



บทที่ 2

วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สถาบันทางสังคมใด ๆ ย่อมก่อตั้งขึ้นเพื่อรับใช้สังคมหรือสนองความต้องการของสังคมนั้น แต่จะสนองได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับโครงสร้างและองค์ประกอบของสถาบันนั้น หน้าที่ประการหนึ่งของวิทยาลัยครูที่ระบุไว้ในมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู คือการผลิตครู การส่งเสริมวิทยฐานะครู (พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู, 2518 : 24) และหน้าที่ของวิทยาลัยครูมิใช่เพียงแต่ผลิตครูใหม่ออกมาเท่านั้น หน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม โดยเฉพาะครูประจำการในโรงเรียนทั้งระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา เป็นผู้แนะนำและเผยแพร่ทักษะและเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ให้แก่โรงเรียนศตวรรษ และเผยแพร่การศึกษาให้แก่ครูประจำการ (วิทยาลัยครูมหาสารคาม, 2517 : 5)

นโยบายของการฝึกหัดครู

เนื่องจากการเป็นครูเป็นขบวนการต่อเนื่อง การผลิตครูและการฝึกอบรมครูประจำการจึงต้องเป็นขบวนการเดียวกัน และการฝึกอบรมครูนั้นมิใช่เพียงแต่ส่งเสริมให้ครูประจำการมีความรู้และทักษะใหม่ในการประกอบอาชีพ แต่การฝึกอบรมให้ครูได้มีความรู้และทักษะอื่น ๆ ทั้งในด้านการเรียนการสอนและการจัดการศึกษาด้วย กรมการฝึกหัดครูจึงกำหนดนโยบายในส่วนที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมครูประจำการดังนี้

1. กรมการฝึกหัดครูจะส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูประจำการและผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการให้การศึกษาจากโรงเรียนในระดับประถมและมัธยมศึกษาทั่วประเทศ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ทางการศึกษาอื่น ๆ ได้เข้ารับการฝึกอบรมจากวิทยาลัยครูที่เป็นผู้รับผิดชอบ เขตนั้น ๆ

2. กรรมการฝึกหัดครูจะลดปัญหาครูว่างงานโดยเปิดโอกาสให้บุคคลที่ฝึกงานทำทางด้านการศึกษาอยู่แล้ว ทำนั้น เข้ารับการฝึกอบรมทางการฝึกหัดครูเพิ่มเติม เพื่อส่งเสริมวิทยฐานะของตนเอง และให้การปฏิบัติงานของบุคลากร เหล่านั้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. กรรมการฝึกหัดครูจะประสานงานและให้ความช่วยเหลือกับหน่วยงานอื่นในเรื่องการฝึกอบรมครูประจำการระยะสั้น เพื่อเป็นการปรับปรุงการเลื่อนของครู (กรรมการฝึกหัดครู, ม.ป.ป. : 11-15)

สำหรับบทาทยของวิทยาลัยครูที่ควรดำเนินการในย่วงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 5 (2525-2529) ที่มีสาระเกี่ยวกับการอบรมครูประจำการมีดังนี้คือ

วิทยาลัยครูควรหันไปดำเนินการเพื่อช่วยปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องต่อไปนี้

1. อบรมครูประจำการโดยเน้นเรื่องครูประจำการที่ไม่มีคุณวุฒิก่อนเป็นอันดับแรก และนอกจากนี้ควรจัดให้มีการศึกษาอบรมแก่ครูประจำการ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิและประสิทธิภาพการเลื่อน (ลิปปนนท์ เกตุทัต, 2524 : 28-29)

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงาน การฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ

ก. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในประเทศไทย

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการอันสำคัญยิ่งในการพัฒนาบุคคลหน่วยงานบริหารงานบุคคลในวงการศึกษาได้มีพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 5 พุทธศักราช 2521 ได้กล่าวถึงอำนาจหน้าที่ของครูสภาในมาตรา 6 ไว้ว่า

ครูสภาทำหน้าที่ในการพัฒนาความรู้ความสามารรถ คุณภาพและประสิทธิภาพของครู ซึ่งได้แก่การเลื่อนวิชาผู้ดครู การอบรมเพื่อเตรียมเลื่อนวิชาผู้ดครู พ.กค. และ พ.ม. การอบรมระหว่างปิดภาคฤดูร้อน (อ.ค.ร.) การปฐกถาเพื่อการศึกษาของครูสภา (ป.ค.ค.) การเดินทางไปต่างประเทศเพื่อการศึกษาของครูสภา (ต.ค.ต.) ฯลฯ เป็นต้น (สำนักงานเลขาธิการครูสภา, 2521 : 1,13)

การให้การศึกษาและฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่หน่วยงานต่าง ๆ ของประเทศไทยเราจัดดำเนินการมี 7 รายการดังนี้

1. งานเพิ่มวิทยฐานะครูของครูสภา หมายถึง งานให้โอกาสครูสอบวิชาผู้ตครู เพื่อได้วุฒิ พ.กศ. และ พ.ม. ครูสภาได้จัดโอกาสให้ครูได้รับการอบรมมาตั้งแต่ปี 2436 ปัจจุบันครูที่ผ่านโครงการอบรมของครูสภามีจำนวนมากที่สุด เมื่อเปรียบกับการอบรมประเภทอื่น ๆ
2. การเข้าศึกษาในโปรแกรมภาคนอกเวลา (ค่ำ) หมายถึง การที่ครูใช้เวลาหลังจากเลิกเรียนไปศึกษาในสถานศึกษาต่าง ๆ ในท้องถิ่น ซึ่งในปัจจุบันมีมหาวิทยาลัย ศรินครินทร์วิโรฒ วิทยาลัยพลศึกษา ส่วนการศึกษานอกเวลาในวิทยาลัยครูได้เลิกไปในปี 2520
3. การฝึกอบรมระยะสั้นเฉพาะเรื่อง ส่วนใหญ่มักจะทำโดยหน่วยต้นสังกัดของครู การอบรมจะจัดขึ้นในโอกาสที่จำเป็นต่าง ๆ เช่น การอบรมวัดผลอบรมการทำและการใช้อุปกรณ์การสอน อบรมครูบรรจุใหม่ และอบรมผู้บริหารโรงเรียน เป็นต้น
4. การอบรมครูเพื่อใช้หลักผู้ตรใหม่ หมายถึง อบรมครูเพื่อใช้หลักผู้ตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 โดยใช้ระยะเวลาอบรม 5 วัน จัดทำในระดับประเทศ โดยเฉพาะแยกกันทำให้ท้องถิ่นมีอาจารย์วิทยาลัยครูเป็นวิทยากรหลัก
5. การอบรมครูตามโครงการของ ส.ล.ว.ท. หมายถึง การอบรมครูสอนวิชาคำลัตรตามหลักผู้ตรของสถาบันสิ่งเล่ริมวิชาคำลัตรและเทคโนโลยี
6. การให้ครูประจำการลาศึกษาต่อในสถานศึกษา หมายถึง ในแต่ละปีประมาณร้อยละ 3.5 ของครูประจำการ จะได้รับอนุญาตให้ศึกษาต่อในสถานศึกษาประเภทเต็มเวลา
7. การให้การศึกษาและฝึกอบรมครูประจำการของสภาการศึกษา วิทยาลัยครู 36 แห่งทั่วประเทศ ดำเนินตามระเบียบสภาการศึกษา (กรมการศึกษา, 2524 : 39-43)

ปี พ.ศ. 2519 ในการดำเนินงานนี้มีวิทยาลัยครูหลายแห่งได้จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมครูนอกวิทยาลัย เพื่อให้โอกาสแก่ครูประจำการได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง หลักผู้ตรของการฝึกอบรมใช้หลักผู้ตร การฝึกหัดครู สภาการศึกษา พุทธศักราช 2519

วิทยาลัยครูในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้เริ่มจัดให้มีการฝึกอบรมครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ เพื่อเพิ่มวิทยฐานะ ตามหลักสูตรสภาการศึกษา พุทธศักราช 2519 ตั้งแต่ปี 2521 (กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ม.ป.ป. : 3)

๕. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในต่างประเทศ

สำหรับงานที่เกี่ยวกับการอบรมครูประจำการนั้น สหสมาคมวิทยาลัยครูแห่งสหรัฐอเมริกา (The American Association of College for teacher education) ได้ทำการศึกษาลักษณะฝึกหัดครูควรมีบทบาทในเรื่องนี้เพียงใด และได้สรุปผลการศึกษาไว้ดังนี้คือ (Nash, George, 1973 : 53)

1. การให้การศึกษแก่ครูประจำการ และการให้บริการแก่โรงเรียน เป็นงานสำคัญอันหนึ่งในโครงการฝึกหัดครู
2. สถานฝึกหัดครูต้องรับผิดชอบต่อครู และเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตบริการของสถานฝึกหัดครู
3. สถานฝึกหัดครูจะต้องร่วมมือกับเจ้าหน้าที่บริการศึกษา ในการวางแผนดำเนินงานให้การศึกษอบรมแก่ครูในเขตบริการ
4. สถานฝึกหัดครูจะต้องให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการปรับปรุงโครงการสอน เพื่อเพิ่มคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียน
5. สถานฝึกหัดครูมีหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่โรงเรียนในเขตบริการ เพื่อช่วยให้อาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูได้ทราบถึงความต้องการอันแท้จริงของโรงเรียนในเขตบริการของตนด้วย
6. สถานฝึกหัดครูมีหน้าที่ให้การศึกษาระหว่างประจำการ โดยจัดอบรมสัมมนา อภิปรายหรือฝึกงาน เป็นต้น
7. ควรมีงบประมาณอย่างเพียงพอให้สถานฝึกหัดครูดำเนินการตามโครงการบริการการศึกษาแก่โรงเรียน

ในระดับนานาชาติก็มองเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูที่จะเห็นได้จากการประชุมรัฐมนตรีศึกษาขององค์การศึกษาระดับนานาชาติและวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ในภูมิภาคเอเชีย เมื่อวันที่ 25-29 พฤศจิกายน 2508 ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพครูว่า

คุณภาพของครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะเป็นตัวกำหนดอัตราการศึกษาทางด้านการศึกษาทั้งทางปริมาณและคุณภาพ การขาดแคลนครู อุปกรณ์การสอน ยังไม่ทำให้เกิดความล่าช้าทางด้านการศึกษาเท่ากับการขาดแคลนครูที่เหมาะสม ส่วหนึ่งของครู วุฒิและประสบการณ์ของครูเป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าทางการศึกษา

องค์การยูเนสโก (UNESCO) ได้เสนอแนะในด้านการปรับปรุงคุณภาพของครูในลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการอบรมครูประจำการไว้ว่า

การอบรมครูประจำการ (In-Service Training) เป็นสิ่งสำคัญในการกระตุ้นวุฒิครูให้สูงขึ้น ในเรื่องนี้มีแบบแผน 3 อย่างคือ

1. ให้ครูได้มีโอกาสปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการและทฤษฎีใหม่ ๆ
2. ส่งเสริมให้ครูมีวุฒิเท่าหรือครูที่ไม่ได้รับการฝึกฝน มีโอกาสเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น
3. ช่วยให้ครูที่มีวุฒิได้ปรับปรุงตนให้สูงขึ้น (UNESCO, 1965 : 107)

เมื่อเดือนเมษายน 2522 องค์การยูเนสโก (UNESCO) ได้มอบหมายให้ศูนย์วัฒนธรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาเอเชีย ซึ่งเป็นหน่วยงานขององค์การศึกษาระดับนานาชาติและวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (ACIED/UNESCO) ดำเนินการจัดประชุมนักศึกษาศูนย์มวลประเทศลุ่มมาฮิกในเอเชีย ระหว่างวันที่ 26 สิงหาคม- 4 กันยายน 2523 ณ ประเทศฟิลิปปินส์ เพื่อแลกเปลี่ยนและเรียนรู้จากกันและกันเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและฝึกอบรมครูประจำการให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับสภาพการณ์ของแต่ละประเทศต่อไป (กรมการฝึกหัดครู, 2524 : 3)

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการติดตามผล

การติดตามผลเป็นการลอบทานเกี่ยวกับโปรแกรมการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษา ภายหลังจากนักศึกษาได้สิ้นสุดประสบการณ์ในโรงเรียนของเธอ และการติดตามผลยังเป็นเทคนิคสำหรับประเมินความเหมาะสมและความพอใจของโปรแกรมการเรียนการสอน ทั้งขณะที่ยังอยู่ในกระบวนการและภายหลังจากสิ้นสุดกระบวนการแล้ว (Stoops and Wahlgvist, 1947 : 190)

การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาก็คือ การศึกษาเรื่องราวเกี่ยวกับการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษาเหล่านั้นว่าเขาทำงานอะไร ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ได้รับจากสถาบันของตนมากน้อยเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรบ้าง ตลอดจนมีข้อคิดต่อสถาบันของตนในเรื่องต่าง ๆ อย่างไร อันเป็นการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษานั้น ๆ เนื่องจากจุดประสงค์ของสถาบันการศึกษาต้องการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ และประสบการณ์เพียงพอในอันที่จะทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จสูงสุดเท่าที่สติปัญญา และความสามารถของเขาจะอำนวย แม้ว่าการเรียนของเขาได้สิ้นสุดลงแล้ว สถาบันการศึกษาต้องรับผิดชอบต่อไปในฐานะผู้ให้ความช่วยเหลือ และส่งเสริมผู้สำเร็จการศึกษาเหล่านั้นด้วยการติดตามผลว่าเขาประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวในการทำงานอย่างไร ต้องทราบว่าผู้สำเร็จการศึกษาได้ทำงานตามที่ได้รับการฝึกอบรมไปหรือไม่ ต้องประเมินความยุ่งยากในการทำงานมากน้อยเพียงไร

การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาไม่เพียงแต่เป็นการประเมินโปรแกรมการเรียนการสอนและผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังเป็นสิ่งที่จะให้ความช่วยเหลือผู้สำเร็จการศึกษาในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ของงาน เพื่อให้การทำงานนั้นคงและดียิ่ง ๆ อัน (Dugald S. Arbackle, 1953 : 115) ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลการปฏิบัติงาน นอกจากจะใช่ประกอบการพิจารณาปรับปรุงหลักสูตร การเรียนการสอนแล้ว ยังใช้เป็นข้อมูลในการฝึกอบรมผู้ที่ยังศึกษาอยู่ และใช้ส่งเสริมผู้สำเร็จการศึกษาให้ผลการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

เมื่อได้พิจารณาถึงประโยชน์ของการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา แล้ว ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาใคร่ที่จะทำเรื่องนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลมาปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมยิ่งขึ้น แต่ก็ควรจะโต้วิเคราะห์หาคำตอบให้กับคำถาม 3 คำถามต่อไปนี้เสียก่อน คือ (บุพผา อุดมศักดิ์, 2515 : 13-14)

1. ท่านได้กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรไว้ชัดเจนเพียงใด ในแง่ของพฤติกรรมขั้นสุดท้ายที่คาดหวังไว้เมื่อนักศึกษาเรียนจบหลักสูตรแล้ว (Expected Outcomes) กล่าวคือ
 - 1.1 บัณฑิตของท่านสามารถ (ทักษะ) ทำอะไรได้บ้างในสาขาวิชาที่ของท่าน
 - 1.2 บัณฑิตของท่านมีคุณลักษณะแห่งการเป็นคน ที่จะส่งเสริมการเป็นกำลังคนที่ได้อย่างไรบ้าง
2. วิชาต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ และวิธีการสอนต่าง ๆ ช่วยทำให้สัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายจริงหรือไม่เพียงใด
3. ท่านได้ทำการประเมินผลขั้นสุดท้าย ก่อนบัณฑิตแต่ละคนจากท่านไปด้วยวิธีไหน และได้ผลอย่างไร

เมื่อตอบคำถามทั้ง 3 คำถามนี้แล้ว จึงค่อยลงมือติดตามผลบัณฑิต โดยมีจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นเกณฑ์ ซึ่งอาจต้องติดตามผล 3 ทางคือ

1. บัณฑิตที่สำเร็จไปแล้วแต่ละรุ่น (แล้วแต่จะกำหนดรุ่น)
2. ผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต (ผู้ใช้)
3. หน่วยงานที่คิดว่าน่าจะใช่บัณฑิต (การศึกษากำลังคน)

ทั้งนี้เนื่องจากการติดตามผลมีความสำคัญต่อบุคคลต่อไปนี้คือ (บุญจิตต์ ณ ลำปาง, 2512 : 10)

1. ผู้สำเร็จการศึกษา การติดตามผลจะช่วยผู้สำเร็จการศึกษาไปแล้วให้ได้งานเร็วที่สุดเท่าที่จะเร็วได้ นอกจากนั้นยังจะได้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ควรจะจัดให้มีขึ้นในโรงเรียนอันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนต่อไป
2. ผู้ให้คำปรึกษา การติดตามผลจะเป็นการตรวจสอบผลสำเร็จของโครงการแนะแนวและความสามารถของผู้ให้คำปรึกษา (Counselor) ผลที่ได้รับจะได้ใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขโครงการต่อไปในอนาคต

3. หน่วยบริการจัดหางาน การได้ทราบว่ามีผู้สำเร็จการศึกษาได้เข้าทำงานหรือไม่ หน่วยบริการจัดหางานจะได้ใช้ในการพิจารณาบรรจุผู้ที่ยังไม่ได้เข้าทำงานให้ได้งานที่เหมาะสมกับความสามารถของผู้นั้นมากที่สุด (the Right Man for the Right Job)

4. ผู้บริหารหรือผู้จัดทำหลักสูตร ผลที่ได้รับจากการติดตามผลจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงหลักสูตร การเรียนการสอนให้ดีขึ้น แล้วยังจะได้ทราบเกี่ยวกับเรื่องอื่น ๆ เช่น การปรับตัวสภาพทางอารมณ์ ร่างกาย และสังคม เป็นต้น

ดังนั้น เมื่อเอาคำว่า "ติดตามผล" และ โครงการฝึกอบรมและบุคลากรทางการศึกษาประจำกรมมารวมกันเป็น "ติดตามผลโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำกรม" จึงหมายความว่า "ติดตามผลโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัย เอกพลศึกษา" นั้นเอง

เนื่องจากโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำกรมเป็นโครงการใหม่ ซึ่งสภาการศึกษาได้ออกระเบียบและกำหนดให้วิทยาลัยครูดำเนินการในปี 2521 ดังนั้น จึงไม่มีงานวิจัยที่ตรงประเด็นกับเรื่องที่จะศึกษาโดยตรง ผู้วิจัยจึงขอเสนอรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการติดตามผลในสาขาต่าง ๆ และการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำกรมทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

การวิจัยภายในประเทศ

ก. งานวิจัยที่เกี่ยวกับการติดตามผล

ในปี พ.ศ. 2514 ละเอียด สันทรภักดีวัฒน์ (2514 : 28-29) ได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) ตั้งแต่ปีการศึกษา 2509-2511 ในโรงเรียนประถมศึกษา ภาคการศึกษา 1 และ 12 ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่เห็นว่าผู้สำเร็จประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา มีความรู้ความสามารถทางวิชาการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ ยกเว้นในเรื่องความสามารถในการสังเกตการณ์ ความสามารถในการแนะแนวและอบรมศิษย์ธรรม มีความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้สำเร็จการศึกษาประเมินค่าตนเองเกี่ยวกับความสามารถทางวิชาการ ส่วนมากอยู่ในเกณฑ์ ยกเว้นในเรื่องความสามารถในการใช้อุปกรณ์การสอน

ความสามารถในการจัดกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับประณม
 โฉจิตร (2514 : 31-35) และช่อวบ กินาวงศ์ (2514 : 29-30) ได้ติดตามผล
 การปฏิบัติงานของผู้สำเร็จประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) เช่นเดียวกัน ในภาค
 การศึกษา 8 และ 11 ตามลำดับ แต่จุไรวรรณ บุญมวดี (2514 : 34-36) สุพรรณ
 เหิงชัย (2514 : 31-33) และสมพล กลิ่นนาค (2514 : 26-28) พบว่า ครูใหญ่และ
 ผู้สำเร็จการศึกษาเห็นว่า ผู้สำเร็จประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา ส่วนมากมีความรู้ความ
 สามารถทางวิชาการอยู่ในเกณฑ์ดี ยกเว้นในเรื่องความสามารถในการใช้อุปกรณ์การสอน
 ความสามารถในการจัดกิจกรรม ความสามารถในการอบรมศิษย์ธรรมและวัฒนธรรม มีความรู้
 ความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง

ในปีเดียวกัน นิรมล โกรศุณาศัย (2514 : 30-32) พบว่า ครูใหญ่เห็นว่า
 ผู้สำเร็จประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ
 อยู่ในระดับปานกลาง และวิชาสามัญอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี ส่วนผู้สำเร็จการศึกษาประเมินค่า
 ตนเองว่า มีความรู้ความสามารถทางวิชาการศึกษาและวิชาสามัญอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ในปี พ.ศ. 2515 มารศรี นีวลกุล (2515 : 51-56) ได้ติดตามผลการปฏิบัติงาน
 ของผู้สำเร็จปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) ตั้งแต่ปีการศึกษา 2510-2512 ที่ปฏิบัติงานอยู่
 ในโรงเรียนมัธยมศึกษาและวิทยาลัยครู ในภาคการศึกษา 1, 6 และ 12 พบว่า ผู้บังคับบัญชา
 และผู้สำเร็จการศึกษา มีความเห็นว่าผู้สำเร็จการศึกษา มีความรู้ความสามารถค่อนข้างมาก
 ในเรื่องการวัดผลและประเมินผล การควบคุมกิจกรรม การปกครองอันมีความรู้ความเข้าใจใน
 วิชาที่สอนและความแม่นยำในเนื้อหาวิชาส่วนความรู้ในด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผล
 การวิจัยสอดคล้องกับวรรณิ พุทธาวุฒิโกธ (2515 : 54-59) แต่สันติภาพ กองกาญจนะ
 (2515 : 64-67) ได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.)
 เช่นเดียวกันในภาคการศึกษา 9, 10 และ 11 พบว่า ผู้บังคับบัญชาและผู้สำเร็จการศึกษามี
 ความเห็นว่า ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ความสามารถทางวิชาการอยู่ในระดับดี

ส่วนการติดตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตครูคำลัดร์ วิไลวรรณ เจริญพงษ์ (2514 :
 45-46) พบว่า ผู้บังคับบัญชาและบัณฑิตขอเใจความรู้ความสามารถทางวิชาการในระดับค่อนข้างสูง

และอัจฉรา อาษาสันติสุข (2508 : 60-62) ได้ศึกษาทัศนคติของอาจารย์ใหญ่และนักเรียนที่มีต่องานของครูวุฒิครุศาสตร์บัณฑิต ปรากฏว่า ผลการปฏิบัติงานในด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการนั้น เป็นที่พอใจของอาจารย์ใหญ่มาก

ในปี พ.ศ. 2517 ประเสริฐ อุจน์ทิก (2517 : 92) ได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตปริญญาโทที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2500-2515 พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษามหาบัณฑิตประเมินค่าตนเองโดยทั่วไป อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญชัย บุญวิรัตน์ (2517 : 77) ได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตปริญญาโทเช่นเดียวกัน

ในปี พ.ศ. 2519 บังอร คณิงเหตุ (2519 : 3, 40-41) ได้ติดตามผลของ ผู้สำเร็จปริญญาพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่สำเร็จการศึกษาระหว่างปีการศึกษา 2515 ถึงปีการศึกษา 2516 จำนวน 182 คน โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อสำรวจอาชีพ การนำความรู้ไปใช้และอุปสรรคในการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษาดังกล่าว การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการวิจัย ปรากฏว่า ผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมดประกอบวิชาชีพพยาบาลมากที่สุด คือร้อยละ 84.07 ส่วนงานอื่นมีบ้างเล็กน้อย ผู้ประกอบอาชีพพยาบาลเป็นผู้ที่รับราชการในโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานครมากที่สุด คือร้อยละ 64.71 ส่วนผู้รับราชการในโรงพยาบาลต่างจังหวัด หรือสถานอนามัยน้อยที่สุด พยาบาลส่วนใหญ่มีความพอใจในงานที่รับผิดชอบอยู่ปานกลาง คือร้อยละ 36.60 งานที่แพทย์พยาบาลส่วนใหญ่ทำนอกเหนือจากงานอาชีพ คืองานพยาบาลพิเศษมีอยู่ ร้อยละ 41.83 ในด้านความรู้ทางวิชาการพยาบาลนั้น พยาบาลส่วนใหญ่สามารถนำไปใช้ประโยชน์กับงานที่ทำได้มาก ร้อยละ 70.59 ส่วนอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลนั้นมีเหตุจากการเบื่องานมากที่สุด คือร้อยละ 19.19 รองลงมาคือ การทำงานหนักร้อยละ 18.82 และเห็นว่าตำแหน่งหน้าที่การงานไม่ก้าวหน้าร้อยละ 16.24

ในปี พ.ศ. 2521 รัตนา ศิริพานิชและคณะ (2521 : 80-84) ได้ศึกษาการติดตามผลนักศึกษาที่จบครุศาสตร์บัณฑิต จากวิทยาลัยครู 17 แห่ง ปีการศึกษา 2518 และ 2519 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อติดตามผลครุศาสตร์บัณฑิต จากวิทยาลัยครู 17 แห่ง

ทั้งรุ่นที่ 1 (ปีการศึกษา 2518) และรุ่นที่ 2 (ปีการศึกษา 2519) โดยใช่แบบสอบถามส่งไปให้บัณฑิตทั้งสองรุ่น รวมกัน จำนวน 1,490 คน ได้รับข้อมูลคืน จำนวน 1,083 คน ผลการวิจัยพบว่าสภาพการทำงาน ปรากฏว่าบัณฑิตรุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 ได้ทำงานแล้วถึงร้อยละ 96 ศึกษาต่อประมาณร้อยละ 1 และยังไม่ม้งานทำเพียงร้อยละ 3 ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าวิทยาลัยครูผลิตครุค่าลัทธิบัณฑิตออกไปเป็นปริมาณที่ไม่เกินความต้องการที่แท้จริง จังหวัดที่ทำงานครุค่าลัทธิบัณฑิตจากวิทยาลัยครูทำงานอยู่ทั่วทุกจังหวัด ยกเว้นจังหวัดลุลูลเพียงจังหวัดเดียว กรุงเทพมหานคร มีผู้ทำงานอยู่มากที่สุด คือ 144 คน หรือประมาณร้อยละ 14 ของทั้งหมด ตำแหน่งและชนิดองงานที่ทำงานมากกว่าร้อยละ 90 ของผู้ที่ม้งานทำแล้ว มีตำแหน่งเป็นครู อาจารย์และเขิมข้าราชการ และเกือบทั้งหมดทำงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยประมาณร้อยละ 60 มีหน้าที่ล่อนประจำที่เหลือทำหน้าที่ธุรการ บริหาร ล่อนพิเศษ หรืออื่น ๆ ผู้ที่ล่อนหนังสือส่วนใหญ่ได้ล่อนวิชาที่ตนเองถนัด ร้อยละ 64.54 การลอบเข้าทำงานประมาณ 2 ใน 3 ของผู้ที่ทำงานแล้วได้เข้าทำงาน โดยลอบแข่งขันได้ และมีอยู่ 1 ใน 4 ทำงานนั้น ๆ อยู่แล้วก่อนที่จะมาเรียน ค.บ. นอกนั้นได้งานทำโดยวิธีอื่น ๆ ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ปัญหาใหม่ที่พบคือ ปัญหาด้านการเรียน การล่อน เช่นขาดอุปกรณ์การล่อน และไม่ได้ล่อนตรงตามวิชาเอก รองลงมาเป็นปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหาร โดยเห็นว่าบริหารงานไม่เป็นปัญหาที่เป็นเพียงล่อนน้อย คือปัญหาเกี่ยวกับผู้ร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือ ปัญหาเกี่ยวกับตัวนักเรียนที่มีพื้นฐานอ่อน และด้านองความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ด้านการเรียนการล่อนที่ได้รับจากวิทยาลัยครูร้อยละ 85 เห็นว่าได้รับความรู้และประสบการณ์ด้านการฝึกล่อนหรือเรียนแทนเพียงพอร้อยละ 75 เห็นว่าได้รับความรู้และประสบการณ์ด้านวิชาการศึกษาเพียงพอ ร้อยละ 65 เห็นว่าได้รับความรู้และประสบการณ์ด้านวิชาเอกเพียงพอ ร้อยละ 75 เห็นว่า ได้รับความรู้และประสบการณ์ด้านกิจกรรมเลริมหลักลูลูตรเพียงพอ และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงงานด้านต่าง ๆ ของวิทยาลัยครูด้านวิชาการศึกษาต้องการให้ปรับปรุงหลักลูลูตรให้ลอดคล้องกับสภาพองท้องถิ่น และนำไปใช้ในลิตประจำวันได้ และควรให้มีความลัมพันธ์กับหลักลูลูตรระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาใหม่ด้วย ด้านเนื้อหาวิชา เอกมีทั้งความคิดเห็นว่ามากไปและน้อยไป เกี่ยวกับวิธีล่อนควรลัดอาจารย์ที่มีความรู้และความถนัดเหมาะสมลัมกับวิชาที่ล่อนและควร เน้นภาคปฏิบัติให้มากกว่าภาคทฤษฎี วัลลูลูตร และตำราลูลูหรับกันควายังขาดแคลนด้านบริหาร ความเห็นที่ว่างานด้านบริหารดีแล้วมีมากที่สุด

ร้อยละ 14 แต่ควรเพิ่มความเอาใจใส่ต่อนักศึกษาให้มากขึ้น และควรให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการบริหารด้วย ด้านบริการและสวัสดิการ ความเห็นที่ว่าดีแล้วมีมากที่สุด ร้อยละ 12 แต่คิดว่ายังต้องปรับปรุงก็มีทางด้านน้ำดื่ม น้ำใช้ ตลอดจนห้องน้ำ และด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตร ความเห็นที่ว่าควรจะเพิ่มกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้มากขึ้น มีมากที่สุด ร้อยละ 26 ร้อยละ 8 เห็นว่าดีแล้ว นอกนั้น เห็นว่าต้องมีการปรับปรุงวิธีการจัดและควรจัดกิจกรรมให้ครอบคลุมทุกสาขา รวมทั้งวิชาพิเศษด้วย

ในปี พ.ศ. 2522 สุ่มดัด แจกศักดิ์ (2522 : 64-65) ได้ศึกษาการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จปริญญาตรี จากวิทยาลัยครู โดยมีจุดประสงค์เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จปริญญาตรีจากวิทยาลัยครูในด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ ความรู้ความสามารถพิเศษและมนุษยสัมพันธ์ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ บุคลิกภาพของการเป็นครู การสนองความต้องการของสังคม และทัศนคติต่อวิชาชีพครู โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือส่งให้ผู้สำเร็จปริญญาตรีและผู้บังคับบัญชา จำนวน 414 คน ได้ขอค้นพบดังนี้ ผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จปริญญาตรี จากวิทยาลัยครูในทัศนะของตนเองและผู้บังคับบัญชา โดยเฉลี่ยแล้วอยู่ในเกณฑ์ดี ผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จปริญญาตรี จากวิทยาลัยครูในด้านของความรู้ความสามารถทางวิชาการ ความรู้ความสามารถพิเศษ และมนุษยสัมพันธ์และการสนองความต้องการของสังคมในทัศนะของตนเองและผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน ส่วนผลการปฏิบัติงานในด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ บุคลิกภาพของการเป็นครู และทัศนคติต่อวิชาชีพครูในทัศนะของตนเอง อยู่ในเกณฑ์ที่สูงกว่าในทัศนะของผู้บังคับบัญชา ผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จปริญญาตรีจากวิทยาลัยครูในทัศนะของผู้บังคับบัญชาที่มีอายุราชการและวุฒิครูต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ส่วนผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จปริญญาตรีจากวิทยาลัยครู ที่ศึกษาในกลุ่มวิชาพิเศษ กลุ่มวิชาภาษา กลุ่มวิชาสังคมศึกษา และกลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ในทัศนะของตนเอง ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในด้านการสนองความต้องการของสังคมพบว่า ผลการปฏิบัติงานในทัศนะของผู้สำเร็จปริญญาตรีที่ศึกษาในกลุ่มวิชาสังคมศึกษา กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์และกลุ่มวิชาภาษา ส่วนด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครูในทัศนะของผู้สำเร็จปริญญาตรีที่ศึกษาในกลุ่มวิชาภาษา อยู่ในเกณฑ์ที่สูงกว่าในทัศนะของผู้สำเร็จปริญญาตรีที่ศึกษาในกลุ่มวิชาสังคมศึกษา

ในปี พ.ศ. 2523 สุวัฒน์ บัววราภรณ์ (2523 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการติดตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตการศึกษาบัณฑิต (กค.บ.พลศึกษา) ปีการศึกษา 2516-2521 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาและวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร โดยมีความมุ่งหมายในการวิจัย คือเพื่อจะทราบความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อบัณฑิต กค.บ. พลศึกษา และประเมินค่าตนเองของบัณฑิต กค.บ. พลศึกษา เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนหรือวิทยาลัยครูกับการสำรวจความคิดเห็นของบัณฑิต กค.บ. พลศึกษา เกี่ยวกับความรู้และความเหมาะสมของรายวิชาที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือบัณฑิต กค.บ.พลศึกษา รุ่นปีการศึกษา 2516-2521 จำนวน 258 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการวิจัยปรากฏว่า ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อบัณฑิต กค.บ. พลศึกษาและการประเมินค่าตนเองของบัณฑิต กค.บ.พลศึกษา อยู่ในเกณฑ์ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อบัณฑิต กค.บ.พลศึกษา ซึ่งมีเพศ และระดับคะแนนเฉลี่ยต่างกันจะแตกต่างกัน ส่วนหลักสูตรการศึกษาต่างกัน จะไม่แตกต่างกันในการประเมินค่าตนเองของบัณฑิต กค.บ. พลศึกษาที่มีเพศและระดับคะแนนเฉลี่ยต่างกัน ประเมินค่าตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนบัณฑิต กค.บ.พลศึกษาที่หลักสูตรต่างกัน จะประเมินค่าแตกต่างกัน ผลจากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อบัณฑิต กค.บ.พลศึกษา และการประเมินค่าตนเองของบัณฑิต กค.บ.พลศึกษา จะแตกต่างกัน ในด้านความรู้และความเหมาะสมของรายวิชาทางพลศึกษาที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย บัณฑิต กค.บ.พลศึกษา เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ บัณฑิต กค.บ.พลศึกษาที่มีเพศและหลักสูตรการศึกษาต่างกันมีความเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนบัณฑิต กค.บ.พลศึกษา ที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยต่างกัน จะมีความเห็นแตกต่างกัน เกี่ยวกับความเหมาะสมของรายวิชาเอกและการนำรายวิชาเอกไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานบัณฑิต กค.บ.พลศึกษา เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ดีทุกราย ยกเว้นการพลศึกษาสำหรับเด็กและเห็นว่ารายวิชาที่มีความเหมาะสม และสามารถใช้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้มากที่สุด คือการขัดแย้งอันกีฬาภายใน

ในปีเดียวกันนี้ สันทนา แอลสุวรรณ (2523 : หน้า จ.) ได้ศึกษาการติดตามผลมหาบัณฑิตสาขาวิชาพลศึกษา วิทยาลัยครูนครปฐมมหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อทราบถึงการพัฒนาและการนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาของมหาบัณฑิตไปใช้ในการทำงาน สังคมงานและ

ประสิทธิภาพของงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือมหาบัณฑิตสาขาวิชาพลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 108 คน การวิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลของการวิจัยปรากฏว่า มหาบัณฑิตส่วนใหญ่สำเร็จปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาพลศึกษาจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาบัณฑิตที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์มากที่สุด และส่วนใหญ่ทำงานในสังกัดของรัฐบาล มหาบัณฑิตร้อยละ 22.45 ทำหน้าที่บริหารด้านพลศึกษา เหตุจูงใจที่ทำให้มหาบัณฑิตไปทำการศึกษาต่อบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมากที่สุด คือต้องการหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำไปใช้ในการทำงาน การนำความรู้ไปใช้ในการทำงานด้านต่าง ๆ นั้น พบว่าด้านบริหาร และด้านนิติศาสตร์อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการล่อนและการวัดผลอยู่ในระดับมาก ด้านสถานที่และอุปกรณ์ใช้ได้ในระดับปานกลาง ด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตรใช้ได้มากเป็นบางอย่าง ด้านการหาความรู้เพิ่มเติม ด้านบริการและด้านมนุษยสัมพันธ์ ส่วนใหญ่ได้ใช้ในระดับมาก ผลงานทางวิชาการของมหาบัณฑิตมีหลายประเภทที่มากที่สุด คือการคัดหรือร่วมประชุมหรือสัมมนาวิชาการ นอกจากนี้ มีผลงานอื่นเช่น การเขียนตำรา การวิจัย การเขียนบทความและการปรับปรุงหลักสูตร มหาบัณฑิตเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพมากกว่าสมาคมอื่น ๆ และมีส่วนร่วมในการสัมมนาวิชาการของสมาคมมากกว่ากิจกรรมอื่น มหาบัณฑิตมีโครงการพัฒนาวิชาชีพ หลายด้านได้แก่ด้านการเรียน การล่อน ซึ่งรวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรด้วย การเผยแพร่วิชาการและการบริหาร การปรับปรุงบุคลากรทางด้านพลศึกษาและโครงการอื่น ๆ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดหลักสูตร ควรมีการปรับปรุงเนื้อหาวิชาการเรียนการล่อน ควรมีการปรับปรุงทั้งผู้เรียนผู้ล่อน และวิธีล่อน การคัดประสบการณ์ ควรให้ผลิตได้มีประสบการณ์ตรงมากที่สุด

ในปีพ.ศ. 2524 สุริย์ ธรรมเลิศหล้า (2524 : หน้า จ.) ได้ศึกษาการติดตามผลบัณฑิตครูคำล่ตราสาขาวิชาพลศึกษา คณะครูคำล่ตรา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามผลในการปฏิบัติงานของบัณฑิตครูคำล่ตรา สาขาวิชาพลศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาจากคณะครูคำล่ตรา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปีการศึกษา 2505-2523 โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างประชากร คือบัณฑิตครูคำล่ตรา สาขาวิชาพลศึกษา จำนวน 358 คน และผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต จำนวน 264 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชาและบัณฑิตเห็นว่าความล่ามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตมีความล่ามารถในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ บัณฑิตมีความรู้และความเข้าใจถึงความสำคัญองวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรประมวลการล่อนและการวัดผลประเมินผลทางพลศึกษา ควรติดตามความเคลื่อนไหวทางพลศึกษาและทางวิชาการทั่วไป

ด้านการล่อน บัณฑิตมีความสามารถในการปกครองชั้นเรียน มีการรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนในเรื่องการเรียนการล่อน ความสามารถในการอธิบายและล่อลัดทักษะทางกีฬา

ด้านบุคลิกภาพ บัณฑิตมีความลู่ภาพอ่อนโยนและร่าเริงแจ่มใส แต่งกายสะอาดและทำทางเหมาะสมกับเป็นครูพลศึกษา มีความขยันขันแข็ง อดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค รับฟังความคิดเห็นและกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล

ด้านคุณธรรมและความประพฤติ บัณฑิตมีความเมตตากรุณาโอบอ้อมอารี แสดงความยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น เลิกละเพื่อส่วนรวมและอุทิศเวลาในการทำงาน

ด้านมนุษยสัมพันธ์ บัณฑิตมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ยิ้มแย้มแจ่มใสต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน นักเรียน เจ้าหน้าที่และภารโรง

ด้านทักษะต่ออาชีพครู บัณฑิตมีความซื่อตรงต่อหน้าที่และเวลา ใ้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ต่ออาชีพครู ล้างและรักษาชื่อเสียงให้กับตนเองและสถาบันที่ล่อนอยู่

ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาและบัณฑิต ต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิต ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นความรู้ ความสามารถทางวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ และด้านทักษะต่ออาชีพครู

ข. งานวิจัยที่เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ

ในปี พ.ศ. 2521 ล่งศรี ช่มภูวงค์ (2521 : 46-51) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมตามโครงการให้การศึกษาแก่บุคลากรทางการศึกษาประจำการที่มีต่อวิทยาลัยครู นครศรีธรรมราช ปรากฏผลที่ล้าัญคือ

1. ทัศนคติก่อนเข้ารับการอบรมที่มีต่ออาจารย์ในวิทยาลัย เข้าใจว่าอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรระดับต่าง ๆ ดี เป็นผู้ที่ศึกษาหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ เข้าใจว่าระบบการศึกษาของยาดิดี แต่ความรู้ด้านอื่น ๆ ยังไม่กว้างขวางและมีความสนใจในท้องถิ่นน้อยเกินไป และหลังจากเข้ารับการอบรมชั่วระยะเวลาหนึ่งแล้ว ผู้เข้าอบรมมีทัศนคติต่ออาจารย์

มีความเข้าใจระบบการศึกษาดี แต่มีความรู้ในหลักสูตรระดับต่าง ๆ น้อย ความรู้ด้านอื่น ๆ และความสนใจในท้องถิ่นก็น้อยด้วย

2. ทักษะคิดต่อวิทยาลัย ก่อนเข้ารับการอบรมเห็นว่าเป็นหน่วยงานทางวิชาการที่สำคัญที่สุดในท้องถิ่น มีการกระจายอำนาจทางการบริหารที่ให้เลขาธิการแก่บุคลากร และมีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมพอสมควร บุคลากรมีความล้าสมัยก็น้อย เมื่อเข้ารับการอบรมแล้ว กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า วิทยาลัยเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการเมือง กิจกรรมนักศึกษา เป็นประโยชน์ต่อสังคมและท้องถิ่นดี ให้เลขาธิการแก่บุคลากรดีมาก แต่ได้รับความร่วมมือจากท้องถิ่นน้อย ใช้งบประมาณน้อย ล้ำลัทธิการยังไม่ดี บุคลากรให้ความร่วมมือและสนับสนุนก็น้อย

3. การเลือกวิद्याเอก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เลือกตามความสนใจ ไม่คำนึงถึงความถนัดพิเศษ และไม่ตรงกับวิद्याที่ตนสอนอยู่เป็นประจำ

4. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า วิद्याเอกที่สำคัญและจำเป็นควรเปิดสอนเพิ่มเติม คือการบริหารโรงเรียน พลศึกษา อุตสาหกรรมศิลป์ และนาฏศิลป์ ตามลำดับ

ในปี พ.ศ. 2522 วันทณีย์ ยูคิลป์ (2522 : 79:81) ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการของวิทยาลัยครูพิบูลสงคราม พิษณุโลก พบว่า ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่เห็นว่าอาจารย์แทบทุกภาควิชามีประสิทธิภาพในการสอนค่อนข้างดี เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ยังขาดบางลักษณะ เช่นการตั้งเตียมผู้เข้าอบรมในเรื่องความประพฤติและความรับผิดชอบ แสดงให้เห็นว่าอาจารย์ส่วนใหญ่ขาดการเน้นทางจิตพิสัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์เห็นว่าผู้เข้าอบรมเป็นผู้ใหญ่ และเป็นครูอยู่แล้ว ไม่จำเป็นต้องตั้งเตียมหรือแนะนำเกี่ยวกับคุณธรรมอีก

ผลการวิจัยของ วันทณีย์ ยูคิลป์ ยังพบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิต่างกันมีประสิทธิภาพในการให้การอบรมไม่แตกต่างกัน มีเพียงบางภาควิชาเท่านั้นที่อาจารย์ระดับปริญญาโทมีประสิทธิภาพในการสอนสูงกว่าอาจารย์ระดับปริญญาตรี และประสิทธิภาพบางลักษณะของภาควิชากลับพบว่า อาจารย์ระดับปริญญาโทมีประสิทธิภาพต่ำกว่าระดับปริญญาตรี เสียอีก การวิจัยของ วันทณีย์ ยูคิลป์ กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะบางอย่างแก่วิทยาลัย ดังนี้

1. ไม่ควรจัดตารางสอนให้วิชาเดียวกันติดต่อกันหลายชั่วโมง เพราะจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเหนื่อยและเบื่อหน่ายเกินไป
2. อาจารย์ผู้สอนควรจะได้จัดทำเอกสารประกอบการเรียนล่วงหน้าให้แก่ผู้เข้าอบรม เพราะผู้เข้าอบรมมักจะจดเนื้อหาในชั่วโมงเรียนไม่ทัน
3. ผู้เข้าอบรมไม่มีเวลาที่จะเข้าห้องสมุดเพื่อค้นคว้างาน เพราะมีภาระในการสอนและการเดินทาง ทางวิทยาลัยควรจัดให้มีชั่วโมงว่างเพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ศึกษาค้นคว้าในห้องสมุดด้วย
4. อาจารย์ผู้สอนมักจะใช้ศัพท์ยาก ๆ หรือใช้ภาษาอังกฤษในขณะที่สอน ไม่แปลเป็นภาษาที่เข้าใจง่าย ๆ ทำให้ผู้เข้าอบรมขาดความเข้าใจเนื้อหา
5. อาจารย์ผู้สอนมักจะสอนเนื้อหาหรือเน้นหนักทางด้านวิชาการมากเกินไป ทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดความท้อแท้ และคิดว่าไม่สามารถจะนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพของตนได้มากนัก

ในปีเดียวกัน ลุดโจ บุญอารีย์ (2522 : จ,จ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของครูประถมศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานี ต่อการอบรมครูประจำการ" ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของครูประถมศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานี ต่อการอบรมแบบเลื่อนวุฒิและไม่เลื่อนวุฒิในเรื่องต่าง ๆ ใกล้เคียงกัน ครูมีความเห็นว่า การอบรมครูประจำการทั้งสองแบบสอดคล้องได้ปานกลาง แต่ครูมีส่วนในการวางแผนในการอบรมน้อย และผู้ให้การอบรมได้มีการติดตามผลและประเมินผลจากครูน้อย

ครูประถมศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานี มีความเห็นว่าในด้านอุปสรรคในการเข้ารับการอบรมครูประจำการนั้น ทางภาครัฐก็เป็นอุปสรรคปานกลาง ส่วนอุปสรรคอื่น ๆ มีน้อยสำหรับอุปสรรคในการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการอบรมไปใช้ ครูมีความเห็นว่างบประมาณสื่อการสอน คู่มือ ตำรา รวมทั้งการที่ความรู้และประสบการณ์ไม่เพียงพอ เป็นอุปสรรคปานกลาง ส่วนเรื่องอื่น ๆ เป็นอุปสรรคน้อย

ครูมีความต้องการอย่างมากที่จะให้จัดการอบรมในเรื่องเนื้อหาอันเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของครู โดยเน้นเรื่องวิธีสอน และกิจกรรมการสอน ส่วนกิจกรรมที่ต้องการให้จัดครูต้องการ

ให้มีหลาย ๆ แบบ โดยเน้นเรื่องวิธีสอนและกิจกรรมปฏิบัติจริง และครูมีความละเอียดที่สุดที่จะเข้ารับการอบรมในระหว่างปิดภาคเรียน ครูมีความต้องการอย่างมากที่จะให้หน่วยงานเจ้าของกิจการ จัดการอบรมครูประจำการ

ในการอบรมแบบเลื่อนวุฒิ ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่องความยากง่ายของเนื้อหาวิชาอายุและความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ส่วนครูที่มีวุฒิแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในเรื่องผู้ให้การอบรมมีการติดตามและประเมินผลเรื่องผู้ให้การอบรมมีความเข้าใจปัญหาของครู เรื่องความต้องการที่จะให้จัดกิจกรรมทดลอง และความต้องการให้หน่วยศึกษานิเทศก์จัดการอบรมครูประจำการ

ครูที่มีสภาพการสมัครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่องความเหมาะสมของปริมาณเนื้อหากับเวลา อุปกรณ์ด้านภาระในครอบครัวและอายุ

ในการอบรมแบบไม่เลื่อนวุฒิครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่องอุปกรณ์ด้านภาระในครอบครัว อายุฐานะทางเศรษฐกิจ หน้าที่ประจำในโรงเรียน งานประจำ และงานอื่น ๆ และความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน ส่วนครูที่มีวุฒิแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่องอุปกรณ์ด้านอายุ ประสบการณ์เดิมที่จะเชื่อมกับประสบการณ์ใหม่ ความสามารถในการเรียนการสอนให้รู้สิ่งใหม่ ๆ และเรื่องความต้องการให้จัดการอบรมเรื่องการอบรมครูประจำการ

ครูที่มีสภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่องอุปกรณ์ด้านอายุของครู ภาระในครอบครัว อายุ การคมนาคม และเรื่องความต้องการให้จัดการอบรมเรื่องการบริหารโรงเรียน และการอบรมในวันเสาร์-อาทิตย์

ครูที่มีสภาพสมัครแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันหลายเรื่องที่สุด ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันรองลงมา และครูที่มีวุฒิแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยเรื่องที่สุด

ในปีเดียวกัน พิศิษย์ ธรรมานิชย์ (2522 : 21) ได้ทำการศึกษารูปแบบของการอบรมอันเป็นที่ต้องการและปัญหาการใช้เวลาของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการของวิทยาลัยครูสุรินทร์ ผู้วิจัยได้ทำรูปแบบขึ้น 4 รูปแบบ ให้ผู้เข้ารับการอบรมเลือกเอารูปแบบที่ต้องการมากที่สุด พบว่ารูปแบบที่ต้องการของผู้เข้ารับการอบรมเรียงตามลำดับจากต้องการมากที่สุดดังนี้

1. การบรรยายโดยผู้เข้ารับการอบรมมีกิจกรรมร่วมแบบ เล็คชั่นในชั้นเรียน
2. การให้การอบรมโดยการใช้ชุดการสอน
3. การบรรยายและมีกิจกรรมนอกชั้นเรียน
4. การบรรยายโดยผู้เข้ารับการอบรม ไม่ต้องมีกิจกรรมร่วมแบบ เล็คชั่นในชั้นเรียน

ในปีเดียวกัน กษณะชัย โพธิอาษา (2522 : 84-87) ได้ศึกษา "การประเมินผลโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในเขตจังหวัดสุรินทร์และศรีสะเกษ" ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีปัญหาในระหว่างเข้ารับการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาส่วนตัวอยู่ในระดับน้อย แต่มีปัญหาด้านหลักสูตร ด้านงานที่ปฏิบัติ และด้านการให้บริการของศูนย์อบรมอยู่ในระดับมาก
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้าอบรม กลุ่มผู้อบรมที่มีวุฒิ ป.กศ.สูง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าผู้เข้าอบรมที่มีวุฒิ พ.ม.
3. ผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างกัน
4. กลุ่มตัวอย่าง เสนอแนะให้มีการปรับปรุงโครงการฝึกอบรมอย่างเร่งด่วนในเรื่องโครงสร้างทางวิชาการ เช่นการบริหารงานวิชาการ เนื้อหาหลักสูตร วิธีการให้การฝึกอบรม

ในปี พ.ศ. 2523 วิราพร พงศ์อาจารย์ และบุญรักษ์ ตันท์เจริญรัตน์ (2523 : 75-87) ได้ศึกษาปัญหาและรูปแบบของการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการวิทยาลัยครูพิบูลสงคราม พิษณุโลก ได้ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาในการจัดอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ แยกออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1.1 ปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตรและขบวนการอบรม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีปัญหาในข้อต่อไปนี้

1. หลักสูตรที่อบรมเน้นเนื้อหาทางวิชาการมากกว่าภาคปฏิบัติ
2. วิธีการอบรมของอาจารย์เป็นแบบบรรยาย เนื้อหา
3. อาจารย์ขาดการทดสอบความรู้พื้นฐาน
4. การอบรมเป็นการสอนแบบเร่งรัด ความรู้เพื่อให้จบหลักสูตร
5. การวัดผลและประเมินผลยังขาดความยุติธรรม

1.2 ปัญหาเกี่ยวกับผู้เข้าอบรมและหน่วยงานต้นสังกัด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นว่ามีปัญหามากได้แก่ข้อต่อไปนี้

1. อยู่ไกลจากสถานที่อบรม
2. ลืมเปลี่ยนค่าใช้จ่ายในการอบรมมาก
3. ที่พักหาบากราคาแพง
4. มีภาระหน้าที่ทางราชการมาก ทำให้เข้ารับอบรมไม่เต็มเม็ด

เต็มหน่วย

5. ไม่มีเวลาดันคว่ำในห้องสมุดอย่างเต็มที่

1.3 ปัญหาเกี่ยวกับการบริหาร การบริหารและการจัดสวัสดิการของ วิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่ามีปัญหามาก ในหัวข้อต่อไปนี้

1. ที่จอดรถไม่พอเพียงและไม่เป็นระเบียบ
2. ขาดเวรยามตรวจตราและควบคุมการเข้าออกของยานพาหนะ
3. บริเวณวิทยาลัยไม่สะอาดและล่าช้ากว่าที่ควร

2. รูปแบบของการจัดการอบรมตามความต้องการของอาจารย์ ผู้เข้าอบรมและ หน่วยงานต้นสังกัด ปรากฏผลดังนี้

2.1 สถานที่อบรม อาจารย์ส่วนใหญ่ต้องการให้จัดอบรมในวิทยาลัย ส่วนผู้เข้าอบรมและหน่วยงานต้นสังกัด เห็นว่า ควรจะจัดศูนย์อบรมนอกวิทยาลัย ระยะเวลา 50

2.2 วัน เวลาที่ควรจัดอบรม อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าควรจัดในเป็นวันศุกร์ และวันเสาร์เต็มวัน ส่วนผู้เข้าอบรมและหน่วยงานต้นสังกัดมีความเห็นแตกต่างกันไป

3 ประเด็น คือ วันเสาร์-วันอาทิตย์ และเป็นวันศุกร์กับวันเสาร์เต็มวัน มีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนต้องการให้จัดเป็นวันจันทร์ พุธ ศุกร์ และบางส่วนเห็นว่าไม่ควรให้กระทบกระเทือนเวลาราชการ

2.3 การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม กลุ่มตัวอย่างทุกประเภทเห็นว่าควรเป็นหน้าที่ของหน่วยงานต้นสังกัด แต่ให้ถือเกณฑ์ที่วิทยาลัยครูกำหนดให้ โดยยึดถือทั้งอายุ ราชการ ความรู้ความสามารถในการคัดเลือก

2.4 หลักเกณฑ์ที่ควรจัดอบรม: กลุ่มตัวอย่างประมาณร้อยละ 51-66 เห็นว่าควรจัดเป็นยุคอบรม ส่วนที่เหลือเห็นว่าควรจัดเป็นรายวิชา และวิชาเอกที่ควรเปิดอบรม ได้แก่ การบริหารโรงเรียน การประถมศึกษา เทคโนโลยีทางการศึกษา ภาษาไทย สังคมศึกษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เกษตรและพลศึกษา

2.5 อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าควรให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์จากหน่วยงานต้นสังกัดด้วย แต่ผู้เข้าอบรมและต้นสังกัดมีทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ร้อยละ 50

2.6 การวัดผลและประเมินผลด้านวิชาการ ระยะเวลา 50 ของอาจารย์เห็นว่าควรใช้วิธีอิงเกณฑ์ที่เหลือเห็นว่าควรใช้วิธีอิงกลุ่ม - และยึดทั้ง 2 อย่างผสมกัน ส่วนครูประจำการและหน่วยงานต้นสังกัดต้องการให้อิงกลุ่ม

2.7 การจัดอบรมภาคฤดูร้อน ประมาณร้อยละ 90 ของกลุ่มตัวอย่างต้องการให้จัดอบรม โดยให้เหตุผลว่าเป็นช่วงเวลาที่ไม่มีการหน้าที่ราชการ มีเวลาที่จะศึกษาค้นคว้าได้เต็มที่

2.8 วิธีการอบรม ผู้เข้าอบรมและหน่วยงานต้นสังกัดต้องการให้มีการบรรยาย และมีกิจกรรมเฉพาะในชั้นเรียนให้เสรีคล่องเป็นคราว ๆ ไป เนื่องจากไม่มีเวลาทำกิจกรรมนอกชั้นเรียน เพราะวันปกติต้องมีการราชการมาก แต่อาจารย์มีความเห็นว่าควรจะใช้หลายรูปแบบร่วมกัน

ในปี พ.ศ. 2524 อรุณ ประทีปติก (2524 . 28-31) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการไม่มาเรียนของนักศึกษาและบุคลากรประจำการ" ผลการวิจัยปรากฏว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการไม่มาเรียนมีดังนี้

1. เงินเดือนน้อย ต้องเลิกทำงานพิเศษ
2. เวลาอบรมนานเกินไป ไม่ชอบบางวิชา วิชาที่สอบวิทยาลัยไม่เปิดสอน และ ทัศนฐานความรู้เดิมไม่เพียงพอ
3. ผู้เข้ารับการอบรมแม้จะเป็นผู้ใหญ่แล้วก็ตาม ยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเอง และอาจารย์ผู้สอนก็ยังไม่เข้าใจวิธีสอนผู้ใหญ่อย่างเพียงพอ ซึ่งยังไม่เป็นที่เข้าใจระหว่าง ผู้เรียนและผู้สอน ในด้านการรักษาวินัยของห้องเรียน
4. งานประจำมีมาก ลู่วางไม่ดี ระยะทางไกลเกินไป อาจารย์สอนไม่ดีและ เกิดความเบื่อหน่าย
5. ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุน และไม่เข้าใจความสำคัญของครูประจำการ
6. มีภาระทางบ้านมาก ลู่วางแวดล้อมที่บ้านไม่ดี และครอบครัวไม่พร้อมที่จะ ให้นำอบรม
7. อาจารย์ทำการสอนเหมือนกับนักศึกษาภาคปกติ และผู้เข้ารับการอบรมบางคน ไม่รักษาระเบียบวินัย

งานวิจัยต่างประเทศ

นิโคลส์ และแอสติน (Nichols and Astin, 1966 : 673-681) ได้ทำการ วิจัยเรื่อง "การติดตามผลเกี่ยวกับความก้าวหน้าของนักศึกษา" เพื่อต้องการทราบเกี่ยวกับการศึกษาด้านวิชาการและความสำเร็จในวิชาชีพ ล่าถนภาพพัลลภปฏิบัติงานกับความสนใจแผนชีวิต ในอนาคต และข้อมูลทางด้านประชากรศึกษาบ้างเล็กน้อย ตัวอย่างประชากรในการวิจัยนี้คือ นักศึกษาในสหรัฐอเมริกาที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงของทุกรัฐ โดยพิจารณาจากประกาศนียบัตรในระดับ มัธยมศึกษาและคะแนนในการสอบเข้าเรียนในวิทยาลัย ซึ่งเป็นที่ยอมรับของคณะกรรมการสอบ ตั้งแต่ปีคริสต์ศักราช 1956-1959 จำนวน 3,106 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บ

รวมรวมข้อมูล 3,031 คน และสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ 75 คน ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษากลุ่มดังกล่าวสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตมากที่สุดในทุก ๆ รุ่น รองลงมาคือระดับปริญญามหาบัณฑิต และปริญญาดุษฎีบัณฑิตตามลำดับ และน้อยที่สุดต่ำกว่าปริญญาบัณฑิตในด้านการวางแผนการศึกษานั้น มุ่งหวังจะ เรียนถึงระดับดุษฎีบัณฑิตมากที่สุด สำหรับเพศชาย ส่วนเพศหญิงมุ่งหวังระดับมหาบัณฑิตมากที่สุด ในด้านการทำงานนั้นส่วนใหญ่ทำงานหรือมีสัญญาจ้างในการทำงานเมื่อศึกษาในบัณฑิตวิทยาลัย และส่วนน้อยคือ ไม่ถึงร้อยละ ที่ยังไม่ถึงงานทำหรือรู้ว่าจ้างเลย ในสาขาวิชาที่ศึกษานั้น มีความแตกต่างกันระหว่างชายกับหญิงคือ ชายศึกษาทางวิทยาศาสตร์กายภาพมากที่สุด หญิงศึกษาทางมนุษยศาสตร์มากที่สุด ส่วนการศึกษาวิชาชีพชั้นสูงหรือวิชาเฉพาะนั้น ทั้งชายและหญิงศึกษาด้านวิชาการศึกษามากที่สุด การเลือกวิชาพิเศษในขณะที่เข้าศึกษานั้น นักศึกษา เลือกและหวังทำงานด้านวิจัยมากที่สุดสำหรับ นักศึกษาชาย ส่วนนักศึกษานหญิงเลือกงานสอนหนังสือมากที่สุด และเมื่อติดตามผลหลังสำเร็จการศึกษาปรากฏว่าชายทำงานด้านวิจัยมากที่สุด และหญิงทำงานด้านการสอนมากที่สุด ในด้านการมีครอบครัวนั้นหญิงมีจำนวนร้อยละมากกว่าชายรวมทั้งการมีบุตรด้วย

แอปเพล (Appel, 1967 : 13 21-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "โครงการฝึกหัดครูมัธยมของวิทยาลัยนอร์ทปาร์ค" เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อครูมัธยมที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว และประเมินค่าตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าโครงการจัดการศึกษาวิชาล่ำมัญเหมาะลุ่มผู้สำเร็จการศึกษามีค้ำรธาในการสอน แต่มีข้อบกพร่องบ้างในด้นวิธีสอน ซึ่งวิทยาลัยควรได้เพิ่มหลักสูตรวิธีสอนเฉพาะให้มากขึ้น และเตรียมการฝึกสอนให้ดีขึ้น ปรับปรุงนิสัยการศึกษาความรู้เพิ่มเติมของผู้สำเร็จการศึกษาแต่ละคนให้มากขึ้นกว่าเดิม

คอสส์ (Kauss, 1969 : 213 6-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "โครงการปริญญาโทของมหาวิทยาลัยนอร์ลเวสเทิร์น" โดยศึกษาจากผู้บังคับบัญชาและผู้สำเร็จการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บังคับบัญชาและผู้สำเร็จการศึกษามีความเห็นร่วมกันว่า มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงรายวิชา เกี่ยวกับวิธีสอนทางด้านวิชาการศึกษาควร เน้นทางด้านปฏิบัติให้มากขึ้น

2. ผู้บังคับบัญชาส่วนมากเห็นว่า ผู้สำเร็จการศึกษาตามโครงการนี้มีคุณภาพดี
3. ผู้สำเร็จการศึกษาเห็นว่าโครงการด้านวิชาสามัญมีประโยชน์มากกว่าด้านวิชาการศึกษา และผู้สำเร็จการศึกษา 80% ประกอบอาชีพครู ล่วงแล้วโครงการนี้ควรจะต้องดำเนินการต่อไป แต่จะต้องปรับปรุงความล้มเหลวทางการสอนในระดับมัธยมศึกษาให้มากกว่าเดิม

บูย์ (Booth, 1971 : 6446-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การติดตามผลของผู้บัณฑิตจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยจอร์เจีย" เพื่อสำรวจการประกอบอาชีพและทัศนคติของผู้บัณฑิตที่มีต่อสถานศึกษาของตนเองด้วยการเก็บข้อมูลโดยการไปแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าผู้บัณฑิตส่วนใหญ่ทำงานด้านการศึกษาในมหาวิทยาลัย และพอใจในความรู้ด้านวิชาการศึกษา แต่เห็นว่าความรู้ด้านสังคมยังน้อยกว่าเท่าที่ควร พร้อมกับเสนอให้ทางมหาวิทยาลัยส่งเสริมกิจกรรมด้านนี้ให้มากขึ้น เช่น ให้มีส่วนร่วมในการทำงานกับบุคคลในสายอาชีพ เป็นต้น

ซังติส (Sanctis, 1971 : 3203-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การติดตามผลของผู้บัณฑิตทางการศึกษา จากแผนกบริหารการศึกษาและการแนะแนวของมหาวิทยาลัยริกเกอร์ (Rutgers University) มลรัฐนิวเจอร์ซีย์ (New Jersey) ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1949-1969" โดยสอบถามความคิดเห็นจากผู้บัณฑิตและผู้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชาต้องการให้มหาวิทยาลัยล้าสมัยและฝึกความเป็นผู้นำรวมทั้งให้คำแนะนำเกี่ยวกับเทคนิคใหม่ ๆ ทางการศึกษา ส่วนผู้บัณฑิตเห็นว่าควรสนับสนุนวิธีต่าง ๆ ที่ใช้ในการสอนระดับปริญญาเอก เช่น การสัมมนาการศึกษาเฉพาะราย การศึกษาด้วยตนเองและการฝึกงาน และเห็นว่าประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างเรียนในระดับปริญญาเอกมีประโยชน์ด้านการฝึกทักษะและดำเนินการค้าเงินชีวิต เช่น ต้นทุนกับเครื่องมือและวิธีวิจัย ความเข้าใจ ขอบเขตในการบริหารงานและมีโอกาสได้ฝึกทักษะในการบริหารงานทางด้านการศึกษา

รีโนวิช (Renovich, 1972 : 174-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การติดตามผลผู้สำเร็จปริญญาโทและปริญญาเอกจากมหาวิทยาลัยมาควีสต์ (Marquette University) ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960-1970" โดยไปแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่งไปยังผู้สำเร็จการศึกษาและผู้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่าผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมดได้รับการบรรจุเข้าทำงานทางด้านการศึกษา และพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ของตน ส่วนผู้บังคับบัญชา

มีความเห็นว่าผลงานของผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาเอกมีคุณภาพสูงกว่าผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาโท

เคอเคบี (Kirkeby, 1975 : 4227-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การติดตามผลผู้สำเร็จหลักสูตรปริญญาเอกทางการศึกษาของมหาวิทาลัยมอนทานา ระหว่างปี ค.ศ. 1958-1974 จำนวน 119 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาล้วนใหญ่พอใจในโปรแกรมการเรียนระดับปริญญาเอก และเมื่อสำเร็จการศึกษาและส่วนใหญ่จะกลับไปทำงานยังที่ทำงานเดิม โดยดำรงตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้นในด้านรายวิชาที่ศึกษานั้น ผู้สำเร็จการศึกษาเห็นว่าวิชาพื้นฐานทั่วไปมีประโยชน์มากในขณะที่การวิจัยมีประโยชน์น้อยต่อการทำงาน และเห็นว่าวิธีการสอนที่ดีที่สุดคือการสัมมนา การอภิปรายและการรายงานตามลำดับ

คลาร์ค (Clark, 1978 : 2104-A) ได้ศึกษาเรื่อง "สำรวจทัศนคติของครูต่อการให้การศึกษาแก่ครูประจำการ" โดยศึกษาจากครูและผู้บริหารที่มีอายุ เพศ สถานภาพการสมรส วุฒิ และประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน ในมลรัฐแคนซัส สหรัฐอเมริกา ครูส่วนมากมีทัศนคติด้านลบต่อการได้การศึกษาแก่ครูประจำการที่จัดอยู่ คลาร์ค ให้ข้อเสนอแนะว่า การให้การศึกษาแก่ครูประจำการ เป็นความต้องการเฉพาะตัว ไม่ควรจัดให้เหมือน ๆ กันไปทุกคน

สรุป

การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาบุคคลในวงการศึกษา ได้ใช้วิธีฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ เป็นเครื่องมือในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของครู

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาแต่ต้น จะเห็นได้ว่าการติดตามผลนักศึกษาล่าเร็จการศึกษา ควรศึกษาในเรื่องด้านการสอน ด้านหลักสูตร ด้านผู้สอน สมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้เข้าอบรม ด้านการบริหาร การฝึกอบรม ซึ่งผู้วิจัยได้ยึดเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้