสิทธิภาพ ครูที่ เป็นวิทยากรจะทำการสอนน้อยลง 4 ห้อง ที่มีการเรียนการสอน เวลาที่เหลือจะนำไปใช้เกี่ยวกับ กิจกรรมวิจัยซึ่งมีประโยชน์ในการสร้างรูปแบบในการสอน และนิเทศแก้ไขปัญหาคำต่าง ๆ ในศูนย์ มี 1 ใน 3 ของวิทยากรทำหน้าที่เป็นครูประจำที่พยายามแก้ไขปัญหาคูแต่ละคน โดยทำงานร่วมกับ ครูที่มาเยี่ยม เยียนในการสอนจริง

การบริหารของศูนย์ หลักการคือ รับผิดชอบทุกโปรแกรมที่จะมีผลต่อผู้เรียน วิทยากร ภายในโครงการงานของโรงเรียนระดับมัธยมปลาย ผู้อำนวยการศูนย์รับผิดชอบกำหนดโปรแกรม ศูนย์ การศึกษาของมหาวิทยาลัยทิสเนอรัค หรือวิทยากรทางการศึกษานานาชาติ จะทำงานใกล้ชิดกับ ศูนย์ครู เซนลี

ศูนย์วิจัยที่โรงพยาบาล
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย