



เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์และนักศึกษาเกี่ยวกับโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนภาษาไทยในโครงการ ฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ในวิทยาลัยครูภาคใต้ นี้ ผู้วิจัยได้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนภาษาไทยในวิทยาลัยครู

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นขั้นตอนหนึ่งของการพัฒนาบุคคล เป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคคลให้เหมาะสมกับงานและทันสมัยอยู่เสมอ การอบรมเป็นกระบวนการที่จะช่วย เสริมสร้างและพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน ตลอดจนพัฒนาความคิด ทัศนคติต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวของ ชาวี มณีศรี (2521: 109) ว่า

ความกระตือรือร้นของมนุษย์มีขึ้นก็จำกัดด้วยเวลา การปฏิบัติงานที่เป็นงาน ประจำ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนขาดความฉ่ำไว ขาดการริเริ่มในหน้าที่ การงาน การเข้ารับการอบรมจะทำให้ตื่นตัวทางวิชาการ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวความคิด ประสบการณ์ การแก้ปัญหา เป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นกันเอง ช่วยเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

นอกจากนี้ พันัส หันนาคินทร์ (2526: 132) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมไว้ดังนี้

การฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคคล จะต้องกระทำเป็นการต่อเนื่อง ไม่มีวันจบสิ้น ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผูปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ทั้งเพื่อผลงานของสถานี่เอง และเพื่อสนองความต้องการของผูปฏิบัติงานที่บูรารณจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น ๆ อันถือได้ว่าเป็นความต้องการพื้นฐานโดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน

ความหมายของการฝึกอบรม

มีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ต่าง ๆ กัน เช่น

ภิญโญ สาร (2517: 142) กล่าวว่า "การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการที่มีแบบแผน ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ (Knowledge) ความชำนาญ (Skill) เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง"

ลินจี ทะวานนท์ (2518: 2) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า

หมายถึงการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญหรือประสบการณ์ ด้วยการเรียน การวิจัย การอบรมสัมมนา หรือการท่างาน โดยไม่มีการรับปริญญา หรือ ประกาศนียบัตรตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการนั้น และหมายรวมถึงการฝึกฝนภาษาและการรับคำแนะนำก่อนเข้ารับการอบรมและต่อจากการฝึกอบรมนั้นด้วย

Jucius (1962: 3) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความถนัด (Attitude) ความชำนาญ (Skill) ความสามารถ (Ability) ของบุคคลให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

Beach (1974: 193) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้บุคคลเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง ไปในทางที่ต้องการ

จากความหมายของการฝึกอบรมที่กล่าวมานี้ พอจะสรุปได้ว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จัดขึ้น เพื่อให้บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการฝึกอบรม

ความมุ่งหมายของการฝึกอบรมนั้นเมื่ออยู่หลายประการ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทของงานและการอบรมแต่ละครั้งว่า มีจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่างไร สำหรับความมุ่งหมายโดยทั่วไปของการฝึกอบรมนั้น วิทยุโธ สาร (2517: 442-443) กล่าวว่า

การฝึกอบรมนั้นมุ่งหมายที่จะพัฒนาคนให้มีความรู้ (Knowledge) ความชำนาญ (Skill) เพื่อวัตถุประสงค์ในการที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่เขาฝึกอบรม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังกล่าว หมายถึง ความชำนาญในการทำงานควมมือ (Manipulative Skill) การรู้จักใช้ความรู้ทางเทคนิคต่าง ๆ (Technical Knowledge) ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving Ability) และทัศนคติ (Attitude) การทำงานที่ดี นอกจากนี้การฝึกอบรมยังมุ่งหวังที่จะให้บุคคลได้รับการฝึกอบรม นำความรู้ ความชำนาญใหม่ ๆ ไปใช้ปฏิบัติในงานจริง เพื่อทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานนั้น

กษณชัย โพธิอาษา (2522: 24) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมไว้สอดคล้องกันว่า

การฝึกอบรมนั้นเพื่อจุดมุ่งหมายในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในสถานต่าง ๆ เช่น ความรู้ เพราะวิทยาการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จำเป็นที่ทุกคนจะต้องขอความช่วยเหลือความรู้เพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ในด้านทักษะ เพื่อให้มีความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อลดความสูญเสียและอันตรายจากการทำงานลง ในด้านทัศนคติและพฤติกรรม ก็เพื่อก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปลี่ยนทัศนคติและความเชื่อเก่า ๆ มารับสิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนพัฒนาด้านอื่นในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อช่วยเพิ่มพูนความสามารถ (Ability) และประสิทธิภาพ (Efficiency) ของข้าราชการ ให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ไพโรจน์ ลิตปรีชา (2523: 63) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมในทำนองเดียวกันว่า "การฝึกอบรมมุ่งที่จะพัฒนาเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน"

Van Dersal (1968: 145) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมมีความมุ่งหมาย

ใหญ่ ๆ รวม 2 ประการ คือ

1. เพื่อให้บุคคลได้รับการปรับปรุงคุณสมบัติสำหรับปฏิบัติงานของระดับบุคคลให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบันมากขึ้น เท่าที่จะทำได้
2. เพื่อให้บุคคลมีคุณสมบัติสูงขึ้น สำหรับเลื่อนไปรับผิดชอบงานในหน้าที่ที่สูงขึ้นในอนาคต

จะเห็นได้ว่า ความมุ่งหมายของการฝึกอบรมนั้นมุ่งที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ทัศนคติของบุคคล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด และเพื่อให้สามารถรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นต่อไป

นอกจากนั้นความมุ่งหมายของการฝึกอบรมยังแตกต่างกันไปตามชนิดหรือลักษณะของการฝึกอบรม ซึ่ง Van Dersal (1968: 146) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายตามชนิดของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation Training) การฝึกอบรมแบบนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างความคุ้นเคยกับหน่วยงานให้บุคลากรบรรจุเข้าใหม่
2. การฝึกอบรมปฏิบัติงานในหน้าที่ (Job or Production Training) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานของตนอย่างสมบูรณ์และเพื่อสอนให้รู้จักนำความสามารถดังกล่าวไปใช้ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย
3. การฝึกอบรมเพิ่มความรู้ใหม่ (Maintenance or Refresher Training) การฝึกอบรมชนิดนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะให้ผู้รับการฝึกอบรมเป็นผู้ทันสมัย ในขณะเดียวกันก็มุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฟื้นฟูความรู้ทั้งหลายที่เคยร่ำเรียนมา นอกจากนี้ยังหมายรวมถึงการให้แนวความคิดใหม่ ๆ ในเวลาเดียวกันก็จะได้ทบทวนความรู้และแนวความคิดเก่า ๆ ไปพร้อมกันด้วย การฝึกอบรมเช่นนี้จำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อช่วยให้บุคคลมีความสามารถในการทำงานสูง ๆ ขึ้นไป และเพื่อป้องกันมิให้บุคคลเหล่านี้กลายเป็นคนล้าสมัยไปอีกด้วย
4. การฝึกอบรมวิชาชีพหรือพัฒนาการ (Career or Development

Training) การฝึกอบรมชนชั้นที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและปรับปรุงความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคคล เป็นการกระตุ้นให้ผู้นับการฝึกอบรมรู้จักปรับปรุงตนเอง เป็นสำคัญ

นอกจากนี้ นอย ศิริโสตติ (2520: 11) ได้แยกกล่าวถึงความมุ่งหมายของการฝึกอบรมไว้เป็น 2 ประการ คือ

1. ความมุ่งหมายขององค์กร เป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักไปในแง่ของส่วนรวม ได้แก่

- 1.1 เพื่อสร้าง ความสนใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่
- 1.2 เพื่อ เสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- 1.3 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน ให้ได้ผลสูงสุด
- 1.4 ลดความสิ้นเปลือง และป้องกันอุบัติเหตุในการ ปฏิบัติงาน
- 1.5 เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- 1.6 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคคล
- 1.7 เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารค้ำบุคคลให้ทุกฝ่ายมีความพอใจ
- 1.8 เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความก้าวหน้าในงานและการขยายองค์กร
- 1.9 สนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะและผู้มาติดต่อ

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในองค์กร หรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคล ได้แก่

- 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง
- 2.2 เพื่อพัฒนาหาที่ บุคลิกภาพ ในการปฏิบัติงาน
- 2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงาน โดยการทดลองปฏิบัติงาน
- 2.4 เพื่อฝึกฝนการใช้พินิจจยในการตัดสินใจ
- 2.5 เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน
- 2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
- 2.7 เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

2.8 เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติ
งานอยู่ให้ดีขึ้น

2.9 เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

ประเภทของการฝึกอบรม

วิทยุ เศรษฐ (2516: 177) ได้แบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภท
ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงาน (Pre-Service Training) เป็น
การให้การศึกษาแก่บุคลากรก่อนที่จะออกไปปฏิบัติงานหรืองานบางชนิดบางประเภทที่
ต้องการความชำนาญและความสามารถพิเศษ ก็จัดการฝึกอบรมให้ก่อนแล้วจึงบรรจุให้
เข้าทำงานในหน้าที่ที่ต้องการต่อไป

2. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ (In-Service Training)
เป็นการให้การศึกษาแก่บุคลากรที่กำลังดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในหน่วยงาน
โดยไม่ต้องลาออกจากงาน และโดยไม่ให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน ในขณะที่บุคคล
นั้น ๆ เข้ารับการอบรม การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้
ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไป

การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการนั้น บุญธรรม จิตอนันต์ (2520) ได้ให้
ความหมายว่า "หมายถึง การฝึกอบรมระหว่างที่บุคคลนั้นกำลังทำงานอยู่ เพื่อเพิ่มพูน
ความรู้และสมรรถภาพในการนั้น ซึ่งจะทำให้เกิดความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ
นั้น ๆ" ซึ่ง พรหม พาณิชภักดิ์ (2513: 23) ให้ความหมายในทำนองเดียวกันว่า
หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้
ทุกคนในหน่วยงานนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น และยังมีมุ่งหมาย
ที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี รักงาน และมีความคิดที่จะปรับปรุง
การปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้ Brook (1958: 3) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม
ระหว่างปฏิบัติการว่า หมายถึง การจัดโครงการเพื่อฝึกฝนและส่งเสริมสมรรถภาพของ
ข้าราชการให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

วิธีการฝึกอบรม

วิธีการฝึกอบรมนั้น มีผู้กล่าวไว้หลายลักษณะด้วยกัน วิทยุ โย สาร (2517: 446-447) ได้เสนอวิธีการฝึกอบรมบุคลากรในระหว่างปฏิบัติงานไว้ 7 วิธี คือ

1. วิธีศึกษางานไปพร้อมกับการทำงาน (On-The-Job-Training) คือการให้เข้าปฏิบัติงานโดยกำหนดให้บุคลากร เก่าคนหนึ่งทำหน้าที่ที่เลี้ยงคอยช่วยสอนหรือแนะนำตลอดเวลาที่ทำงานไปด้วยกัน

2. วิธีปฐมนิเทศ (Vestibule-Training and Orientation) โดยจัดให้คนงานที่เข้าใหม่เข้าชั้นเรียนเป็นทางการซึ่งระยะเวลาหนึ่ง เพื่อให้เข้าใจดูทางที่จะปฏิบัติงาน เรียกว่า Vestibule Training ส่วนการกำหนดให้คนงานเข้าใหม่มาประชุมฟังคำชี้แจง และเปิดโอกาสให้ซักถามพร้อม ๆ กันนั้น ก็บรรยายให้รู้จักหน่วยงานที่ขึ้น ทั้งในด้านประวัติความเป็นมาและการทำงานด้านต่าง ๆ เรียกว่า Orientation หรือปฐมนิเทศ

3. วิธีให้ทำงานในฐานะผู้ช่วยสอนหรือลูกมือชั่วคราว (Apprenticeship Training) ซึ่งในวงการอาชีพเทคนิคนิยมใช้บุคลากรใหม่เป็นลูกมือหรือผู้ช่วยไปก่อนจนกว่าจะเป็นงาน จึงให้รับผิดชอบเองได้ ในวงการครู ได้แก่การให้เป็นครูช่วยสอนในโรงเรียนประชาบาลและโรงเรียนมัธยมบางแห่งก็เช่นเดียวกัน มีครูที่เลี้ยงคอยช่วยและเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง ครั้นเวลาผ่านไปพอสมควรเห็นว่าไว้ใจได้แล้วก็ให้รับผิดชอบสอนได้เองอย่างเต็มที่

4. วิธีให้ฝึกงาน (Internship Training) คือการให้ฝึกทำงานจริง ๆ ก่อนบรรจุ แต่ระหว่างนั้นจะต้องมีการเข้าชั้นเรียนด้วย อย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง เพื่อนำปัญหามาหารืออาจารย์ผู้รับผิดชอบการฝึกงาน ในระหว่างฝึกงานก็มีอาจารย์ผู้ฝึกมาคอยดูแลให้คำปรึกษาตามความจำเป็น

5. วิธีฝึกอบรมระยะสั้น (Learner Training) ได้แก่การฝึกงานระยะหนึ่งก่อนบรรจุ เพราะขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วน การฝึกระยะสั้นในวงการทหาร ได้แก่ การฝึกนายร้อยสำรอง ในวงการครู ได้แก่การฝึกครูผู้ช่วยสอนในโรงเรียนประชาบาลของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย และการอบรมผู้บริหารการศึกษาที่คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จัดให้แก่ครูใหญ่ประจำการเป็นครั้งคราว ระยะเวลาประมาณ 3 สัปดาห์ เป็นต้น

6. วิธีส่งไปเรียนบางวิชาในมหาวิทยาลัย (Outside Courses)

ได้แก่ การตกลงกับทางมหาวิทยาลัย ขอให้รับบุคลากรบางคนไปเรียนเพิ่มเติมบางวิชา โดยไม่มุ่งรับปริญญา และไปเรียนเฉพาะวันที่มีสอน เวลาอื่นกลับมาทำงานตามปกติ

7. วิธีส่งไปศึกษาเพิ่มเติมเต็มเวลา (Retraining or Upgrading)

คือการให้ลาไปศึกษาต่อเต็มเวลา ไม่ต้องมาทำงานแต่ต้องไปศึกษาวิชาที่องค์กรต้องการ เพื่อให้กลับมาทำงานที่นั่น ๆ หลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว ได้แก่การให้ลาไปศึกษาต่อทั้งในประเทศและนอกประเทศของวง การข้าราชการพลเรือนไทย

ในด้านวิธีสอนในการฝึกอบรม มีอยู่หลายวิธี แต่ละวิธีก็มีความแตกต่างกันไป ส่วนจะนำวิธีใดมาใช้ในการฝึกอบรมนั้น แล้วแต่ความเหมาะสมของผู้รับการฝึกอบรม และเนื้อหาวิชา และอยู่ที่ว่าวิธีใดจะมีส่วนทำให้ผู้รับการฝึกอบรมได้รับความรู้เพียงใด เป็นสำคัญ ได้มีผู้เสนอวิธีการฝึกอบรมไว้หลายวิธี ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้

1. การบรรยาย เป็นวิธีที่นิยมใช้ในมหาวิทยาลัย นับว่าเป็นวิธีที่ลงทุนน้อยที่สุด สามารถกระทำได้อย่างกว้างขวาง ทั้งผู้อบรมกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ มีหลักสำคัญอยู่ที่ว่า ผู้บรรยายต้องมีความรู้ดี มีวิธีการพูดดี และเตรียมเนื้อหาอย่างดี

2. การประชุมทางวิชาการ เป็นวิธีที่ลงทุนมากและเสียเวลาเตรียมการนาน ผู้บรรยายในการประชุมต้องเตรียมตัวมาเสนอความรู้ใหม่ ๆ มีการเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ผู้เข้าอบรมต้องเป็นคนช่างซักถาม การประชุมจึงจะเป็นผลดี ถ้าไม่มีการซักถามกัน การประชุมจะไม่ได้ผลตามวัตถุประสงค์

3. การศึกษากรณีเฉพาะราย (Case Study) ใช้กันมากในการฝึกอบรมทางด้านการบริหาร กฎหมายและการประชาสัมพันธ์ ผู้สอนจะนำเรื่องที่จริงบ้าง ไม่จริงบ้างในวง การบริหารหรือวงการกฎหมายมาให้ผู้รับการอบรมวิเคราะห์และแสดงความคิดเห็น พร้อมกับยกเหตุผลมาประกอบ เป็นการนำเอาเหตุผลมาประยุกต์ ในกรณีนี้ผู้เข้ารับการอบรมต้องมีความรู้ทางทฤษฎีพอสมควร หรือมีประสบการณ์เพียงพออย่างเพียงพอโดยไม่ต้องอาศัยทฤษฎีก็ได้ในกรณีที่ผู้เข้ารับการอบรมมีประสบการณ์สูงอยู่แล้ว และเรื่องเฉพาะกรณีนั้นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่โดยตรง

4. การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing) นิยมใช้ในชั้นเรียน และมักใช้ควบคู่ไปกับวิธีอื่น เช่นควบคู่ไปกับการบรรยาย ผู้สอนกำหนดให้นักเรียนแสดง

ความขมขานที่กำหนดให้ เพื่อให้นักเรียนคนอื่น ๆ เห็นภาพการปฏิบัติคนอย่างใดอย่างหนึ่ง
 ความที่ผู้สอนต้องการ

5. การเรียนจากหนังสือสำเร็จรูป หรือบทเรียนสำเร็จรูป (Programed Text and Instruction) หมายถึงการเรียนด้วยตนเอง โดยหน่วยงาน
 จัดแบบเรียนสำเร็จรูป มีคำอธิบาย มีแบบฝึกหัดและเฉลยแบบฝึกหัดสำเร็จรูปอยู่ในหนังสือ
 เล่มเดียวกัน นักเรียนสามารถตรวจสอบผลการเรียนของตนเองได้

6. การสาธิต (Demonstration) เหมาะสำหรับแสดงวิธีใช้เครื่องมือ
 หรือแสดงขั้นตอนของการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง วิธีนี้จะต้องให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงมือ
 ปฏิบัติทันทีหลังจากดูแล้ว

7. การสร้างบรรยากาศหรือสภาพเทียมของจริง หรือสถานการณ์
 จำลอง (Simulation) คือทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในสภาพเทียมหรือสถานการณ์
 จำลองที่เหมือนสภาพจริงมาก

8. การทดลองปฏิบัติการในห้องปฏิบัติการ (Work Shop) ให้ผู้เข้ารับ
 การฝึกอบรมฟังคำบรรยายในภาคเช้า และเข้าห้องปฏิบัติการตามเรื่องที่เรียนในตอนบ่าย

9. การศึกษาจากภาพยนตร์และโทรทัศน์ (Films and T.V.) โดย
 ทั่วไปนิยมใช้ภาพยนตร์และเทปโทรทัศน์ (Video Tape) มาใช้ในการพัฒนาบุคคลอย่าง
 กว้างขวาง ทั้งในด้านการสอนและการศึกษารายกรณี ภาพยนตร์และและโทรทัศน์มีจุด
 เด่นตรงที่สามารถจะฉายซ้ำเพื่อซ้ำในเหตุการณ์ที่น่าสนใจได้ครั้งแล้วครั้งเล่า สามารถ
 เก็บภาพเหตุการณ์ที่เป็นจริงหรือสมจริงมาฉายทอดให้เห็น และยังรักษาภาพเหล่านั้นไว้
 ได้นาน สามารถดึงดูดความสนใจผู้เข้ารับการอบรมได้ดี อย่างไรก็ตามภาพยนตร์และ
 โทรทัศน์มีจุดอ่อนในตัวของมันคือ เป็นการสื่อสารทางเดียว (One-Way Communi-
 cation) เมื่อเสร็จสิ้นการดูแล้ว จะต้องมีอภิปรายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

10. การกำหนดให้ไปอ่าน วิธีนี้ใช้ประโยชน์ได้ดีที่สุด สำหรับงานที่
 ต้องการเพิ่มเติมความรู้ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน

หลักการฝึกอบรม

หลักการฝึกอบรมเป็นสิ่งที่ควรจะต้องคำนึงถึงเป็นอย่างดี ก่อนที่จะมีการ
 ฝึกอบรมแต่ละครั้ง ผู้จัดและดำเนินการฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึง หลักสำคัญหลาย ๆ ประการ

ตั้งที่ Van Dersal (1968: 162) ได้ให้ข้อคิดไว้ดังนี้

1. ผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีความสนใจในการเรียนรู้เสียก่อนจึงจะยอมเข้ารับการฝึกอบรมด้วยดี
2. การจัดการฝึกอบรมต้องจัดให้สนองความต้องการของการของแต่ละกลุ่มที่เข้าร่วมรับการฝึกอบรม
3. การฝึกอบรมต้องดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้ช่วยผู้บังคับบัญชาโดยตรง
4. การฝึกอบรมควรอยู่ในลักษณะที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนจะสามารถเรียนรู้ได้
5. บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้โดยผู้อื่นคอยบอกหรือแสดงวิธีเป็นตัวอย่างให้ดูก่อน แต่วิธีที่ดีที่สุดก็คือ การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ ภายใต้การควบคุมแนะนำ
6. การฝึกอบรมจะต้องมีการวางแผน การกำหนดตารางฝึก การดำเนินการฝึก และการวัดผลการฝึกอย่างมีระบบแบบแผน

ในการฝึกอบรมแต่ละครั้งนั้น ถ้าจะให้มีประสิทธิภาพ ประสพผลสำเร็จอย่างดียิ่งนั้น ผู้ดำเนินการจัดการฝึกอบรมควรจะได้วางแผนดำเนินการฝึกอบรมและดำเนินการฝึกอบรมตามแผนที่ได้วางไว้ จำนวน ศัมประสงค์ (2518: 262-265) ได้กล่าวว่า แผนดำเนินการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่แผนที่หลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดบกพร่องโดยทั่วไปในการจัดและในการปฏิบัติตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมที่สำคัญได้มากที่สุดนั่นเอง วิธีการที่สามารถจัดข้อผิดพลาดและบกพร่องได้มากที่สุด ได้แก่การจัดและปฏิบัติตามหลักการขั้นมูลฐานในการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม 4 หลัก ดังต่อไปนี้

1. หลักการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรม บุคคลที่จะเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งนั้นจะต้องมีการคัดเลือกบุคคลที่มีพื้นฐานของความรู้ความสามารถระดับเดียวกัน หรือจะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกัน เช่น อาจแบ่งเป็นคุณสมบัติง่าย ๆ เป็นพวกมีประสบการณ์ หรือเป็นพวกพอมิประสบการณ์บ้างแล้ว หรือเป็นพวกไม่มีประสบการณ์มาก่อนเลย เช่นนี้เป็นต้น ย่อมทำให้การฝึกหัดหรือการบรรยายถ่ายทอดความรู้มีประสิทธิภาพสูงสุดและสะดวกรวดเร็วที่สุด แต่ถ้าต่างพื้นฐานการศึกษากันก็ หรือประสบการณ์ต่างระดับกันก็ ย่อมเป็นผลทำให้การดำเนินการตามแผนฝึกอบรม

ประสบการณ์ล้มเหลว หรือไม่ได้ประสิทธิภาพคุ้มค่าเท่าที่ควร ฉะนั้นจึงต้องยึดหลักการ คัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมที่มีพื้นฐานความรู้หรือประสบการณ์ในระดับเดียวกันเข้า รับการฝึกอบรมตามจุดมุ่งหมายของ การฝึกอบรมตามหลักสูตร การฝึกอบรมที่มีคุณภาพที่สุด

2. หลักความรู้ความสามารถของวิทยากรผู้บรรยาย วิทยากรที่เชิญ มาบรรยายหรือครูสอนที่จ้างมาฝึก มีไว้จะเจาะจงผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้มีประสบการณ์สูง เยี่ยม เพียงแง่เดียว แต่จะต้องพิจารณาถึงความสามารถในการใช้กลวิธีในการสอนอบรมบรรยาย เพื่อถ่ายทอดความรู้ความสามารถให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประกอบด้วย ฉะนั้นผู้รับการ ฝึกอบรมอาจจะไม่ได้รับความรู้ความสามารถเพิ่มเติมสมความมุ่งหมายของ แผนการฝึก อบรม และตามวัตถุประสงค์ของ หลักสูตรการฝึกอบรมนั้น

3. หลักเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม หลักสูตรฝึกอบรมที่กำหนดขึ้นไว้ แต่ละวิชาจะต้องระบุขอบเขตของวิชาให้รัดกุมและเหมาะสมกับระยะเวลาในตาราง การ ฝึกอบรมประการหนึ่ง และอีกประการหนึ่งก็คือวิชาที่จะสอนจะบรรยายจะต้อง กำหนดวัตถุประสงค์ของวิชานั้นไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และจัดทำรายละเอียดคำอธิบายรายวิชาหรือที่ เรียกว่า Course Description ขึ้นไว้ ทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์ในการพิจารณาสาระ สำคัญของ หลักสูตรว่าตรง เป้าหมายของแผนการฝึกอบรมหรือไม่ และเพื่อเป็นแนวเตรียม การสอนของวิทยากรหรือครูฝึกให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของวิชาที่กำหนดในหลักสูตรฝึกอบรม

4. หลักสภาพการฝึกอบรมต้องดีพอ หมายถึงว่า สภาพหรือบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมในห้องบรรยาย หรือในโรงฝึกงานต้องมีแสงสว่างที่ อากาศสดใสบริสุทธิ์ มี ระบบการถ่ายเทอากาศที่ ขนาดของห้อง และจำนวนผู้รับการฝึกอบรมไม่มากจนเกินไปนัก พร้อมทั้งเครื่องใช้ไม่สรวบ และอุปกรณ์การฝึกการบรรยายมีเพียงพอกับความต้อง การ าลา จึงจะทำให้ผู้รับการฝึกอบรมและวิทยากรผู้บรรยายมีความพึงพอใจและรับความรู้ ความสามารถซึ่ง กันและกันอย่างเต็มที่

นิยตะ ชูณหวงศ์ (2521: 102-103) กล่าวถึงข้อควรคำนึงในการจัด การฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ จำนวนัก สมประสงค์ ดังนี้

1. ผู้เข้ารับการอบรม จะต้องเป็นผู้ที่ขาดความรู้อย่างแท้จริง และตั้งใจ ที่จะไปฝึกอบรม ซึ่งถ้าบุคคลนั้นต้องการที่จะไปอบรมก็จะสนใจตลอดเวลาในการอบรม แต่ ถ้าไม่สนใจก็จะเป็นการเสียเวลาและเงินโดยเปล่าประโยชน์

2. ผู้สอนหรือผู้ให้การอบรม ควรจะเป็นผู้ที่มีความรู้ในเรื่องที่จะอบรม

เป็นอย่างดี เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี พยายามศึกษาถึงภูมิหลัง (Background) ของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อจะได้ใช้ภาษาได้ถูกต้องในเวลาบรรยาย และควรจะทำการประเมินผลในการฝึกอบรมของตนเองด้วย

3. อุปกรณ์และห้องที่ใช้ในการฝึกอบรม อุปกรณ์ในการฝึกอบรมต้องมีพร้อมเพียง มีเครื่องมือต่าง ๆ อย่างทันสมัย ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมไม่เบื่อ เช่น มีภาพยนตร์หรือสไลด์ฉายประกอบ เป็นต้น เรื่องห้องในการบรรยายก็เช่นเดียวกัน ต้องมีขนาดพอเหมาะกับผู้รับการอบรม ไม่ใหญ่หรือเล็กจนเกินไป ควรให้ความสะดวกสบายแก่ผู้เข้ารับการอบรมพอสมควร

4. จำนวนของผู้เข้ารับการอบรม ก็ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป การที่มีผู้เข้ารับการอบรมมากเกินไป ทำให้ขาดการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้เข้ารับการอบรมและผู้ให้การอบรม การที่มีผู้เข้ารับการอบรมน้อยเกินไปก็ทำให้รู้สึกโหรงเหรง และสิ้นเปลืองงบประมาณในการจัดมาก หรือบางครั้งต้องการให้มีการแสดงความคิดเห็นกัน ก็มีข้อคิดเห็นที่จำกัดไม่กว้างขวาง

5. เวลาในการจัดการอบรม ในกรณีที่ผู้รับการอบรมลางานมาได้เป็นสิ่งที่ดีเพราะไม่ต้องกังวลกับงาน จะได้สนใจศึกษาเล่าเรียนอย่างเต็มที่ ถ้าจัดการอบรมในตอนเย็นหลังเลิกงานแล้ว มีปัญหาที่เกิดขึ้นเสมอ ๆ คือ ผู้เข้ารับการอบรมเหนื่อยจากการทำงานมาแล้ว ย่อมไม่สามารถให้ความสนใจได้อย่างเต็มที่

6. เรื่องงบประมาณในการฝึกอบรม ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมนั้นต้องมีมาก ซึ่งจะแบ่งเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดทำเอกสาร ค่าใช้จ่ายในการบรรยายและค่าใช้จ่ายในการบริหารโครงการและอื่น ๆ และถ้าผู้รับการอบรมลาหยุดงานมาอบรมด้วยแล้ว ก็ยังทำให้เสียค่าใช้จ่ายมากยิ่งขึ้น อาจจะมีปัญหาโดยส่งไปฝึกอบรมที่สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่สามารถสนองความต้องการได้

ในค่านองหลักของการฝึกอบรมนี้ วิทยุสื่อสาร (2517: 451-452) ได้เสนอหลักกว้าง ๆ ควรยึดเป็นแนวปฏิบัติไว้หลายประการ ดังนี้

1. ชี้แจงให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบตั้งแต่เริ่มการฝึกอบรมว่า หน่วยงานมีวัตถุประสงค์อย่างไรในการให้เข้ารับการฝึกอบรม ให้เขาทราบประโยชน์ที่เขาเองและหน่วยงานจะได้รับจากการอบรมครั้งนี้

2. จัดเนื้อหาวิชาทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติให้ตรงหรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือตรงกับที่ใ้แก่ให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบ
3. สร้างสภาพของการเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในสถานที่ที่เรียนให้น่าเรียน น่าสนใจ น่าอยู่ น่ามีความสุข ไม่มีบรรยากาศที่เคร่งเครียดเกินไป หรือสนุกสนานเฮฮาจนเกินไป
4. บำรุงขวัญผู้เข้ารับการอบรมโดยให้เขาได้รับความสะดวกต่าง ๆ ความสมัคร หรือถ้าเป็นไปได้ควรมีเบี้ยเลี้ยงพิเศษในระหว่างการฝึกอบรม เพื่อมิให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนอกสถานที่ต้องใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจากรายจ่ายปกติของตนเอง
5. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้สอนด้วยถ้าทำได้ ทั้งนี้อาจจะทำโดยจัดชุมนุมทางสังคมเป็นครั้งคราวตามความเหมาะสม
6. เรื่องที่นำมาสอน ต้องมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานจริง ๆ ควรทำให้เข้าใจง่าย ใ้รู้สึกสนุกกับบทเรียน
7. ผู้สอนต้องพยายามเน้นให้เห็นหลักการ จุดเด่นของเรื่อง และชี้ให้เห็นตัวอย่าง จนผู้ฝึกอบรมจับใจความหรือความคิดรวบยอดของตนเอง
8. ควรมีโอกาสปฏิบัติ หรือให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสร่วมอภิปรายอย่างทั่วถึงในทุก ๆ เรื่องที่สอน
9. แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพสิ่งคมในห้องเรียนควรจะต้องอยู่ในสภาพที่ดีและมีความสะดวกสบายตามสมควร
10. อย่าจัดชั้นเรียนใ้มีบุคลากรมากเกินไป ถ้ามีจำนวนมากควรแบ่งเป็นหมู่ ๆ
11. ผู้สอนทุกคนควรระลึกเสมอว่า ผู้เข้ารับการอบรมต่างก็มีปัญหาเฉพาะของตน มีความสามารถในการเรียนรู้ต่างกัน มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ หรือความชำนาญงานต่างกัน สนใจในเรื่องต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน ผู้สอนควรสังเกตให้ดี และหาทางเปลี่ยนกิจกรรมทันทีที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมขาดความสนใจหรือไม่เข้าใจ
12. ควรมีวิธีสอนแปลก ๆ ใหม่ ๆ หรืออุปกรณ์วัสดุทัศนศึกษาเข้าช่วย
13. ควรมีการประเมินผลการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ เพื่อทราบข้อบกพร่องและหาทางแก้ไข
14. การฝึกอบรมชั่วโมงหนึ่งไม่ควรเกิน 50 นาที

15. ในการร่วมอภิปรายหรือตอบคำถาม ควรให้เป็นกันเอง ควรชมเมื่อใครก็ตามทำดีหรือเสนอแนะในเรื่องที่น่าสนใจ

16. ควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำกิจกรรมที่เขาต้องการบ้าง

17. ผู้สอนทุกคนควรบอกแหล่ง คนควาที่ผู้สอนได้ไปค้นเรื่องต่าง ๆ มาสอนเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคนควาคายตนเอง

การฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ (In-Service Teacher Training) หรือการศึกษาของครูประจำการ (In-Service Education)

การฝึกอบรมเป็นขั้นตอนของการพัฒนาบุคคล เป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ เสริมสร้างบุคลิกภาพ ทำให้เกิดประสบการณ์และมีทักษะในการทำงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยพัฒนาสมรรถภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการให้เป็นผู้มีความรู้ก้าวหน้าทางวิชาการ ขึ้นตัวกับความรู้นี้ใหม่ ๆ มีความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะในด้านการสอน ส่งเสริมให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น วิจิตร วรุตมางกูร (2520: 173) กล่าวว่า ในการอบรมนั้นมิไ้มองแค่เพียงให้ครูมีความรู้ความสามารถในหน้าที่การงานเท่านั้น การอบรมยังมุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดีให้แก่คณะครูด้วย ทั้งยังส่งเสริมให้ครูกระตือรือร้นในการทำงานและเสาะแสวงหาความก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นด้วย

ความหมายของการฝึกอบรมครูประจำการ

บุญชม ไชยโกษี (2514: 4) กล่าวว่า "หมายถึงกระบวนการที่ครูได้มีกิจกรรมและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยทำให้ครูเกิดมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความสามารถ ความคิดเห็น ทักษะ และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ทำให้มีสมรรถภาพในการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ครูได้ดียิ่งขึ้น

Hass (1957: 13) ให้ความหมายของการศึกษาระหว่างประจำการว่า หมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งผู้ประกอบอาชีพได้มีหรือได้กระทำในระหว่างปฏิบัติงานอื่น

เป็นหน้าที่ของคนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

Good (1945: 409) ให้คำนิยามของการฝึกอบรมครูประจำการว่า หมายถึง ความพยายามทั้ง หลายของ เจ้าหน้าที่บริหาร การศึกษาและศึกษานิเทศก์ที่จะส่งเสริม ให้เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานอยู่ในโรงเรียนได้เกิดความง ออกงามและพัฒนาทางวิชาการ โดยใช้วิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสม

ความสำคัญของการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ

พินัส หันนาคินทร์ (2513: 71) กล่าวว่า ความจำเป็นของ อาชีพครู คือต้องการให้ทันกับ เหตุการณ์ ความเปลี่ยนแปลง หรือการค้นพบใหม่ ๆ อาชีพครูจะหยุดนิ่ง ไม่ได้ เพราะความรู้ต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงเจริญขึ้นตลอดเวลา เพื่อให้จะให้สอนนักเรียนได้ผล เค็มที่ตามความรู้ความเจริญทางวิทยาการของโลก ครูเองก็ต้อง เป็นผู้ติดตามความ เจริญก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ จะหยุดนิ่ง ไม่ได้ เพื่อให้จะได้ความรู้ใหม่ ๆ มาสอน นักเรียนให้ทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งในเรื่องนี้ ภิญโญ สาคร (2514: 177) ได้แสดงความคิด ว่า

ครูหรือบุคลากรทุกชนิดของ โรงเรียน แม้จะมีความสามารถที่เด่นเพียงใด ก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนาน ๆ บรรดาความรู้ความชำนาญย่อมจะอ่อนลง ไป เป็นธรรมดา... การให้ครูหรือบุคลากร ได้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นสิ่ง จำเป็นมาสนับสนุนทุกวิถีทาง เพื่อพัฒนาครูให้เข้มแข็งทันสมัยและทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา

นอกจากนี้ พินัส หันนาคินทร์ (2524: 89) ยัง ได้กล่าวถึงความสำคัญ ของ การศึกษาต่อหลังจากที่ได้ทำงานมาแล้วว่า

การลาหยุดเพื่อศึกษาต่อหลังจากที่ได้ทำงานมาพอสมควรแล้ว เป็นประโยชน์ อย่างยิ่ง เพราะทำให้ได้ใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วเป็นรากฐานที่จะ ใ้หัวใจปัญหาต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาที่เกี่ยวกับการศึกษา และการ ใ้ทางการศึกษา ผู้ที่ไปศึกษาต่อมีโอกาสได้หันมามองงานที่ตัวเองได้กระทำไป แล้ว และมีโอกาสที่จะใช้เวลาและความรู้ใหม่ผสมผสานกันสร้าง แนวทางที่ จะปรับปรุงซ่อมพรองต่าง ๆ ให้ดีขึ้นต่อไป

ในก้านหลักการ และเหตุผลที่จะต้องมี การฝึกอบรมครูและบุคลากร ทางการศึกษาประจำการ พินัส หันนาคินทร์ (2513: 88-89) ได้เสนอไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้น จากที่โรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนาวิสัยสมารถที่มีอยู่ในตัวของเขาเอง

2. การพัฒนาตนเองเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนถึงตาย การพัฒนาบุคลากรจะต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนถึงเวลาที่จะออกจากราชการ

3. โรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ความต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อเตรียมคนไว้รับหน้าที่ใหม่ และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งเป็นรายคณะและรายบุคคล และบทบาทที่จะต้องเพิ่มอยู่เสมอ

4. จุดประสงค์ประการแรกในการพัฒนาบุคคลนั้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียนให้สูงขึ้น ในกรณีเช่นนี้ก็จำเป็นที่จะต้องทำการปรับปรุงให้ผู้ปฏิบัติงานได้สามารถทำงานให้สอดคล้องกัน และควยคุณภาพที่ไ้ระดับทัดเทียมกัน

5. โรงเรียนควรจะต้องถือว่าการพัฒนาตัวบุคคลนั้นเป็นการลงทุนรูปหนึ่งที่ใหญ่โตในระยะยาว นอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้วยังเป็นการดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับระบบโรงเรียนนั้น ๆ มากขึ้น อันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแน่นหนาให้กับโรงเรียนนั้นโดยตรง

ความมุ่งหมายของการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ

ประกอบ ระกิติ (2508: 5-7) ได้ให้ความเห็นว่าในการที่จะทำให้การดำเนินการฝึกอบรมเป็นไปด้วยดีและสำเร็จผลนั้น จำเป็นต้องตั้งความมุ่งหมายซึ่งความมุ่งหมายของการอบรมครูประจำการโดยทั่วไปนั้น พอสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อให้ข้าราชการมีความพอใจในการปฏิบัติงานของตัวเอง
2. เพื่อเพิ่มเติมความรู้ ประสบการณ์ทั้งในทางทฤษฎีและปฏิบัติ
3. เพื่อส่งเสริมให้ผู้ที่เข้ารับการอบรมได้คุ้นต่อการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมให้ดียิ่งขึ้น
4. เพื่อหาทางให้ผู้ที่เข้ารับการอบรมได้ปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าและเหมาะสมกับงาน ทั้งนี้เพื่ออนาคตของตัวเอง
5. เพื่อช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ของผู้บังคับบัญชาให้ทันกับเหตุการณ์และก้าวหน้ายิ่งขึ้น

6. เพื่อส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และเข้าใจถึงหลักการระบบสายงานและวิธีการทำงานอย่างถูกต้อง

7. เพื่อเร่งรัดงานที่กำลังกระทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพที่ขึ้นทั้งปริมาณและคุณภาพ

Dutt (1961: 12, อ้างถึงใน สมคิด สร้อยน้ำ, 2524: 15)

กล่าวว่า การฝึกอบรมครูประจำการมีความมุ่งหมายที่สำคัญดังนี้

1. เพื่อเป็นการกระตุ้นให้คณะครู ครูใหญ่ ผู้ตรวจการศึกษา ผู้บริหาร และบุคคลอื่น ๆ ในระบบโรงเรียนได้ร่วมกันศึกษาเพื่อแสวงหาทิศทางใหม่ ๆ ทางการศึกษา รวมทั้งการค้นคว้าวิจัยทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติในการสอน

2. เพื่อช่วยเหลือครูใหม่ที่จะต้องเผชิญกับงานใหม่ ๆ ในอาชีพครู

3. เพื่อจัดซื้ออุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการเตรียมครูและผู้บริหาร เพราะการศึกษารวมก่อนประจำการไม่เป็นการเพียงพอต่อการประกอบอาชีพครู

4. เป็นเครื่องมือของครูและผู้บริหารให้มีทักษะในการแก้ปัญหาและพัฒนาให้เกิดทัศนคติอันพึงปรารถนา รวมทั้งเกิดความสำนึกในความรับผิดชอบต่ออาชีพครู

5. ช่วยให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมและวัฒนธรรมที่กำลังเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน

6. ช่วยให้ครูได้วางแผนและปรับปรุงวิธีสอนให้เกิดประสิทธิภาพ

7. ช่วยให้วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูได้เตรียมการอย่างเหมาะสมทั้งในปริมาณและคุณภาพ

8. เพื่อช่วยเหลือสถาบันการฝึกหัดครูปรับปรุงทักษะในการเป็นครู

9. ช่วยพัฒนาให้เกิดลักษณะผู้นำที่ดีในโรงเรียน

จากเอกสารต่าง ๆ ที่กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมในรูปแบบต่าง ๆ สรุปได้ว่า การฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ มีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพของครูประจำการหลังจากที่ได้ปฏิบัติงานมาเป็นเวลาพอสมควร

2. เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูประจำการ
ปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อส่วนรวม

3. เพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะแก่ครูประจำการ และเป็นการส่งเสริม
ให้มีความก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

4. เพื่อเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการ
ฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมเป็นการยกสถานภาพของวิชาชีพครูให้สูงขึ้นทางหนึ่ง

หลักการให้การศึกษาแก่ครูประจำการ

Feinberg (1974:3561- A สรุปหลักการให้การศึกษาแก่ครู
ประจำการ ดังนี้

1. การให้การศึกษาแก่ครูประจำการควร เป็นไปตามความต้องการ
ของครูแต่ละคน

2. พิจารณาความต้องการในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทาง
จัดการศึกษาให้ตรงความต้องการ และความสนใจของครูประจำการ

3. ครูควรมีโอกาสวางแผนและเลือกวิธีการสอนเอง

4. วัตถุประสงค์ของโปรแกรมควรเขียนเป็นวัตถุประสงค์เชิง

พฤติกรรม

5. ควรระบุความมุ่งหมายเฉพาะในการให้การศึกษาแก่ครูประจำการ

6. ควรให้บริการจากการแนะแนวและผู้ช่วยเหลืออื่น ๆ ในการรับ
การศึกษา

7. ครูควรได้รับการชดเชยอย่างเหมาะสม ถ้าใช้เวลาศึกษานอก
เหนือจากเวลาทำงานปกติ

8. ควรมีการใช้สื่อการสอนเช่นวีซีดีโอเทป

9. มีการวัดผลและประเมินผลการให้การศึกษาแก่ครูประจำการ

10. การประเมินผลโปรแกรม ควรประเมินผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการฝึกอบรมครู-
ประจำการมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ
ในการปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้น ทำให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีกำลังใจในการ
ปฏิบัติงาน และพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งก็เป็นการพัฒนาการศึกษาของชาตินั่นเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ จะแยกออกเป็น 2 ตอนคือ

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนวิชาภาษาไทยในวิทยาลัยครู

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงการนี้ มีทั้งงานวิจัยที่วิจัยโดยส่วนรวมไม่แยกเฉพาะโปรแกรมใดโปรแกรมหนึ่ง และงานวิจัยเฉพาะโปรแกรม โดยเริ่มมีการวิจัย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2522 เป็นต้นมา ซึ่งผลงานวิจัยที่น่าสนใจมีดังต่อไปนี้

กษณชัย โพธิธำชญา (2522) ได้ประเมินผลโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในเขตจังหวัดสุรินทร์และศรีสะเกษทุกสังกัด เฉพาะรุ่นที่ 1 จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ขอเสนอแนะในการปรับปรุงโครงสร้างทางวิชาการ เช่น การบริหารวิชาการ เนื้อหาหลักสูตร การเรียนการสอน และการวัดผล ว่าควรปรับปรุงในเรื่องต่อไปนี้คือ ปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรวิชาสามัญทั่วไป วิชาสีพศู วิชาเอก วิชาโท และวิชาเลือก ให้เหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ตามความจำเป็นของท้องถิ่น รองลงมาได้แก่ การเตรียมเอกสารประกอบการเรียนการสอนและพัฒนาชุดฝึกอบรมให้สอดคล้องกับงานประจำ อันต่อไปคือเปิดวิชาเลือกให้กว้างขวางตามความสนใจ ใช้วิธีสอนและวิธีเรียนหลาย ๆ วิธี และการวัดผลควรปฏิบัติตามหลักของโครงการอย่างเคร่งครัด คือนับคุณภาพความถี่ไปกับปริมาณ ตามลำดับ

กองแผนงาน กรมการฝึกหัดครู (2523) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการในการให้การอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการของวิทยาลัยครู กลุ่มประชากรที่ใช้คือผู้เข้ารับการอบรมระดับปริญญาตรี จำนวน 2,820 คน อาจารย์ผู้ให้การฝึกอบรม จำนวน 423 คน เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริการ จำนวน 159 คน ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 284 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ผลการ

วิเคราะห์แบบสอบถามผู้บังคับบัญชาของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ มีดังนี้คือ การฝึกอบรมควรจะเน้นการเพิ่มพูนความรู้มากกว่าเพื่อปริญญาอย่างเดียว ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามผู้ให้การฝึกอบรม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนค่อนข้างดี เนื้อหาหลักสูตรมีมาก วิชาที่ให้การอบรมไม่สนองความต้องการของหลักสูตร ประถมศึกษา 2521 ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มุ่งปริญญามากกว่าความรู้ และพื้นความรู้ต่างกัน ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเจ้าหน้าที่บริการของวิทยาลัยครู พบว่าบางวิทยาลัยยังมีข้อบกพร่องเรื่องการบริหาร ส่วนผลการวิเคราะห์แบบสอบถามผู้เข้ารับการอบรม แบ่งเป็นหมวด ๆ ได้ 9 หมวด คือ

1. หมวดหลักสูตร หลักสูตรภาคปกติและหลักสูตรการอบรมครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการควรเป็นหลักสูตรเดียวกัน แต่ควรแยกเป็นหลักสูตร ประถมและครูมัธยม และควรสอดคล้องกับหลักสูตร ประถมและมัธยมที่ใช้ในปัจจุบันด้วย แต่ควร เน้นหนักทางด้านปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี
2. หมวดวิธีสอน ถ้าสอนแบบบรรยาย ผู้สอนควรบรรยายให้ ช้าพอควร ควรให้นักศึกษาได้ค้นคว้าด้วยตนเองเพิ่มขึ้น หากิจกรรมกลุ่มเพิ่มขึ้น ใช้ อุปกรณ์เพิ่มขึ้น สอนให้รู้ทั้งทางภาคทฤษฎีและปฏิบัติ และสอนให้นำเอาความรู้ไปใช้ในการ ปฏิบัติมากกว่าเพื่อการศึกษาต่อในระดับสูง
3. หมวดการวัดผล การพิจารณาเกรดยุติธรรมดี ควรมีการสอบ เก็บคะแนนแต่ไม่ควรเกินภาคเรียนละ 2 ครั้ง จัดสอบไม่ควรเกินวันละ 2 วิชา ผู้สอน และผู้ประเมินผลควรเป็นคนคนเดียวกัน
4. หมวดมนุษยสัมพันธ์ ผู้สอนให้ความสำคัญกับตนเอง เอาใจใส่และ ให้กำลังใจต่อผู้เข้าอบรมดี ผู้สอนเข้าใจความรู้สึกของผู้เข้ารับการอบรม และผู้เข้ารับการ อบรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันดี
5. หมวดคณะบริหารวิทยาลัย วิทยาลัยให้การบริการ อำนวย ความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการอบรมดี ผู้เข้ารับการอบรมสามารถเข้าพบผู้บริหารได้ในกรณี ที่มีปัญหา ฝ่ายบริหารควรติดต่อกับหน่วยงานต้นสังกัดอย่างสม่ำเสมอ
6. หมวดการให้บริการและการดำเนินงานทั่วไป การบริการด้าน ห้องเรียน ห้องอาหาร บริการน้ำดื่ม ห้องสมุด ห้องน้ำ ห้องส้วม ธุรการ ที่พอสมควร
7. หมวดผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรม ผู้บังคับบัญชานับสนุน ให้ครูมารับการอบรม และการคัดเลือกผู้เข้าอบรมเป็นไปอย่างยุติธรรม

สมาน พุฒแสง (2523) ได้ศึกษาเรื่อง "สมรรถภาพในการปฏิบัติ
งานของครูที่เข้ารับการอบรมตามโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำ
การในวิทยาลัยครู เชียงราย" โดยมีวัตถุประสงค์ที่ศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถภาพใน
การปฏิบัติงานของครูที่เข้ารับการอบรมและไม่ได้เข้าอบรมตามโครงการฝึกอบรมครูและ
บุคลากรประจำการ ประชากรที่ใช้คือครูผู้ปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานประถมศึกษา
จังหวัดเชียงรายและจังหวัดพะเยา ที่เข้ารับการอบรมและไม่ได้เข้ารับการอบรมตาม
โครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในวิทยาลัยครู เชียงราย
รวมทั้งหมด 400 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ครูที่เข้ารับการ
อบรมกับครูที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมทั้งหมด มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่เข้ารับการอบรมมีสมรรถภาพในการปฏิบัติ
งานสูงกว่าครูที่ไม่ได้เข้ารับการอบรม และถ้าแยกเปรียบเทียบสมรรถภาพแต่ละด้าน
ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านที่เกี่ยวกับวิชาการ และด้าน
ที่เกี่ยวกับลักษณะของครู โดยที่ครูที่เข้ารับการอบรมมีสมรรถภาพสูงกว่าทั้งสองด้านทั้ง
กล่าว ส่วนด้านที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อุดม บุระสุต (2524) ได้ศึกษาปัญหาการเรียนการสอนและความ
ต้องการทางวิชาการในการเข้าอบรมในโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา
ประจำการของวิทยาลัยครูนครปฐม ปีการศึกษา 2523 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือผู้เข้าอบรม
และผู้ให้การอบรมในโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการของ
วิทยาลัยครูนครปฐม รวม 455 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า
ผู้เข้ารับการอบรมมีความเห็นว่า ปัญหาการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหา
เกี่ยวกับสุขภาพ ปัญหาการเงิน ปัญหาครอบครัว ปัญหาความสัมพันธ์กับอาจารย์ที่ปรึกษา
ปัญหาความสัมพันธ์กับผู้ให้การฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาการปฏิบัติงาน
ในระหว่างเข้ารับการอบรมเป็นปัญหาในระดับค่อนข้างน้อย ในด้านความต้องการทาง
วิชาการ ผู้เข้าอบรมมีความต้องการทางวิชาการในระดับค่อนข้างมาก ยกเว้นเรื่อง
ความรู้เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล ซึ่งมีความต้องการในระดับปานกลาง ส่วน
สาเหตุของปัญหาการเรียนการสอนที่สำคัญคือ ผู้เรียนขาดเวลาที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่ม
เติมและทำงานที่ได้รับมอบหมาย วิชาเลือกที่ผู้เรียนเลือกเรียนส่วนใหญ่มุ่งตรงกับความ
สนใจและความต้องการที่แท้จริง ตำราและหนังสือประกอบการเรียนได้มาตรฐานใน

ห้องสมุดนี้ไม่เพียงพอ

อนันต์ ทองทา (2524) ได้ศึกษาเรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครูที่มีต่อการอบรมครูประจำการ" โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาความเข้าใจและความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการอบรมครูประจำการ กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้คือ ผู้บริหาร 224 คน และอาจารย์ 240 คน จากวิทยาลัยครู 16 แห่ง เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความเข้าใจถูกต้อง เกี่ยวกับการดำเนินการอบรมครูประจำการ หลักสูตรการอบรมครูประจำการ การจัดการเรียนการสอน ในการอบรมครูประจำการและการประเมินผลการอบรมครูประจำการ ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการอบรมครูประจำการในสถานต่าง ๆ นั้น อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย

ชนิต ทอง ัญญา (2524) ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร ตามโครงการการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ประชากรที่ใช้คือผู้ที่สำเร็จการอบรมในรุ่นที่ 1 จำนวน 307 คน และผู้ที่เพิ่งเข้ารับการอบรมในรุ่นที่ 4 จำนวน 352 คน โดยใช้แบบสอบถาม และสังเกตการสอนของตัวอย่างประชากรทั้ง 2 กลุ่ม กลุ่มละ 60 คน โดยใช้แบบประเมินผลสมรรถภาพการสอนของคณะครูศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยปรากฏว่าผู้ที่สำเร็จการอบรมมีความเห็นว่าหลังจากสำเร็จการอบรมแล้ว ตนเองได้ปฏิบัติพฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอน วิธีดำเนินการสอน และการวัดและประเมินผลมากขึ้นกว่าก่อนเข้ารับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ที่สำเร็จการอบรมในโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของตนเองไม่แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 และปรากฏว่าผู้ที่สำเร็จการอบรมประเมินน้ำหนักพฤติกรรมการสอนของตนเองสูงกว่าผู้ที่เพิ่งเข้ารับการอบรมประเมินน้ำหนักพฤติกรรมการสอนของตนเองอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนการสังเกตการสอนโดยใช้แบบประเมินผลสมรรถภาพการสอนของคณะครูศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่าสมรรถภาพการสอนของผู้ที่สำเร็จการอบรมและของผู้ที่เพิ่งเข้ารับการอบรมไม่แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 นอกจากนี้ ผู้ที่สำเร็จการอบรมได้เสนอแนะในการปรับปรุงโครงการสรุปได้ดังนี้ สิ่งที่วิทยาลัยครูควรปรับปรุงอย่างรีบด่วนที่สุดเป็นประการ

แรกคือ โครงสร้างทางวิชาการ โดยการปรับปรุง เนื้อหาหลักสูตรทั้งวิชาสามัญทั่วไป วิชาที่พหุ วิชาเอก วิชาโท และวิชาเลือก ให้เหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้ตาม ความจำเป็นของท้องถิ่น และควรเตรียมเอกสารประกอบการเรียนการสอนให้สอดคล้อง กับปัญหาของงานประจำ

อรุณ ปรีดีคิลก (2524) ได้วิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการไม่มาเรียน ของนักศึกษาและบุคลากรประจำการ" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการไม่ มาเรียนของนักศึกษาและบุคลากรประจำการ ประชากรที่ใช้คือครูประจำการทางการ ศึกษาที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรปริญญาตรีทางการศึกษา จำนวน 898 คน จากวิทยาลัย ครู 22 แห่ง ทั่วประเทศ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ถามถึงปัจจัยที่มีผลต่อการไม่มา เรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา แบ่งออกเป็น 7 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนตัว ปัจจัย ด้านผู้บังคับบัญชา ปัจจัยทางบ้าน ปัจจัยทาง เศรษฐกิจ ปัจจัยทางการเรียน ปัจจัยทาง ด้านอาจารย์และการสอน ปัจจัยทางด้านระเบียบวินัย ผลการวิจัยปรากฏว่า ปัจจัยทาง ด้านการเรียน ปัจจัยทางด้านอาจารย์และการสอน และปัจจัยทางด้านระเบียบวินัยที่เป็น ผลต่อการไม่มาเรียนของบุคลากรประจำการคือ เวลาอบรมนานเกินไป ไม่ชอบเรียนบาง วิชา วิชาที่ชอบวิทยาลัยไม่เปิดสอน พื้นความรู้เดิมไม่เพียงพอ ผู้รับการอบรมไม่เข้าใจ บทบาทของตนเอง อาจารย์ไม่เข้าใจวิธีสอนนักศึกษาผู้ใหญ่อ่างเพียงพอ อาจารย์สอน ไม่ดีทำให้เกิดความเบื่อหน่าย นอกจากนี้อาจารย์ยังทำการสอนเหมือนนักศึกษาภาคปกติ และผู้เข้ารับการอบรมบางคนไม่รักษาระเบียบวินัย

สำหรับการวิจัยการฝึกอบรมเฉพาะโปรแกรม นั้น มีผู้วิจัยไว้หลายโปรแกรม ในลักษณะและจุดมุ่งหมายต่าง ๆ กัน ซึ่งจะกล่าวถึง โปรแกรมที่มีผลการวิจัยที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

ประสิทธิ์ สรรพช่วง (2524) ได้วิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาของ โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนภาษาไทยและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือตอนบน" โดยมีจุดประสงค์ที่จะศึกษาปัญหาเกี่ยวกับเรื่อง หลักสูตร เนื้อหาวิชาและตำราประกอบการอบรม การฝึกอบรม สื่อการสอน สวัสดิการ และบริการทั่วไป การวัดผลและประเมินผลการอบรม ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามถาม ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่เข้ารับการอบรมวิชาภาษาไทย ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือตอนบน จำนวน 300 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้คือ หลักสูตร

ที่เปิดสอนในระดับปริญญาตรีเปิดโอกาสให้ผู้อบรมได้มีโอกาสเล็กน้อย เวลาที่คิดว่าหาความรู้จากห้องสมุดมีน้อย เอกสารตำราประกอบการอบรมมีน้อย การเรียนการสอนเน้นเนื้อหาทางทฤษฎีมาก ผู้เข้ารับการอบรมไม่มีโอกาสได้รับความรู้จากวิทยากรอื่นนอกจากอาจารย์ผู้สอนประจำ สื่อการสอนที่ใช้ประกอบการอบรมมีน้อยไม่เพียงพอกับความต้องการอาจารย์ที่ปรึกษามีบทบาทในการให้คำปรึกษาน้อย ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในวิทยาลัยน้อย และในด้านการวัดผลและประเมินผล ข้อทดสอบวิชาภาษาไทยเน้นความจำเป็นส่วนมาก

เชิญ วีระฉายา (2524) ได้ศึกษาเรื่อง "ตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพผู้บริหารการศึกษาในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือ" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาตัวประกอบ (Factor) ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพผู้บริหาร และตัวแปร (Variable) ที่ประกอบกันเป็นตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพผู้บริหารในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือตอนบน ประชากรที่ใช้ได้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่กำลังอบรมในโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพผู้บริหารการศึกษา จำนวน 485 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามลำดับคุณภาพ ผลการวิจัยปรากฏว่า ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพของการอบรมครูโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพผู้บริหารการศึกษาในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือ คือวิธีให้การอบรมมีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้เข้ารับการอบรมมีความสำคัญเป็นอันดับที่สอง การจัดหลักสูตรการอบรมมีความสำคัญเป็นอันดับที่สาม ลักษณะอาจารย์ผู้ให้การอบรม ภูมิหลังของผู้รับการอบรม การบริหารและการบริการการอบรม การวัดผลและประเมินผลของการอบรม และพฤติกรรมที่แสดงออกของอาจารย์ต่อผู้เข้ารับการอบรม มีความสำคัญเป็นอันดับสี่ หก เจ็ด และ แปด ตามลำดับ

สมคิด สร้อยน้ำ (2524) ได้ศึกษาสภาพปัญหาการฝึกอบรมวิชาวิทยาศาสตร์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ตามโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนวิทยาศาสตร์ทั่วไประดับปริญญาตรี กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยศึกษาเกี่ยวกับปัญหาในด้านหลักสูตร เนื้อหาวิชาและตำราเรียน การฝึกอบรม สื่อการสอนและห้องปฏิบัติการ การวัดและการประเมินผลกลุ่มประชากรเป็นอาจารย์ผู้ให้การฝึกอบรม จำนวน 53 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งอบรมวิชาวิทยาศาสตร์ จำนวน 300 คน

เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่ามีปัญหาในเรื่องต่อไปนี้คือ จุดมุ่งหมายของหลักสูตรวิชาวิทยาศาสตร์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ความสมดุลของเนื้อหาในหลักสูตรกับเวลาเรียน การจัดลำดับความสำคัญของรายวิชาที่ให้ฝึกอบรม ความเหมาะสมของหลักสูตรที่จะนำไปใช้ในวิชาชีพครู ความเหมาะสมของเนื้อหากับความค่อง การขอของสังคม ตำรา และเอกสารประกอบการอบรม ความรู้พื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ความสามารถในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในห้องปฏิบัติการ วิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญในวิชาวิทยาศาสตร์ โสภทศอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม การนำเอาวัสดุในห้องเรียนมาใช้ในการทำสื่อการสอน ความสมดุลของสื่อการสอนกับจำนวนผู้เข้าอบรมและข้อทดสอบที่นำมาใช้กับการวัดผลและประเมินผล

จากงานวิจัยที่กล่าวถึงมาแล้วนี้ จะเห็นว่าโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ มีปัญหาสำคัญสอดคล้องกันทั้งนี้ คือ หลักสูตรไม่สอดคล้องกับการนำไปใช้ในการสอนในโรงเรียน ผู้รับการฝึกอบรมไม่สามารถเลือกเรียนได้ตามความถนัดและความสนใจ ผู้เข้าฝึกอบรมมีพื้นฐานความรู้ต่างกัน และไม่มีเวลาเพียงพอสำหรับการศึกษาค้นคว้าทำรายงาน หนังสือ เอกสารประกอบการค้นคว้ามีน้อย ไม่ใช้สื่อการสอนเท่าที่ควร การฝึกอบรมเน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ และการบริการไม่เหมาะสม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนภาษาไทยในวิทยาลัยครู

งานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวนี้ นับรวมทั้งแต่อาจารย์ผู้สอน หลักสูตร เนื้อหาวิชา วิธีสอนและกิจกรรม ตลอดจนการวัดผลและประเมินผล ในการเรียนการสอนภาษาไทยในวิทยาลัยครูทุกระดับ เพราะสิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับการฝึกอบรมครูและบุคลากรประจำการ โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนภาษาไทยในวิทยาลัยครูเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในค่านอาจารย์ผู้สอนเป็นอาจารย์กลุ่มเดียวกัน และในค่านหลักสูตรก็เป็นหลักสูตรเดียวกัน

ในค่านอาจารย์ผู้สอนและวิธีสอนนั้น ในปี พ.ศ. 2524 ได้มีผู้ศึกษาพฤติกรรมการสอนภาษาไทยของอาจารย์ในวิทยาลัยครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นและความค่อง การขอของนักศึกษาในค่านพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ และศึกษาพฤติกรรมการสอนวิชาภาษาไทยของอาจารย์ จากการประเมินของนักศึกษาและอาจารย์ผู้สอนวิชา

ภาษาไทย ดังนี้

ภัทรา วัชรินทร์พร (2524) ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอนภาษาไทยของอาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูนครหลวง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างอาจารย์ผู้สอนวิชาภาษาไทย 25 คน และนักศึกษา 1,629 คน ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาประเมินพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ไปในทางบวกเป็นส่วนมาก และข้อที่นักศึกษาประเมินทางบวกสูงสุดตรงกันในทุกกรณีได้แก่มีความยุติธรรม การเตรียมเนื้อหา และมีความรอบรู้ในวิชาที่สอน การเปรียบเทียบและการยกตัวอย่างในการอธิบาย การรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน การอธิบายให้เข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง เมื่อมอบหมายงานให้ทำ การใช้กระดานดำประกอบการสอนอย่างเหมาะสม การให้ความไว้วางใจผู้เรียน และการซักถามผู้เรียนในขณะที่สอน ในด้านความต้องการของนักศึกษานั้น นักศึกษาต้องการให้อาจารย์มีพฤติกรรมที่ดีในด้านบุคลิกภาพ การสอน ความรู้ มนุษย์สัมพันธ์ และมีคุณธรรมความประพฤติดี ส่วนด้านที่นักศึกษาประเมินผลทางลบมากกว่าทางบวก คือการตรวจให้คะแนนผลงานทันที รายงานผลความก้าวหน้าทางด้านการเรียนการสอน และให้กำลังใจแก่ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ และในเรื่องการใช้อุปกรณ์ที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของบทเรียนมาช่วยในการเรียนการสอน

นัคพร สุทราย (2524) ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ภาษาไทยในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มประชากรที่ใช้คือ อาจารย์ผู้สอนวิชาภาษาไทย จำนวน 38 คน และนักศึกษา จำนวน 2,948 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ที่นักศึกษาประเมินทางบวกมากที่สุดนั้น คือ เตรียมเนื้อหาและความรอบรู้ในวิชาที่จะสอนเป็นอย่างดี ให้ผู้เรียนเป็นผู้กระทำหรือมีส่วนร่วมในการกระทำกิจกรรมการเรียนการสอน รับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน อธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจวิธีปฏิบัติอย่างแจ่มแจ้ง ใช้กระดานดำประกอบการสอนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ถือว่าผู้เรียนทุกคนสามารถรับผิดชอบในการเรียนของตน และซักถามผู้เรียนในขณะที่สอน ส่วนพฤติกรรมที่นักศึกษาประเมินทางลบมากที่สุดคือ ให้อาจารย์ผู้สอนเตรียมเอกสาร ตำราและวัสดุต่าง ๆ ที่แนะนำให้ผู้เรียนใช้ประกอบการเรียน มีวิธีสอนหรือกิจกรรมหลายแบบ ตรวจให้คะแนนผลงานอย่างรวดเร็ว รายงานผลความก้าวหน้าทางด้านการเรียน และให้กำลังใจแก่ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ มีการซักถามและติดตามความก้าวหน้าของงานที่มอบหมายให้นักเรียนทำ ใช้อุปกรณ์ที่เหมาะสมและตรงกับจุดมุ่งหมายของบทเรียน

มาช่วยในการเรียนการสอน ใ้ผู้เรียนมีวินัยในตนเอง ทดสอบย่อยเพื่อประเมินผล การเรียนการสอน สำหรับความต้องการของนักศึกษา นักศึกษาต้องการให้อาจารย์มี พฤติกรรมที่ดีในด้านต่าง ๆ ตามลำดับความสำคัญดังนี้ พฤติกรรมในด้านบุคลิกภาพดี ด้านนิสัยที่ดี ด้านการสอนดี ด้านคุณธรรมของครู และด้านความรู้ดี

อยู่สุข ห่าไร (2524) ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอนภาษาไทยของ อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคกลาง จากการประเมินของนักศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ในเรื่องเพศ วิชาเอก พื้นฐานการศึกษา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และศึกษา พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ที่มีความแตกต่างกันในเรื่อง เพศ วุฒิ อายุ และประสบ- การณ์ในการสอน ประชากรที่ใช้เป็นอาจารย์ผู้สอนวิชาภาษาไทย จำนวน 23 คน และ นักศึกษา จำนวน 1,673 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาทุกกลุ่มประเมินพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ไปในทางบวกเป็นส่วนมาก และ ข้อที่นักศึกษาประเมินทางบวกสูงสุดตรงกันทุกกรณีได้แก่ มีความยุติธรรม เตรียมเนื้อหา และมีความรู้ในวิชาที่จะสอน การเปรียบเทียบและยกตัวอย่างในการอธิบาย การรับฟัง ความคิดเห็นของผู้เรียน การอธิบายให้เข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง เมื่อมอบหมายงานให้ทำ การใช้กระดานดำประกอบการสอนอย่างเหมาะสม การให้ความไว้วางใจผู้เรียน และ การซักถามผู้เรียนในขณะที่สอน แต่พฤติกรรมการตรวจให้คะแนนผลงานทันที นักศึกษา ประเมินผลออกมาทางลบ ส่วนความต้องการของนักศึกษา นักศึกษาต้องการให้อาจารย์ มีคุณสมบัติเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอน ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านแรงจูงใจและการเสริม แรง และด้านการเสนอเนื้อหาในการดำเนินการสอน ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังมีผู้ศึกษาพฤติกรรมการสอนวิชาภาษาไทยด้านแรงจูงใจของ อาจารย์วิทยาลัยครู โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาว่า อาจารย์ภาษาไทยมีพฤติกรรมการ สอนวิชาเอกภาษาไทยในด้านแรงจูงใจในห้องเรียนเป็นอย่างไร และเพื่อจะศึกษาว่า นักศึกษาที่เรียนกับอาจารย์ในกลุ่มตัวอย่างต้องการพฤติกรรมการสอนด้านแรงจูงใจแบบ ใด ซึ่งสรุปได้ดังนี้

ปานพันธ์ จันทรัตน์ (2524) ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอนวิชาเอกภาษา ไทย ด้านแรงจูงใจของอาจารย์วิทยาลัยครู เชียงราย วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์ วิทยาลัยครู เชียงใหม่ และวิทยาลัยครูพิบูลสงคราม ประชากรที่ใช้คืออาจารย์ที่สอนวิชาเอกภาษาไทย

จำนวน 15 คน และนักศึกษาที่เรียนกับอาจารย์ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 424 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีพฤติกรรมการสอนวิชาเอกภาษาไทยด้านการจูงใจโดยส่วนรวมนี้อาจแตกต่างกัน โดยที่อาจารย์มีพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจด้วยการสนับสุนนินักเรียนมีการค้นคว้าเป็นปริมาณมากที่สุด รองลงมาคือมีระดับเสียงและจังหวะในการพูดเหมาะสม ฟังชัดเจน ส่วนพฤติกรรมที่มีปริมาณน้อยที่สุดคือ เชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่นักเรียน และเมื่อแยกพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า อาจารย์มีพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจในค่านบุคลิกภาพเป็นปริมาณมากที่สุด รองลงมาคือด้านวิธีสอน และด้านที่มีปริมาณน้อยที่สุด คือการให้นักเรียนรับผิดชอบสำเร็จทางการเรียน สำหรับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน พบว่ามีพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของนักศึกษาพบว่า นักศึกษาต้องการให้อาจารย์ใช้พฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจในค่านบุคลิกภาพมากที่สุด รองลงมาคือด้านวิธีสอน

เอมอร เนียมน้อย (2524) ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนวิชาเอกภาษาไทยด้านการจูงใจของอาจารย์ในวิทยาลัยครูนครสวรรค์ วิทยาลัยครูกำแพงเพชร วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์ และวิทยาลัยครูลำปาง ประชากรที่ใช้คืออาจารย์ผู้สอนวิชาเอกภาษาไทย จำนวน 19 คน และนักศึกษาที่เรียนกับอาจารย์ในกลุ่มตัวอย่าง ประชากรจำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามวัดพฤติกรรมแบบมาตราส่วนประเมินค่า 3 ช่วง และแบบสอบถามพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจที่นักศึกษาต้องการ มีลักษณะการจัดลำดับตามคุณค่า ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีพฤติกรรมการสอนวิชาเอกภาษาไทยในด้านการจูงใจโดยส่วนรวมในปริมาณแตกต่างกัน โดยอาจารย์มีพฤติกรรมในด้านการแต่งกายเหมาะสมกับอาชีพเป็นปริมาณมากที่สุด พฤติกรรมที่อาจารย์มีเป็นปริมาณน้อยที่สุด คือการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่นักศึกษา เมื่อพิจารณาการใช้พฤติกรรมของอาจารย์ในแต่ละด้าน พบว่า อาจารย์มีพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจในค่านบุคลิกภาพเป็นปริมาณมากที่สุด ส่วนพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจที่อาจารย์มีปริมาณน้อยที่สุดคือด้านการให้รางวัลและการลงโทษ สำหรับความต้องการของนักศึกษาในพฤติกรรมส่วนรวม พบว่า นักศึกษาต้องการให้อาจารย์ใช้พฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจในค่านวิธีสอน

มากที่สุด ส่วนพฤติกรรมที่ต้องการให้อาจารย์ใช้น้อยที่สุด คืองานการให้รางวัลและการลงโทษ

จากงานวิจัยที่เกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการสอนวิชาภาษาไทยของอาจารย์ในวิทยาลัยครูต่างต่างกันนั้น จะเห็นได้ว่า ผลการวิจัยส่วนใหญ่สอดคล้องกันคือพฤติกรรมของอาจารย์ที่นักศึกษาประเมินผลไปในทางบวก ได้แก่ อาจารย์ภาษาไทยในวิทยาลัยครูเตรียมเนื้อหาและมีความรอบรู้ในวิชาที่สอนเป็นอย่างดี รับผิดชอบต่อผู้เรียน อธิบายให้เข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง เมื่อมอบหมายงานให้ทำ ใช้กระดานประกอบการสอนอย่างเหมาะสม ให้ความไว้วางใจผู้เรียนและซักถามผู้เรียนในขณะที่สอน ส่วนที่นักศึกษาประเมินไปในทางลบ ได้แก่ การตรวจให้คะแนนผลงานทันที การรายงานผลความก้าวหน้าทางด้านการเรียน การให้กำลังใจผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ และการใช้อุปกรณ์ที่เหมาะสมมาช่วยในการเรียนการสอน สำหรับความต้องการของนักศึกษา นักศึกษาต้องการให้อาจารย์มีพฤติกรรมที่ดี ในด้านการสอนและในด้านบุคลิกภาพมากที่สุด

สำหรับในด้านหลักสูตรวิชาภาษาไทยนั้น ได้มีผู้วิจัยเกี่ยวกับหลักสูตรวิชาเอกภาษาไทยในระดับปริญญาตรีของสภาการฝึกหัดครู ซึ่งเป็นหลักสูตรเดียวกับหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนภาษาไทยในโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ในการวิจัยเรื่อง หลักสูตรนี้ได้ครอบคลุมเรื่องต่างๆ คือ ความมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหารายวิชา วิธีสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน ตลอดจนการวัดผลและประเมินผล ซึ่งได้แก่งานวิจัยดังต่อไปนี้

พัฒนา ชิตีเสรี (2521) ได้ศึกษาปัญหาการจัดการเรียนการสอนภาษาไทยตามหลักสูตรปริญญาตรีของสภาการฝึกหัดครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาในการจัดการเรียนการสอนภาษาไทยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษาวิชาเอกภาษาไทยในวิทยาลัยครู เกี่ยวกับด้านสัดส่วนของกลุ่มวิชา การบริหารหลักสูตร การดำเนินการสอนของอาจารย์ เนื้อหารายวิชา กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล และการจัดบุคลากร โดยใช้ตัวอย่างประชากรจากวิทยาลัยครู 10 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหาร 30 คน อาจารย์ 50 คน และนักศึกษา 251 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้คือ จำนวนหน่วยกิตของกลุ่มวิชาต่างๆ เหมาะสมแล้ว ยกเว้นสัดส่วนของวิชาหลักภาษาและภาษาศาสตร์ ต้องการให้

ภาษา คอวรรณคดี ที่ยังไม่เหมาะสมเนื่องจากหลักสูตรเน้นวรรณคดีมากเกินไป ในด้านการเลือกวิชาจากหลักสูตร นักศึกษาไม่มีโอกาสเลือกอย่างเสรี แต่เป็นการบังคับเลือก เพราะวิชาอื่น ๆ ไม่เปิดสอน และในค่านเนื้อหาวิชาที่มีเนื้อหาซ้ำซ้อนกัน คือวิชาภาษาบาลีและสันสกฤตในภาษาไทยที่ซ้ำซ้อนกับวิชาภาษาต่างประเทศในภาษาไทย และวิชาการศึกษาแบบเรียนภาษาไทยซ้ำซ้อนกับพัฒนาการแบบเรียนภาษาไทย สำหรับกิจกรรมการเรียนการสอน วิธีที่ใ้ช้บ่อยที่สุดคือการบรรยาย และให้นักศึกษาค้นคว้าทำรายงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนคือ ห้องสมุดภาษา คือการสอนที่ใ้ช้มากที่สุดคือแบบบันทึกเสียง รูปภาพ หุ่นจำลอง ส่วนในด้านการวัดผลและประเมินผล วิธีที่ใ้ช้บ่อยที่สุดคือ การให้นักศึกษาค้นคว้าทำรายงาน ข้อสอบที่ใ้ช้ในการวัดผลและประเมินผลเป็นข้อสอบอัตนัยและปรนัย

พวงเล็ก อุดระ (2523) ได้ประเมินผลหลักสูตรระดับปริญญาตรี วิชาเอกภาษาไทยของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร 3 แห่ง โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่จะศึกษาความเหมาะสมของจุดประสงค์ เนื้อหา วิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ศึกษาประสิทธิภาพในการใ้หลักสูตรด้านการเรียนการสอน วิธีสอน การใ้สื่อการสอน และการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร กลุ่มประชากรคืออาจารย์ทั้งหมดผู้สอนภาษาไทยในระดับปริญญาตรี และนักศึกษาชั้นปีที่ 2 ปีการศึกษา 2522 วิชาเอกภาษาไทยระดับปริญญาตรี ทั้งหมด ในวิทยาลัยครูทั้ง 3 แห่ง คือวิทยาลัยครูพระนคร วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา และวิทยาลัยครูสวนสุนันทา ผลการวิจัยปรากฏว่า สาเหตุที่นักเรียนเลือกเรียนวิชาเอกภาษาไทยเพราะชอบมากกว่าวิชาอื่น และเมื่อเรียนจบหลักสูตรแล้วรู้สึกชอบภาษาไทยมากขึ้น ในค่านเนื้อหาวิชาภาษานั้นสอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตรวิชาภาษาไทยค่อนข้างมาก เนื้อหาวิชาภาษาไทยซึ่งเป็นวิชาบังคับมีเนื้อหาเหมาะสมกับเวลาเรียนดีแล้ว จำนวนหน่วยกิตของวิชาเอกวิชาโท วิชาชีพรุและวิชาพื้นฐานเหมาะสมดีแล้ว แต่โอกาสที่นักศึกษาจะเลือกวิชาเลือกมีน้อย เกี่ยวกับอาจารย์ผู้สอน อาจารย์เตรียมการสอนค่อนข้างมาก ส่วนวิธีสอนมักใ้วิธีบรรยาย และให้นักศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง วิธีที่ใ้ช้ค่อนข้างมากคือ ทำงานเป็นกลุ่มและการอภิปราย วิธีสอนที่ใ้ช้บ่อยที่สุดคือการสอนแบบสืบสวนสอบสวน และแบบศูนย์การเรียน สาเหตุที่ทำให้การเรียนการสอนภาษาไทยไม่ได้ผลเต็มที่คือ อาจารย์สอนไม่เข้าใจ มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรปานกลาง กิจกรรมที่จัดมากคือกิจกรรมนิทรรศการ

สื่อการสอนที่ไ้ใช้มากกว่าสื่อการสอนทุกชนิดคือ หนังสือตำราต่าง ๆ

จากงานวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตรทั้งสองเรื่อง จะเห็นได้ว่ามีผลการวิจัยที่สอดคล้องกันหลายประการ คือ สัดส่วนจำนวนหน่วยกิตของวิชาต่าง ๆ เหมาะสมดีแล้ว แต่โอกาสที่นักศึกษาจะเลือกวิชาเลือกมีน้อย วิธีสอนที่ไ้ใช้มากที่สุดคือการบรรยายและใ้ นักศึกษาค้นคว้าทำรายงานและหาความรู้ด้วยตนเอง



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย