

วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

การประเมินการฝึกอบรมครูตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษานับว่าเป็นกระบวนการทำงานที่สำคัญ ซึ่งจะทำให้ทราบว่าการดำเนินงานตามโครงการนี้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด และเนื่องจากการประเมินการฝึกอบรมครูตามโครงการซึ่งเป็นงานวิจัยนี้มีส่วนสัมพันธ์กับข้อความรู้หลาย ๆ ด้าน เพื่อให้ง่ายต่อการศึกษางานวิจัยและเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน การเสนอวรรณคดีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยจึงแบ่งออกเป็นดังนี้

ตอนที่ 1 การฝึกอบรมและการประเมินโครงการฝึกอบรม

ตอนที่ 2 โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

ตอนที่ 3 คุณธรรมของครู

ตอนที่ 4 กิจกรรมการเรียนการสอน

การฝึกอบรมและการประเมินโครงการฝึกอบรม

ก. การฝึกอบรม

ในการศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรม จำเป็นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องทฤษฎีของการฝึกอบรมเป็นพื้นฐานไม่ว่าจะเป็นความหมายของการฝึกอบรม ความจำเป็นของการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ฯลฯ ทั้งนี้เพราะการฝึกอบรมมีลักษณะแตกต่างจากกระบวนการทางการศึกษาในระบบทั่ว ๆ ไป

ความหมายของการฝึกอบรม

คำว่า "การฝึกอบรม" มีผู้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้มากมายทั้งนักการศึกษาชาวไทยและชาวต่างประเทศ ซึ่งความหมายดังกล่าวล้วนแต่มีความสอดคล้องกัน เช่น ภิญญู สาร (2517: 442) ให้ความหมายการฝึกอบรมว่า คือ กระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์

อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะขององค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ

ธงชัย สันติวงศ์ (2525: 164) อธิบายความหมายการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและ หรือทัศนคติของพนักงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จคือเป้าหมายขององค์การ

วิวัฒน์ ไรยสกุล (2527: 13) ให้ความหมายการฝึกอบรมว่า เป็นวิธีการต่าง ๆ ซึ่งได้วางแผนไว้ล่วงหน้า เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ไปในทิศทางที่หน่วยงานนั้นต้องการ

เดล เอส บีช (Dale S. Beach 1970: 193) อธิบายความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ

เอ็ดวิน บี ฟลิปโป (Edwin B. Flippo 1970: 268) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญให้แก่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในขอบเขตของการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง

จากความหมายดังกล่าว โดยสรุปแล้ว การฝึกอบรมก็คือ กระบวนการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นอย่างมีระเบียบแบบแผน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานให้แก่บุคคลในหน่วยงานให้สามารถปรับพฤติกรรมในการทำงานโดยปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความจำเป็นของการฝึกอบรม

กรีซ อัมโกชน์ (2520: 5) ได้อธิบายความหมายของความจำเป็นของการฝึกอบรมว่า หมายถึง อุปสรรค ปัญหา หรือขัดข้องใด ๆ ที่อาจแก้ไขด้วยการฝึกอบรม ปัญหาหรือขัดข้องใด ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การและถ้าการฝึกอบรมไม่สามารถแก้ปัญหาได้จะไม่เรียกว่าความจำเป็นของการฝึกอบรม จากความหมายดังกล่าว จึงนับว่าความจำเป็นของการฝึกอบรมเป็นจุดเริ่มต้นของการแก้ปัญหาที่ดีได้ ดังที่ ภิญโญ สารธร (2517: 445) กล่าวถึงการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความหมายและความจำเป็นของการฝึกอบรมว่า

"การฝึกอบรมเป็นเพียงหนทางแก้ปัญหาหนึ่ในหลายหนทางเท่านั้น เพราะความบกพร่องในหน่วยงานอาจมีหลายสาเหตุ มิใช่เกิดจากบุคลากรเพียงสาเหตุเดียว"

อัมพร สุชาติวงศ์ (ม.ป.ป.: 3-4) กล่าวว่า ความจำเป็นของการฝึกอบรมที่จัดขึ้นแก่พนักงานองค์กรต่าง ๆ เนื่องมาจาก

1. ไม่มีสถาบันการศึกษาใด ๆ ที่สามารถผลิตคนให้มีความสามารถที่จะทำงานในองค์กรต่าง ๆ ได้ทันที องค์กรที่รับพนักงานใหม่จึงต้องทำการฝึกอบรมเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เฉพาะอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก เป็นผลให้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานตลอดเวลา องค์กรจึงต้องหาทางที่จะทำให้คนสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ได้ภายในระยะเวลาอันสั้น และการฝึกอบรมที่ถูกต้องจะช่วยให้คนสามารถเรียนรู้ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

3. คนส่วนใหญ่ย่อมปรารถนาที่จะมีความก้าวหน้าสูงขึ้น น้อยคนนักที่ต้องการอยู่กับที่ตลอดเวลาในชีวิตการทำงานของเขา การฝึกอบรมจะช่วยพัฒนาความสามารถของบุคคลจนถึงขีดความสามารถของแต่ละคน ทำให้บุคคลเหล่านั้นมีโอกาสที่จะเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น นอกจากนี้องค์กรก็มีความจำเป็นที่จะต้องมึ้ผู้ที่จะมารับผิดชอบในระดับสูงขึ้นตลอดเวลา จึงควรที่จะพัฒนาบุคคลในองค์กรขึ้นมาเพื่อรับตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม กล่าวคือ องค์กรจะได้ผู้รับผิดชอบในระดับสูงขึ้นและคนที่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนี้จะเกิดขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ความจำเป็นของการฝึกอบรมที่อัมพร สุชาติวงศ์ กล่าวนั้นจะเน้นความจำเป็นในเรื่องของการพัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีความสามารถทำงานได้สัมพันธ์กับความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงวิธีการและรูปแบบของการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับความจำเป็นของการฝึกอบรมที่ น้อย ศิริโชคิ (2524: 6-8) กล่าวว่า โดยกล่าวถึงความจำเป็นของการฝึกอบรมในแง่กรรมวิธีของการฝึกอบรมที่ทำให้เกิดผลดีหลายประการ เช่น การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยป้องกันปัญหา แก้ไขปัญหา สนับสนุนการศึกษาตลอดชีพ ช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้เพิ่มเติมประสบการณ์โดยไม่ต้องเสียเวลาการงาน

ปกติ เป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคคลได้มีโอกาสพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพของตนเองให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความพร้อมที่จะทำงาน กล้าเผชิญกับอุปสรรคและสามารถตัดสินใจได้อย่างคล่องแคล่วว่องไวยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดความสามัคคีขึ้นระหว่างบุคลากรที่ทำงานร่วมกันและเป็นกรรมวิธีที่ช่วยเหลือนักเรียนที่ลาออกกลางคันให้มีความพร้อมความมั่นใจในการเข้าปฏิบัติงานเมื่อจำเป็นต่อทำงานในอาชีพที่ยังขาดความพร้อมและความมั่นใจ นอกจากนี้ยังเป็นการเสริมสร้างวิทยากรอันทันสมัยให้กับบุคลากรในแต่ละหน่วยงานและช่วยประหยัดรายจ่ายไ้มาก

สรุปแล้วความจำเป็นของการฝึกอบรมก็คือ การพยายามใช้การฝึกอบรมช่วยพัฒนาบุคคลให้เหมาะสมกับงานที่ทำการเพื่อประสิทธิผลตามต้องการ

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายของการฝึกอบรมในการฝึกอบรมขององค์การและหน่วยงานแต่ละครั้งมีความจำเป็นและสำคัญมาก เพราะการฝึกอบรมจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่แน่นอนและชัดเจน ดังที่ เมธี บิลันธานนท์ (2525: 16-22) กล่าวถึงความสำคัญของวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมว่า "ในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องเริ่มด้วยการจัดตั้งวัตถุประสงค์ไว้ให้ชัดเจน" วัตถุประสงค์จึงเป็นเครื่องชี้แนวทางที่จะนำไปสู่การปฏิบัติจริงให้บรรลุผลตามความต้องการในการทำงาน

โสรัจ สุจริตกุล และ อมร รักษาสิทธิ์ (2525: 360-363) ได้แบ่งวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมออกเป็น 5 ประการคือ

1. เพื่อธำรงหรือเพิ่มพูนสมรรถภาพของพนักงานในปัจจุบัน
2. เพื่อเตรียมพนักงานเพื่อการเลื่อนขั้นในการทำงาน
3. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้พนักงานเพื่อจะไ้ทำงานในปัจจุบันให้ดีขึ้น
4. เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์การให้เข้มแข็ง
5. เพื่อจูงใจให้ผู้ที่มีความสามารถในองค์การยึดอาชีพนั้นตลอดไป

จากวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมทั้ง 5 ประการ เมื่อวิเคราะห์แล้วจะเป็นวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลและองค์การ ซึ่งถ้าแยกวัตถุประสงค์การฝึกอบรมให้เห็นชัดเจนใน 2 ส่วนจะสัมพันธ์กับการแบ่งวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายของการฝึกอบรมที่ สมพงศ์ เกษมสิน (2526: 181-182) กล่าวไว้ดังนี้คือ

1. ความมุ่งหมายของการฝึกอบรมที่เป็นความมุ่งหมายขององค์การ (Institution objectives) ที่เน้นหนักไปในแง่ของส่วนรวมได้แก่

- และเจ้าหน้าที่
- 1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่
 - 1.2 เพื่อสอนแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
 - 1.3 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
 - 1.4 เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
 - 1.5 เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
 - 1.6 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคคล
 - 1.7 เพื่อพัฒนาการบริหารโดยเฉพาะการบริหารค้ำบุคคลให้มีความพอใจ
 - 1.8 เพื่อฝึกฝนบุคคลไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์การ
 - 1.9 เพื่อสนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะและหรือผู้มาติดต่อ

ทุกฝ่าย

2. ความมุ่งหมายของการฝึกอบรมที่เป็นความมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employee objective) หมายถึงความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การหรือหน่วยงาน ได้แก่

- 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 2.2 เพื่อพัฒนาท่าที บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานโดยการทดลองปฏิบัติ
- 2.4 เพื่อฝึกฝนการให้หนังสือในการตัดสินใจ
- 2.5 เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน
- 2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
- 2.7 เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
- 2.8 เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่
- 2.9 เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

ให้ดียิ่งขึ้น

ประเภทของการฝึกอบรม

เสนาะ คีเขาว์ (2516: 143) ได้กล่าวถึงประเภทการฝึกอบรม สรุปได้ว่า ประเภทของการฝึกอบรมอาจแบ่งได้หลายประเภทตามลักษณะของจุดมุ่งหมาย ผู้เข้ารับการอบรม และระยะเวลาในการฝึกอบรม แต่จะถือสิ่งใดเป็นเกณฑ์แบ่งก็ตาม จะมุ่งผลอยู่ที่ผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ ซึ่งถ้าแบ่งตามลักษณะของผู้เข้ารับการอบรมจะแบ่งออกเป็น

1. การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรมโดยการทำงาน
3. การฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติงาน
4. การฝึกหัดช่างฝีมือ
5. การฝึกงาน
6. การฝึกอบรมพิเศษ

ปิฎก สำนักร (2517: 177) ได้แบ่งประเภทการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. การฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงาน (Pre-Service Training) เป็นการให้การศึกษาแก่บุคลากรที่จะออกไปทำงานหรืองานบางชนิดบางประเภทที่ต้องการความชำนาญและความสามารถเป็นพิเศษจัดการฝึกอบรมให้ก่อนแล้วจึงบรรจุให้เข้าทำงานในหน้าที่ที่ต้องการต่อไป
2. การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงาน (In-Service Training) เป็นการให้การศึกษาแก่บุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในหน่วยงาน โดยไม่ต้องลาออกจากงานและโดยไม่ให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานในขณะที่ยังปฏิบัติงานนั้น ๆ เข้ารับการอบรม การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

หลักสูตรและกระบวนการฝึกอบรม

กรีซ อัมโกชน์ (2520: 3) ได้อธิบายความหมายของหลักสูตรการฝึกอบรมว่า หมายถึง "วิชา เนื้อหา สารและวิธีการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดทัศนคติและความสามารถอันจะยังผลให้เกิดการเรียนรู้ หรือเกิดการ

หอสมุดกลาง สถาบันวิจัยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม"

ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมแต่ละครั้งนั้น น้อย ศิริโชค (2524: 49) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมและส่วนประกอบในหลักสูตรฝึกอบรมดังนี้

ขั้นตอนในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมมีลำดับที่สำคัญคือ

1. การวิเคราะห์และระบุความจำเป็นของการฝึกอบรม
2. การกำหนดหัวข้อวิชาและหมวดหัวข้อวิชา
3. การจัดลำดับเนื้อหาวิชา
4. การกำหนดวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชา
5. การกำหนดเทคนิคการฝึกอบรม
6. การกำหนดระยะเวลาของแต่ละวิชา
7. การกำหนดวิทยากร
8. การเตรียมเอกสารและอุปกรณ์
9. การจัดทำตารางฝึกอบรม

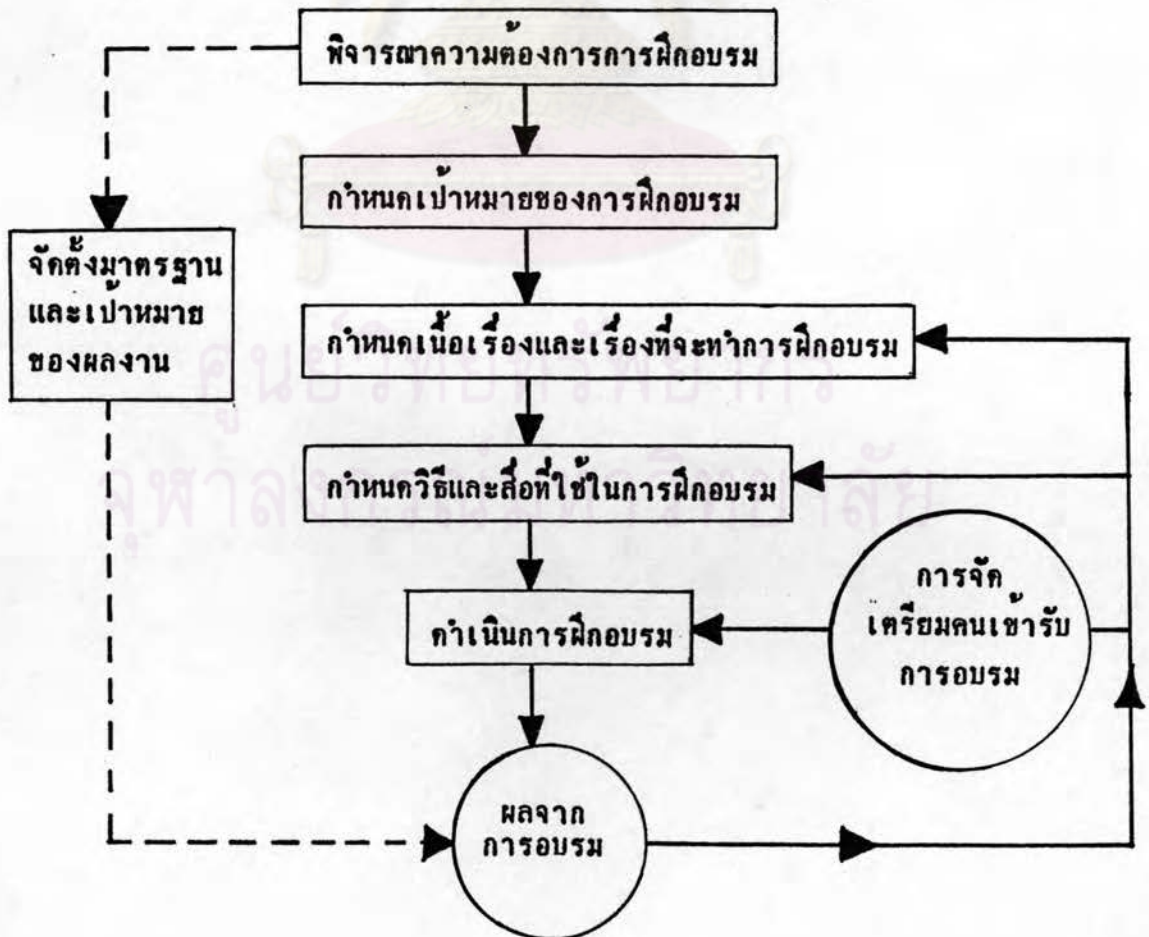
สำหรับส่วนประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ควรประกอบด้วย

1. หมวดหัวข้อวิชาและหัวข้อวิชา
2. วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของแต่ละวิชา
3. เนื้อหาสาระของแต่ละหัวข้อวิชา
4. เทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรม
5. ระยะเวลาของแต่ละวิชา
6. วิทยากรในแต่ละวิชา
7. ตารางการฝึกอบรม

จากลักษณะหลักสูตรการฝึกอบรมดังกล่าว การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพย่อมดำเนินไปตามกระบวนการฝึกอบรมที่ชัดเจนและแน่นอน ของชัย สันติวงศ์ (2525: 171-172) ได้กำหนดกระบวนการฝึกอบรมออกเป็นขั้นตอน สรุปได้ดังนี้

1. การพิจารณาความต้องการและปัญหาที่ต้องมีการฝึกอบรม ได้แก่ การพิจารณาให้ทราบถึงความจำเป็นและความต้องการที่ต้องมีการจัดฝึกอบรม

2. การกำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรมให้ชัดเจน เพื่อให้มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่พึงต้องได้จากการฝึกอบรม
 3. การกำหนดเนื้อหาและเรื่องที่จะอบรม ซึ่งหมายถึงการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม
 4. การกำหนดวิธีที่จะใช้อบรมและสื่อหรือเครื่องมือที่เหมาะสม ซึ่งหมายถึงการเลือกใช้วิธีการอบรมที่เหมาะสมกับบุคคลที่จะอบรมและเรื่องที่ต้องการอบรม รวมทั้งการเลือกใช้เครื่องมือที่ทันสมัยเพื่อให้การฝึกอบรมได้ผลดีที่สุด
 5. การดำเนินการอบรม ก็คือหลังจากทุกอย่างดำเนินการมาตามขั้นตอนแล้ว ขั้นตอนสุดท้ายก็คือ การเริ่มต้นดำเนินการอบรมตามแผนและแนวทางต่าง ๆ ที่ได้พิจารณาไว้
- กระบวนการฝึกอบรม 5 ขั้นตอน ของชัย สันติวงศ์ ได้สรุปเป็นแผนภูมิดังนี้



เทคนิคการฝึกอบรม

กริช อัมโกชน์ (2520: 17) ใ้ข้ออธิบายความหมายเทคนิคในการฝึกอบรมว่า "เป็นวิธีการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะและความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ" เทคนิคในการฝึกอบรมอาจแบ่งได้หลายประเภท เช่น การแบ่งโดยยึดบุคคลากรเป็นหลัก หรือแบ่งโดยยึดวิธีการเป็นหลัก แบ่งได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. เทคนิคในการฝึกอบรมโดยถือว่า วิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เทคนิคประเภทนี้ ได้แก่ การบรรยาย ซึ่งถือว่าวิทยากรเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้เดียว
2. เทคนิคในการฝึกอบรมโดยถือว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นจุดศูนย์กลางของการเรียนรู้ ได้แก่ เทคนิคการสัมมนา การอภิปราย การทดลองเชิงปฏิบัติ เป็นต้น เทคนิคการฝึกอบรมแบบนี้จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันเอง มากกว่าที่จะมาจากวิทยากรแต่เพียงผู้เดียว
3. เทคนิคในการฝึกอบรมโดยผสมระหว่างเทคนิคในการฝึกอบรมโดยยึด วิทยากรและยึดกลุ่มเป็นจุดศูนย์กลางของการเรียนรู้มาประกอบ เช่น การอภิปรายเป็นคณะกรรมการบรรยายเป็นชุด เป็นต้น

นอกจากการแบ่งเทคนิคในการฝึกอบรมดังกล่าว เสนาะ ตีเขาว (2516: 148-149) ได้กล่าวถึงวิธีการหรือเทคนิคในการฝึกอบรมว่า "การแบ่งวิธีการฝึกอบรมไม่อาจหาข้อยุติได้ว่า จะใช้หลักเกณฑ์อย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเห็นของแต่ละคน แต่ถ้าวแบ่งโดยยึดวิธีการหรือเทคนิคการฝึกอบรมที่นิยมใช้ แบ่งได้ 6 วิธีคือ

1. การบรรยาย
2. การประชุมอภิปราย
3. การศึกษาจากตัวอย่าง
4. การแสดงบทบาท
5. การสาธิต
6. วิธีอื่น ๆ ได้แก่วิธีการฝึกอบรมใหม่ ๆ ซึ่งสามารถนำมาใช้กับงานบางอย่างบางประเภท"

อย่างบางประเภท"

อย่างไรก็ตามในการจัดฝึกอบรมแต่ละครั้ง การเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมมีความจำเป็นมากเพราะวิธีการแต่ละวิธีมีทั้งผลดีผลเสียในตัวของมันเอง ศีโรธู เรศานนท์ (2521: 82-83) ได้กล่าวถึงข้อควรพิจารณาในการเลือกวิธีการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมแต่ละครั้งมีประสิทธิภาพดังต่อไปนี้

1. พิจารณาความเหมาะสมของเทคนิควิธีกับลักษณะเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม
2. พิจารณานาถของกุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม
3. พิจารณาลักษณะของกุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีพื้นฐานความรู้ความชำนาญและประสบการณ์คล้ายคลึงหรือแตกต่างกันอย่างไร
4. พิจารณาถึงความสามารถความคุ้นเคยของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อวิธีการฝึกอบรม
5. พิจารณาถึงเวลาและอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ในการฝึกอบรม
6. พิจารณาถึงงบประมาณที่มีอยู่ในการฝึกอบรม
7. พิจารณาและประมาณค่าเกี่ยวกับทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

นอกจากข้อคำนึงในการพิจารณาเลือกวิธีการฝึกอบรมข้างต้นแล้ว ธงชัย สันติวงศ์ (2525: 176) ได้ให้ข้อเสนอแนะที่จะช่วยให้การฝึกอบรมมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวเนื่องกับการเลือกวิธีการฝึกอบรม มีสาระสำคัญดังนี้

1. ข้อเสนอแนะว่าก้วยการจัดเตรียมเอกสารเกี่ยวกับการอบรม ในส่วนนี้ควรปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ 6 ประการ คือ

- ก) ก่อนที่จะเริ่มต้นการอบรมนั้น ในตอนแรกควรจะให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เข้าใจเรื่องราวทั้งหมดอย่างกว้าง ๆ เสียก่อน ทั้งนี้จะเป็นประโยชน์ที่จะช่วยให้แต่ละคนได้เห็นภาพรวมของเรื่องราวก่อนที่จะศึกษาแยกแยะแต่ละส่วนลึกลงไป

- ข) พยายามยกตัวอย่างที่มองเห็นและเข้าใจง่ายให้มากขึ้นเพื่อที่จะให้ผู้อบรมได้นึกคิดและติดตามเรื่องราวได้ชัดเจนขึ้น

- ค) ควรจะมีการจัดระเบียบเรื่องราวของเอกสารเพื่อที่จะให้สามารถศึกษาได้ตามลำดับขั้นและมีการแบ่งแยกแยะเป็นบทต่อบท

- ง) ควรมีการเสริมโดยให้เอกสารที่ใช้อบรมนั้นมีจังหวะหยุดหรือมีการเน้นเป็นส่วน ๆ ให้เห็นชัดเจนมากกว่าการเสนองานเรียบไปตลอดเรื่อง โดยไม่มีจุดสังเกต

เป็นประเด็น ๆ

จ) พยายามใช้คำพูดและแนวคิดที่ง่าย โดยเฉพาะความเป็นเรื่องที่คุ้นเคย
ต่อผู้อบรมที่เห็นได้ง่าย

ฉ) พยายามใช้เครื่องมือช่วยให้มากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะในด้านที่เกี่ยวกับวิธีการถ่ายทอดความรู้ มีคำแนะนำ 6 ประการคือ

ก) ควรที่จะต้องพยายามให้บรรยากาศของการฝึกอบรมนั้นเหมือนกับสภาพ
วิธีการปฏิบัติงานที่เป็นจริง

ข) ควรจะให้มีโอกาสฝึกฝนทดลองทำเองทำจนกระทั่งมีความชำนาญมากพอ
ในระหว่างการฝึกอบรม

ค) ควรพยายามใช้ตัวอย่างหลาย ๆ แบบที่ต่างกันในการฝึกสอนเพื่อเพิ่ม
แนวคิด (Concept) และความชำนาญ (Skills) เพื่อให้เกิดความคิดกว้างขวางเข้าใจ
ลึกซึ้ง

ง) ควรหมั่นชี้หรือชี้ให้เห็นถึงจุดหรือขั้นตอนที่สำคัญของงานนั้น ๆ ให้เด่น
เป็นพิเศษ

จ) พยายามให้มั่นใจได้ว่า ผู้เข้ารับการอบรมได้เข้าใจหลักการสำคัญอย่าง
ถูกต้องแล้ว

ฉ) ต้องมุ่งกระตุ้นและจูงใจผู้เข้าอบรมให้เกิดความสนใจและเห็นถึงประโยชน์
ที่เขาจะได้รับกับตัวเองจากการฝึกอบรม

ปัญหาการฝึกอบรมในปัจจุบัน

ในการฝึกอบรมแต่ละครั้งของแต่ละหน่วยงานหรือองค์การใด ๆ ถึงแม้จะมีการ
ศึกษาการเตรียมการฝึกอบรมในทุก ๆ ด้านอย่างถี่ถ้วนก็ตาม การฝึกอบรมก็ยังประสบปัญหา
ต่าง ๆ มากมาย เกณฑ์ ผลละคร (2520: 50-57) ได้สรุปปัญหาของการฝึกอบรมไว้
เป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. ปัญหาในเรื่องการสำรวจความต้องการการฝึกอบรม ปัญหาเรื่องนี้คือ
การจะทราบความต้องการของพนักงานองค์การเกี่ยวกับการฝึกอบรมที่แท้จริงถูกต้องเป็นสิ่ง
ที่ทำได้ยาก ในการสำรวจข้อมูลที่ได้อาจไม่เป็นจริงเสมอไป หรือความต้องการที่แท้จริง
ไม่สามารถบอกได้โดยละเอียดจากเครื่องมือสำรวจ

2. ปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เป็นปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่อบรมที่ต้องทำงานหลายท่าน มีความสามารถไม่ครอบคลุม หรือการหาเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสมไม่ได้
3. ปัญหาผู้รับการฝึกอบรม เป็นปัญหาที่เกี่ยวกับผู้เข้ารับการอบรม เช่น ผู้เข้ารับการอบรมมีทัศนคติไม่ค้คือการฝึกอบรม เป็นต้นว่า คิดว่าเข้าอบรมเพื่อการพักผ่อน หรือเห็นว่าเป็นการเสริมบารมีแต่ไม่สนใจการฝึกอบรมเท่าที่ควร
4. ปัญหาอุปกรณ์ในการฝึกอบรม ได้แก่ปัญหาที่การฝึกอบรมมีอุปกรณ์ที่จำเป็นไม่พอ หรือถ้ามีที่ราคาแพงก็เกิดความยุ่งยากในการดูแลรักษา
5. ปัญหาสถานที่ฝึกอบรม ได้แก่ปัญหาสถานที่ฝึกอบรมไม่เหมาะสม ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
6. ปัญหาเวลาและวิธีการในการฝึกอบรม ปัญหาเรื่องเวลาก็คือ การจัดเวลาไม่พอดีบางครั้งมากเกินไปบางครั้งน้อยเกินไป ส่วนวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมอาจเป็นวิธีการที่ซ้ำซากทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเบื่อหน่าย
7. ปัญหาการประเมินผลการฝึกอบรม ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือการไม่ใช้ผลประเมินที่แท้จริง อาจเนื่องมาจากการตอบแบบสอบถามของผู้เข้ารับการอบรมเป็นไปในลักษณะเขียนขอต้องการเอาใจเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เป็นต้น
8. ปัญหางบประมาณการฝึกอบรม ปัญหาเรื่องนี้ส่วนใหญ่ได้แก่ ปัญหาเรื่องมีงบประมาณจำกัดหรือมีน้อยซึ่งเป็นการลำบากในการจัดการฝึกอบรมให้สมบูรณ์แบบ หรือ บางครั้งปัญหางบประมาณอาจเกิดจากองค์การบางแห่งมองไม่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรม เพราะเห็นผลช้า จึงไม่ค่อยให้ความสำคัญสนับสนุนในเรื่องงบประมาณ

ปัญหาการฝึกอบรมดังกล่าวล้วนแต่มีส่วนให้ผลการฝึกอบรมมีคุณภาพค่อนข้างต่ำ ดังนั้นในการจัดการฝึกอบรมแต่ละครั้งผู้รับผิดชอบจึงพยายามหลีกเลี่ยงให้มีกาเกิดปัญหาเหล่านี้ให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้

ประโยชน์ของการฝึกอบรม

ถึงแม้การจัดการฝึกอบรมจะเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลหรือองค์การที่เห็นผลช้า และต้องประสบปัญหามากมาย แต่การฝึกอบรมก็ให้ประโยชน์แก่องค์การ หน่วยงานและบุคคลได้มากเช่นกัน สมคิด บางโม (2526: 37-38) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมว่า "ในการจัดฝึกอบรมแต่ละครั้งประโยชน์ที่ได้รับจะต้องมีอยู่แน่นอน เพียงแต่

ว่าจะมากหรือน้อยเท่านั้น"

ภิกษุโศภิต (2517: 443-444) สมคิก บางโม (2526: 37-38) และ สมหงส์ เกษมสิน (2526: 201) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรม สรุปลike ดังนี้

1. การฝึกอบรมช่วยให้ระบบวิธีการปฏิบัติงานในองค์กร หน่วยงานมี สมรรถภาพสูงขึ้น มีการติดต่อประสานงานที่ดีขึ้นและช่วยแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลใน ระหว่างปฏิบัติการได้มากขึ้น
2. การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลือง ของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อการประหยัดในค่านงบประมาณขององค์กรด้วย
3. การฝึกอบรมช่วยลดเวลาในการเรียนงานให้น้อยลง เป็นการประหยัด เวลาในการศึกษาเล่าเรียนได้มาก
4. การฝึกอบรมจะช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การงานของผู้บังคับบัญชาทำให้ได้ มากขึ้น
5. การฝึกอบรมช่วยแก้ปัญหาการขาดคนทำงานได้ และทำให้การทำงานใน ปัจจุบันดีขึ้น
6. การฝึกอบรมช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ในการทำงานกับบุคคลอื่น ๆ ได้กว้างขวางมากขึ้น เป็นการสร้างขวัญ กำลังใจและทัศนคติที่ดีให้แก่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรได้มองเห็น ความสำคัญของงานที่ตนทำ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานของตน และขององค์กร

ความจำเป็นของการฝึกอบรมกับอาชีพครู

จากการที่ครูเป็นบุคคลที่ถูกรับชมให้มีความแตกต่างจากอาชีพอื่น ๆ และโดยลักษณะ หน้าที่การงานของครูจึงทำให้สังคมตั้งความหวังว่า ผู้ที่จะประกอบอาชีพเป็นครูหรือผู้ที่ เป็น ครูควรมีลักษณะ เช่น ต้องทำตัวเป็นพหูสูต เพื่อทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก รักการ อ่านการศึกษา ค้นคว้า ปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ ทำการสอนได้ดี สอนตาม หลักสูตรได้และมีความรู้ในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี ฯลฯ (สุรินทร์ ศรีศิริ 2515: 3-9 , คณะกรรมการวางแผนเพื่อปฏิรูปการศึกษา 2518: 141-144) ดังนั้นครูจึงต้องพยายาม หาหนทางเพื่อที่จะปรับปรุงตนเองให้มีลักษณะดังกล่าว เพื่อความเหมาะสมในงานอาชีพทั้งที่

ภิญโญ สาร (2516: 177) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการฝึกอบรมกับครูว่า "ครูหรือบุคลากรทุกชนิดของโรงเรียนแม้จะมีความสามารถดีเกินเพียงใดก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนาน ๆ บรรดาความรู้ความชำนาญย่อมจะอ่อนลงไปเป็นธรรมดา การให้ครูหรือบุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นน่าสนับสนุนทุกวิถีทาง เพื่อพัฒนาครูให้เข้มแข็งทันสมัยและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ"

นอกจากความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น วิวัฒน์ โรยสกุล (2527: 13-17) ยังได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมที่มีต่อครูเป็นการอ้างถึงความจำเป็นของการฝึกอบรมด้วยอาชีพครูมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1. การฝึกอบรมทำให้ครูมีความมั่นใจในการจัดกระบวนการเรียนการสอนได้ถูกต้องและสอดคล้องกับแนวทางหลักสูตรใหม่ยิ่งขึ้น
2. การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้แก่ครูในการที่จะนำไปถ่ายทอดให้นักเรียนอันจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น
3. การฝึกอบรมทำให้ครูได้แลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นและมีแนวคิดในทางสร้างสรรค์ที่ดี และสร้างความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องตรงกัน
4. การฝึกอบรมทำให้ครูเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อนักเรียนอันเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งขึ้น
5. การฝึกอบรมก่อให้เกิดสัมพันธภาพในหมู่คณะในทางที่ดีและมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาที่ตนเองรับผิดชอบเป็นการเพิ่มความพอใจและเต็มใจในการทำงานมากขึ้น
6. การฝึกอบรมช่วยให้ครูรู้จักนำวัสดุที่มีในท้องถิ่นมาดัดแปลงใช้ให้เกิดประโยชน์และประหยัด มีประสิทธิภาพที่ดีในการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น

ข. การประเมินโครงการฝึกอบรม

ความหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรม

มีผู้ให้ความหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรมหรือการประเมินการฝึกอบรมไว้มากมาย เช่น

ธีราวุฒิ คงปรีชา (2518: 5) ให้ความหมายการประเมินการฝึกอบรมว่า "เป็นวิธีการที่จะใช้วัดว่าการฝึกอบรมที่ได้ดำเนินการมาจนจบหลักสูตรนั้นได้ผลตรงตาม

วัตถุประสงค์หรือไม่"

นิตา ชูโต (2527: 8-9) ได้สรุปประเด็นสำคัญเกี่ยวกับความหมายของการประเมินโครงการที่นักการศึกษาต่างประเทศให้ความหมายไว้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง "การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์หรือการใช้เทคนิควิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาข้อมูลที่เป็นจริงและเชื่อถือได้เกี่ยวกับโครงการ เพื่อให้การตัดสินใจว่าโครงการดังกล่าว ดีหรือไม่อย่างไร" หรือ "เป็นการค้นหาว่าผลของกิจกรรมที่วางไว้ในโครงการประสบความสำเร็จตรงกับวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายของโครงการหรือไม่" และ นิตา ชูโต เองได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่าหมายถึง "กิจกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ความหมายข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความต้องการ การหาแนววิธีการปรับปรุงวิธีการจัดการเกี่ยวกับโครงการและหาผลที่แน่ใจว่าเกิดจากโครงการ เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของโครงการให้ดียิ่งขึ้น"

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2528: 99) ได้ให้ความหมายการประเมินโครงการ ผูกอบรมว่าหมายถึง "กระบวนการที่ก่อให้เกิดสำนึกใน การปรับปรุงโครงการและสำนึกใน การตัดสินใจผลสัมฤทธิ์ของโครงการ"

สรุปได้ว่า การประเมินโครงการผูกอบรมหรือการประเมินการผูกอบรม จะหมายถึง กระบวนการใด ๆ ที่ให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นคำตอบว่า โครงการผูกอบรมนั้น ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด และก่อให้เกิดประโยชน์อย่างไรบ้าง

ความสำคัญและความจำเป็นของการประเมินโครงการผูกอบรม

จากความหมายของการประเมินโครงการผูกอบรมที่สำคัญที่สุดคือ การค้นหา คำตอบว่าโครงการผูกอบรมนั้นประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดและบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ยอมแสดงถึงความสำคัญของการประเมินการผูกอบรมหรือโครงการผูกอบรมอยู่ในตัวแล้ว อย่างไรก็ตาม วสันต์ ศิลปสุวรรณ (2525: 49-50) และ วิรัช วรรณรัตน์ (2528: 38-39) ก็ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินโครงการผูกอบรมว่ามีความสำคัญเนื่องมาจากสภาพการณ์ดังนี้

1. ลักษณะของปัญหาสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โครงการต่าง ๆ ถือเป็นนวัตกรรมชนิดหนึ่งที่เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในสังคม ดังนั้นผลที่เกิดขึ้นจาก

โครงการย่อมกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสังคมด้วย ระบบการประเมินผล จะเข้ามามีบทบาทสำคัญในการที่จะช่วยให้ทราบความสำเร็จของโครงการ ช่วยให้ทราบ สภาพของบุคคลหรือกิจกรรมที่ส่งผลต่อบุคคลและช่วยให้ทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงาน จะเป็นแนวทางต่อการจัดการและบริหารโครงการอื่น ๆ ได้ และยังเป็นแนว ทางที่จะได้มาซึ่งการสนับสนุนจากสังคมในโอกาสต่อไป

2. มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและหน้าที่หน่วยงานของรัฐจากผลการเปลี่ยนแปลงลักษณะปัญหาของชุมชนและแนวคิดในการแก้ปัญหา จึงมีแนวโน้มในการทำงานร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหา การดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐจะมีลักษณะที่กว้างขวางและ ซ้ำซ้อนมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนและกำหนดโครงการร่วมกัน ในกรณีนี้ต้อง อาศัยการประเมินผลมาเป็นเครื่องชี้ว่าโครงการต่าง ๆ ทำไปแล้วได้ผลอย่างไร สมควร จะดำเนินการต่อไปหรือล้มเลิกโครงการเหล่านั้นเสีย

3. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมทำให้มีการเปลี่ยนแปลงความต้องการและความ คาดหวังของประชาชน การให้บริการตามความต้องการของประชาชนจะทำให้ประชาชน เกิดทัศนคติและพฤติกรรมในการสนับสนุนโครงการนั้น ๆ การประเมินผลจะช่วยให้ทราบ ความต้องการของชุมชนว่าต้องการอย่างไร โครงการต่าง ๆ สนองความต้องการของ ประชาชนหรือไม่

4. โครงการบางโครงการเป็นโครงการระดับชาติที่มีลักษณะซ้ำซ้อน อาศัย ทรัพยากรทั้งที่เป็นกำลังคน กำลังทรัพย์และวัสดุอื่น ๆ มากมาย ดังนั้นการประเมินผล จะช่วยให้ทราบว่าผลเป็นอย่างไรทั้งในด้านการลงทุนว่าคุ้มทุนหรือไม่ และยังได้ข้อมูลที่เป็นแนวทางในการจัดโครงการใดถูกต้องตามความเป็นจริงมากขึ้น

5. การประเมินและติดตามผลจะเป็นการสร้างความมั่นใจแก่ผู้ตัดสินใจหรือผู้ วางนโยบายและผู้รับผิดชอบทุกฝ่ายในการดำเนินการนโยบายวางแผนต่อไป การประเมิน ติดตามผลที่ถูกต้องย่อมทำให้งานที่จะดำเนินการต่อไปเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ

โดยทั่วไปในการประเมินโครงการฝึกอบรมหรือการประเมินผลงานใด ๆ จะ ต้องประเมินไปตามวัตถุประสงค์ของการประเมินที่ตั้งไว้ว่าจะประเมินในลักษณะใดแบบใด การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรมหรือการฝึกอบรมแต่ละครั้งจะ

เป็นการสนองความต้องการผลของการประเมินเป็นสำคัญ วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการจึงถูกกำหนดขึ้นหลาย ๆ ทาง

กิริติ ศรีวิเชียร (2527: 49-52) ได้แบ่งวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการโดยทั่วไป ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ และอธิบายลักษณะของวัตถุประสงค์ดังกล่าวไว้ดังนี้

1. การประเมินผลเพื่อดูว่าโครงการฝึกอบรมนั้นเหมาะสมหรือไม่ ดีหรือไม่ดี มักเป็นการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและมักจะมีการใช้ผลประเมินไปในการขอให้ผู้บริหารหรือผู้ให้ความอุปถัมภ์ทางการเงินได้อนุญาตให้ดำเนินการฝึกอบรมต่อไป

2. การประเมินเพื่อตัดสินคุณค่า วัตถุประสงค์ประเภทนี้เป็นประโยชน์ต่อการประเมินมากจะมีหลายอย่าง เช่น

ก) การวัดความต้องการในการฝึกอบรม มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ช่องว่างระหว่างระดับศักยภาพในการทำงานที่บุคลากรในหน่วยงานควรจะมีกับระดับที่มีอยู่จริง ๆ จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการวางรูปแบบและการเลือกใช้วิธีการในการฝึกอบรม

ข) การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม มีวัตถุประสงค์ที่จะติดตามควบคุมและพัฒนาหัวข้อหรือรายวิชาต่าง ๆ ตามหลักสูตรการฝึกอบรมให้ดียิ่งขึ้น

ค) การประเมินผลกระทบของโครงการ มีวัตถุประสงค์ที่จะรู้ว่าการฝึกอบรมนั้นได้มีผลกระทบต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมและต่อหน่วยงานโดยส่วนรวมอย่างไรบ้าง

ง) การประเมินกระบวนการประเมินผล มีวัตถุประสงค์ที่จะรู้ว่าการประเมินผลที่ทำอยู่นั้นมีประสิทธิภาพเพียงใด สามารถตอบคำถามที่ต้องการจะรู้ได้อย่างแท้จริงหรือไม่ และใช้วิธีการที่ประหยัดหรือเปล่า เรียกว่าการประเมินโครงการประเมินผลอีกทีหนึ่ง

นอกจากวัตถุประสงค์การประเมินโครงการฝึกอบรมที่แบ่งเป็น 2 ประเภทแล้ว คณัช บุนนาค (2520: 181) ชาตุชัย ลลิตรังสิมา และ เขียววิทย์ ฤทธิประศาสน์ (2523: 193) ยังได้แบ่งวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรมตามที่นิยมออกเป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. เพื่อรู้ว่าการฝึกอบรมนั้นได้สัมฤทธิ์ผลตามต้องการเพียงใด

2. เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงโครงการฝึกอบรมให้ดีขึ้น เมื่อพบว่า มีข้อบกพร่องเกิดขึ้นในการฝึกอบรม

3. เพื่อช่วยให้ทั้งผู้ให้การอบรม (วิทยากร) และผู้เข้ารับการอบรม กล่าวคือช่วยให้ผู้ให้การอบรมได้ทราบถึงข้อดีหรือจุดอ่อนในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม จะค้นหาทางปรับปรุงให้ดีขึ้นต่อไป และช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทราบว่า ควรจะมีการเตรียมตัวล่วงหน้าอะไรบ้างถ้าจำเป็น เพื่อให้ได้รับผลเต็มที่ในการมารับการอบรม

4. เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงในเรื่องที่ว่าควรจะมีการจัดโครงการฝึกอบรมเช่นนั้นต่อไปอีกหรือไม่ บ่อยเพียงใด ค่าใช้จ่ายและความคุ้มค่าในการจัดฝึกอบรมนั้น ๆ เป็นอย่างไร

กระบวนการประเมินโครงการฝึกอบรม

กระบวนการประเมินโครงการฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญสำหรับการดำเนินการประเมินโครงการฝึกอบรม เพราะเป็นขั้นตอนที่บอกให้ทราบว่า ควรประเมินสิ่งใด เมื่อไร วิชาศ สิงหวีสย (2520: 163) กล่าวว่า "ขบวนการประเมินผลการฝึกอบรมควรจะเริ่มตั้งแต่ระยะต้น ๆ และต่อเนื่องกันไปเรื่อย ๆ เพราะผลการฝึกอบรมเกิดขึ้นตั้งแต่เริ่มต้น มิได้เกิดขึ้นเฉพาะวันสุดท้ายของการฝึกอบรม" จากคำกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่ากระบวนการประเมินโครงการฝึกอบรมจะต้องมีความสอดคล้องกับแผนงานดำเนินการของโครงการฝึกอบรมนั้น ๆ ในเรื่องของความสอดคล้องนี้ ดิเรก ศรีสุโข (2528: 68-70) ได้เสนอกระบวนการวางแผนการประเมินผลโครงการให้สอดคล้องกับงานด้านอื่น ๆ ของโครงการเช่น สิ่งที่ต้องประเมินผล วิธีการประเมินผล ตัวบุคคลที่ทำหน้าที่ประเมินผล กำหนดเวลาการประเมินผล กำหนดเวลาการรายงานผลตามขั้นตอน การสร้างเครื่องมือสำหรับการใช้ในการประเมินผล การดำเนินงานประเมินแต่ละขั้นตอน การรายงานการประเมินผลโครงการตามกำหนดเวลา และการเขียนรายงานการประเมินผลทั้งโครงการ

นิตา ชูโต (2527: 40) ได้กล่าวถึงการเตรียมการวางแผนกระบวนการประเมินว่าจะต้องมีการวางแผนและหลักเกณฑ์ (Criteria) ที่จะใช้ในการประเมินผลขั้นสุดท้าย การกำหนดเทคนิคในการประเมินที่เหมาะสม การกำหนดตารางในการประเมินผล

กำหนดค่าใช้จ่ายในการประเมิน กำหนดกลุ่มผู้ร่วมงานการประเมิน รวมทั้งกำหนดระบบ และรูปแบบต่าง ๆ ของการรายงานผล

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524: 65-67) ได้กำหนดกระบวนการประเมินออกเป็นขั้นตอน สรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาและวิเคราะห์โครงการฝึกอบรมเพื่อให้รู้จักโครงการที่จะประเมิน ทำให้การประเมินตรงเป้าหมายยิ่งขึ้น
2. การตั้งจุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรมโดยเน้นความสำคัญของบุคคลหรือองค์การที่เกี่ยวข้องแล้ว จึงสรุปเป็นจุดมุ่งหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรมนั้น ๆ
3. การออกแบบการประเมินโครงการฝึกอบรมซึ่งขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของการประเมินว่าต้องการประเมินโครงการฝึกอบรมด้านใด ในเรื่องใด
4. การสร้างเครื่องมือ หรือแสวงหาวิธีการมาตรฐานมาจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับโครงการทุกด้าน
5. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการที่เหมาะสม
6. การวางแผนการเขียนรายงานการประเมินโครงการให้เหมาะสมกับผู้ที่จะใช้ผลการประเมินในการตัดสินใจ

ดังนั้นกระบวนการประเมินโครงการฝึกอบรมใด ๆ จะต้องมีการวางแผนโดยให้สัมพันธ์สอดคล้องกับการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมนั้น ๆ และจะต้องดำเนินการประเมินอย่างมีขั้นตอนเป็นระบบระเบียบ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลการประเมินที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการแปลความหมาย

ประเภทของการประเมินโครงการฝึกอบรม

วสันต์ ศิลปสุวรรณ (2525: 52-53) ได้แบ่งการประเมินโครงการฝึกอบรมออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การประเมินก่อนโครงการ เป็นการประเมินเพื่อจะทราบว่าโครงการนั้น ๆ มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้หรือไม่ มีข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุงแก้ไขและ ทบทวนเสียใหม่อย่างไรบ้าง
2. การประเมินขณะดำเนินการ เป็นการประเมินหรือติดตามผลขณะที่โครงการ

คำเนิงานอยู่ว่าคำเนิงานเป็นไปตามรูปแบบหรือโครงการที่วางไว้หรือไม่มากน้อยเพียงใด มีประสิทธิผลหรือประสิทธิภาพหรือไม่ เพื่อที่จะทำการปรับปรุงโครงการให้ทันทั่วทั้งดามี ปัญหาในการดำเนินการ

3. การประเมินผลรวมหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบว่าโครงการที่ทำไปนั้นบรรลุเป้าประสงค์หรือไม่มากน้อยเพียงใด คู่มากับการลงทุนหรือไม่ และตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนเสร็จสิ้นโครงการมีอุปสรรคหรือข้อจำกัดในการปฏิบัติงานอะไรบ้าง ที่ต้องแก้ไขปรับปรุงถ้าต้องการจะดำเนินโครงการหรือขยายโครงการต่อไป

ในการแบ่งประเภทการประเมินโครงการฝึกอบรมของวสันต์ ศิลปสุวรรณ นั้นมีลักษณะสอดคล้องกับการแบ่งประเภทการประเมินการฝึกอบรมของ สมพร แสงชัย และสุนทร เกิดแก้ว (2520: 22-23) ที่แบ่งการประเมินการฝึกอบรมออกเป็น 3 ประเภท เช่นกันคือ

1. การประเมินผลก่อนปฏิบัติการ เป็นการเก็บข้อมูลจากผู้เข้าอบรมก่อนที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในด้านความรู้สึก หัดสนคติ และความคาดหวังที่จะได้รับจากการฝึกอบรม

2. การประเมินผลระหว่างการปฏิบัติงาน เป็นการเก็บข้อมูลหลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้ารับการอบรมชั่วระยะเวลาหนึ่ง อาจทำได้หลายครั้งต่อเนื่องกันโดยเว้นช่วงครั้งหนึ่งพอควร สุกแต่ว่าโครงการฝึกอบรมนั้นจะใช้เวลามากน้อยเพียงใด ส่วนใหญ่จะสอบถามเกี่ยวกับวิชาในหลักสูตร ระยะเวลาในการฝึกอบรม ผู้บรรยาย เอกสารและปัญหาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3. การประเมินผลหลังการฝึกอบรม เป็นการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดโครงการฝึกอบรมแล้ว มักจะประเมินในค่านวิชากร เช่น หลักสูตร ระยะเวลาการฝึกอบรม สถานที่ อุปกรณ์ วิทยากร ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการฝึกอบรม

จากการแบ่งประเภทการประเมินโครงการฝึกอบรม เป็นที่สังเกตว่ามักแบ่งตามวิธีการวัดและประเมินผลโดยทั่ว ๆ ไปที่นิยมทำกันเป็นสากลคือมีการประเมิน 3 ลักษณะ ได้แก่ ประเมินผลก่อนการดำเนินงาน ระหว่างการดำเนินงาน และเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานนั้น ๆ ไปแล้ว เพราะเป็นการประเมินผลที่เชื่อว่าสามารถให้คำคอบที่ครอบคลุมการทำงานได้ดีที่สุดแล้วนั่นเอง

ระดับของการประเมินผลการฝึกอบรม

ระดับของการประเมินผลจะมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม โดยเฉพาะประเภทของการประเมินการฝึกอบรม หรือการประเมินโครงการฝึกอบรม เพราะระดับการประเมินผลการฝึกอบรมเมื่อพิจารณาอย่างลึกซึ้งแล้ว จัดเป็นการแบ่งประเภทการประเมินโครงการฝึกอบรมอีกแบบหนึ่ง แต่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงกว่า

ธีรวิมล คงปรีชา (2518: 10-11) ได้แบ่งระดับการประเมินผลการฝึกอบรม แต่ละโครงการออกเป็น 5 ระดับ สรุปได้ดังนี้

1. การประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งจะทำให้ทราบความพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม วิทยากร การบริหาร ฯลฯ ข้อมูลที่ได้จะนำไปปรับปรุงแก้ไขในสิ่งที่เป็นข้อบกพร่อง
2. การประเมินผลการเรียนรู้ เป็นการประเมินว่าผู้เข้ารับการอบรมมีการเรียนรู้ตามมาตรฐานหรือไม่ ถ้าผู้เข้ารับการอบรมมีการเรียนรู้ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ผู้ประเมินผลจะต้องค้นหาสาเหตุเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขต่อไป
3. การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน การประเมินผลระดับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทราบว่าผู้เข้ารับการอบรมได้นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด เป็นการประเมินเพื่อทราบข้อเท็จจริงและสาเหตุเพื่อหาทางแก้ไขต่อไป
4. การประเมินผลระดับองค์การ จะมีวัตถุประสงค์ที่จะประเมินว่าผู้เข้ารับการอบรมนำเอาความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานแล้วทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การหรือไม่ และการเปลี่ยนแปลงขององค์การจะทำให้ผลผลิต ประสิทธิภาพการทำงาน ฯลฯ เพิ่มขึ้นหรือไม่ ซึ่งถ้าองค์การเปลี่ยนแปลงแต่ผลผลิตไม่เพิ่มก็ไม่จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมแต่อย่างใด
5. การประเมินคุณค่าของการฝึกอบรม เป็นการประเมินที่มีวัตถุประสงค์ว่าผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายแล้วคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่ ถ้าไม่คุ้มค่า นักบริหารควรจะหาวิธีการอื่นที่ดีกว่าประหยัดกว่าวิธีการฝึกอบรม เพื่อแก้ปัญหาขององค์การต่อไป

เกณฑ์ในการประเมินโครงการฝึกอบรม

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524: 48) ได้ให้ความหมายของคำว่า "เกณฑ์" (Criteria) ว่าหมายถึง "สิ่งที่เราใช้ตัดสินคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้หรือส่วนประกอบการ (Performance) ซึ่งอาจแสดงออกในรูปของระดับพฤติกรรมที่เรายอมรับ" และกล่าวถึงลักษณะของเกณฑ์ในการประเมินที่ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ทำทนายความสามารถของผู้จัดและผู้เข้าร่วมโครงการ
2. เหมาะสมกับระดับพื้นฐานความรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการ
3. เป็นที่ยอมรับในหมู่นักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้อง
4. มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรม

จากความหมายและลักษณะของเกณฑ์การประเมินที่คั่นนั้นแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องมีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินโครงการฝึกอบรมมากขึ้น

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524: 49-50) ได้เสนอโมเดลในการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินไว้เป็นแนวทาง โดยกำหนดโมเดลออกเป็น 3 แบบ สรุปได้ดังนี้

1. โมเดลความงอกงาม (Growth Model) เป็นการพิจารณาความงอกงามหรือพัฒนาการที่เพิ่มขึ้น เช่นการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนทดสอบก่อนและหลังเรียน โดยมีการตัดสินที่อาจทำได้ 2 ลักษณะคือ กูคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ และการกำหนดช่วงคะแนนที่เพิ่มขึ้น

2. โมเดลสัมบูรณ์ (Absolute Model) เป็นการกำหนดโดยหลักเหตุผลแบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ กรณีที่มีหน่วยธรรมชาติดการกำหนดเกณฑ์เป็นคะแนนจะสัมพันธ์กับพฤติกรรม การปฏิบัติสูงมากเช่น วิ่ง 100 เมตรภายใน 12 วินาทีเป็นต้น และกรณีไม่มีหน่วยตามธรรมชาติจะกำหนดเกณฑ์โดยใช้ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้เกี่ยวข้องเป็นผู้กำหนด หรืออาจกำหนดเกณฑ์โดยอาศัยกฎเกณฑ์ค่านิยมของสังคมเป็นหลัก

3. โมเดลสัมพัทธ์ (Relative Model) เป็นการกำหนดโดยเปรียบเทียบกับพฤติกรรมของกลุ่มแบ่งเป็น 3 ลักษณะคือ การเปรียบเทียบกันเองภายในกลุ่มหรือการเปรียบเทียบกับปกติวิสัย การเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่นที่คล้ายคลึงหรือเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม และการเปรียบเทียบกับค่าที่ทำนายไว้ (Predictive Criterion)

นอกจากเกณฑ์ประเมิน 3 แบบดังกล่าว คณีย เทียนพูน (2525: 63-67) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาเกณฑ์การประเมินโครงการฝึกอบรมทางการศึกษา พบเกณฑ์สำคัญที่ได้ออกมาขึ้น 4 ด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านสภาวะแวดล้อม

1.1 ความจำเป็น ความต้องการจัดดำเนินการประชุมปฏิบัติการพัฒนามาจากนโยบายของหน่วยงานและการเสนอแนะในการจัดครั้งก่อนซึ่งมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาในปัจจุบัน

1.2 การสำรวจความจำเป็นโดยขอคำถามเกี่ยวกับความจำเป็นของโครงการปฏิบัติการไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 4 จากระบบ 5 แต้ม

1.3 จุดมุ่งหมาย (Objective) ของโครงการประชุมปฏิบัติการต้องพัฒนามาจากวัตถุประสงค์ (Goal) และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานและต้องพัฒนามาจากความต้องการของผู้เข้าร่วมประชุม

2. ด้านการวางแผน

2.1 คณะกรรมการจัดโครงการประชุมปฏิบัติการประกอบด้วย 3 ฝ่ายคือ คณะดำเนินการ คณะวิทยากร และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

2.2 วิทยากรต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่จัดขึ้น มีความสามารถในการถ่ายทอด มีบุคลิกภาพเหมาะสมและเทคนิคในการรูจใจ

2.3 ระยะเวลาที่เหมาะสมของโครงการประชุมปฏิบัติการระยะสั้นคือ 3-5 วัน

2.4 อัตราส่วนของวิทยากรต่อผู้เข้าร่วมประชุมในการฝึกปฏิบัติ สำหรับโครงการประชุมระยะสั้นและระยะยาวคือ 1: 6-10 และ 1: 10-15 ตามลำดับ

2.5 มีความพร้อมเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์อย่างน้อยร้อยละ 80

2.6 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้

2.7 มีการวางแผนประเมินความก้าวหน้าของโครงการและประเมินรวมสรุปผลสัมฤทธิ์ของโครงการประชุมปฏิบัติการ

3. ด้านการปฏิบัติ

3.1 วิธีการดำเนินงานของคณะกรรมการจัดโครงการปฏิบัติการใช้หลัก

การทำงานเป็นทีมและมีการแบ่งงานให้รับผิดชอบตามความสามารถ

3.2 การสำรวจความคาดหวังได้จาก การทดสอบก่อนการอบรมและการ
เช็คจากใบสมัคร

3.3 วิธีการสอน ใช้วิธีให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมมากที่สุด

4. การประเมิน

4.1 ผู้เข้าอบรมสามารถแสดงหรืออธิบายได้ว่า มีความเข้าใจจุดมุ่งหมาย
และเรื่องที่จัดอบรมอย่างน้อยร้อยละ 80

4.2 ผลการปฏิบัติงานในระหว่างฝึกอบรมของผู้เข้าอบรมอยู่ในระดับ บี

4.3 มีความรู้เพิ่มขึ้นโดยผลต่างระหว่างคะแนนทดสอบก่อนและหลังการ
อบรมไม่ต่ำกว่า 15 %

4.4 เวลาที่เข้าอบรมของผู้เข้าอบรมมีอย่างน้อยร้อยละ 80

4.5 ผู้เข้าอบรมสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างน้อยร้อยละ 80

จะเห็นได้ว่า เกณฑ์ที่พัฒนานี้สัมพันธ์กับโมเดลการประเมินทั้ง 3 ด้าน เมื่อมี
การประเมินเพื่อแสดงผลเป็นตัวเลขไม่ว่าจะเปรียบเทียบกับกลุ่มหรือเกณฑ์ เกณฑ์ที่
การยอมรับและนิยมใช้ในการประเมินคือเกณฑ์ร้อยละ 80

รูปแบบของการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมิน

กิริศ ศรีวิเชียร (2527: 49-52) กล่าวถึงรูปแบบของการเก็บรวบรวมข้อมูล
ในการประเมินโดยแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 เป็นการเก็บข้อมูลตามชนิดและเวลาที่ต้องการ เช่น เก็บข้อมูล
ก่อนเริ่มการฝึกอบรมเพื่อวิเคราะห์ความต้องการและวัตถุประสงค์ของการสอนก่อนอบรม
เก็บข้อมูลระหว่างการอบรมเพื่อนำผลมาพิจารณาแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานให้ดีขึ้น
และเก็บข้อมูลหลังการฝึกอบรมเพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของโครงการ

รูปแบบที่ 2 เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อมาวิเคราะห์ดูว่าผลที่ต่าง ๆ ที่เกิด
ขึ้นในหน่วยงานนั้นสืบเนื่องมาจากโครงการฝึกอบรมหรือตัวแปรอื่นใด การเก็บข้อมูลตาม
วิธีนี้ต้องใช้ทั้งกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง และกำหนดบุคคลที่เป็นสมาชิกของกลุ่มควบคุม
หรือกลุ่มทดลองนั้นต้องใช้วิธีการสุ่ม

รูปแบบที่ 3 เป็นการเก็บข้อมูลตามขนาดและธรรมชาติของกลุ่มตัวอย่าง ถ้าเป็นกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กมีจำนวนสมาชิกไม่มาก การเก็บข้อมูลอาจใช้การสัมภาษณ์ การสังเกตอย่างลึกซึ้ง และการศึกษาเป็นรายกรณี แต่ถ้าเป็นกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ มีสมาชิกมาก วิธีการเก็บที่เหมาะสมก็คือการใช้แบบสอบถามและแบบทดสอบ

จากรูปแบบการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 3 รูปแบบ จะสอดคล้องกับเทคนิควิธีหรือวิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินผลที่ วิลลาต สิงหวิสัย (2520: 160) แบ่งไว้ 3 วิธี คือ

1. วิธีการสังเกต (Observation Method)
2. วิธีการสอบถาม (Questioning Method) ซึ่งประกอบด้วย การสัมภาษณ์ (Interview) และการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires)
3. วิธีวัดผล (Measurement Method) ได้แก่การใช้วิธีการทดสอบ (Testing Techniques) วิธีให้แสดงตนเองออกมา (Projective Techniques) ใช้วัดบุคลิกภาพ การสำรวจตนเอง (Self-Inventory Techniques) สังคมมิติ (Sociometric) และแบบเกณฑ์มาตราส่วน (Scale)

คุณลักษณะของการประเมินโครงการฝึกอบรมที่ดี

ในการประเมินโครงการประชุมหรือโครงการฝึกอบรมให้ได้ผลที่เป็นประโยชน์ในการนำไปใช้มากที่สุดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของการประเมินโครงการฝึกอบรมที่ดีไม่ว่าจะเป็นคุณภาพของนักประเมิน คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินหรือแบบแผนของการประเมินที่มีคุณภาพ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524: 76-78) ได้กำหนดลักษณะของการประเมินโครงการฝึกอบรมที่ดี สรุปได้ดังนี้

1. มีความเที่ยงสูง (Reliability) คือการประเมินโครงการที่ดีควรมีความคงเส้นคงวาสูง หมายความว่า นักประเมินจำเป็นต้องควบคุมการวัดในทุกขั้นตอนของการประเมินให้มีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด
2. มีความตรงสูง (Validity) คือในการประเมินนั้นต้องประเมินคุณลักษณะที่มุ่งประเมินจริง ๆ และเครื่องมือที่นำมาใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจะต้องมีมาตรฐานเพราะผลการประเมินจะมีความตรงสูงจะขึ้นอยู่กับความเป็นมาตรฐานของเครื่องมือเป็นสำคัญ

3. ความเป็นปรนัย (Objectivity) คือเป็นการประเมินที่ปราศจากอคติ (Bias) ทุกรูปแบบ
4. ครอบคลุมเรื่องราวที่ต้องการประเมินอย่างครบถ้วน และให้ข้อมูลครบถ้วนเพียงพอในการประเมิน
5. มีความสะดวกและประหยัดต้นทุน อีกทั้งมีความเป็นไปได้สูง
6. ต้องให้ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับ (Credibility) ทั้งในหมู่นักประเมินอาชีพ ผู้บริหารโครงการและบุคคลหรือองค์การที่เกี่ยวข้อง
7. ต้องให้ผลการประเมินแก่ผู้บริหารใช้ช่วยตัดสินใจได้ทันที
8. ในการประเมินผลโครงการประชุมควรจะรบกวนผู้เข้าร่วมประชุมหรืออบรมน้อยที่สุดเฉพาะที่จำเป็นเท่านั้น
9. การประเมินโครงการประชุมหรือโครงการฝึกอบรมควรทำให้ผสมผสานกับกิจกรรมการอบรมหรือการประชุมให้มากที่สุด
10. ควรมีการวางแผนการประเมินก่อนเริ่มโครงการ ตลอดจนกำหนดตารางการประเมิน (Evaluation Schedule) ให้เด่นชัด เป็นขั้นตอนตั้งแต่ก่อนเริ่มโครงการจนกระทั่งแผนการติดตามผลหลังการฝึกอบรมหรือการประชุมสิ้นสุดลงไปแล้ว

ปัญหาในการประเมินโครงการฝึกอบรม

การทำงานทุกอย่างทุกประเภทย่อมประสบปัญหาทั้งสิ้นจะมากหรือน้อยย่อมขึ้นอยู่กับ การได้มีการวางแผนเพื่อป้องกันปัญหามากน้อยเพียงใด น้อย ศิริโชค (2524:123) ได้กล่าวถึงปัญหาในด้านการประเมินโครงการฝึกอบรมสรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาการประเมินผลที่เกิดจากผู้ประเมิน ซึ่งได้แก่
 - 1.1 ผู้ประเมินการฝึกอบรมไม่ทราบแน่ชัดถึงวัตถุประสงค์ของโครงการนั้น ๆ ทำให้การประเมินผลและการตีความไม่ถูกต้อง
 - 1.2 ผู้ประเมินการฝึกอบรมขาดความรู้และประสบการณ์ในการประเมินผลโดยตรง ทำให้ไม่สามารถได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทุกลักษณะและไม่สามารถให้ข้อเสนอแนะแนวคิดที่ถูกต้องมาใช้ได้อย่างสมบูรณ์
 - 1.3 ผู้ประเมินการฝึกอบรมมีขีดจำกัด กล่าวคือผู้ประเมินต้องทำหน้าที่อย่างอื่นด้วย จึงทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เต็มที่

2. ปัญหาการประเมินผลที่เกิดจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติไม่ดีต่อการฝึกอบรม

2.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมินอย่างเต็มที่ ทำให้ได้แบบประเมินผลที่ไม่สมบูรณ์

2.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เข้าใจคำชี้แจงในการกรอแบบประเมินคือ ทำให้ได้ข้อเท็จจริงไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

2.4 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่ให้ความร่วมมือในการส่งแบบสอบถามการประเมินผลคืน

นอกจากปัญหาดังกล่าวแล้ว สมหวัง ทิธิยานูวัฒน์ (2524: 79) ได้กล่าวถึงปัญหาการประเมินโครงการฝึกอบรมอีกด้านหนึ่งคือ ปัญหาคนเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินยังขาดความเป็นมาตรฐานทำให้ผลการประเมินขาดความตรง อย่างไรก็ตาม ทนัย บุนนาค (2520: 192) ได้สรุปลักษณะของปัญหาในการประเมินผลการฝึกอบรมจากการวิเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องอยู่ในระบบการประเมินผลการฝึกอบรมไว้ 3 ลักษณะดังนี้

1. ปัญหาทางทัศนคติและพฤติกรรม (Psychological Effect) อันได้แก่ ปัญหาของความไม่เที่ยงตรง มีความรู้สึกส่วนตัวมาเกี่ยวข้องในการที่จะแสดงออกทั้งผู้ถูกประเมินและผู้ประเมินด้วยสาเหตุแตกต่างกันออกไป

2. ปัญหาในด้านความรู้ถึงเทคนิควิธีประเมินผล (Technical Know How) เนื่องจากว่ากระบวนการประเมินผลที่ครอบคลุมเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย จึงเป็นการยากที่จะให้ทุกท่านเหล่านั้นมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการประเมินผล

3. ปัญหาจากข้อจำกัดอื่น ๆ (Constraint) ได้แก่ เรื่องของงบประมาณ กำลังคน เวลา และความไม่พร้อมของเครื่องมือเครื่องใช้ เป็นต้น

ประโยชน์ของการประเมินโครงการฝึกอบรม

จากความหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรม ความสำคัญและความจำเป็นของการประเมินโครงการฝึกอบรมนั้น เป็นสิ่งที่แสดงถึงประโยชน์ของการประเมินโครงการฝึกอบรมอย่างเด่นชัด น้อย สิริโชติ (2524: 116) ได้สรุปประโยชน์ของการประเมินไว้ดังนี้

1. ทำให้ทราบว่าโครงการฝึกอบรมบรรลุถึงวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงไร

2. ช่วยวัดวิธีการอบรมว่าดีแล้วหรือไม่ รวมทั้งช่วยประเมินความเหมาะสมของวิทยากรและสิ่งอื่น ๆ
3. ช่วยวัดว่าโครงการนั้นคุ้มค่าใช้จ่ายหรือไม่
4. มีประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์และประโยชน์ของการฝึกอบรม
5. ช่วยตัดสินใจว่าการฝึกอบรมแต่ละครั้งนั้นเกิดขึ้นเพราะความจำเป็นจริงหรือไม่ และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานเพียงใด

อย่างไรก็ตามประโยชน์ของการประเมินโครงการฝึกอบรมหรือการฝึกอบรมใด ๆ จะเกิดขึ้นมากน้อยขึ้นอยู่กับ การนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินนั้น ๆ ไปใช้อย่างแท้จริง

สภาพการฝึกอบรมและการประเมินโครงการฝึกอบรมในประเทศไทย

อาชวัน วายวานนท์ (2520: 1) กล่าวถึงสภาพการฝึกอบรมของไทยว่า

ในประเทศไทยเราการฝึกอบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมีวิวัฒนาการมานานหลายสิบปี ในระบบราชการ เพราะเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในทุกวงการแล้วว่า การฝึกอบรม เป็นวิธีหนึ่งซึ่งช่วยให้องค์การสามารถ เพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการบริหาร ใด ในปัจจุบันนี้ผู้บริหารองค์การที่ทันสมัยจึงนิยมและสนใจการฝึกอบรมมากขึ้น... และสำหรับ ทางราชการก็ได้มีการจัดตั้งสถาบันในการฝึกอบรมตามความจำเป็นของหน่วยงานต่าง ๆ ขึ้น เมื่อมีการดำเนินการฝึกอบรมของส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถภาพและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงได้รับการสนับสนุนจากทางการตลอดมา...

จะเห็นได้ว่าสภาพการฝึกอบรมในประเทศไทยได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ทุกวงการ โดยเฉพาะในระบบราชการได้ใช้การฝึกอบรมเข้าไปแก้ปัญหาในงานที่เกิดขึ้นมากมาย ถึงแม้จะนำระบบการฝึกอบรมไปใช้อย่างกว้างขวาง สภาพการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นให้ทั้งผลดีและ ประสบปัญหาอุปสรรคมากมายเช่นเดียวกัน ได้มีผลงานวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการ ประเมินการฝึกอบรมของไทย ซึ่งมีประโยชน์ต่อการพัฒนาการฝึกอบรมและการประเมินการ ฝึกอบรม ตัวอย่างงานวิจัยที่น่าสนใจมีดังนี้

เพ็ญศรี เขาวนพันธ์สกุล (2522: 110) ได้ทำการศึกษาปัญหาในการฝึกอบรม ข้าราชการกรมการปกครอง โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการกรมการ ปกครองที่เข้ารับการอบรมในโรงเรียนนักปกครองระดับสูง โรงเรียนนายอำเภอ โรงเรียน ข้าราชการฝ่ายปกครองหลักสูตรอบรมปลัดอำเภอ ผลการวิจัยและข้อเสนอแนะที่ได้จาก กลุ่มตัวอย่างพบว่า ขั้นตอนและวิธีการอบรมยังไม่เหมาะสม การกำหนดงานที่ดูในการ

ทัศนศึกษายังไม่สอดคล้องกับเวลา วิธีการและเวลาการฝึกอบรม ให้เน้นในเรื่องกรณีปัญหา มากกว่าการบรรยาย และการสอนควรให้ความสนใจแก่ผู้ฟังด้วย เมื่อเกิดการเบื่อหน่ายหรือว่างนอนควรเปลี่ยนวิธีการไม่ใช่แต่การบรรยายอย่างเดียว วิทยากรควรให้เป็นผู้มีประสบการณ์มากกว่าวิชาการและควรให้ความรู้มากกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ประณีต วัฒนโพธิ์ศิษฐ์ (2527: 122-130) ได้ทำการศึกษาเรื่องการฝึกอบรมของการสื่อสารแห่งประเทศไทยโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และการสังเกต จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น วิทยากร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้บริหารผู้เข้ารับการอบรม ผู้บริหารการฝึกอบรม และคณะกรรมการการศึกษาและการฝึกอบรม ผลการวิจัยค้นพบปัญหาการฝึกอบรมพบว่า การฝึกอบรมที่จัดขึ้นยังไม่ครอบคลุมความจำเป็นในการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง หลักสูตรการฝึกอบรมยังไม่สนองต่อวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างครบถ้วน วิทยากรขาดความพร้อมในการฝึกอบรมขาดการประสานงาน สถานที่จัดฝึกอบรมไม่เอื้ออำนวยต่อการฝึกอบรม มีปัญหาค่านอุปกรณ์การฝึกอบรมที่มักขัดข้องระหว่างดำเนินงาน อุปกรณ์ที่มีอยู่ไม่นำมาใช้อย่างเต็มที่ (เพราะวิทยากรขาดความชำนาญและความเข้าใจในการใช้อุปกรณ์) กระบวนการฝึกอบรมยังไม่ครบวงจรเนื่องจากความไม่สมบูรณ์ของการประเมินผลและติดตามผล

สมชาย มิตรประเสริฐสุข (2527: 98) ได้ทำการศึกษากการฝึกอบรมบุคลากรของการรถไฟแห่งประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรผู้ผ่านการฝึกอบรมจากสำนักงานศูนย์การฝึก พบผลการวิจัยในเรื่องความคิดเห็นในการปรับปรุงส่วนประกอบต่าง ๆ ในการจัดฝึกอบรมว่า ควรปรับปรุงในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของหลักสูตร เวลา และวิธีการในการฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมาที่ในค่านวิทยากรโดยให้เหตุผลประกอบว่า เนื้อหาของหลักสูตรควรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในงานให้ได้มากที่สุดและควรสัมพันธ์กับเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรมควรปรับปรุงเพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่าย ไม่ควรมีวิธีการบรรยายมากเกินไป สำหรับวิทยากรควรมีคุณวุฒิความสามารถความชำนาญ มีประสบการณ์ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติในสาขาที่จะทำการฝึกอบรม ควรมีศิลปะในการพูดที่ถ่ายทอดความรู้ให้เข้าใจง่ายเป็นต้น

เชิญ วีระฉายะ (2524: 125) ได้ทำการศึกษาคำประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพผู้บริหารการศึกษาในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือ

ผลการวิจัยพบว่า ตัวประกอบที่คนพบที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพของการอบรมครูโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพผู้บริหารการศึกษาในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือเรียงอันดับที่ 1-8 ดังต่อไปนี้คือ วิธีการให้การอบรม พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้เข้ารับการอบรม การจัดหลักสูตรการอบรม ลักษณะของอาจารย์ผู้ให้การอบรม ภูมิหลังของผู้เข้ารับการอบรม การบริหารและบริการการอบรม การวัดผลและประเมินผลการอบรม และพฤติกรรมที่แสดงออกของอาจารย์ต่อผู้เข้ารับการอบรม

กษณชัย โทธิอาษา (2523: 86) ได้ทำการประเมินผลโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในเขตจังหวัดสุรินทร์และศรีสะเกษ ผลการวิจัยในเรื่องข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง ในการปรับปรุงโครงการพบว่า ให้ปรับปรุงในเรื่องของโครงสร้างทางวิชาการ เนื้อหาหลักสูตร วิธีการให้การฝึกอบรม (การเรียนการสอนและการวัดผล)

อัมจิต คันสกุล (2528: 109) ได้ทำการประเมินผลการอบรมครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนในเขตจังหวัดภาคใต้ ผลการวิจัยในเรื่องข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมให้ข้อเสนอแนะควรปรับปรุงในเรื่องระยะเวลาการอบรม วิธีสอนของวิทยากรที่ให้นเน้นการปฏิบัติมากขึ้น ควรใช้สื่อทัศนวัสดุและอุปกรณ์ในการสอน เพราะจะทำให้เข้าใจขึ้น สถานที่ฝึกอบรมควรมีบริเวณพักผ่อนในช่วงเวลาพักด้วย ส่วนเรื่องอื่น ๆ เห็นว่ามีความเหมาะสมแล้ว

จากตัวอย่างงานวิจัยที่กล่าวข้างต้น ทำให้สามารถมองเห็นสภาพการจัดการฝึกอบรมและการประเมินการฝึกอบรมไม่ว่าจะเป็นของหน่วยงานใดจะมีสภาพที่ไม่แตกต่างกัน การฝึกอบรมที่ดีจะประสบปัญหาในเรื่องของหลักสูตรฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม วิทยากรผู้ให้การอบรม เวลาในการฝึกอบรม สื่อที่ใช้ในการอบรม ปัญหาเหล่านี้ล้วนส่งผลให้การฝึกอบรมขาดความสมบูรณ์ทั้งสิ้น อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมและการประเมินโครงการที่ดีขึ้นก็ให้ผลทางค่านี้ช่วยแก้ปัญหาขององค์กรต่าง ๆ ได้ไม่น้อย ซึ่งปรากฏในผลงานวิจัยดังนี้ เช่น

ลักขณา บรรพภาณุ (2523: 89) ได้ทำการประเมินผลโครงการอบรมครูประจำการที่ไม่มีวุฒิโดยอาศัยแบบจำลองชิป ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การอบรมครูประจำการตามโครงการนี้ได้บรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 4 ข้อของโครงการที่วางไว้ กล่าวคือครูประจำการ

ที่เข้ารับการอบรมมีความรู้สามารถผ่านการสอบวัดผลภายหลังการอบรมได้ อันเป็นผลทำให้ครูประจำการที่ไม่มีวุฒิน้อยลง และคาดว่าครูประจำการจะได้นำความรู้ที่ได้ไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และใช้เป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และคาดว่าโครงการนี้จะสามารถทำให้ครูประจำการที่ไม่มีวุฒิมลลหายไปมากที่สุด

สมาน พูแสง (2523: 79) ได้ศึกษาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เข้ารับการอบรมโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในวิทยาลัยครูเชิงราชผลการวิจัยพบว่า ครูที่เข้ารับการอบรมมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ไม่ได้รับการอบรม และเมื่อเปรียบเทียบสมรรถภาพแต่ละด้านปรากฏว่า ครูที่เข้ารับการอบรมมีสมรรถภาพด้านที่เกี่ยวกับวิชาการและด้านที่เกี่ยวกับลักษณะครูสูงกว่าครูที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ธนิต ทองธัญญา (2524: 122) ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานครตามโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการหลักสูตรปริญญาตรี (ค.บ.) รุ่นที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่สำเร็จการอบรมมีความเห็นว่าหลังจากสำเร็จแล้วตนเองได้ปฏิบัติพฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอน วิธีดำเนินการสอนและการวัดผลประเมินผลมากขึ้นกว่าก่อนเข้ารับการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อากรณ์ ปรีคาสวรรณ (2527: 133) ได้ศึกษาเรื่องการสอนของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่ได้รับการฝึกอบรมจากโครงการฝึกอบรมครูประจำการในการสอนสอดแทรกจริยธรรมตามหลักสูตรประถมศึกษาตามการรับรู้ของครูและนักเรียน ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความเห็นว่าการนำเทคนิคต่าง ๆ ไปใช้ในแต่ละกลุ่มประสบการณ์หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนนักเรียนมีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครูว่า หลังจากที่ครูได้รับการฝึกอบรมแล้วครูให้นักเรียนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มและสั่งแก่นักเรียนทำงานอย่างใกล้ชิดอยู่ในระดับบ่อยครั้ง

จะเห็นว่าผลการฝึกอบรมที่ปรากฏจากงานวิจัยเฉพาะงานด้านการศึกษาล้วนแต่แสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมที่จัดขึ้นทำให้เกิดผลในการพัฒนาบุคคลและเกิดประโยชน์ต่อ

หน่วยงานทั้งสิ้น สภาพการฝึกอบรมและการประเมินการฝึกอบรมของไทยที่เป็นอยู่นับว่า
ได้มีการพัฒนามากขึ้นกว่าเดิม

โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา เป็น
โครงการย่อยโครงการหนึ่งในโครงการพัฒนาการศึกษาระยะที่ 5 ของสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติที่ใช้ชื่อว่า "โครงการอบรมครูวิชาการประจำกลุ่มโรงเรียน" ซึ่ง
อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานโครงการรับความช่วยเหลือ สำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ ถึงแม้จะเป็นเพียงโครงการหนึ่งในโครงการพัฒนาการศึกษา
ระยะที่ 5 ก็ตาม แต่ก็เป็นที่ต้องให้ทรัพยากรเป็นจำนวนมากและมีความสำคัญต่อ
การพัฒนาคุณภาพของการประถมศึกษาโดยตรง การที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติกำหนดโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาขึ้นมา
ก็เนื่องมาจากความจำเป็นที่ต้องเร่งรีบแก้ปัญหาเรื่องคุณภาพของการประถมศึกษาซึ่งปรากฏ
ว่าเมื่อมีการใช้หลักสูตรประถมศึกษาพุทธศักราช 2521 ครบชั้นคุณภาพของการประถมศึกษา
ยังอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ จากการศึกษาปัญหาคุณภาพของการศึกษานับตั้งแต่มีการ
ประกาศใช้หลักสูตรจนใช้หลักสูตรครบทุกชั้นในปี พ.ศ. 2526 วิเคราะห์ข้อมูลแล้วพบว่า
ครูประถมศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตร
โดยมีสาเหตุจากครูขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู เพราะการฝึกอบรมให้ครูในขณะเริ่มใช้หลักสูตรประถมศึกษา
เป็นแบบกระจายและเน้นลักษณะ การบรรยายให้ความรู้มากกว่าจะเน้นการลงมือปฏิบัติ
จริง ด้วยเหตุนี้จึงเห็นว่าครูเป็นบุคคลสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนาเพราะครูเป็นบุคลากร
ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา

ดังนั้นโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาจึงเป็น
โครงการสำคัญที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหา
ดังกล่าวข้างต้น ลักษณะสำคัญของโครงการจะมุ่งฝึกอบรมครูประถมศึกษาทั่วประเทศเพื่อ
พัฒนาสมรรถภาพของครูในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติต่อการใช้หลักสูตรประถมศึกษา
พุทธศักราช 2521 มีรายละเอียดที่สำคัญของโครงการดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ ม.ป.ป.: ไม่ปรากฏเลขหน้า)

ก. หลักการและเหตุผล

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้จัดสรรงบประมาณการอบรมครูวิชาการประจำกลุ่มโรงเรียนตามหลักสูตรประถมศึกษา ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 เพื่อเพิ่มพูนให้ครูผู้สอนในกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ มีความรู้ ทักษะและความชำนาญในการสอนมากยิ่งขึ้น ด้วยวิธีการอบรมอย่างเป็นระบบซึ่งดำเนินการในรูปแบบที่จัดให้มีการอบรมคนแบบแล้วถ่ายทอดรูปแบบการอบรมให้แก่ผู้ดำเนินการอบรมระดับจังหวัดและระดับอำเภอต่อไป เพื่อให้ผู้ดำเนินการอบรมระดับจังหวัด อำเภอ ดำเนินการอบรมครูผู้สอนโดยใช้ฐานกลุ่มโรงเรียนทั่วประเทศเป็นจุดอบรมในระยะเวลาที่ใกล้เคียงกัน วิธีการอบรมได้ใช้สื่อหลัก คือชุดฝึกอบรมด้วยตนเองและสื่อประสมคือ เทปโทรทัศน์ สไลด์ แผ่นโปรงใส ผนวกด้วยกิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์และกิจกรรมนันทนาการ

ข. ขอบข่ายของงาน

ปีงบประมาณ 2528 ดำเนินการจัดอบรมผู้ดำเนินการอบรมระดับจังหวัดและจัดอบรมนำร่องครู 6 ภูมิภาค โดยให้ผู้ดำเนินการอบรมระดับจังหวัดร่วมด้วย และดำเนินการอบรมผู้ดำเนินการอบรมระดับอำเภอ จัดพิมพ์ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง จัดสร้างเทปโทรทัศน์ 6 เรื่อง จัดสร้างสไลด์ 10 เรื่อง จัดทำแผ่นโปรงใสสรุปเนื้อหาชุดอบรมแต่ละเล่ม จัดพิมพ์แผ่นพับแนะนำโครงการ

ปีงบประมาณ 2529 ดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้โครงการสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้คือจัดพิมพ์ชุดฝึกอบรมด้วยตนเองเพิ่มอีก 31,000 ชุด สำเนาเทปโทรทัศน์เพิ่มอีก 4 เรื่อง สำเนาเทปโทรทัศน์ที่จัดสร้างไว้อีก 6 เรื่อง จัดพิมพ์แผ่นพับแนะนำโครงการอีก 5,000 แผ่น ดำเนินการอบรมครูทุกคนทั่วประเทศโดยใช้ฐานกลุ่มโรงเรียนตามหลักการ

เพื่อให้การดำเนินงานตามโครงการเกิดประสิทธิภาพสูงสุดจึงวางแผนจัดทำสื่อเสริม แผนการนิเทศ การดูแลกำกับและการประเมินผลงานออกเป็น 3 โครงการย่อยคือ

1. การประเมินติดตามผลการอบรมครูประถมศึกษาตามโครงการปี 2529
2. การนิเทศและติดตามกระบวนการอบรมครูประถมศึกษาในระดับกลุ่มโรงเรียนปีการศึกษา 2529 จำนวน 4,268 จุดอบรม
3. สร้างคู่มือจัดกิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรมของครูประถมศึกษามอบให้

ผู้ดำเนินการอบรมระดับอำเภอใช้ในการอบรมครูระดับกลุ่มโรงเรียน

ค. วัตถุประสงค์

1. เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาทุกคนทั่วประเทศ โดยใช้กระบวนการอบรมให้ศึกษาชุดฝึกอบรมด้วยตนเองประกอบสื่อประสม
2. เพื่อให้ครูผู้สอนมีเจตคติที่ดีต่อหน้าที่ มีความรับผิดชอบ เข้าใจภารกิจกรมการเรียนการสอนหลายวิธีสามารถเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสมกับวัยและสภาพธรรมชาติของนักเรียน
3. เพื่อเพิ่มทุนประสบการณ์ให้ครูมีความรู้ ทักษะในการจัดการเรียนการสอนยิ่งขึ้น

ง. วิธีดำเนินการ

วิธีการเริ่มด้วยการศึกษาค้นคว้าของผู้เชี่ยวชาญประจำโครงการและคณะปฏิบัติงาน (ศาสตราจารย์สุมน อมรวิวัฒน์ ศาสตราจารย์ภาควิชาประถมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นผู้เชี่ยวชาญและหัวหน้าโครงการ พร้อมด้วยคณะปฏิบัติงาน 16 คน) ร่วมกันประชุมวางแผนโครงการ ดำเนินการจัดสร้าง ทดลองใช้ และพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม สื่อและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม แล้วเริ่มดำเนินการฝึกอบรมครูตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ และขอขยายของโครงการ โดยมีระยะเวลาในการดำเนินการเริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2527 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2529

จ. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ครูผู้สอนมีคุณธรรม ความสำนึกในหน้าที่และรับผิดชอบสูงขึ้น เข้าใจเทคนิควิธีการในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นอย่างดี สามารถนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและวัยของเด็ก และนักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนสูงขึ้นทุกกลุ่มประสบการณ์ รวมทั้งอัตราการตกซ้ำชั้นและการออกกลางคันลดลง

ฉ. การดำเนินงานของโครงการ

จากขอบข่ายของโครงการและรูปแบบของการฝึกอบรมที่เน้นการฝึกอบรมทางไกลที่มีสื่อหลักได้แก่ ชุดฝึกอบรมด้วยตนเองและสื่อเสริมได้แก่ เทปโทรทัศน์ สไลด์ แผ่นโปร่งใส

ให้ผู้เข้ารับการศึกษาสามารถศึกษาและฝึกฝนด้วยตนเองได้ โดยให้ผู้ดำเนินการฝึกอบรมเป็นผู้บริการทางวิชาการและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้เข้ารับการอบรมด้วยกันนั้น ผู้เชี่ยวชาญประจำโครงการและคณะปฏิบัติงานได้ดำเนินงานโครงการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2529: 2-10)

1. ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยศึกษาข้อมูลด้านสภาพปัจจุบันและปัญหาของการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการเรียนการสอนสภาพปัจจุบันและปัญหาของการจัดฝึกอบรม รวบรวมความคิดเห็นของบุคคลในวงการประถมศึกษา
2. การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมครูประถมศึกษา ซึ่งประกอบด้วยวัตถุประสงค์ เนื้อหา ระยะเวลา กิจกรรม กระบวนการ สื่อหลักและสื่อเสริมและการประเมินผล
3. การกำหนดรูปแบบของกิจกรรมการฝึกอบรม โดยพิจารณากิจกรรมที่เหมาะสมกับกระบวนการฝึกอบรมได้รูปแบบกิจกรรม 9 แบบ คือ กิจกรรมแรกพบ กิจกรรมยามเช้า กิจกรรมศึกษาชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมแบ่งกลุ่ม กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม กิจกรรมประเมินผลและกิจกรรมอำลา
4. การสร้างทดลองใช้และปรับปรุงชุดฝึกอบรมด้วยตนเองของครูประถมศึกษา ได้ชุดฝึกอบรมด้วยตนเองฉบับสมบูรณ์ 20 เล่ม โดยมีชื่อชุดฝึกอบรมแต่ละเล่มดังนี้ เล่มที่ 1 เปลวเทียนที่คานลม เล่มที่ 2 เข็มทิศทางการศึกษา เล่มที่ 3 แค้น...เรื่องจริง เหยียดทอง เล่มที่ 4 ความสุขที่สัมผัสได้ เล่มที่ 5 สอนอย่างไรให้ไม่รู้ เล่มที่ 6 ความพร้อมนั้นสำคัญไฉน เล่มที่ 7 สักลยฤทธิ์ เล่มที่ 8 ดวงมณีที่ล้ำค่า เล่มที่ 9 จากใจถึงใจ เล่มที่ 10 ไตรวาจา เล่มที่ 11 ในโลกแห่งจินตนาการ เล่มที่ 12 กลุ่มสัมพันธ์...กลุ่มสำคัญ เล่มที่ 13 คุณครู...ช่วยหนูด้วย เล่มที่ 14 สอบเพื่อสอน เล่มที่ 15 กิจกรรมเพื่อชีวิตและสังคม เล่มที่ 16 เตรียมการสอน เล่มที่ 17 ก้าวทันโลก เล่มที่ 18 จุดเริ่มต้นและหลักชัย เล่มที่ 19 มือที่สามของครู และเล่มที่ 20 หัวใจของงานครู
5. การสร้างแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม ได้ดำเนินการสร้างและวิเคราะห์ข้อสอบ ปรับปรุงข้อสอบจำนวน 100 ข้อ ได้ข้อสอบมาตรฐานจำนวน 60 ข้อ เพื่อใช้เป็นแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมครูประถมศึกษา
6. การสร้างสื่อเสริม ประกอบด้วยเทปโทรทัศน์จำนวน 6 เรื่อง สไลด์ 10 เรื่องและแผ่นโปรงใสจำนวน 20 แผ่น

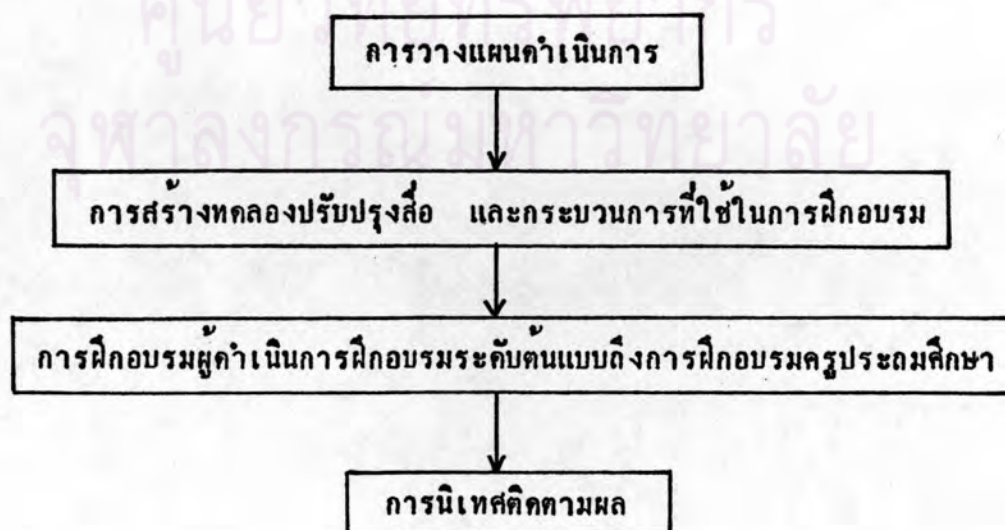
7. การสร้างคู่มือผู้ดำเนินการฝึกอบรม เพื่อใช้เป็นแนวทางแก่ผู้ดำเนินการฝึกอบรมครูประถมศึกษาจำนวน 4,000 เล่ม
8. การฝึกอบรมผู้ดำเนินการฝึกอบรมต้นแบบได้แก่ คณะปฏิบัติงานโครงการ 15 คน เข้ารับการอบรมเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมต้นแบบเป็นเวลา 15 วัน เพื่อเตรียมการฝึกอบรมให้ผู้ดำเนินการฝึกอบรมระดับจังหวัด
9. การฝึกอบรมผู้ดำเนินการฝึกอบรมระดับจังหวัด โดยผู้ดำเนินการฝึกอบรมต้นแบบ 15 คนจัดกลุ่มแบ่งออกเป็น 3 ชุด ๆ ละ 5 คนออกไปให้การฝึกอบรมแก่ผู้ดำเนินการฝึกอบรมระดับจังหวัด ๆ ละ 4 คน รวม 272 คน ใน 6 ภาคภูมิศาสตร์ทั่วประเทศใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรมแห่งละ 4 วัน
10. การทดลองฝึกอบรมนักร้อง คณะปฏิบัติงานได้ดำเนินการทดลองนักร้อง การฝึกอบรมครูประถมศึกษาใน 6 ภาคภูมิศาสตร์เพื่อทดลองใช้สื่อทางไกลที่จัดทำและกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนดตลอดจนให้ผู้ดำเนินการฝึกอบรมระดับจังหวัดได้เห็นกระบวนการฝึกอบรมจริง แล้วนำผลการฝึกอบรมมาปรับปรุงแก้ไขสื่อทางไกล กระบวนการฝึกอบรมก่อนจะมีการฝึกอบรมจริงทั่วประเทศ
11. การฝึกอบรมผู้ดำเนินการฝึกอบรมระดับอำเภอ โดยผู้ดำเนินการฝึกอบรมระดับจังหวัดเป็นผู้จัดการฝึกอบรมระดับอำเภอในจังหวัดของตนตามแนวทางที่กำหนดไว้ในคู่มือการฝึกอบรม ได้ผู้ดำเนินการฝึกอบรมระดับอำเภอจำนวน 2,890 คน เพื่อเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมครูประถมศึกษาทั่วประเทศ
12. การนิเทศติดตามผลการฝึกอบรมผู้ดำเนินการฝึกอบรมระดับอำเภอ โดยคณะปฏิบัติงานออกไปให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ดำเนินการฝึกอบรมระดับจังหวัดในการฝึกอบรมผู้ดำเนินการฝึกอบรมระดับอำเภอ ลักษณะการนิเทศติดตามผลเป็นการสุ่มตัวอย่างบางจังหวัด
13. การสร้างคู่มือการจัดกิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม เพื่อมอบให้ผู้ดำเนินการฝึกอบรมระดับจังหวัดและอำเภอใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรมครูประถมศึกษา ประกอบด้วยกิจกรรมที่ได้มีการทดลองใช้และนำมาปรับปรุงจำนวน 40 กิจกรรม จัดพิมพ์เป็นคู่มือจำนวน 7,000 เล่ม
14. การฝึกอบรมครูประถมศึกษาทั่วประเทศ โดยผู้ดำเนินการฝึกอบรมระดับอำเภอดำเนินการฝึกอบรมครูประถมศึกษาในอำเภอของตนพร้อมกันทั่วประเทศตามแนวทางของหลักสูตรการฝึกอบรมที่กำหนดไว้

15. การนิเทศติดตามผลการฝึกอบรมครูประถมศึกษา โดยคณะปฏิบัติงานโครงการ ผู้เชี่ยวชาญประจำโครงการและผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ออกนิเทศติดตามผลการฝึกอบรมครูประถมศึกษาทั่วประเทศด้วยการสุ่มตัวอย่างรวม 46 จังหวัด

16. การสัมมนาผู้เข้าร่วมโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา เพื่อสรุปผลการฝึกอบรมครูประถมศึกษา โดยเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมคือ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมระดับจังหวัด ระดับอำเภอ และครูประถมศึกษา รวมจำนวน 60 คน จากทั่วประเทศเข้าร่วมสัมมนาสรุปผลการฝึกอบรมครูประถมศึกษาให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ

17. การจัดทำเกณฑ์ประเมินประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา โดยคณะปฏิบัติงานโครงการจัดทำเครื่องมือในการติดตามผลการดำเนินงานโครงการได้เกณฑ์ประเมินประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา 2 หมวด คือ หมวดพฤติกรรมการสอนของครูจำนวน 35 ข้อกระทง และหมวดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนจำนวน 25 ข้อกระทง

โดยสรุปแล้วการดำเนินงานโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาแบ่งเป็นขั้นตอนใหญ่ ๆ ได้ 4 ขั้นตอน ตามแผนภูมิข้างล่างนี้ คือ



ข. การฝึกอบรมครูตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

การฝึกอบรมครูประถมศึกษาทั่วประเทศตามโครงการนี้ เป็นขั้นตอนการดำเนินงานของโครงการที่สำคัญที่สุด เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนดไว้ใน การฝึกอบรมครูประถมศึกษาทั่วประเทศที่กำหนดให้ดำเนินการฝึกอบรมให้เสร็จสิ้นภายในเวลา 6 เดือน คือระหว่างเดือนเมษายน ถึงเดือนกันยายน 2529 มีลักษณะสำคัญดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2529: 10)

หลักสูตรการฝึกอบรม

หลักสูตรการฝึกอบรมครูประถมศึกษาครั้งนี้เน้นในเรื่องคุณธรรมของครูและทักษะ การฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรมากกว่าด้านความรู้ในการใช้หลักสูตร ตามความเชื่อ พื้นฐานที่ว่าครูประถมศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรอยู่แล้วแต่ขาดทักษะการ ปฏิบัติและเจตคติหรือคุณธรรมในการทำหน้าที่ของครู ดังนั้นเนื้อหาสาระด้านความรู้ในหลักสูตร การฝึกอบรมจึงเป็นเพียงแนวทางการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรเท่านั้น

เนื้อหาสาระความรู้และทักษะการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ปรากฏ ในชุดฝึกอบรมด้วยตนเองจำนวน 20 เล่ม ประกอบด้วยเรื่องคุณธรรมของครู การสร้าง ศรัทธาในอาชีพครู ความคาดหวังของสังคมต่อครูและหน้าที่และความรับผิดชอบของครู ความเข้าใจในเรื่องเจตนารมณ์ของหลักสูตร จิตวิทยาการจัดการเรียนการสอน การสร้าง บรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบต่าง ๆ เช่น การสาธิต อภิปราย ทดลอง เกม เพลง ฯลฯ กิจกรรมสอนซ่อมเสริม กิจกรรมสนับสนุนการเรียน การสอน การเตรียมการสอน กระบวนการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลการเรียน การสอน การผลิตและใช้สื่อการสอน โดยในเนื้อหาสาระความรู้เหล่านี้จะมีคุณธรรมเพื่อ ให้ครูได้ยึดปฏิบัติสอดคล้องกันอยู่ทุกตอนถึง 36 คุณธรรม

กระบวนการฝึกอบรม

กระบวนการฝึกอบรมครูประถมศึกษาตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียน การสอนครูประถมศึกษามีลักษณะเฉพาะ 7 ประการดังนี้

1. เป็นการฝึกอบรมทางไกลที่ใช้สื่อหลักคือ ชุดฝึกอบรมจำนวน 20 เล่มและ

สื่อเสริมคือ เทปโทรทัศน์ สไลด์และแผ่นโปร่งใสเป็นเครื่องมือสำคัญในการฝึกอบรม

2. เป็นการฝึกอบรมที่จัดกิจกรรมให้ครูได้ฝึกอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเองมิใช่
การบรรยายถ่ายทอดจากวิทยากร

3. กิจกรรมและกระบวนการได้เพิ่มบทบาทของผู้รับการฝึกอบรมและลดบทบาท
ของวิทยากรลงเป็นเพียงผู้ดำเนินการฝึกอบรมเท่านั้น

4. กิจกรรมและกระบวนการเน้นบรรยากาศที่แจ่มใส ใกล้เคียง คัดค้านจนเกิด
คุณธรรม กล่าวคือสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน ผู้เข้ารับ
การฝึกอบรมกับผู้ดำเนินการฝึกอบรม ผู้ดำเนินการฝึกอบรมด้วยตนเอง ครูกับนักเรียน
ครูกับผู้บริหารและระหว่างครูกับผู้นิเทศ

5. กิจกรรมการฝึกอบรมมีความหลากหลาย คลายความเครียดเน้นการมีส่วนร่วม
ร่วม การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การวิเคราะห์บทบาทและการสรุปสาระสำคัญ

6. เน้นกระบวนการสร้างเสริมบุคลากรในระดับท้องถิ่นให้สามารถเป็นผู้ดำเนินการ
การฝึกอบรมที่ตั้นได้รับการยอมรับจากครูผู้รับการฝึกอบรมของกลุ่มโรงเรียนนั้น ๆ บุคลากร
เหล่านี้จะเป็นกลุ่มกำลังสำคัญที่สามารถปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมของวิชาชีพต่อไป ใน
โครงการวิชาการอื่น ๆ

7. กระบวนการฝึกอบรมมุ่งเน้นให้เกิดคุณธรรม นำการปฏิบัติจริงและอ้างอิง
ความรู้ปลูกเร้าให้ครูเห็นความสำคัญของวิชาชีพและเกิดความรับผิดชอบต่อหน้าที่

โดยสรุปแล้วกระบวนการฝึกอบรมที่จัดขึ้นในจุดฝึกอบรมตามฐานกลุ่มโรงเรียนจะ
เริ่มต้นด้วยการทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรับทราบการรับการ
อบรม ณ จุดฝึกอบรมตามลักษณะเฉพาะของกระบวนการฝึกอบรม 7 ประการดังกล่าวข้างต้น
การฝึกปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ โดยฝึกปฏิบัติจริงในโรงเรียนที่ครูทำการสอนอยู่ แล้ว
กลับมารายงานผลการฝึกปฏิบัติ ณ จุดฝึกอบรมอีกครั้งหนึ่ง

ระยะเวลาการฝึกอบรม

เวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมได้รับการปรับปรุงจากการทดลองฝึกอบรมนําร่องเรียบ
ร้อยแล้ว แบ่งออกเป็น 3 ช่วงคือ

ช่วงที่ 1 ครูศึกษาชุดฝึกอบรมด้วยตนเองและปฏิบัติกิจกรรม ณ จุดอบรมเป็น
เวลา 3 วัน

ช่วงที่ 2 ครุณาแบบฝึกปฏิบัติในชุดฝึกอบรมไปฝึกปฏิบัติจริงในโรงเรียนเป็น
เวลา 4 สัปดาห์

ช่วงที่ 3 ครูกลับมารายงานผลการฝึกปฏิบัติและร่วมกิจกรรม ๗ จุดอบรมเป็น
เวลา 2 วัน

การจัดกิจกรรมฝึกอบรม

การจัดกิจกรรมในการฝึกอบรมช่วงที่ 1 และช่วงที่ 3 ๗ จุดอบรม ประกอบด้วย
กิจกรรม 9 รูปแบบคือ กิจกรรมแรกพบ กิจกรรมยามเช้า กิจกรรมศึกษาชุดฝึกอบรม
ด้วยตนเอง กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมแบ่งกลุ่ม กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรม
สร้างเสริมคุณธรรม กิจกรรมประเมินผลและกิจกรรมอำลา

ลักษณะของการจัดกิจกรรมในการฝึกอบรมครูประถมศึกษทั่วประเทศจะมีลักษณะ
เป็นไปในทางเดียวกันแต่อาจมีการปรับเวลาหรือกิจกรรมอื่น ๆ บ้าง เพื่อความเหมาะสม
กับสภาพแวดล้อมในแต่ละจุดฝึกอบรม กิจกรรมที่จัดในแต่ละวันจะมีการจัดกิจกรรมทั้ง 9
รูปแบบผสมผสานกันตามตารางกำหนดการฝึกอบรม โดยกิจกรรมแรกพบจะจัดในวันแรก
ของการฝึกอบรมในแต่ละช่วง และกิจกรรมอำลาจะจัดในวิถสุดท้ายของการฝึกอบรมแต่ละ
ช่วงเช่นกัน

บทบาทของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ครูประถมศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการฝึกอบรม
ตลอดระยะเวลาของการฝึกอบรม โดยจะต้องปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเองทั้งสิ้น
ได้แก่การศึกษาชุดฝึกอบรม ๗ จุดอบรมในช่วงแรก 11 เล่ม และศึกษาชุดฝึกอบรมนอก
จุดอบรมอีก 9 เล่ม แล้วปฏิบัติกิจกรรมฝึกปฏิบัติในชุดฝึกอบรมแต่ละเล่มและทำแบบฝึกปฏิบัติ
ตามคำสั่งในชุดฝึกอบรมไปปฏิบัติในชั้นเรียนปกติที่โรงเรียนอีกตามกำหนดเวลา นอกจากนั้น
ยังต้องศึกษาเพิ่มเติมจากเทปโทรทัศน์ สไลด์ และแผ่นโปสเตอร์ และขณะอยู่ในช่วงการ
ฝึกอบรม ๗ จุดอบรมจะต้องร่วมปฏิบัติกิจกรรมสร้างเสริมบรรยากาศทุกกิจกรรม รวมทั้ง
ประเมินผลการฝึกอบรมประจำวัน การรายงานผลการศึกษาชุดฝึกอบรมและการปฏิบัติ จะ
เห็นได้ว่าบทบาทของผู้เข้ารับการอบรมจะมีการร่วมกิจกรรมเดี่ยวและกิจกรรมกลุ่ม

บทบาทของผู้ดำเนินการฝึกอบรม

ผู้ดำเนินการฝึกอบรม (Facilitator) ในโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษามีบทบาทแตกต่างจากวิทยากร (Resource Person) คือมีอยู่ในฐานะผู้ทรงความรู้หรือผู้เชี่ยวชาญในเรื่องต่าง ๆ แต่จะมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดฝึกอบรมคือ เป็นผู้จัด ผู้บริการ ผู้สนับสนุนและผู้ประเมินผลในกระบวนการฝึกอบรมจนเสร็จสิ้นสมบูรณ์ บทบาทที่สำคัญของผู้ดำเนินการฝึกอบรมมีดังต่อไปนี้คือ การจัดสถานที่ฝึกอบรมให้เหมาะสมกับบรรยากาศการเรียนรู้ การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ดำเนินการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมในระหว่างผู้ดำเนินการฝึกอบรมด้วยกัน การเป็นผู้บริการที่คอยจัดบริการในสิ่งจำเป็น ให้ความช่วยเหลือแนะนำและอำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำให้การดำเนินการอบรมดำเนินไปด้วยดี สร้างความประทับใจแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดเจตคติที่ดี และบทบาทที่สำคัญยิ่งของผู้ดำเนินการฝึกอบรมก็คือ การเป็นผู้ดำเนินการที่ตีมีประสิทธิภาพสามารถทำให้ผู้ดำเนินการฝึกอบรมเป็นไปตามขั้นตอนสำเร็จลุล่วงตามกำหนด

บทบาทของผู้ดำเนินการดังกล่าวนี้ เป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้การดำเนินการฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายของโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

ช. การติดตามผลการดำเนินงานโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

เนื่องจากโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา เป็นโครงการที่สำคัญ ในการดำเนินงานของโครงการหน่วยงานที่รับผิดชอบจึงมีการติดตามและประเมินผลทุกขั้นตอนไม่ว่าจะเป็นการทดลองนำร่องการฝึกอบรม และการดำเนินงานจนสิ้นสุดกระบวนการอบรม นอกจากมีการติดตามผลโดยหน่วยงานรับผิดชอบแล้วยังมีนิสิตปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2528 สนใจและทำการวิจัยร่วมด้วย โดยทำการประเมินโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา: การฝึกอบรมนำร่อง พบผลการวิจัยและการติดตามการดำเนินงานของโครงการที่น่าสนใจ ดังนี้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และ คณะ (2529: 259-295) ได้ทำการประเมินโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา: การฝึกอบรมนักร้อง ทั้ง 6 จุดอบรมใน 6 ภาคภูมิศาสตร์ทั่วประเทศ ผลการประเมินสรุปได้ดังนี้

1. กระบวนการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมนักร้อง มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมสอดคล้องกับความจำเป็นในการฝึกอบรมทุกประการ
2. คำนวณกระบวนการฝึกอบรมพบว่า การดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมของทุกจุดฝึกอบรมให้ผลดีในด้านความสอดคล้องต่อเนื่องและความราบรื่น กิจกรรมส่วนใหญ่เป็นไปตามโปรแกรมการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมของทุกจุดฝึกอบรมมีความพึงพอใจในระดับมากในวิธีการฝึกอบรม แต่มีความพึงพอใจระดับปานกลางต่อระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม โดยมีความคิดเห็นว่าควรเพิ่มจำนวนวันที่ใช้ในการฝึกอบรมมากขึ้น ส่วนสิ่งที่ต่างจะต้องปรับปรุงของทุกจุดฝึกอบรมคือ การควบคุมเวลาให้เป็นไปตามกำหนดไว้ในโปรแกรมและการกำหนดเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรมควรคำนึงถึงความเหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรมนั้น ๆ

ในค่าน้ำหนักคือชุดฝึกอบรมและสื่อประกอบกิจกรรมให้ผลดีทุกจุดฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพอใจในชุดฝึกอบรมมาก ส่วนคุณภาพสื่อเสริมค่าน้ำหนักเทปโทรทัศน์ สไลด์ และแผ่นใสมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงในระดับสูงทั้งในค่าน้ำหนักคุณภาพและตัวสื่อเอง

ส่วนบทบาทผู้ดำเนินการฝึกอบรมพบว่า คณะผู้ดำเนินการฝึกอบรมต้นแบบเป็นผู้มีความสามารถเฉพาะตัวสูง มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายดีมากและมีการประสานงานทั้งภายในกลุ่มผู้ดำเนินการต้นแบบ ระหว่างผู้ดำเนินการฝึกอบรมต้นแบบกับกลุ่มผู้ดำเนินการฝึกอบรมระดับจังหวัดซึ่งทุกจุดฝึกอบรม ยกเว้นจุดอบรมจังหวัดสงขลาและจังหวัดอุดรธานีที่การปฏิบัติงานของผู้ดำเนินการฝึกอบรมต้นแบบไม่มีการประสานงานกันเท่าที่ควร สำหรับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีต่อผู้ดำเนินการฝึกอบรมพบว่า มีความพึงพอใจต่อคณะผู้ดำเนินการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด

3. คำนวณพฤติกรรมการร่วมกิจกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมพบว่าพฤติกรรมร่วมกิจกรรมฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันตกและ ภาคใต้เป็นไปตามเกณฑ์ ส่วนในภาคเหนือและภาคตะวันออกมีพฤติกรรมร่วมกิจกรรมฝึกอบรมต่ำกว่าเกณฑ์

4. คำนวณประสิทธิภาพของการฝึกอบรมนักร้อง ในค่าน้ำหนักความพึงพอใจของผู้เข้า

รับการฝึกอบรมพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก และภาคตะวันตกมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมเป็นไปตามเกณฑ์ ส่วนใน ภาคเหนือและภาคใต้มีความพึงพอใจต่ำกว่าเกณฑ์ และในด้านการเชื่อในหลักพัฒนาการ เรียนการสอนของโครงการผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเชื่อในหลักการของโครงการเพิ่มขึ้นตามเกณฑ์กำหนด

ส่วนด้านการเรียนรู้พบว่า ผลการฝึกอบรมทุกจุดอบรมเหมือนกันคือค่ามัธยฐาน เลข คณิตของคะแนนหลังการฝึกอบรมมากกว่าค่ามัธยฐานเลขคณิตก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญ เป็นไปตามเกณฑ์ แต่คะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นมีพิสัยอยู่ร้อยละ 7.30 ถึง ร้อยละ 12.73 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ร้อยละ 15 ของคะแนนเต็ม และในด้านการนำเอาความรู้ไปใช้ปฏิบัติงาน พบผลค่านพฤติกรรมการสอนของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก และภาคใต้ได้นำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ส่วนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในภาคเหนือ ภาคตะวันตกและผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยส่วนรวมได้นำความรู้จากการอบรมไปใช้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

ในด้านการรายงานการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมครูประถมศึกษา ตาม โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ของคณะประเมิน และติดตามผลโครงการ สำนักงานโครงการรับความช่วยเหลือ (2529: 261-287) ซึ่ง ได้ทำการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมครูทั่วประเทศ โดยจำแนกตามเขตการศึกษา รวม 12 เขตการศึกษา ผลการประเมินและติดตามการฝึกอบรมสรุปได้ดังนี้

1. ผลการประเมินการเตรียมการฝึกอบรมครูประถมศึกษา ในด้านการเตรียม การฝึกอบรมของผู้ดำเนินการฝึกอบรมระดับอำเภอ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่า ได้จัดเตรียมอุปกรณ์ สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมและพร้อมที่จะดำเนินการฝึกอบรมในระดับมากที่สุด รองลงมาคือการทราบและเข้าใจวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็นอย่างดี และพบว่ามีการเตรียมการในเรื่องชุดฝึกอบรมและสื่อเสริมที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติส่งไปให้ การประสานงานกับหน่วยงานรับผิดชอบและการวางแผนการใช้งบประมาณ ต่ำกว่าเกณฑ์กำหนด

2. ผลการประเมินการฝึกอบรมครูประถมศึกษา

2.1 ด้านกระบวนการฝึกอบรมช่วงที่ 1 และช่วงที่ 3 ผู้ดำเนินการฝึกอบรม

ทุกเขตการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ใกล้เคียงกันคือ เป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ดีในการฝึกอบรม
อำนวยความสะดวกและเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตลอดจนจัดดำเนินการฝึกอบรม
ให้เป็นไปตามโปรแกรมการฝึกอบรม และจากการสอบถามผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ
ความพึงพอใจต่อผู้ดำเนินการฝึกอบรมพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อ
ผู้ดำเนินการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง และจากการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรม
พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความพอใจ สนใจ และกระตือรือร้นในการเข้ารับ
การฝึกอบรมมากทุกเขตการศึกษา

ส่วนผลการประเมินเรื่องสถานที่และบรรยากาศทั้ง 12 เขตการศึกษา มีความ
พร้อมมากเฉพาะเขตการศึกษา 1 และ เขตการศึกษา 6 เท่านั้น นอกนั้นจะประสบปัญหา
มากน้อยในระดับต่าง ๆ กัน อย่างไรก็ตามผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อสถานที่
และบรรยากาศในระดับมากทุกเขตการศึกษา

สำหรับผลการประเมินการดำเนินการและกิจกรรมในทุกเขตการศึกษาพบว่า ได้
ดำเนินการฝึกอบรมตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในตาราง มีความสอดคล้องต่อเนื่องและราบรื่น
ดีเป็นส่วนใหญ่

ด้าน ผลการประเมินสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมพบว่า ทุกเขตการศึกษาผู้ดำเนินการ
ฝึกอบรมได้เตรียมสื่อหลัก สื่อเสริมและสื่อประกอบกิจกรรมพร้อมและเหมาะสมอยู่ในระดับ
ดีมาก โดยส่วนรวมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อสื่อในระดับมากทุกเขตการศึกษา

2.2 ด้านประสิทธิผลของการฝึกอบรม ในเรื่องความพึงพอใจของผู้เข้ารับการ
ฝึกอบรมต่อการฝึกอบรมพบว่า โดยส่วนรวมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการ
ฝึกอบรมเป็นไปตามเกณฑ์กำหนด

ส่วนผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยส่วนรวมและรายเขตการศึกษา
ค่าคะแนนตัวกลางเลขคณิตหลังการฝึกอบรมมากกว่าค่าคะแนนตัวกลางเลขคณิตก่อนการ
ฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีผู้ได้คะแนนเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 เป็นไป
ตามเกณฑ์กำหนด

สำหรับการนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
เขตการศึกษา 5 และ เขตการศึกษา 6 นำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนต่ำกว่า

เกณฑ์กำหนด ส่วนเขตการศึกษาอื่น ๆ นำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามเกณฑ์ เมื่อพิจารณากิจกรรมที่นำไปใช้พบว่า กิจกรรมที่ใช้มากและบ่อยที่สุดคือ การใช้สื่อประกอบการสอน การนำเข้าสู่บทเรียน การให้การเสริมแรง และสรุปบทเรียน ส่วนที่นำไปใช้น้อยที่สุดคือ การโต้วาทีและการเชิญวิทยากรมาบรรยายหรือสาธิต

สำหรับผลการประเมินพฤติกรรมด้านคุณธรรมของครูพบว่า โดยส่วนรวมผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดประสิทธิผลด้านคุณธรรมเป็นไปตามเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณารายละเอียดพฤติกรรมด้านคุณธรรมของครูที่อยู่ในระดับที่น่าพอใจมากที่สุดคือการมีมนุษยสัมพันธ์และที่น่าพอใจค่อนข้างน้อยคือความมีเหตุผล

จากผลการประเมินการฝึกอบรมครูประถมศึกษาทั้งการฝึกอบรมนำร่องและการฝึกอบรมจริงทั่วประเทศ สิ่งที่ได้ผลตรงกันและเป็นประสิทธิผลของการฝึกอบรมประการหนึ่งก็คือ โครงการนี้ได้ช่วยให้ครูเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอนและทักษะในการฝึกปฏิบัติเพิ่มขึ้น เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้

คุณธรรมของครู

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2525 อธิบายความหมายของคุณธรรมว่า หมายถึง "สภาพคุณงามความดี"

พุทธศาสนิกชน (2527: 90) ได้ให้ความหมายของคำว่าคุณธรรมไว้ดังนี้ "คุณธรรม หมายถึง คุณสมบัติฝ่ายดีโดยส่วนเดียว เป็นที่ตั้งหรือเป็นประโยชน์แก่สันติภาพหรือสันติสุข"

ส่วน นวลเพ็ญ และ วิรุทธ วิเชียรโชติ (2528: 27-29) ให้ความหมายของคุณธรรมว่าเป็น "หลักของความดีงามและความถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์ทางจริยธรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมเป็นหลักที่บุคคลควรยึดมั่นไว้เป็นหลักประจำใจ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ ทั้งนี้โดยมีความเชื่อว่าการประพฤติปฏิบัติเช่นนั้นจะนำมาซึ่งการอยู่ร่วมกันด้วยความสุข ทำความเจริญให้กับตนเองและผู้อื่น เพื่อให้สังคมเป็นระเบียบและเป็นสุข"

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า คุณธรรมหมายถึง หลักแห่งความถูกต้อง

และทีมงาน เมื่อบุคคลนำไปประพฤติปฏิบัติจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น

อย่างไรก็ตามก็มีคำสำคัญคำหนึ่งที่มีมักจะนำมาใช้แทนคำว่าคุณธรรม หรือนำมาใช้ควบคู่เกี่ยวข้องกับคำว่า คุณธรรมและทำให้เกิดความเข้าใจที่สับสน คำ ๆ นั้นก็คือ จริยธรรม เพื่อความเข้าใจที่ชัดเจนยิ่งขึ้น สุมณ อมรวิวัฒน์ (2527: 28) ใ้คอธิบายความหมายระหว่างคำว่า จริยธรรมกับคุณธรรมไว้ดังนี้ "จริยธรรมเป็นการประพฤติปฏิบัติ แต่คุณธรรมเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติ อาจกล่าวได้ว่า จริยธรรมมีความหมายเฉพาะเจาะจงถึงสิ่งทีมงานถูกต้องเหมาะสมในการประพฤติปฏิบัติโดยอิงคุณธรรม"

ดังนั้นคำว่า คุณธรรมของครู จึงหมายถึง หลักแห่งความถูกต้องและสิ่งงามที่ครูควรนำมาประพฤติปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง นักเรียนและสังคม สุมณ อมรวิวัฒน์ (2527: ไม่ปรากฏเลขหน้า) ใ้คสรุปคำบรรยายของพระเทพวิสุทธิเมธี (พุทธทาสภิกขุ) ที่บรรยายถึงคุณธรรมของครูว่า "คุณธรรมของครูเป็นการกระทำหน้าที่และสิทธิโดยสมบูรณ์และมีลักษณะสูงส่ง"

ความสำคัญและความจำเป็นของคุณธรรมกับอาชีพครู

คุณธรรมมีความสำคัญและความจำเป็นต่อผู้ที่ประกอบอาชีพครูอย่างไร ทำไมครูจึงต้องมีคุณธรรม การหาคำตอบของคำถามนี้หาได้ไม่ยาก เพราะใ้คมีผู้กล่าวถึงความจำเป็นและความสำคัญของอาชีพครูกับคุณธรรมไว้มากมาย ตัวอย่างเช่น

สุจริต เทียรชอบ (2522: 57-58) กล่าวถึงความสำคัญของครูกับความจำเป็นที่ครูต้องมีคุณธรรม สรุปใ้คดังนี้ งานของครูเป็นงานที่มีเกียรติแต่เป็นงานที่หนักเพราะเป็นงานที่ต้องใช้หลังสติปัญญา ความสามารถ ความมานะพากเพียรพยายาม ความอดทนอดกลั้นสารพัด เพราะต้องทำงานติดต่อและทำงานเกี่ยวข้องกับบุคคลทุกเพศทุกวัย และทุกระดับฐานะ เศรษฐกิจและสังคม การใ้คติดต่อและทำงานเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฐานะโดยตรงตามหน้าที่และทางอ้อมอื่น ๆ อาจใ้คครูเกิดความรู้สึกเล้า เหนือหน่าย ห้วนใจหรือหมกมุ่นใ้คใจ ครูจึงจำเป็นต้องมีธรรมะ มีคุณธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวประคองใจใ้คมีพลังที่จะต่อสู้ฟันฝ่าอุปสรรคในงานของตนต่อไป

อุทัย อิวาทสิริ (2526: 8-1) ใ้คกล่าวถึงความสำคัญของครูกับการประพฤติปฏิบัติอันแสดงถึงความมีคุณธรรมดังนี้

ทุกคนที่เกิดมาในโลกนี้ไม่ว่าคนนั้นจะเป็นคนดีหรือเลว ต่างก็มีครูด้วยกันทั้งนั้น ครูจึงได้ชื่อว่าผู้แบกภาระอันหนัก เพราะฉะนั้นคนที่จะมาเป็นครูจะต้องเป็นคนที่มีวิชาดี รักเด็ก รักศิษย์ เป็นคนดีกายวาจาใจ การเป็นครูนั้นไม่ใช่จะเป็นครูเฉพาะเวลาสอนเท่านั้น แต่จะต้องเป็นครูทั้งชีวิตและวิญญาณ เป็นครูทั้งในเวลาสอนและนอกเวลาสอน สอนก็แต่ประพฤติไม่คิดก็เป็นครูที่ดีไม่ได้อีก

อานวย สุวรรณศิริ (2527: 12-13) กล่าวถึงความสำคัญของครูในด้านการพัฒนาประเทศ โดยแสดงความคิดเห็นถึงความสำคัญของการมีคุณธรรมของครูในเรื่องของการเป็นแบบอย่างที่ดีไว้ดังนี้

...การพัฒนาประเทศที่ถาวรที่สุดก็คือการพัฒนาคน คุณเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่ต้องลงทุนพัฒนาให้เต็มที่ การพัฒนาคนย่อมอยู่ในมือครูแต่เพียงผู้เดียว ประชาชนมีความเคารพในครูและมีความเชื่อมั่นว่าครูมีความปรารถนาดีที่จะทำให้เด็ก ๆ และเยาวชนเป็นคนดี จึงมอบความไว้วางใจให้กับครูมาโดยตลอด ความสำคัญของครูจึงมีสูงมาก... เทคนิควิธีการในการพัฒนามนุษย์ก็คือการสอนในสิ่งที่ครูทำได้ ไม่มีประโยชน์อะไรที่ครูจะสอนในสิ่งที่ครูเองก็ทำไม่ได้ เพราะนักเรียนก็จะทำไม่ได้ ดังนั้นการที่ครูจะพัฒนาผู้อื่นได้ครูจึงต้องพัฒนาตนเองเสียก่อน... ในปัจจุบันข้อมูลด้านความรู้ สามารถหาได้จากเทคโนโลยี การพัฒนาความรู้จึงไม่มีปัญหาแต่อย่างใด แต่ในการพัฒนายังขาดแบบอย่างที่ดี การปฏิบัติของครูจะเป็นแบบอย่างที่ดีจำเป็นในการพัฒนามนุษย์ พัฒนานักเรียน เพื่อที่จะพัฒนาประเทศ...

จากความสำคัญในเรื่องความเป็นแบบอย่างที่ดีอันแสดงถึงคุณธรรมของครูนี้ กิตติพงษ์ วงศ์สุนทร (2527: 21-22) และวีระพงษ์ คุณวุฒิ (2528: 10-13) มีความเห็นที่สอดคล้องโดยกล่าวถึงความสำคัญของการมีคุณธรรมของครูในฐานะผู้ให้การศึกษาว่า ครูเป็นผู้ให้การศึกษาแก่นักเรียน เป็นผู้วางพื้นฐานให้แก่ชีวิตของเด็กในทุก ๆ ด้าน การศึกษาทำให้คนเจริญงอกงามในทางที่ดีที่พึงประสงค์ ทำให้ประเทศพัฒนา แต่การพัฒนาประเทศต้องขึ้นอยู่กับพลเมืองที่มีจริยธรรมคุณธรรม การที่ครูสอนให้นักเรียนเป็นผู้มีศีลธรรมจริยธรรมได้ ครูทุกคนในโรงเรียนจะต้องเป็นครูที่ดีมีศีลธรรมหรือเป็นคนมีศีลธรรมและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน

พระธรรมญาณมุนี (2530: 26) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของครูที่ต้องมีคุณธรรมว่า "การศึกษามีวัตถุประสงค์ที่แท้จริงอยู่ที่การปลูกฝังคุณธรรม อันเป็นสิ่งจำเป็นที่สุด เพราะคุณธรรมเท่านั้นที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขพฤติกรรมของคนได้ ดังนั้นครูเราต้องมีคุณธรรม เราให้ในสิ่งที่ไม่มีแก่ใครไม่ได้ จะให้สิ่งใดแก่ใครเมื่อสิ่งนั้น

มีอยู่ในตัวเรา" ข้อความนี้หมายความว่า การจะสอนให้คนอื่นมีคุณธรรมนั้น ผู้สอนหรือครู จะต้องมีความดีเสียก่อนนั่นเอง

จากคำกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญและความจำเป็นที่ครูต้องมีคุณธรรม ก็ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

1. ครูเป็นบุคคลที่สังคมกำหนดให้มีสถานภาพแตกต่างจากบุคคลอาชีพอื่น ๆ สังคมยกย่องให้ครูเป็นผู้นำ นำในการเป็นแบบอย่างที่ดีที่ถูกต้องของการประพฤติปฏิบัติตน ในสังคม โดยเฉพาะการประพฤติปฏิบัติที่แสดงออกถึงความมีคุณธรรม ครูจึงจำเป็นต้องมีคุณธรรมเพื่อการเป็นแบบอย่างที่ดีที่ถูกต้อง

2. ในหน้าที่การงานของผู้ประกอบอาชีพครูที่ต้องสั่งสอน อบรม ปลูกฝังในสิ่งที่ดีและถูกต้องให้แก่นักเรียน การจะสอนนักเรียนให้สัมฤทธิ์ผลก็ต้องอาศัยตัวอย่างที่ดี และถูกต้องของครูเพื่อให้เด็กได้เห็นแบบอย่างและทำตาม การเป็นตัวอย่างที่ดีและถูกต้องให้แก่เด็กนักเรียนได้ ครูจะต้องอาศัยคุณธรรมเป็นหลักประพฤติปฏิบัติ

3. ในสภาพการณ์ที่ประเทศชาติเปลี่ยนแปลงตามยุคตามสมัย ทั้งในด้าน เศรษฐกิจและสังคม แต่สถานภาพของครูที่ถูกกำหนดจากสังคมไม่ได้เปลี่ยนแปลงตาม การคืบคลานอยู่เพื่อความอยู่รอดในสังคมปัจจุบันจึงเป็นปัญหาสำคัญของการประกอบอาชีพครู อาจทำให้ครูเกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายหมดหวังในอาชีพของตน คุณธรรมจะเป็นหลักยึดเหนี่ยวเป็นกำลังใจให้ครูต่อสู้กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้ และทำหน้าที่ของตนได้สำเร็จ สมบูรณ์ตามความต้องการของสังคม

คุณธรรมที่ครูควรมีเป็นหลักปฏิบัติ

จากความสำคัญและความจำเป็นที่ครูต้องเป็นผู้มีคุณธรรม ด้วยสังคมใฝ่ฝัก ความหวังในการพัฒนาผลเมืองของประเทศให้เป็นคนดีไว้กับครู จึงมีผู้ทรงคุณวุฒิได้กล่าวถึงคุณธรรมสำคัญที่ครูนำมาประพฤติปฏิบัติไว้มากมาย ดังเช่น

พุทธศาสนิกชน (อ้างจาก เสนีย์ มีทรัพย์ 2522: 12) ได้ให้สัมภาษณ์แก่ เสนีย์ มีทรัพย์ เกี่ยวกับคุณธรรมของครูว่า ครูควรมีคุณธรรมดังต่อไปนี้

- ก. เป็นปุชนียบุคคล
- ข. มีความรู้ ประพฤติดี

- ค. มีคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่
- ง. มีความอดทน
- จ. เฉลียวฉลาด
- ฉ. บริสุทธิ์
- ช. เปิดเผยไม่ปิดบังซ่อนเร้น
- ช. มีความรู้เพียงพอและถูกต้องตามระดับที่สอน
- ฉ. มีบุคลิกภาพดี
- ญ. มีความประพฤติดี
- ฎ. มีความสามารถ
- ฏ. มีคุณธรรมที่ทำให้ปฏิบัติหน้าที่สำเร็จคือ ทศบารมี ซึ่งหมายถึงคุณธรรมที่

ปฏิบัติอย่างยั่งยืนตลอดไปแก่การปฏิบัติ 10 ประการคือ

- 1) ทาน ไค้แก่ การให้ การเสียสละ
- 2) ศีล ไค้แก่ ความประพฤติงามถูกต้องตามระเบียบวินัย
- 3) เนกขัมมะ ไค้แก่ การออกบวช
- 4) ปัญญา ไค้แก่ ความรอบรู้
- 5) วิริยะ ไค้แก่ ความเพียร
- 6) ซันติ ไค้แก่ ความอดทน
- 7) สัจจะ ไค้แก่ ความจริง
- 8) อธิษฐาน ไค้แก่ ความตั้งมั่น การตัดสินใจเด็ดเดี่ยว
- 9) เมตตา ไค้แก่ ความรักใคร่
- 10) อุเบกขา ไค้แก่ ความวางใจเป็นกลาง

สอาก พิมห์สวัสกี (2528: 49) ไค้กล่าวถึงข้อกำหนดลักษณะครูที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการรักษาวินัยข้าราชการ ที่จัดพิมพ์เป็นคู่มือการรักษาวินัยข้าราชการครุว่า จัดเป็นคุณธรรมของครูที่พึงประสงค์ไค้ ซึ่งประกอบด้วย

1. มีความรู้ดี หากความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
2. มีความสามารถในการปฏิบัติงาน
3. มีความประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา

4. รักษาวินัยดี ปฏิบัติตามวินัยโดยครบถ้วน
5. กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์
6. สอนและอบรมศิษย์โดยใช้หลักวิชาการศึกษา มีความรักและเมตตาต่อศิษย์ทุกคน ติดตามส่งเสริมแก้ไขการเรียนและความประพฤติของศิษย์
7. ละเว้นอบายมุขได้อย่างเด็ดขาดโดยเฉพาะสุรา การพนันและบุหรี่
8. มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ท้องถิ่นและสังคม
9. ดำรงชีวิตอย่างเรียบง่ายและประหยัด
10. แต่งกายสุภาพเรียบร้อยทุกโอกาส

พระธรรมฐานมุนี (2530: 24-30) ได้กล่าวถึงคุณธรรมของครูว่า คุณธรรมที่จำเป็นของครูมีเพียง 4 ประการ คือ

1. ความรักงานและหน้าที่
2. ความมีวินัย
3. ความรู้จักจักผู้ใหญ่
4. ความจริงใจและบริสุทธิ์ใจต่อหน้าที่

นอกจากคุณธรรมที่ยกมากล่าวข้างต้นนี้ ในการฝึกอบรมครูตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาลึกสูตรของการฝึกอบรมได้กำหนดสัดส่วนการฝึกอบรมในด้านคุณธรรมมากกว่าด้านทักษะการปฏิบัติ และความรู้ในการใช้หลักสูตรประถมศึกษา การจัดการเรียนการสอนคิดเป็น 3: 2: 1 โดยมีความเชื่อพื้นฐานที่ว่าครูประถมศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่อยู่แล้ว แต่ขาดทักษะการปฏิบัติและเจตคติที่ดี การที่กำหนดหลักสูตรให้มีคุณธรรมมากก็เพราะมีวัตถุประสงค์ที่จะปลูกเราและสร้างเสริมคุณธรรมของครูประถมศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นรากฐานอันสำคัญต่อความสำเร็จในการปรับปรุงคุณภาพของการประถมศึกษา ดังนั้นในการสร้างชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง 20 เล่มเพื่อใช้ในการฝึกอบรมและกำหนดกิจกรรมในการฝึกอบรม เพื่อสร้างเสริมคุณธรรมให้กับครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม จึงประกอบด้วยคุณธรรม 36 ข้อ ซึ่งควรเป็นคุณธรรมของครูที่นำไปประพฤติปฏิบัติได้ คุณธรรมดังกล่าวประกอบด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2529: 1)

1. ใฝ่รู้ใฝ่เรียน

2. มีเหตุผล

3. รู้จักความพอดี
4. ยอมรับความเปลี่ยนแปลง
5. ไม่ลำเอียง
6. มองคนมองคนมองโลกในแง่ดี
7. ไม่เห็นแก่ตัว
8. เคารพความคิดเห็นของคนอื่น
9. รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
10. รู้จักให้อภัย
11. มีมนุษยสัมพันธ์
12. มีความสามัคคี
13. พูดจริง ทำจริงและจริงใจ
14. ละเอียดและเกรงกลัวต่อการทำชั่ว
15. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
16. กล้าหาญกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง
17. รับผิดชอบต่อหน้าที่
18. มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
19. มีความเสียสละ
20. มีความเมตตากรุณา
21. มีระเบียบวินัย
22. มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
23. ตรงต่อเวลา
24. ประพฤติคนเป็นแบบอย่างที่ดี
25. ไม่พูดร้ายพูดแค้นว่าชาติที่ชวนฟัง และมีประโยชน์
26. มีชีวิตที่ประหยัด เรียบง่าย
27. มีความขยันหมั่นเพียร
28. กระทำทุกอย่างด้วยความปราณีต รอบคอบ
29. มีความอดทนอดกลั้น
30. มีอารมณ์สดชื่นแจ่มใส
31. แก้ไขข้อบกพร่องที่ควรแก้ไขเสมอ
32. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
33. ไม่ตกเป็นทาสของสิ่งชั่วร้าย
34. รู้จักยับยั้งชั่งใจและควบคุมตนเองได้
35. ทำงานทุกอย่างด้วยความตั้งใจอันแน่วแน่
36. ให้ความร่วมมือผู้อื่น

ในการทำวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้นำคุณธรรมทั้ง 36 ข้อ ดังกล่าวมาจัดกลุ่มคุณธรรมเพื่อใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับคุณธรรมของครู โดยมีหลักการพิจารณาจัดกลุ่มคือ ความสัมพันธ์กับคุณธรรมของครูที่สำคัญ ๆ ที่ผู้ทรงคุณวุฒิกำหนดไว้ และเป็นคุณธรรมสำคัญที่ก่อให้เกิดคุณธรรมข้ออื่น ๆ ได้ หมายความว่า เมื่อมีคุณธรรมข้อนี้ ครูย่อมมีคุณธรรมข้ออื่น ๆ อีกด้วย นอกจากนั้นคณะผู้วิจัยยังมีความเชื่อมั่นฐานว่า คุณธรรมทุกคุณธรรมมีความสัมพันธ์เกี่ยวของซึ่งกันและกัน จึงนำคุณธรรมทั้ง 36 ข้อมาจัดกลุ่มรวม 12 ข้อ ดังนี้

1. ความรับผิดชอบ
2. ความอดทนอดกลั้น
3. ความซื่อสัตย์สุจริต
4. ความเสียสละและเมตตากรุณา
5. ความซื่อสัตย์สุจริตและยุติธรรม
6. ความประหยัด
7. ความมีเหตุผล
8. ความมีระเบียบวินัย
9. ความมีมนุษยสัมพันธ์
10. ความเชื่อมั่นในตนเอง
11. ความสามัคคี
12. ความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

ลักษณะของครูที่ดีสังคมต้องการ

ลักษณะของครูที่ดีสังคมต้องการ ในที่นี้หมายถึง ลักษณะของครูที่ดีบุคคลทุกฐานะในสังคมมีความต้องการและคาดหวังว่า ครูที่ดีควรมีลักษณะอย่างไร ไม่ว่าในฐานะของนักเรียนที่เป็นลูกศิษย์ ผู้ปกครองที่ฝากความหวังไว้กับครู หรือประชาชน การกำหนดลักษณะของครูที่ดีให้มีผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผลงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดีที่ปรากฏออกมา จะเห็นว่าลักษณะดังกล่าวล้วนแต่เป็นลักษณะของครูที่มีคุณธรรมทั้งสิ้น

ธำรง บัวศรี (2506: 35-36) กล่าวถึงลักษณะของครูที่ดีไว้ว่า ครูที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีบุคลิกลักษณะดี
2. มีความรู้ในวิธีการและงานในหน้าที่
3. สอนดี
4. ปกครองดี
5. มีวินัยในการงานดี
6. มีสุขภาพดีทั้งทางกายและทางจิต
7. มีความอดุสาหะวิริยะในการงานดี

8. มีความประพฤติดี
9. มีประสบการณ์กว้างขวาง
10. มีความคิดริเริ่ม
11. มีความรักในอาชีพของตนด้วยใจจริง
12. มีความกล้าหาญที่จักก้าวหน้าชนวนขยายหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
13. รักษาเกียรติในความเป็นอยู่ของตน
14. มีความซื่อสัตย์ทั้งในการงานและส่วนตัว
15. มีการสมาคมดี

ส่วน ก่อ สวัสดิภาพศิษย์ (2513: 40-46) ได้กล่าวถึงลักษณะของครูที่ดีไว้

ดังนี้

1. ครูต้องรักเด็ก เข้าใจเด็กและเห็นอกเห็นใจเด็ก
2. ครูต้องมีความรู้ในวิชาที่ตนสอนอย่างลึกซึ้ง ต้องค้นคว้าเพิ่มเติมให้มีความรู้มากพอที่จะอธิบายให้คนที่มีความรู้พื้นฐานต่าง ๆ กันรู้เรื่อง
3. ครูต้องสามารถจัดหลักสูตรหรือบทเรียนให้เหมาะสมกับวุฒิภาวะของเด็กได้
4. ครูต้องเชี่ยวชาญในการสอนวิชาประเภทต่าง ๆ
5. ครูต้องเอาใจใส่ต่อเด็กทั้งตัว คือนอกจากดำเนินการเรียนแล้ว ครูที่ดีต้องดูแลทั้งด้านสุขภาพ อารมณ์ และการสมาคมของเด็กด้วย
6. ครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็กในด้านวัฒนธรรม ศิลปกรรม กิจนิสัย สุขนิสัย และอุปนิสัย

จากลักษณะครูที่ดีที่ อารัง บัวศรี และ ก่อ สวัสดิภาพศิษย์ กล่าวไว้ข้างต้นนั้น จะมีความสอดคล้องกับที่ อภัย จันทวิมล (2527: 17) กล่าวถึงการเป็นครูไว้ในบท ประพันธ์ที่ได้ประพันธ์ให้แก่ครูเนื่องในโอกาสวันครูปี 2525 ซึ่งข้อความในบทประพันธ์นั้น จัดเป็นการบอกลักษณะของครูที่ดีได้ดังนี้

รักการเป็นครู	ต้องรู้หน้าที่
วางตัวให้ดี	สมที่เป็นครู
ใฝ่ใจศึกษา	หมั่นหาความรู้
ช่วยกันเชิดชู	เกียรติครูเทอดไว้

รักการเป็นครู	ต้องรู้รักศิษย์
เวลาอุทิศ	ทั้งกายและใจ
เพื่อศิษย์ก้าวหน้า	เก่งกล้าตามวัย
ซัดของแก้ไข	โดยใช้ปัญญา
รักการเป็นครู	ต้องรู้อคทน
งานหนักไม่บ่น	ให้คนนินทา
สามัคคีกัน	หลักคันทาวา
ให้เรือศึกษา	ก้าวหน้าด้วยดี
ขออำนาจชัย	เนื่องในวันครู
ให้ครูทุกผู้	อยู่สุขเกษมศรี
ห่างทันทุกขโศก	โรครภัยไม่มี
งานในหน้าที่	ปลอดโปร่งโล่งใจ

นอกจากลักษณะของครูที่ดีที่ผู้ทรงคุณวุฒิกล่าวไว้นั้น ยังมีลักษณะครูที่ดีที่เป็นผลจากการวิจัยที่น่าสนใจ เช่น

มณฑนา ปิยะมาตา (2511: 133) ได้ทำการสำรวจคุณลักษณะของครู โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดกับวิพดติกรรมวิถุค กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในจังหวัดพระนคร และธนบุรีจำนวน 1,406 คน พบว่า ลักษณะครูที่ดีมีดังนี้คือ มีการสอนดี มีเหตุผลเป็นประชาธิปไตย มีความเมตตากรุณา ให้คำปรึกษาแก่นักเรียนได้ มีความยุติธรรม ซื่อตรง มีบุคลิกภาพดี มีสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียน ส่งเสริมให้กำลังใจยกย่องชมเชยนักเรียนและให้ความอุปการะนักเรียน

ล้อม ไชยศรี (2511: 63) ได้สำรวจลักษณะครูที่ดีในทัศนะของนักเรียนชายมัธยมต้นโรงเรียนไตรมิตรวิทยาลัยพบว่า ครูที่นักเรียนชอบมีลักษณะดังนี้ พุดจาสุภาพ เป็นตัวอย่างแก่นักเรียนทุกกรณีเช่น เรื่องความสะอาดเรียบร้อย ความประพฤติ และความมีระเบียบวินัย ครูควรแต่งกายเรียบร้อยอยู่เสมอ สุขุมเยือกเย็น มีอารมณ์แจ่มใส ร่าเริงอยู่เสมอ มีสุขภาพที่สมบูรณ์ใจดีและเข้มงวดเป็นบางครั้งบางคราว ส่วนลักษณะของครูที่นักเรียนชายชอบน้อยที่สุดคือ ลักษณะที่ชอบตุคาและลงโทษ ช่มชู้บังคับ

วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา (2518: 73) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของครูที่สังคมต้องการโดยศึกษาคุณลักษณะของครู 7 ด้านคือ ด้านความประพฤติ ความรู้ทางวิชาการ ความสามารถในการสอน การปกครองนักเรียน มนุษย์สัมพันธ์ บุคลิกภาพ ส่วนใน การทำงานนอกเวลาและการทำงานอดิเรก ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของครูที่สังคมต้องการมีดังนี้คือ ครูไม่น่าจะทำคนเหนืออาชีพอื่น ครูไม่ควรเล่นการพนัน ครูควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่นักเรียนตลอดเวลา ครูควรวางตัวเป็นกันเองกับเด็กและควรมีมารยาทเรียบร้อย ครูจะต้องมีความรู้วิชาอื่น ๆ นอกเหนือจากวิชาที่ตนสอน หากความรู้เพิ่มเติมให้ทันสมัยเสมอ การสอนนักเรียนควรใช้อุปกรณ์การสอนน้อย ๆ และสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ช่วยเหลือแนะนำนักเรียนเมื่อนักเรียนทำงานไม่ทันหรือทำไม่ถูก ครูควรตั้งใจสอนและมีน้ำใจช่วยงานของโรงเรียน ครูควรเข้มงวดกวดขัน ไม่ปล่อยปละละเลยต่อการที่นักเรียนกระทำผิดระเบียบ ครูควรอบรมความประพฤติของนักเรียนโดยสอดแทรกในชั่วโมงสอน การลงโทษนักเรียนควรทำด้วยความมีเหตุผล ครูควรให้ความสนิทสนมกับเด็กให้คำแนะนำช่วยเหลือเมื่อเด็กมีปัญหา มีความยุติธรรม ความกรุณาใจดีต่อเด็ก ครูควรมีเสียงพูดชัดเจนแจ่มใส แต่งกายเรียบร้อย ใช้คำพูดไพเราะ และควรมีอารมณ์ขันในบางโอกาส เป็นผู้มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ และครูควรมีลักษณะเป็นผู้นำ สำหรับการทำงานพิเศษของครู กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับการที่ครูทำงานพิเศษที่สุจริตไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุขหรือผิดศีลธรรม

เดือนใจ เหมประยูร (2519: 80) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนประถมศึกษาและผู้ปกครองในจังหวัดราชบุรี เกี่ยวกับขอบเขตหน้าที่และเกณฑ์มาตรฐานของครูประถมศึกษา โดยศึกษาใน 4 หมวดคือ ความรู้ของครู ทักษะในการสอน ทิศนคติของครู และหน้าที่และงานของครู ผลการวิจัยที่น่าสนใจเฉพาะด้านทัศนคติของครูอันแสดงถึงลักษณะของครูที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นตรงจุดมุ่งหมายเฉพาะอยู่ในเกณฑ์พอใจสูงมากก็คือ ครูควรมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการรู้จักควบคุมอารมณ์ รู้จักกาลเทศะและไม่ชอบอบายมุข การมีความสามัคคี เลื่อมใสในศาสนา ตรงต่อเวลาและมีความยุติธรรม

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของครูข้างต้น ซึ่งทำการวิจัยมาแล้วไม่ต่ำกว่า 10 ปีนั้น ผลการวิจัยดังกล่าวก็ยังคงมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของครูที่ทำการวิจัยภายหลังโดยมีระยะเวลาห่างกันถึง 11-16 ปี แสดงให้เห็นว่าความคาด

หวังและความต้องการในลักษณะของครูยังคงไม่เปลี่ยนแปลงทั้ง ๆ ที่สภาพสังคมต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไปมาก ผลงานวิจัยระยะหลังที่แสดงความไม่เปลี่ยนแปลงของลักษณะครูที่สังคมต้องการ ที่น่าสนใจเช่น

จารึก นนทวาลี (2524: 77) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเกณฑ์การคัดเลือกครูประถมศึกษาดีเด่น โดยแยกเป็นด้านต่าง ๆ คือ ด้านการสอน กิจกรรมนักเรียน ความสัมพันธ์และบริการ คุณลักษณะเฉพาะตัวครู ด้านธุรการและการพัฒนา ผลการวิจัยเฉพาะด้านคุณลักษณะเฉพาะตัวครูพบว่า มีรายการคุณลักษณะเฉพาะตัวครูสามารถนำไปใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกครูประถมศึกษาดีเด่นได้ 24 รายการ (อยู่ในภาคผนวก) โดยตัวอย่างประชากรเห็นว่าในจำนวน 24 รายการนั้น มีรายการที่ให้เกณฑ์สูงและถือว่าเป็นในการคัดเลือกครูดีเด่นก็คือ ครูดีเด่นจะต้องมีความรักและศรัทธาในอาชีพครูเป็นอันดับแรก และต้องมีศีลธรรมและความประพฤติดีงาม ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

ปาริชาติ วชิรรัตนภาพ (2525: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาระดับประถมศึกษา โดยใช้ตัวอย่างประชากรเป็นนักเรียนประถมศึกษา ครูพลศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนจำนวนทั้งสิ้น 900 คน ผลการวิจัยด้านบุคลิกลักษณะของครูพลศึกษาที่พึงประสงค์ก็คือ มีความยุติธรรม ความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม

ระวีวรรณ เสวตามร (2525: 63-65) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดนครปฐมที่มีต่อพฤติกรรมการสอนสังคมศึกษาของครู ผลการวิจัยส่วนหนึ่งของพฤติกรรมครูที่แสดงถึงลักษณะของครูพบว่า นักเรียนมีความคิดเห็นว่า ครูควรแสดงพฤติกรรมการสอนในระดับมากได้แก่ มีความมั่นใจในการสอน ใช้ภาษาและสำเนียงในการอธิบายให้นักเรียนเข้าใจง่ายและชัดเจน สนใจนักเรียน มีความยุติธรรม ให้ความช่วยเหลือแนะนำและชี้แนวทางที่ถูกต้องแก่นักเรียน รวมทั้งมีความคิดเห็นว่าครูควรเข้าและออกจากห้องสอนให้ตรงเวลา และไม่ควรรู้เวลาสอนสนทนากับแขก

วิรัตน์ เลาหวัฒน์ (2527: 75-76) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของครูที่นักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครประทับใจในทางบวกและทางลบโดยใช้วิธีเคิลอินซิเคนท์เทคนิค ผลการวิจัยในส่วนของพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมที่นักเรียนมีความประทับใจในทางบวกได้แก่ มีความรักห่วงใยหวังดีและมีน้ำใจต่อศิษย์มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเมตตากรุณา เป็นผู้มีเหตุผล เป็นผู้เสียสละและอุทิศตนเพื่อศิษย์

มีความมอดทนอดกลั้น รู้จักควบคุมอารมณ์ มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง รู้จักให้อภัย และทุกจาไพเราะ ส่วนพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมที่นักเรียนประทับใจ ทางลบได้แก่ ไม่มีเหตุผล แสดงกิริยาไม่สุภาพ (ก้าวร้าว) ขาดความรับผิดชอบหน้าที่ ไม่รอบคอบ ใจแคบ ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ ขาดความมอดทนอดกลั้น และถูกเหยียดหยามนักเรียน

จะเห็นได้ว่า คุณลักษณะของครูที่ดีที่ปรากฏออกมาในผลงานวิจัยไม่ว่าในเวลารวมทั้งการกำหนดลักษณะของครูที่ดีของผู้ทรงคุณวุฒิ มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกัน และยังคงสภาพเดิมอยู่ตลอด จึงนับว่าลักษณะของครูที่ดีที่สังคมต้องการ ยังคงมีความสำคัญต่อผู้ที่ประกอบอาชีพครูได้ยึดเป็นแนวประพฤติปฏิบัติต่อไป

กิจกรรมการเรียนการสอน

คาร์เตอร์ วี กูด (Cater V. Good 1959: 8) ได้ให้ความหมายของกิจกรรมว่าหมายถึง "สภาพการณ์ของการเรียนรู้ในวงกว้างใด ๆ ที่เด็กเข้าร่วมด้วยอย่างเต็มใจ เพราะทำให้เด็กได้บรรลุถึงจุดหมายที่ตนปรารถนา โดยปกติมักเกี่ยวกับการสอบสวน การหาประสบการณ์ และการศึกษาในสาขาวิชาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเฉพาะหน้า"

จรินทร์ ธานีรัตน์ (2527: 11-12) ได้ให้ความหมายของ กิจกรรม ว่าหมายถึง "สภาพการณ์เรียนรู้ใด ๆ ที่เด็กได้กระทำด้วยความเต็มใจทั้งทางสมองและทางกาย เพื่อเป็นการสนองความต้องการของผู้กระทำให้บรรลุจุดหมาย เช่น การค้นคว้า การอภิปราย การแก้ปัญหาหรือการที่เด็กใช้ส่วนต่าง ๆ ของร่างกายและสมองประกอบ"

บำรุง กลัดเจริญ และ ฉวีวรรณ กินาวงศ์ (2527: 159) ได้อธิบายความหมายของกิจกรรมการเรียนการสอนตามลักษณะคำ โดยกล่าวว่า "กิจกรรมในการเรียนการสอนถ้าครูเป็นฝ่ายกระทำก็เรียกว่าเป็นกิจกรรมของครู ถ้านักเรียนเป็นฝ่ายกระทำก็เรียกว่าเป็นกิจกรรมของนักเรียน ซึ่งกิจกรรมการเรียนการสอน ทำได้ทั้งภายในซึ่งมีสอนในห้องเรียนและในระยะยาวภายนอกห้องเรียน"

สำหรับความหมายกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลักสูตรกำหนดนั้น หมายถึง "วิธีสอนหรือเทคนิควิธีในการสอน" (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ม.ป.ป.: 26)

อย่างไรก็ตามโดยสรุปแล้ว กิจกรรมการเรียนการสอนก็คือ สภาพการณ์ใด ๆ ก็ตามที่ครูผู้สอนกำหนดขึ้น หรือผู้เรียนเป็นผู้กำหนด เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์และความต้องการในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติ

ความสำคัญและความจำเป็นของกิจกรรมการเรียนการสอน

กิจกรรมเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในกระบวนการเรียนการสอน โดยมีนักการศึกษาหลายท่านกล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของกิจกรรมการเรียนการสอนไว้มากมาย ไม่ว่าจะเป็นในด้านการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้หรือหรือการทำให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาในแต่ละระดับโดยเฉพาะในระดับประถมศึกษา ตัวอย่างของคำกล่าวที่สนับสนุนความสำคัญของกิจกรรมการเรียนการสอนของนักการศึกษา เช่น "หัวใจแห่งการเรียนการสอนซึ่งแสดงผลการเรียนการสอนได้แก่นักเรียนอยู่ที่กิจกรรมของผู้เรียน" (บันลือ พฤษะวัน 2521: 203) "การนำเอาหลักสูตรไปใช้ นอกจากจะต้องศึกษาเอกสารหลักสูตรและการเตรียมการสอนที่ดีแล้ว ขั้นตอนที่สำคัญที่สุดก็คือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน" (สุมน อมรวิวัฒน์ 2526: 4) "ความสำคัญของการกระทำกิจกรรมนั้นอยู่ที่เมื่อทำแล้วนักเรียนเกิดพฤติกรรมแห่งการเรียนรู้ตรงกับจุดประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงไร" (บำรุง กลกิจเจริญ และ ฉวีวรรณ กินาวงศ์ 2527: 159) และ "การเรียนรู้นี้ทุกวันนี้ต้องให้ได้ประกอบกิจกรรมให้มากที่สุด แต่การจัดกิจกรรมของครูควรอยู่บนพื้นฐานของความสนใจของเด็ก อุดมการณ์ทางประชาธิปไตย และให้ทุกคนได้เข้าร่วมกิจกรรมตามความสามารถของแต่ละบุคคล" (จรินทร์ ธานีรัตน์ 2517: 11-12)

มนัส รัตนติกุล ฅ ฎ เกิด (2526: 225-258) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกิจกรรมการเรียนการสอน โดยกล่าวในลักษณะของเหตุผลที่จำเป็นจะต้องมีการเตรียมการด้านกิจกรรมการเรียนการสอนให้มากที่สุดคือ เตรียมให้ค้ำให้พร้อมก่อนการจัดการเรียนการสอน เหตุผลดังกล่าวคือ

1. กิจกรรมการเรียนการสอนช่วยสนองความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละคนได้ทั่วถึง
2. กิจกรรมการเรียนการสอนช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและสนุกสนานนำเสนอใจ
3. กิจกรรมการเรียนการสอนช่วยให้ผู้เรียนคิดเป็นทำเป็นและแก้ปัญหาเป็น

4. กิจกรรมการเรียนการสอนช่วยสนองพัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาของผู้เรียน

นอกจากนั้น บันลือ พฤกษ์วัน (2521: 204-205) ได้กล่าวถึงความสำคัญ ของกิจกรรมหลาย ๆ ด้านที่สัมพันธ์กับคำกล่าวของ มนัส รัตนติกุล ณ ภูเก็ต ดังนี้

1. เด็กในวัยประถมศึกษาต้องการที่จะเคลื่อนไหวกล้ามเนื้อ การใช้สายตา และระบบประสาทต่าง ๆ ให้สัมพันธ์กันดียิ่งขึ้น การทำกิจกรรมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ย่อมช่วยให้มีพัฒนาการหลายด้าน และเด็กสามารถพัฒนาความพร้อมในการเรียนได้เร็วยิ่งขึ้น
2. การสอนโดยมีกิจกรรมสำหรับนักเรียนนั้น จะช่วยให้ครูสามารถประเมินผล การเรียนการสอนได้สอดคล้องจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ครูกำหนดขึ้นไว้ล่วงหน้า นั่นคือ จะสามารถประเมินพฤติกรรมที่พึงสังเกตได้ ผลงานที่พึงประเมินและอื่น ๆ
3. ลักษณะบทเรียนที่เป็นเรื่องราว นิทาน นิยาย หรือวรรณคดีย่อมประกอบ ด้วยคำศัพท์ต่าง ๆ มากมาย เมื่อจบบทเรียน ครูอาจให้เล่นสมมุติหรือแสดงกิจกรรมตาม ท่องเรื่อง ย่อมช่วยให้เด็กสรุปเรื่องราวได้ดี
4. นอกจากผลแห่งการเรียนในชั้นต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว การสอนที่มีกิจกรรม จะทำให้ครูต้องคิด ต้องค้นคว้าวางแผนการสอนจะเป็นทางที่ช่วยครูได้ปรับปรุงวิชาที่ได้อ่าน ก้าวหน้าขึ้น ทั้งนี้เพื่อจะลบหล้างคำกล่าวที่ว่า ใคร ๆ ก็เป็นครูได้ให้หมดสิ้นลง

ความพึงพอใจของนักเรียนต่อกิจกรรมการเรียนการสอน

จากความสำคัญของกิจกรรมการเรียนการสอน โดยสรุปแล้วส่วนใหญ่เน้นในด้าน ความมีประโยชน์ที่ให้กับผู้เรียน เช่น ช่วยให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์ เกิดการเรียนรู้ตาม วัตถุประสงค์ที่ต้องการ หรืออื่น ๆ เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามการที่กิจกรรมการเรียนการสอน จะให้ประโยชน์มากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นกับตัวนักเรียนเป็นสำคัญ เพราะตามธรรมชาติของ การเรียนรู้นั้น "บุคคลจะเกิดการเรียนรู้มากขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคคล และการเรียนรู้ ของมนุษย์หรือบุคคลจะเกิดขึ้นเมื่อมนุษย์หรือบุคคลมีปฏิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่พึงพอใจ" (ประกินันท์ อุปรมัย 2523: 124)

ความพึงพอใจของนักเรียนต่อกิจกรรมการเรียนการสอนจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนไปในทางที่พึงประสงค์ การที่ความพึงพอใจของนักเรียน มีผลต่อการเรียนรู้ ก็เนื่องมาจากความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่ดีเป็นอารมณ์ทางบวกของ

บุคคลที่ทำให้เกิดทัศนคติหรือเจตคติที่ดี ซึ่งถ้านักเรียนเกิดทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อกิจกรรม การเรียนการสอน หรือต่อการเรียนการสอนแล้วย่อมทำให้เกิดการเรียนรู้ที่บรรลุตาม เป้าหมายได้ ข้อสนับสนุนที่แสดงถึงว่า ทัศนคติหรือความพึงพอใจของนักเรียนมีผลต่อการ เรียนรู้นั้น มีนักการศึกษา และนักจิตวิทยากล่าวไว้มากมาย ดังเช่น

นิวคอมบ์ (Newcomb 1954: 128) ได้กล่าวว่า ทัศนคติเป็นความรู้สึกเอนเอียง ของจิตใจที่มีต่อประสบการณ์ที่มนุษย์เราได้รับ อาจจะมีมากหรือน้อยก็ได้ และทัศนคตินี้จะ แสดงออกทางพฤติกรรมได้ 2 ลักษณะ คือ การแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วยหรือชอบ ทัศนคติเช่นนี้ทำให้คนอยากปฏิบัติ อยากได้ อยากเข้าใกล้สิ่งนั้น อีก ลักษณะหนึ่งคนจะแสดงมาในทำนองไม่พึงพอใจ ไม่เห็นด้วย ไม่ชอบ ทำให้เกิดความเบื่อบ่น ขิงขัง อยากอยู่ให้ห่างจากสิ่งนั้น

ฮิลการ์ด (Hilgard 1965 อ้างถึงใน ประคินันท์ อุปรมัย 2523: 94) กล่าวว่าความพึงพอใจจัดเป็นอารมณ์อย่างหนึ่ง ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นแล้วทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใน ลักษณะการยอมรับหรือเข้าหาสิ่งที่ทำให้เกิดอารมณ์พึงพอใจ

ธนู แสงศักดิ์ (2507: 22-23) กล่าวว่า "การเรียนการสอนจะบรรลุเป้าหมาย ได้ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างครูและนักเรียน ถ้าหากนักเรียนเกิดมีทัศนคติไม่ดีต่อครู อาจารย์ ต่อเพื่อนร่วมชั้นเรียน และต่อเป้าหมายของการศึกษาแล้ว การเรียนการสอน ย่อมไม่สามารถดำเนินไปอย่างราบรื่นได้ เพราะนักเรียนจะทำตัวเป็นปรปักษ์ต่อครู จะไม่ เชื่อฟัง และไม่ยอมรับคำสั่งสอนของครู ทำให้นักเรียนไม่สามารถที่จะรับความรู้จากครูได้"

ประคินันท์ อุปรมัย (2523: 96) กล่าวว่า "อารมณ์ของบุคคลจะมีผลต่อการ เรียนด้วย เพราะอารมณ์ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจย่อมทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น ที่จะเรียน มีพลังที่จะเอาชนะอุปสรรคและพร้อมที่จะปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้" นอกจากนี้ ประคินันท์ อุปรมัย (2523: 138) ยังได้กล่าวถึงการเรียนรู้ของบุคคลว่าจะเรียนรู้ได้มาก น้อยนั้นต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 อย่างคือ

1. ลักษณะของผู้เรียนรู้อย่างใดก็ตาม ความพร้อมและความต้องการที่จะเรียนรู้อาจจะแตกต่างกันไป ความสามารถในการรับรู้ อารมณ์ที่อยากจะเรียนรู้อาจจะแตกต่างกันไป ความสามารถในการจำสิ่งที่เรียนรู้อาจจะแตกต่างกันไป ทัศนคติต่อการเรียนรู้และสุขภาพจิต

2. ลักษณะของสิ่งที่เรียนรู้อาจจะแตกต่างกันไป

3. วิธีการเรียนรู้

4. แรงจูงใจ

ประทีปน์ จำปาไทย (2525: 5) ได้กล่าวสรุปผลงานวิจัยของนักการศึกษาต่างประเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียนว่า "ความพึงพอใจต่อครู โรงเรียน หรือวิชา มีผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนแตกต่างกัน ถึงแม้ว่าผู้เรียนจะมีระดับสติปัญญาที่เท่าเทียมหรือใกล้เคียงกันก็ตาม"

จากความสำคัญของความพึงพอใจของนักเรียนต่อกิจกรรมการเรียนการสอน หรือการจัดการเรียนการสอนดังกล่าวข้างต้นนั้น จะเกิดคำถามที่สำคัญตามมาว่า ทำอย่างไรจึงจะทำให้ให้นักเรียนเกิดความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดผลการเรียนรู้ไปในทางที่พึงประสงค์ตามมุ่งหมายของหลักสูตร คำตอบก็คือ ต้องพยายามจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สนองตอบความพึงพอใจของนักเรียน เป็นต้นว่าจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ต้องคำนึงถึงความสนใจของกลุ่มนักเรียน กระตุ้นหรือเร้าใจนักเรียนให้ตื่นตัวและสนุกสนานในการเรียน เพราะอารมณ์สนุกสนานเป็นอารมณ์ที่แสดงออกถึงความพึงพอใจของนักเรียน หรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นที่ไปคามองค้ประกอบของการเรียนรู้ และสอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นความพร้อม วุฒิภาวะ หรือความต้องการของผู้เรียน เป็นต้น และสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้การจัดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนประสบความสำเร็จ เพื่อสนองความพึงพอใจของนักเรียนก็คือ ความพยายามของครูผู้สอนในการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้นั่นเอง

ประเภทของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

สิริวรรณ สุวรรณภา (2523: 176-178) ได้แบ่งกิจกรรมการเรียนการสอนออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ 2 ประเภทคือ

1. กิจกรรมการเรียนการสอนที่ยึดผู้สอนเป็นศูนย์กลาง กิจกรรมประเภทนี้ครูจะเป็นศูนย์กลางของการปฏิบัติกิจกรรม โดยเริ่มจากผู้สอนเป็นผู้วางแผนการเรียนการสอน และเป็นผู้นำในขณะปฏิบัติกิจกรรม
2. กิจกรรมการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง กิจกรรมประเภทนี้ผู้เรียนจะเป็นแกนกลางในการประกอบกิจกรรม ส่วนผู้สอนจะทำหน้าที่ดังนี้

- 2.1 ประสานงาน
- 2.2 คอยส่งเสริมให้ผู้เรียนร่วมกิจกรรม
- 2.3 แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติกิจกรรม
- 2.4 ทำให้บรรยากาศของการเรียนการสอนดำเนินไปด้วยดี

ซึ่งการแบ่งประเภทกิจกรรมการเรียนการสอนของ สิริวรรณ สุวรรณภาณี จะสอดคล้องกับการแบ่งประเภทกิจกรรมการเรียนการสอนของกรมวิชาการ (2521: 71) ที่แบ่งออกเป็น 2 ประเภทเช่นกันคือ

กิจกรรมการสอนที่ถือครูเป็นศูนย์กลาง เช่น การบรรยาย การใช้คำถาม การสาธิต ฯลฯ

กิจกรรมการสอนที่ถือเด็กเป็นศูนย์กลางหรือเป็นศูนย์กลางแห่งความสนใจ เช่น กิจกรรมอภิปรายกลุ่ม การทดลอง การแสดงบทบาทสมมุติ การศึกษานอกสถานที่ ฯลฯ

ลักษณะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ดี

จากการที่กิจกรรมการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญ เป็นเครื่องมือในการนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาระดับต่าง ๆ นั้น ลักษณะกิจกรรมการเรียนการสอนจะเป็นเครื่องชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร และเป็นที่แน่นอนว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ดีย่อมส่งผลต่อความสำเร็จของการใช้หลักสูตร สุนน อมรวิวัฒน์ (2526: 4-5) ได้กล่าวถึงลักษณะกิจกรรมการเรียนการสอนที่ดีที่โรงเรียนควรจัดขึ้นว่า ควรประกอบด้วยลักษณะดังนี้

1. กิจกรรมการเรียนการสอนที่ดี ควรเป็นไปเพื่อพัฒนาความเจริญทุกด้านให้แก่เด็กเรียน
2. กิจกรรมการเรียนการสอนที่ดี ควรเร้าให้ผู้เรียนได้แสดงออกและมีส่วนร่วมในการเรียน
3. กิจกรรมการเรียนการสอนที่ดี ควรให้โอกาสและเห็นความสำคัญของนักเรียนทุกคนในชั้นเรียน
4. กิจกรรมการเรียนการสอนที่ดี ควรฝึกฝนวิธีการแสวงหาความรู้ และวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองแก่นักเรียน

5. กิจกรรมการเรียนการสอนที่ดี ควรมีบรรยากาศที่ร่มรื่น สบาย
และเป็นกันเอง

แนวคิดในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

แนวคิดในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจัดเป็นลักษณะของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ดีที่มีผู้เสนอไว้มากมาย ทั้งนี้เพราะมองเห็นความสำคัญของการเลือกและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการจัดเตรียมการเรียนการสอน การวางแผนการสอน โดยคาดว่าแนวคิดในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จะช่วยให้ครูประสบผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น

สิริวรรณ สุวรรณภา (2523: 13) ได้ให้แนวคิดในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นคือ

1. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต้องให้สอดคล้องและตอบสนองกับความสนใจและความต้องการของผู้เรียน
2. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
3. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ อย่างทั่วถึง
4. กิจกรรมการเรียนการสอนที่จัดขึ้นต้องระบุเป้าหมาย ขั้นตอนของกิจกรรม และสรุปกิจกรรมอย่างเป็นลำดับ
5. กิจกรรมการเรียนการสอนที่จัดขึ้นจะต้องพัฒนาผู้เรียนด้านพุทธิสัย เจตพิสัย และทักษะพิสัย มิใช่เน้นพัฒนาความรู้ด้านใดด้านหนึ่ง
6. กิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นปฏิบัตินั้นจะต้องระบุขั้นตอนที่จะให้ผู้เรียนปฏิบัติได้อย่างชัดเจนไม่สับสน
7. กิจกรรมการเรียนการสอนใด ๆ ที่จะจัดนั้นจะต้องให้สัมพันธ์กับประสบการณ์เดิมของผู้เรียน
8. กิจกรรมการเรียนการสอนจะต้องมีหลายรูปแบบรวมกันในบทเรียนหรือหน่วยเรียนนั้น ๆ เพราะกิจกรรมเพียงอย่างเดียวอาจทำให้ผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่าย
9. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนั้น ควรเป็นกิจกรรมที่ใช้เวลาพอเหมาะ ไม่ยืดเยื้อจนเกินไปเพราะผู้เรียนอาจเบื่อหน่าย

10. กิจกรรมการเรียนการสอนที่จัดขึ้น ควรเป็นกิจกรรมที่เมื่อผู้เรียนปฏิบัติแล้ว ผู้สอนสามารถวัดผลความสำเร็จของผู้เรียนได้

บันลือ พุทธชะวัน (2521: 220-221) ใ้แนวคิดในการจัดและการเลือก กิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับนักการศึกษาหลาย ๆ ท่าน ดังนี้

1. กิจกรรมนั้นต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์การสอน เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริม การแสดงออกที่จะใช้ทักษะ ส่งเสริมความก้าวหน้า ข้ำทักษะจากบทเรียน หรือเป็น กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในการสร้างความสนใจที่จะเรียนในบทเรียนใหม่

2. พยายามที่จะเลือกกิจกรรมที่ผู้เรียนทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงออกทั้ง ขึ้นเป็นกลุ่มโดยหมุนเวียนกันแสดงออกโดยทั่วถึงกัน

3. กิจกรรมนั้นควรส่งเสริมให้เด็กประสบความสำเร็จมากกว่าความล้มเหลว เป็นกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและความสามารถของเด็ก

4. กิจกรรมที่เลือกจะต้องใช้เวลาพอเหมาะไม่เกินช่วงความสนใจของเด็ก ถ้าเป็นงานที่กำหนดให้ปฏิบัติจริง จะต้องให้เวลาพอที่เด็กส่วนใหญ่ทำเสร็จภายในเวลา

5. จะต้องพิจารณาถึงวัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ในการประกอบกิจกรรม ควรใช้วัสดุ ท้องถิ่นหรือสิ่งที่หาได้ง่าย ราคาถูกและไม่ควรจะใช้มากขึ้น หากว่าเด็กจะร่วมกันผลิต อุปกรณ์สำหรับใช้เพื่อทำกิจกรรมนั้น ๆ ใ้ก็เป็นการศึกษา

นอกจากแนวคิดในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนข้างต้น เอนกกุล กริแสง (2529: 22-25) กล่าวถึงแนวการจัดการเรียนการสอนตามหลักจิตวิทยาเกี่ยวกับ แรงจูงใจที่ว่า พฤติกรรมจะเกิดขึ้นในขณะที่คนเราอยู่ในภาวะรับการกระตุ้นให้แสดงปฏิกิริยา หรือรับภาวะรับการจูงใจ การจูงใจจะมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของเด็กอย่างมาก นักเรียน ที่มีแรงจูงใจในการเรียนรู้สูงจะสนใจและเอาใจใส่ในการเรียนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเด็กที่ขาดแรงจูงใจ ดังนั้นในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนเพื่อช่วยให้เด็กสนใจต่อการเรียนควรมีลักษณะดังนี้

1. คำนึงถึงความต้องการพื้นฐานของเด็ก และพยายามตอบสนองความต้องการ เหล่านั้นเสมอ

2. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ช่วยให้เด็กรู้สึกว่าคุณมีความสำเร็จ

3. ให้การชมเชยและคำนิทานตามโอกาสอันควร

4. ส่งเสริมให้เด็กค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง

5. ใช้การแข่งขันเป็นเครื่องเร่งเร้าให้เด็กมีความสนใจในการเรียนและมีความพยายามมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 กรมวิชาการ (2525: ค) ได้กำหนดแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไว้ให้ครูได้ปฏิบัติ 4 ประการ ดังนี้

1. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนเนื้อหาในแต่ละบทเรียนควรให้ยึดหยุ่นตามเหตุการณ์สภาพท้องถิ่น ความสนใจของผู้เรียนและให้มีความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวิชามากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2. ผู้สอนควรใช้วิธีสอนที่จะให้ผู้เรียนรู้ปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น ผูกให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น และรู้จักนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน โดยพิจารณาวิธีสอนที่เห็นว่าเหมาะสมกับจุดประสงค์และลักษณะเนื้อหาวิชา เช่น การสอนแบบแก้ปัญหา ค้นคว้าอภิปราย ทำงานกลุ่ม ฯลฯ

4. เวลาเรียนกำหนดไว้คาบละ 20 นาที ในการจัดการเรียนการสอนให้โรงเรียนหรือท้องถิ่น กำหนดช่วงตารางเวลาเรียนเอง โดยจะกำหนดครั้งละกี่คาบเป็นช่วงสั้นหรือยาวได้ตามความเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน ลักษณะเนื้อหาวิชาและกิจกรรม

จะเห็นได้ว่าแนวคิดในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนข้างต้นล้วนแต่ให้คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนทั้งสิ้น ถ้าหากครูได้นำไปปฏิบัติอย่างจริงจังย่อมทำให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน และการพัฒนาการศึกษาของชาติมากยิ่งขึ้น

สภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาซึ่งเริ่มมาตั้งแต่สมัยการจัดการศึกษาเป็นระบบโรงเรียนมาถึงปัจจุบัน ได้มีสภาพแตกต่างกันไปตามยุคตามสมัยตามการเปลี่ยนแปลงทางค่านิยมวิชาการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี อย่างไรก็ตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่ว่าจะเป็นสมัยใดจะต้องจัดให้สอดคล้องกับหลักสูตร เนื้อหาสาระ พัฒนาการของผู้เรียน และจิตวิทยาการเรียนการสอนเพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ในปัจจุบันการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 จะต้องจัดกิจกรรมหลาย ๆ ลักษณะจึงจะทำให้การเรียนการสอนบรรลุ ความมุ่งหมายของหลักสูตรได้ แต่ในสภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ปรากฏยังมีความไม่ สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร มีผลงานวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงสภาพการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนยังขาดความสอดคล้องกับหลักสูตรที่น่าสนใจ เช่น

พะเยาว์ पालวัฒน์ (2526: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมของครูประถมศึกษา ปีที่ 1 ตามแผนการสอนจริยศึกษาหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมที่ครูส่วนใหญ่ปฏิบัติมากที่สุดคือ กิจกรรมการเรียนการสอนที่ครูและนักเรียน ทำร่วมกัน รองลงมาได้แก่การให้นักเรียนทำตามคำสั่ง และกิจกรรมการเรียนการสอนที่ ครูเป็นผู้นำ ส่วนครูที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การเน้นกระบวนการกลุ่ม สำหรับพฤติกรรมของ ครูก่อนสิ้นสุดการสังเกตพบว่า พฤติกรรมที่ปฏิบัติมากที่สุดคือ ครูวัดผลการเรียนโดยการ ชักถาม

ทองสุข รวยสูงเนิน (2527: 93-96) ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอนวิชาภาษาไทย ของครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จังหวัดสุรินทร์ โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมพบว่า พฤติกรรม ที่ครูปฏิบัติมากที่สุดด้านการใช้วิธีสอนคือ วิธีการบอก อธิบายหรือบรรยาย สันทนาชักถาม อภิปรายหรือแสดงความคิดเห็น การให้ผู้เรียนเรียนด้วยตนเอง และให้นักเรียนฝึกปฏิบัติ จริง ส่วนที่ไม่ปฏิบัติเลยคือวิธีการจัดสถานการณ์จำลอง ส่วนเทคนิคการสอนที่ครูปฏิบัติ มากที่สุดคือ บอก อธิบายหรือบรรยายรายละเอียดก่อนแล้วสรุปเป็นกฎเกณฑ์ ครูใช้สำนวน ภาษาในการเล่าเรื่องเล่านิทาน ประสพการณ์เหมาะกับวัย ใช้คำพูดคำถามกระตุ้นให้ นักเรียนกล่าวตาม แสดงความคิดเห็น ครูชื่นชมเสนอแนะและควบคุมการแสดงบทบาทสมมุติ หรือละคร ครูเป็นผู้สาธิตทดลองให้ดูเป็นตัวอย่างและชี้แจงขั้นตอนให้นักเรียนทราบก่อนลง มือปฏิบัติจริง

กรมวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ม.ป.ป.: 27-28) ได้ศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยสัมภาษณ์ครูประถมศึกษา ทุกสังกัดพบว่า ครูผู้สอนเลือกใช้วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเรียงตามลำดับการ เลือกใช้ดังนี้ การใช้บทบาทสมมุติ การบรรยาย การอภิปราย การค้นคว้าด้วยตนเอง การแบ่งกลุ่มทำงาน การสาธิต การมอบหมายงานให้ทำ การใช้เพลงประกอบการสอน

และการทำแบบฝึกหัด และจากการสัมภาษณ์นักเรียนพบว่า นักเรียนเห็นว่าครูผู้สอนมักจะใช้กิจกรรมการเรียนการสอนเรียงตามลำดับการเลือกใช้ดังนี้คือ การบรรยาย การสาธิต การมอบหมายให้ทำ การใช้คำถาม การให้หนังสือเรียน การให้การบ้าน การทำแบบฝึกหัด การใช้บทบาทสมมุติ การค้นคว้าด้วยตนเอง โดยสรุปแล้วกิจกรรมการเรียนการสอนที่ครูและนักเรียนเห็นว่าเป็นกิจกรรมที่ใช้มากที่สุดคือ การบรรยาย

อย่างไรก็ตามสภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของการประถมศึกษาในปัจจุบันได้เริ่มมีการพัฒนามากขึ้นโดยเฉพาะการพัฒนาโดยการคิดค้น รูปแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่ให้สัมฤทธิ์ผล ศึกษาวิจัยทางการศึกษามีมากขึ้น งานวิจัยที่ไคพยายามพัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอน มีตัวอย่างเช่น

เขาวพา เคชะคุปต์ (2517: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องทฤษฎีกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์สำหรับการสอนในระดับประถมศึกษา โดยสร้างบทเรียนไปทดลองสอนนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4, 5 และ 6 ผลปรากฏว่า สามารถประยุกต์ทฤษฎีนี้ไปใช้กับนักเรียนที่มีความสามารถแตกต่างกันได้จริง และพบว่า การเรียนการสอนตามทฤษฎีนี้เป็นการช่วยให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ได้รับการฝึกทักษะและเป็นการปลูกฝังทัศนคติและค่านิยมตลอดจนส่งเสริมค่านิยมขุมสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนและผู้สอน

สกล เทียงแท้ (2525: 111-112) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลการใช้วิธีอภิปรายกลุ่มในการยกระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมในเด็กชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มาจากสภาพสังคมในโรงเรียนที่แตกต่างกัน ผลปรากฏว่า การอภิปรายและกิจกรรมการสอนสามารถยกระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมของผู้เข้าฝึกให้สูงขึ้นได้อย่างแท้จริง และพบว่า ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอภิปรายในหมู่เพื่อนนั้นคือ ทำให้เด็กคิดเป็น แก้ปัญหาเป็น ช่วยให้เกิดความสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข รู้จักเห็นความจำเป็นที่ต้องทำงานเป็นกลุ่ม

นคร ทิศนประสิทธิผล (2526: บทคัดย่อ) ได้ทำการทดลองใช้เกมประกอบการสอนวิชาวิทยาศาสตร์เรื่องจักรวาลและอวกาศกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 77 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและควบคุม เพื่อเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนและทัศนคติของนักเรียน ผลปรากฏว่า นักเรียนกลุ่มทดลองที่สอนโดยการใช้เกมประกอบมีทัศนคติที่ดีต่อเนื้อหาบทเรียนสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมที่สอนโดยการใช้กิจกรรมเสนอแนะตามแผนการสอนของกรมวิชาการ แต่ไม่พบความแตกต่างของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ระหว่างนักเรียนทั้งสองกลุ่ม

สายสมร ทองคำ (2528: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยทดลองกระบวนการสอน เพื่อสร้างลักษณะคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็นสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลปรากฏว่า นักเรียนกลุ่มทดลองที่ได้รับการสอนตามกระบวนการสอนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสามารถในการคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็นสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมที่ได้รับการสอนตามแผนการสอนของกระทรวงศึกษาธิการ และพบว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนการสอนนี้มากที่สุดคือ พฤติกรรมยอมรับมติของกลุ่ม

กล่าวโดยสรุปแล้ว สภาพการจกคกกิจกรรมการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา มีทั้งสภาพที่เอื้ออำนวย สัมพันธ์ สอดคล้องและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรปัจจุบัน และสภาพที่เป็นปัญหาต่อการจัดการเรียนการสอน สมควรที่จะได้รับการพัฒนาแก้ไข ปรับปรุงจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง นับตั้งแต่ครูผู้สอนไปจนถึงผู้บริหารการศึกษา ในระดับต่าง ๆ และการไต่ถามถึงสภาพการจกคกกิจกรรมการเรียนการสอนดังกล่าวข้างต้น จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้การพัฒนาการเรียนการสอนของการประถมศึกษาบรรลุตามเป้าหมายได้เร็วยิ่งขึ้น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย