



วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้แบ่งวรรณคดีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่องนี้ ออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 โครงการ การฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ เพื่อส่งเสริมวิทยฐานะ ตามหลักสูตรสภาการฝึกหัดครู พุทธศักราช 2519

ตอนที่ 2 ความหมาย และความสำคัญ ของการฝึกอบรม การสอน และการสังเกตการสอน

ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 โครงการ การฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ เพื่อส่งเสริมวิทยฐานะ ตามหลักสูตรสภาการฝึกหัดครู พุทธศักราช 2519

1. เหตุผลและหลักการ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระยะที่ 4 เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และสังคม ข้อที่ 3 ที่เกี่ยวกับบทบาทและฐานะของครู ได้กล่าวไว้ว่า "เร่งอบรมครูประจำการ และบุคลากรหลัก ให้ทำหน้าที่ใหม่ตามแนวพัฒนาการศึกษา" จากสถิติการศึกษาในปัจจุบัน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2519, 22) พบว่ามีครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการทั่วประเทศ จำนวน 287,631 คน ในจำนวนนี้ เป็นผู้มีวุฒิระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษา (ป.กศ.) หรือเทียบเท่า จำนวน 88,901 คน (30.90%) และวุฒิระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) หรือเทียบเท่า จำนวน 96,786 คน (33.64%)

จำนวนครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีดังกล่าว
แล้วมีกระจายอยู่ทั่วประเทศ และยังคงต้องทวีจำนวนมากขึ้น เพราะวิทยาลัยครูทุกแห่งยังผลิต
ครูระดับประกาศนียบัตรออกมาในปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 80,000 คน และในขณะเดียวกัน
ปรากฏว่าได้มีองค์การบริหารส่วนจังหวัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา -
เป็นต้นว่า กรุงเทพมหานคร แผนกศึกษาธิการจังหวัด เทศบาล การศึกษาเอกชน ได้เรียก
ร้องให้เปิดการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการขึ้น ในวิทยาลัยครูโดยทั่วไป
และนโยบายการจัดการฝึกหัดครูตามแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระยะที่ 4 ในส่วน
ที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมครูประจำการ ข้อ 2 กล่าวว่า "กรมการฝึกหัดครูจะลดปัญหาครูว่างงาน
โดยเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีงานทำด้านการศึกษาอยู่แล้วเท่านั้น เข้ารับการฝึกอบรมทางการ
ฝึกหัดครูเพิ่มเติม เพื่อส่งเสริมวิทยฐานะของตนเอง ..." ดังนั้น วิทยาลัยครูซึ่งมีหน้าที่
ตามพระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2518 มาตรา 5 คือ มีหน้าที่ให้การศึกษอบรมแก่บุคลากร -
ทางการศึกษาประจำการ จึงต้องยื่นมือเข้าช่วยเหลือสังคม เพื่อเป็นการส่งเสริมวิทยฐานะ
ของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ อันเป็นผลทำให้การศึกษาของชาติได้พัฒนา
สูงขึ้นอีกภายในระยะเวลาอันใกล้ และในขณะนี้ วิทยาลัยครูหลายแห่งได้เปิดดำเนินการ
อบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการแล้ว

ในการดำเนินการฝึกอบรม วิทยาลัยครูจะเป็นผู้ดำเนินการจัดให้มีการฝึกหัดครู
และบุคลากรทางการศึกษาประจำการขึ้นที่วิทยาลัยครู หรือที่ศูนย์ฝึกหัดครูท้องถิ่น ซึ่งวิทยาลัย
ครูแต่ละแห่งได้เปิดดำเนินการอยู่ในเขตความรับผิดชอบ ทั้งนี้การเปิดอบรมดังกล่าวแล้วจะ
กระทำให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีความต้องการ
ให้เปิดการอบรม เพื่อเป็นการเพิ่มวิทยฐานะของผู้เข้ารับการอบรม ตามระดับการศึกษาที่จัด
ไว้ในหลักสูตรของสภาการฝึกหัดครู และเมื่อผู้เข้ารับการอบรม ศึกษาจบตามหลักสูตรแล้ว
ก็จะได้รับวุฒิตามระดับการศึกษานั้น ๆ

อีกประการหนึ่ง เพื่อไม่ให้เป็นการแค้นงบประมาณแผ่นดิน การฝึกอบรมครูและ
บุคลากรทางการศึกษาประจำการนี้ จัดให้เฉพาะบุคคลที่มีระดับเงินเดือนเท่า หรือสูงกว่า หรือ
เมื่อจบการศึกษาในระดับนั้น ๆ แล้ว จะมีอัตราเงินเดือนในระดับวุฒินั้น ๆ

2. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

- 2.1 เพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะแก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ให้สูงขึ้น
- 2.2 เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ให้สนองความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครู
- 2.3 เพื่อเป็นการให้บริการทางการศึกษาแก่ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในท้องถิ่นอย่างเสมอภาค
- 2.4 เพื่อยกสถานภาพของวิชาชีพครูให้สูงขึ้น
- 2.5 เพื่อเป็นการระดมสรรพกำลัง และทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการเพิ่มพูนสมรรถภาพ และวิทยฐานะของครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ

3. เป้าหมายของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ

- 3.1 ครูประจำการ ได้แก่ ครูที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล กรุงเทพมหานคร และสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำหน้าที่ครู
- 3.2 บุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ผู้ทำหน้าที่บริหารการศึกษา เช่น ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ ศึกษาธิการอำเภอ หัวหน้าหมวดการศึกษา ศึกษาานิเทศก์ บรรณารักษ์ ๆ เป็นต้น หรือผู้ที่หน่วยงานนั้น ต้องการเตรียมชั้นเพื่อขอแต่งตั้งเป็นผู้บริหารการศึกษาต่อไป

4. ระยะเวลาการฝึกอบรม

- 4.1 ระยะเวลาในการศึกษาแต่ละระดับ ไม่น้อยกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี
- 4.2 วันที่ฝึกอบรม ใช้วันหยุดประจำสัปดาห์ ภาคการศึกษาฤดูร้อน และวันอื่นใดที่วิทยาลัยแต่ละแห่งเห็นสมควร แต่จะไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนในหน้าที่งานประจำ

5. สถานที่ในการฝึกอบรม

5.1 วิทยาลัยครู

5.2 ศูนย์ฝึกหัดครูท้องถิ่นที่อยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของวิทยาลัยครู

6. หลักสูตรในการฝึกอบรม

6.1 ระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) ใช้หลักสูตรของสภาการ -
ฝึกหัดครู

6.2 ระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) และระดับปริญญาตรี
(ค.บ.) ใช้หลักสูตรสภาการฝึกหัดครู แบ่งออกเป็นโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพ
ครู ดังนี้

6.2.1 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพผู้บริหารการศึกษา

6.2.2 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนการอนุบาล

6.2.3 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนการประถมศึกษา

6.2.4 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนเกษตรศาสตร์

6.2.5 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนคหกรรมศาสตร์

6.2.6 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนบรรณารักษศาสตร์

6.2.7 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนอุตสาหกรรมศิลป์

6.2.8 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนจริยศึกษา

6.2.9 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนนาฏศิลป์

6.2.10 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนดนตรีศึกษา

6.2.11 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนพลศึกษา

6.2.12 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนสุขศึกษา

6.2.13 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนศิลปศึกษา

6.2.14 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนการศึกษาพิเศษ

6.2.15 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนภาษาไทย

- 6.2.16 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนภาษาอังกฤษ
- 6.2.17 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนคณิตศาสตร์
- 6.2.18 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนวิทยาศาสตร์ทั่วไป
- 6.2.19 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนฟิสิกส์
- 6.2.20 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนเคมี
- 6.2.21 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนชีววิทยา
- 6.2.22 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนสังคมศึกษา
- 6.2.23 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนภูมิศาสตร์
- 6.2.24 โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนประวัติศาสตร์

7. การเตรียมการฝึกอบรม

7.1 จัดตั้งคณะกรรมการประสานงานการอบรมระหว่างวิทยาลัยครู กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการอบรม

7.2 ประชุมชี้แจงคณะกรรมการประสานงานการอบรม และผู้เข้ารับการอบรม

7.3 สสำรวจความต้องการของครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่จะเข้าฝึกอบรม

7.4 กำหนดโปรแกรมอบรมในระดับต่าง ๆ ตามความต้องการของหน่วยงานและความพร้อมของวิทยาลัยครู แล้วแจ้งให้สภาการฝึกหัดครูทราบ

7.5 ให้หน่วยงานทางการศึกษา ดำเนินการคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม ในสังกัด โดยคำนึงถึงคุณสมบัติตามลำดับความสำคัญดังนี้

1. ผู้ทำหน้าที่บริหารการศึกษา และผู้ที่เตรียมที่จะเป็นผู้บริหาร
2. ครูที่ไม่มีวุฒิทางครู
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
4. ผู้ที่หน่วยงานมีความจำเป็นอย่างรีบด่วน โดยระบุอย่างชัดเจน

7.6 กำหนดผู้สอน สถานที่ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม

8. วิธีดำเนินการฝึกอบรม

8.1 ภาคทฤษฎี

- บรรยาย สำนึก
- ศึกษาค้นคว้า และทำรายงาน
- ประชุมกลุ่มย่อย อภิปราย และสรุปผล
- ทำเอกสารประกอบการให้การอบรม
- ให้อุปกรณ์ที่มอบหมาย
- ฝึกหัดเขียนแผนงาน และโครงการที่จะออกไปทำภาคปฏิบัติ
- ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ประกอบในการฝึกอบรม

8.2 ภาคปฏิบัติ

- ให้นำความรู้ ความเข้าใจ และความคิดไปฝึกปฏิบัติ ตามแผนงานที่เขียน ในระหว่างการอบรม
- วิทยากรให้การอบรม ออกไปดูแลนิเทศ ติดตามผลเป็นระยะ ๆ
- ให้เขียนรายงานผลการฝึกปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้

9. วิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม

9.1 อาจารย์วิทยาลัยครู ที่ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ

9.2 วิทยากรในท้องถิ่น เช่น ศึกษาธิการจังหวัด หัวหน้าส่วนการศึกษา ศึกษาพิเศษ นายอำเภอ เป็นต้น

10. การวัดผลและประเมินผลการฝึกอบรม

10.1 ใช้ระเบียบการวัดผลของสภากาการฝึกหัดครู

10.2 ให้นำรายงานทางการศึกษา จัดประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ทาง ผู้เข้ารับการอบรม ในสังกัด แล้วรายงานผลให้วิทยาลัยครูทราบ

11. การให้ประกาศนียบัตรและปริญญาบัตร

เมื่อผู้เข้ารับการอบรม ได้อบรมครบตามหลักสูตรต่าง ๆ และผ่านการประเมินผลตามข้อ 10 ให้ทางวิทยาลัยครู เสนออนุมัติให้ประกาศนียบัตร หรือปริญญาบัตร จากสภาการฝึกหัดครู ตามมาตรา 13(4) แห่งพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518

12. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

12.1 ใช้ระเบียบสภาการฝึกหัดครู ว่าด้วยการรับจ่ายเงินในการให้การศึกษา และฝึกอบรมแก่บุคลากรทางการศึกษาประจำการ และจัดฝึกหัดครูต่อเนื่อง

12.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเองทั้งสิ้น

13. ประโยชน์ที่จะได้รับ

13.1 เป็นการยกสถานภาพของวิชาชีพครูให้สูงขึ้น

13.2 เป็นการพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่นให้มีประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลถึงการพัฒนาท้องถิ่น

13.3 ทำให้กระบวนการผลิตครูสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งมีทั้งการผลิตครูก่อนประจำการ และการอบรมครูประจำการให้เอื้อกัน

13.4 เป็นการสนองความต้องการ การอบรมครูประจำการตามหลักสูตรใหม่

13.5 เป็นการประหยัดงบประมาณแผ่นดิน ในการอบรมครูประจำการ เพราะผู้อบรมเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเองทั้งสิ้น

13.6 เป็นการลดการว่างงานของครู เพราะผู้อบรมเป็นครูประจำการ และมีหน้าที่แล้วทั้งสิ้น

13.7 เป็นการร่วมมือกันระหว่างผู้ผลิตครู โดยระดมสรรพกำลังและทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการอบรมครู

13.8 เป็นการฝึกอบรมครูให้สนองความต้องการของผู้ใช้ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างแท้จริง

13.9 เป็นการลดความสูญเปล่าทางการศึกษาในท้องถิ่น โดยครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ต้องละทิ้งชั้น หรืองานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ประจำ

13.10 เป็นการกระจายความเสมอภาคทางการศึกษาไปสู่ท้องถิ่น

13.11 เป็นการส่งเสริม และเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู ในท้องถิ่น

13.12 เป็นการเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาในท้องถิ่น

14. ผู้รับผิดชอบโครงการ ได้แก่ วิทยาลัยครูที่เปิดการอบรมครูประจำการ

15. การดำเนินงานตามโครงการ

วิทยาลัยครูใดที่พร้อมจะเปิดการอบรมครู ให้ดำเนินการได้ และให้เสนอโครงการนั้นมาให้สภากาการศึกษาเพื่อทราบ และปฏิบัติตามระเบียบการฝึกหัดครู ว่าด้วยการให้การ - การศึกษา และฝึกอบรมแก่บุคลากรทางการศึกษาประจำการ พ.ศ. 2519

ตอนที่ 2 ความหมายและความสำคัญ ของการฝึกอบรม การสอน และการสังเกตการสอน

การฝึกอบรม

ในปัจจุบัน ความจำเป็นของหน่วยงานทุกประเภทที่จะต้องมีการพัฒนาบุคคลเด่นชัดมากขึ้นทุกที ทั้งนี้เพราะสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เช่น จำนวนประชากรเพิ่มขึ้นในอัตราสูง เทคโนโลยีและวิทยาการต่าง ๆ ที่แปลกใหม่เกิดขึ้นอยู่เสมอ ความรู้ความสามารถต่าง ๆ ที่ได้รับการฝึกอบรมมาจากโรงเรียน ยิงนานก็ยิงใช้ไม่ได้ผล เพราะความสลับซับซ้อนของวิธีการ และเทคโนโลยีดังกล่าว ดังนั้นคนที่ทำงานได้ผลสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จะต้องมีความรู้ ความสามารถใหม่ ๆ ทันกับการเปลี่ยนแปลง - เหล่านี้

กษณชัย โทธิอาษา¹ ได้อ้างถึง อาร์เธอร์ เอ็ม ไวท์ฮิลล์ (Arthur M. Whitehill) ที่กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคคล จำแนกออกเป็น 2 อย่าง คือ การฝึกอบรม (Training) และการศึกษา (Education) ซึ่งการฝึกอบรม หมายถึง การฝึกอบรมบุคคลให้มีประสิทธิภาพเหมาะกับงาน ส่วนการศึกษา หมายถึง การให้ความรู้ทั่ว ๆ ไป เพื่อให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และงานในหน้าที่²

การฝึกอบรม ถือได้ว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนากำลังคน ซึ่งจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม ก็คือ มุ่งที่จะพัฒนา เสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุบนิสัย ทัศนคติ และวิธีการ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การฝึกอบรมยังเป็นกระบวนการที่จะต้องดำเนินการต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานอยู่ในหน่วยงาน หรือองค์การนั้นอีกด้วย³

¹กษณชัย โทธิอาษา, "การประเมินผลโครงการ การฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ในเขตจังหวัดสุรินทร์และศรีสะเกษ" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 18.

²ชาญชัย ลิวศรีงสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์, การพัฒนาบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2520), หน้า 2 - 3.

³ไพโรจน์ สิตปรีชา, การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนไทย (กรุงเทพมหานคร : ไทยจัดนาพานิช, 2523), หน้า 6.

ภิญโญ สาร¹ ได้กล่าวถึงการฝึกอบรม ไว้ว่า

การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการที่มีแบบแผน ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรใหม่มีความรู้ (Knowledge) ความชำนาญ (Skills) เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะของหน่วยงาน หรือองค์การ วัตถุประสงค์สำคัญของการฝึกอบรมก็คือ การที่จะเปลี่ยนพฤติกรรม ในการทำงานของบุคลากรที่เข้าอบรม การเปลี่ยนพฤติกรรมดังกล่าว หมายถึง ความชำนาญในการทำงานด้วยมือ (Manipulative Skills) การรู้จักใช้ความรู้ทาง - เทคนิคต่าง ๆ (Technical Knowledge) ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem-Solving Ability) และทัศนคติ (Attitude) การทำงานที่ดี นอกจากนี้ การฝึกอบรมยังมุ่งหวังที่จะให้บุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว นำความรู้ ความชำนาญใหม่ ๆ ไปใช้ปฏิบัติงานจริง ๆ เพื่อทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ขององค์การ หรือหน่วยงานนั้น ๆ ...

ชาลส์ ลิวริงส์มา และเชควิทซ์ ฤทธิประศาสน์² ได้อ้างถึง ไมเคิล เจ จูเชียส (Michael J. Jucius) ที่ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความถนัด (Aptitude) ความชำนาญ (Skills) ความสามารถ (Ability) ของบุคคล ให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งความหมายนี้ก็คล้ายกันกับที่ฝ่ายฝึกอบรมข้าราชการ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์³ ได้กล่าวไว้ว่า

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จะช่วยเสริมสร้าง และพัฒนาข้าราชการใหม่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงาน ตลอดจนพัฒนาความคิดเห็น ทัศนคติต่าง ๆ ในขณะปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้า และเพิ่มพูน - สมรรถภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น

¹ภิญโญ สาร, "การฝึกอบรม" ใน การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิชการพิมพ์, 2517), หน้า 442 - 443.

²ชาลส์ ลิวริงส์มา และเชควิทซ์ ฤทธิประศาสน์, การพัฒนาบุคคล, หน้า 3.

³มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, ฝ่ายฝึกอบรม, แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการฝึกอบรมข้าราชการ (พระนคร : โรงพิมพ์กัณฑ์ประเสริฐ, 2502), หน้า 3.

เช่นเดียวกัน ฅนอม กิตติขจร¹ ก็ได้อัให้ความหมายคล้ายกันกับที่ได้อักล่าวมาแล้ว แต่ได้อัเน้นเพิ่มเติมแตกต่างไปจากที่กล่าวมาแล้วว่า

...การฝึกอบรมนั้น รวมทั้งการฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-Service Training) และขณะเข้าปฏิบัติงาน (In-Service Training) จนกระทั่งพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ไป การฝึกอบรมจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ จำเป็นที่หัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องเล็งเห็นความสำคัญ ถือว่าเป็นกิจกรรมที่จำเป็นอย่างสูงที่จะต้องดำเนินงานนี้ ทั้งจะต้องเป็นการกระทำที่มีแผน และต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

เพื่อให้การฝึกอบรม และพัฒนาข้าราชการ ได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายด้วยดีนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดฝึกอบรมข้าราชการในทุกระดับ โดยมีควรจัดฝึกอบรมเน้นเฉพาะกลุ่มข้าราชการในระดับใดระดับหนึ่งเท่านั้น และในกรณีที่ผู้เข้ารับการอบรม เป็น - ข้าราชการที่รับราชการมานานแล้วนั้น ควรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้ทันสมัย โดยเพิ่มพูนความรู้ทั้งวิชาเฉพาะ และวิชาการบริหารงานทั่วไปให้รอบรู้ และเข้าใจปัญหา นโยบาย และแผนงานของชาติ และของหน่วยงาน² ซึ่ง ฅญโย สาสตร³ ได้อัเสนอวิธีการฝึกอบรมบุคลากรในระหว่างปฏิบัติงาน ไว้ 7 วิธี คือ

1. วิธีศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการทำงาน (On-The-Job Training) คือการให้เข้าปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้บุคลากรเก่าคนหนึ่งทำหน้าที่พี่เลี้ยง คอยช่วยสอน หรือแนะนำ ตลอดเวลาที่ทำงานไปด้วยกัน

¹ฅนอม กิตติขจร, "นโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาข้าราชการ" ในจดหมายข่าวรายวัน การฝึกอบรมปลัดจังหวัด นายอำเภอ หัวหน้าอำเภอจากร รุ่นที่ 1 23 (9 มีนาคม 2505), หน้า 1.

²ไพโรจน์ สีสปรีชา, การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนไทย, หน้า 64.

³ฅญโย สาสตร, การบริหารงานบุคคล, หน้า 446 - 447.

2. วิธีปฐมนิเทศ (Vestibule Training and Orientation)

การจัดให้พนักงานที่เข้าใหม่เข้าชั้นเรียนเป็นทางการ ช่วงระยะเวลาหนึ่งเพื่อให้เข้าใจลูกทางที่จะปฏิบัติงาน เรียกว่า Vestibule Training ส่วนการกำหนดให้คนงานเข้าใหม่มาประชุม ฟังคำชี้แจง และเปิดโอกาสให้ซักถามพร้อม ๆ กันนั้นก็บรรยายให้รู้จักหน่วยงานดีขึ้น ทั้งในด้าน ประวัติความเป็นมา และการทำงานด้านต่าง ๆ เรียกว่า Orientation หรือปฐมนิเทศ

3. วิธีให้ทำงานในฐานะผู้ช่วยสอน หรือลูกมือชั่วคราว (Apprenticeship Training) ซึ่งในวงการอาชีพเทคนิคนิยมใช้บุคลากรใหม่เป็นลูกมือ หรือผู้ช่วยไปก่อน จนกว่าจะเป็นงาน จึงให้รับผิดชอบเองได้ ในวงการครู ได้แก่การให้เป็นครูช่วยสอนในโรงเรียน ปรึชาบาล และโรงเรียนมัธยมบางแห่ง ก็เช่นเดียวกัน มีครูพี่เลี้ยงคอยช่วย และเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง ครั้นเวลาผ่านไปพอควร เห็นว่าเข้าใจได้แล้วก็ให้รับผิดชอบสอนได้เองอย่างเต็มที่

4. วิธีให้ฝึกงาน (Internship Training) คือการให้ฝึกทำงานจริง ๆ ก่อนบรรจุ แต่ระหว่างนั้น จะต้องมีการเข้าชั้นเรียนด้วย อย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง เพื่อนำปัญหาหาหรืออาจารย์ ผู้รับผิดชอบการฝึกงาน ในระหว่างฝึกงานก็มีอาจารย์ผู้ฝึกมาคอยดูแล ให้คำปรึกษาตามความจำเป็น

5. วิธีฝึกอบรมระยะสั้น (Learner Training) ได้แก่การฝึกงานระยะหนึ่งก่อนบรรจุ เพราะขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วน การฝึกระยะสั้นในวงการทหาร ได้แก่การฝึกนายร้อยสำรอง ในวงการครู ได้แก่การฝึกครูผู้ช่วยสอนโรงเรียนประชาบาล ของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย และการอบรมผู้บริหารการศึกษา ที่คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จัดให้แก่ครูใหญ่ประจำการ เป็นครั้งคราว รุ่นละประมาณ 3 สัปดาห์ เป็นต้น

6. วิธีส่งไปเรียนบางวิชาในมหาวิทยาลัย (Outside Courses) ได้แก่การตกลงกับทางมหาวิทยาลัย ขอให้รับบุคลากรบางคนไปเรียนเพิ่มเติมบางวิชา โดยไม่มุ่งรับปริญญา และไปเรียนเฉพาะวันที่มีสอน เวลาอื่นกลับมาทำงานตามปกติ

7. วิธีส่งไปศึกษาเพิ่มเติมเต็มเวลา (Retraining or Upgrading)

คือการให้ลาไปศึกษาต่อเต็มเวลา ไม่ต้องมาทำงาน แต่ต้องไปศึกษาวิชาที่องค์การต้องการ เพื่อให้กลับมาทำงานตำแหน่ง ๆ หลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว ได้แก่การให้ลาไปศึกษาต่อทั้งในประเทศ และนอกประเทศ ของวงการข้าราชการพลเรือนไทย

นอกจากนี้ เดล เอส บีช¹ (Dale S. Beach) ยังได้เสนอแนะวิธีการที่จะใช้ในการฝึกอบรม ซึ่งแตกต่างไปจากที่ ภิญโญ สารธ ได้เสนอแนะไว้ ดังนี้คือ

1. วิธีการที่นำมาจากวิธีสอนในชั้นเรียน (Classroom Method) วิธีการที่นำมาจากวิธีสอนในชั้นเรียน อาจแบ่งได้ดังนี้

ก. วิธีบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีที่นิยมใช้ในมหาวิทยาลัย ผู้บรรยายต้องเป็นผู้ที่มีความรู้กว้าง และลึกในเรื่องที่บรรยาย มักใช้เมื่อผู้เรียนมีจำนวนมาก ข้อเสียคือ ผู้เรียนมีส่วนร่วมน้อย เป็นการสื่อสารทางเดียว (One-way Communication)

ข. วิธีประชุมกลุ่มเล็ก (Conference). เป็นการพบปะ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนแก้ปัญหากันในกลุ่ม ประมาณ 15 - 20 คน ข้อดีคือ มีการสื่อสารกันอย่างทั่วถึง แต่ความก้าวหน้าของงานจะค่อนข้างช้า

ค. วิธีศึกษารายกรณี (Case Study) มักใช้กับการศึกษาจิตศาสตร์ กฎหมาย และอุตสาหกรรม การศึกษารายกรณีเป็นการสนับสนุนพฤติกรรมการเรียนรู้โดยการกระทำ (Learning by doing) ทำให้ผู้ศึกษาได้เข้าใจวิธีการแก้ปัญหาที่ตนรับผิดชอบอย่างกว้างขวาง

ง. การเล่นบทบาทสมมุติ (Role Playing) เป็นวิธีการที่มักใช้ควบคู่ไปกับวิธีการอื่น จึงจะได้ผล เช่น ควบคู่ไปกับวิธีบรรยาย เป็นต้น

1

Dale S. Beach, Personnel The Management of People at Work,

2 nd.ed., (London : The Macmillan Company, 1974), pp 386 - 396.

จ. วิธีเรียนจากหนังสือ หรือบทเรียนสำเร็จรูป (Programmed Instruction) วิธีนี้ช่วยประหยัดบุคลากรผู้สอนลงได้มาก และช่วยสนับสนุนหลักแห่งความแตกต่างระหว่างบุคคลได้อีกด้วย เพราะแต่ละคนได้เรียนรู้ตามวิธีการของตน และทราบผลการเรียนของตนไปทุกระยะ วิธีนี้เป็นวิธีที่กำลังเป็นที่สนใจอยู่ในปัจจุบัน

2. วิธีสาธิต และจัดสถานการณ์จำลอง (Demonstration and Simulation) ทั้งสองวิธีนี้ มักจะใช้ควบคู่ไปกับวิธีอื่น ๆ เช่น บรรยาย หรือประชุมกลุ่มเล็ก วิธีนี้เหมาะสมที่จะใช้สอนความรู้เบื้องต้น ถ้าจะสอนทฤษฎี หรือหลักการ ต้องใช้วิธีอื่นประกอบด้วย

ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม นับได้ว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญ และจำเป็นที่สุดสำหรับองค์กร หรือหน่วยงานทุกชนิด รวมทั้งหน่วยงานในวงการศึกษา ซึ่ง ภิญโญ สาร¹ ได้กล่าวถึง - ประโยชน์ของการฝึกอบรมที่มองเห็นได้ชัดที่สุดว่า มีดังนี้

1. ประหยัดเวลาในการศึกษาเล่าเรียนได้มาก โดยปกติการที่จะศึกษาเล่าเรียนความรู้ต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับวิศวกร ต้องใช้เวลาถึง 4 ปี หรือมากกว่านั้น แต่ด้วยการจัดให้มีการฝึกอบรมเฉพาะชั้นในหน่วยงาน โดยมีวิศวกรที่มีความรู้ความชำนาญสูงมาเป็นครู และให้บุคลากรที่รับการฝึกอบรม ทำงานข้างเคียงวิศวกรที่เลี้ยงดังกล่าว บุคลากรจะมีความรู้ ความชำนาญเพียงพอที่จะทำหน้าที่แทนวิศวกรที่เลี้ยงได้ ในเวลาไม่นานนัก ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ จึงนิยมจัดให้มีการฝึกอบรมลูกจ้างที่เข้าใหม่เสียเอง แทนที่จะส่งไปศึกษา - เพิ่มเติมในมหาวิทยาลัย

¹ ภิญโญ สาร, การบริหารงานบุคคล, หน้า 443 - 444.

2. ช่วยให้การทำงานในปัจจุบันดีขึ้น การฝึกอบรมมิใช่จะมีประโยชน์แต่เฉพาะบุคลากรเข้าใหม่ แต่บุคลากรเก่าที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันก็มีประโยชน์เหมือนกัน ถ้าได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมในขณะทำงานอยู่ จะทำให้มีฝีมือในการทำงานในปัจจุบันดีขึ้น

3. เป็นการสร้างทัศนคติในการทำงาน การฝึกอบรมช่วยหล่อหลอมจิตใจบุคลากรให้เห็นความสำคัญของงาน และหน่วยงาน ทำให้มีทัศนคติที่ดีเกิดขึ้น และยังช่วยให้มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานอีกด้วย

4. ช่วยแก้ปัญหาคาการบริหารงานบุคคลในระหว่างปฏิบัติการได้มาก การจัดให้มีการฝึกอบรมขึ้นในหน่วยงาน มีส่วนทำให้บุคลากรพอใจที่จะทำงานอยู่กับหน่วยงานนั้น ๆ ต่อไปนาน ๆ แทนที่จะลาออก หรือขอโอน ขอย้ายเร็วขึ้น นอกจากนี้ ยังช่วยให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มเติม ทำให้รู้จักแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ความสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ต่าง ๆ ขององค์การอันเนื่องมาจากการทำงานผิดพลาดของบุคลากรก็จะน้อยลง หรือหมดไป

5. ช่วยแก้ปัญหาขาดคนทำงานได้ บางที่องค์การไม่สามารถแสวงหา -- บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตามที่ต้องการได้ เพราะตลาดแรงงานมีไม่เพียงพอ ถ้าจะรีรอต่อไปก็ไม่มีที่สักประกันว่าจะมีคนตามต้องการเมื่อใด องค์การอาจแก้ปัญหานี้ได้โดยจัดฝึกอบรมคนที่ต้องการเสียเอง คือบรรจุบุคลากรที่ไม่มีความรู้ความสามารถตามต้องการได้ทันที โดยให้เขาเข้ารับการฝึกอบรมเสียก่อนลงมือทำงาน

6. ให้ประโยชน์แก่ตัวบุคลากรเอง บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมวิธีปฏิบัติงานเฉพาะอย่างมาแล้ว จะมีค่าตัวแพงขึ้น ไม่ว่าจะทำงานอยู่ในหน่วยเดิม หรือย้ายไปทำงานที่อื่น เพราะกลายเป็นบุคลากรที่ทรงความรู้วิชาเฉพาะสูงกว่าบุคคลทั่วไป

ความสำคัญ และข้อเสนอแนะในการฝึกอบรมครูประจำการ

การฝึกอบรม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพข้าราชการนั้น เป็นงานที่สำคัญ ซึ่งจะต้องได้รับความสนใจจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ข้าราชการครู ก็เช่นเดียวกัน หน่วยงานการศึกษาได้จัดให้มีการพัฒนาประสิทธิภาพของครู และบุคลากรทางการศึกษาในหลายรูปแบบ เช่น จัดให้มีการอบรมหลักสูตรระยะสั้น และระยะยาว เกี่ยวกับวิธีสอน การจัดทำและใช้สื่อการสอน การใช้สื่อมวลชนอื่น ๆ เพื่อการศึกษา การอบรมเพื่อเตรียมสอบวิชาชุด ฯลฯ เป็นต้น ซึ่งนับได้ว่าหน่วยงานการศึกษาได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการฝึกอบรมครู และบุคลากรในระหว่างประจำการ ดังที่ ก่อ สวัสดิพิพานิชย์¹ และมาลัย หุวะนันท² ได้กล่าวถึง การฝึกอบรมข้าราชการ (ครู) ไว้ว่า เป็นการส่งเสริมให้มีความรู้เพิ่มเติม เป็นวิธีการและเครื่องมือที่ดีมาก เมื่อข้าราชการได้ปฏิบัติงานไปสักระยะหนึ่งแล้ว ควรได้มีการปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เพิ่มพูนสมรรถภาพให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ เมื่อมีการพัฒนาและฝึกอบรมแล้ว ควรมีการติดตามผลของการฝึกอบรมด้วย

¹ ก่อ สวัสดิพิพานิชย์, "แนวคิดใหม่ ๆ ในการบริหารการศึกษา" เอกสารชุดงานพัฒนาการศึกษา อันดับที่ 11 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2515) : 42.

² มาลัย หุวะนันท, "ข้อคิดในการพัฒนาข้าราชการ," วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ ฉบับพิเศษ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2504) : 429.

ภิญโญ สาร¹ ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่จะต้องให้การศึกษานักครูประจำ -
การ ไว้ว่า

ครู หรือบุคลากรทุกชนิดของโรงเรียน แม้จะมีความสามารถดีแค่ไหนเพียงใด ก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนาน ๆ บรรดาความรู้ความชำนาญก็ย่อมอ่อนลงเป็นธรรมดา หรือบางทีการทำงานจำเจอยู่เสมอ ๆ งานที่ทำก็จะกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้ เหมือนกัน ... ดังนั้น การให้ครู หรือบุคลากรหน้าที่ต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เข้าร่วมสัมมนา หรือเข้ารับการศึกษาอบรม ซึ่งฝ่ายการศึกษาจัดขึ้นเป็นครั้งคราว เป็นสิ่งจำเป็นที่โรงเรียนน่าจะสนับสนุนทุกวิถีทาง

แอล อาร์ สตีจ (L.R. Steig) และ อี เค เฟรดเดอริก (E.K. Frederich) เห็นว่า ปัญหาที่น่าหนักใจที่สุดสำหรับผู้บริหาร คือ ปัญหามูลค่า และการพัฒนาบุคลากร ความเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ และวิกฤติการณ์ต่าง ๆ ทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบบทบาทของบุคลากร เช่น ผู้บริหาร ครู ผู้แนะแนว ฯลฯ อยู่เสมอ² ดังนั้น การให้การศึกษานักครูจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในตอนนี้³

¹ภิญโญ สาร; หลักบริหารการศึกษา (พระนคร : วัฒนาพานิช, 2514),
หน้า 249.

2 - -

L.R. Steig and E.K. Frederich, School Personnel and In-Service Training Practices (New York : Parker Publishing Company, 1969), pp.1-7.

³สุดใจ บุญอารีย์, "ความคิดเห็นของครูประถมศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานี ต่อการอบรมครูประจำการ" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 21.

คอรี่¹ (Cory) ได้ให้ความหมายของการส่งเสริมครูประจำการ ขณะปฏิบัติงานในโรงเรียนว่า เป็นการส่งเสริมช่วยเหลือ และให้การแนะนำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ความเจริญก้าวหน้า ความเข้าใจ ความร่วมมือ การฝึกปฏิบัติ และกระบวนการประชาธิปไตย กระตุ้นให้คณะครูเกิดความรู้ ความเข้าใจต่อการปรับปรุงหลักสูตร การเรียนการสอน การปรับปรุงการทำงาน และปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้น

แฮส² (Hass) ได้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นของการส่งเสริมครูประจำการ 3 ประการ คือ

1. เพื่อส่งเสริม และปรับปรุงด้านวิชาชีพของครู ผู้บริหาร คณาจารย์ และครูทุกคนจะต้องศึกษาอย่างจริงจัง เพื่อความก้าวหน้าในการสอน ทั้งภาคทฤษฎี และปฏิบัติ โดยจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องกัน เพื่อให้ครูเกิดความรู้ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

2. เพื่อต้องการช่วยเหลือครูใหม่ในการปรับตัว และรับผิดชอบต่องานใหม่สำหรับเขา ซึ่งจะต้องพบกับขั้นตอนงานาประการ

3. ช่วยขจัดข้อบกพร่องพื้นฐานบางประการสำหรับการเตรียมครู ทั้งนี้ เพราะการเตรียมครูก่อนเข้าปฏิบัติงาน ยังมีความบกพร่อง และไม่รัดกุมพอ

ดัท³ (Dutt) เห็นว่าการส่งเสริมครูประจำการนั้น มีจุดประสงค์ที่สำคัญ คือ

¹ Cory Durward, Incentives Used in The In-Service Education of Reacher (North Central Association Quarterly, 25 April, 1951), p. 258.

² Hass Glen C., "In-Service Education Today," in In-Service Education (Chicago : The Nation Society for The Study of Education, 1957), p. 13.

³ Dutt Beulah C., Instruction and Research in Educational Administration (Delhi : Central Institute of Education Delhi - University, 1961), pp. 12 - 13.

1. เพื่อเป็นการกระตุ้นให้คณะครู ครูใหญ่ ผู้ตรวจการศึกษา ผู้บริหาร และบุคคลอื่น ๆ ในระบบโรงเรียนได้ร่วมกันศึกษาเพื่อแสวงหาทิศทางใหม่ ๆ ทางการศึกษา รวมทั้งการค้นคว้าวิจัยทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติในการสอน การส่งเสริมครูประจำการ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้มีอาชีพครู เพราะเป็นการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ
2. เพื่อช่วยเหลือครูใหม่ที่จะต้องเผชิญกับงานใหม่ ๆ ต่ออาชีพครู ครูบรรจุนิเทศน์ใหม่ย่อมต้องการคำแนะนำช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ประสบอยู่
3. เพื่อจัดข้อบกพร่องพื้นฐานสำหรับการเตรียมครู และผู้บริหาร เพราะการศึกษาอบรมก่อนประจำการไม่เป็นการเพียงพอต่อการประกอบอาชีพครู จำเป็นจะต้องมีความรู้และทักษะต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน
4. เป็นเครื่องมือของครู และผู้บริหาร ให้มีทักษะในการแก้ปัญหา และพัฒนาให้เกิดทัศนคติอันพึงปรารถนา รวมทั้งเกิดความสำนึกในความรับผิดชอบต่ออาชีพครู
5. ช่วยให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับสังคม และวัฒนธรรมที่กำลังเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจัดหลักสูตร และการเรียนการสอน เพราะการศึกษาในระบบประชาธิปไตยนั้น นอกจากจะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงแล้ว ยังต้องธำรงรักษาและถ่ายทอดค่านิยมต่างๆ อันเป็นมรดกของสังคมอีกด้วย
6. เพื่อเสนอแนะความรู้ใหม่ ๆ กับครู ในการนำไปสอนนักเรียน ตาม - ความแตกต่าง และความเหมาะสมของแต่ละคน ช่วยให้ครูได้วางแผนและปรับปรุงวิธีสอนให้เกิดประสิทธิภาพ และการปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะปัจจุบัน มีการศึกษาค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นอย่างมาก ซึ่งการศึกษาอบรมก่อนประจำการนั้นมิได้เตรียมการโดยเหมาะสม ครูต้องเผชิญกับปัญหาด้านการสอน และความรับผิดชอบต่าง ๆ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะต่าง ๆ โดยการส่งเสริมครูระหว่างประจำการ
7. ช่วยให้วิทยาลัย และมหาวิทยาลัย ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู ได้เตรียมการอย่างเหมาะสม ทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ บุคคลที่เป็นครูควรได้รับการพิจารณาโดยรอบคอบ จะต้องเป็นผู้มีบุคลิกลักษณะเหมาะสม มีความรักเด็ก และทำให้เด็กเกิดศรัทธาใน

ตัวครู รู้จักการร่วมมือและประสานงานกับบุคคลอื่นอย่างมีเหตุผล มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู และต้องเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

8. เพื่อช่วยเหลือสถาบันการฝึกหัดครู ปรับปรุงทักษะการเป็นครู เพราะในกระบวนการทางการศึกษา ถือว่า ครูมีบทบาทสำคัญยิ่ง ถ้ามิได้เตรียมครูอย่างเหมาะสม ไม่ปรับปรุงด้านบุคลิกภาพ ความสนใจ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่พึงประสงค์แล้ว จะไม่เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน

9. ช่วยพัฒนาให้เกิดลักษณะผู้นำที่ดีในโรงเรียน ครูต้องกล้าต่อการแสดงบทบาทการเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การเป็นผู้นำนั้น ประสพการณ์ และทักษะ มีความจำเป็น แต่ยังไม่เป็นการเพียงพอที่จะเป็นผู้นำได้เหมาะสม ครูใหญ่ ผู้ตรวจการศึกษา หรือผู้อำนวยการ จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมโดยเฉพาะ

ฮาริส¹ (Harris) มีความเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการส่งเสริมครูประจำการเพิ่มเติมไปจาก ดัท โดยฮาริส เน้นในเรื่องขวัญและกำลังใจ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูประจำการ และเห็นว่าสมควรที่จะได้รับความสนใจและเอาใจใส่อย่างยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ครูเกิดกำลังใจที่จะสร้างสมรรถภาพในการสอนและการปฏิบัติงานได้ดีกว่าการปรับปรุงในด้านใดทั้งสิ้น ตามทัศนะของฮาริส แม้ว่า - ขวัญและกำลังใจจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่ง แต่เทคนิคและวิธีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ สำหรับส่งเสริมทักษะความสามารถให้กับครูประจำการนั้น เป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นยิ่งที่ผู้บริหาร หรือครูใหญ่ จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการของครูให้ได้ จึงจะเกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และสามารถสร้างเสริมคุณภาพของการศึกษาให้ดีขึ้น

¹ Harris, Ben M., In-Service Education : A Guide to Better Practice (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1969).

องค์การยูเนสโก¹ (UNESCO) ได้เสนอแนะในด้านการปรับปรุงคุณภาพครู ในส่วนที่เกี่ยวกับการอบรมครูประจำการไว้ว่า

ข้อ 3 การอบรมครูประจำการ (In-Service Training) เป็นสิ่งสำคัญ ในการกระตุ้นครูให้สูงขึ้น ในเรื่องนี้มีแบบแผน 3 อย่าง คือ

3.1 ให้ครูมีโอกาสปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยต่อความก้าวหน้าทาง วิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ

3.2 สนับสนุนให้ครูที่มีวุฒิคำ หรือครูที่ไม่ได้รับการฝึกฝน มีโอกาสเพิ่ม วุฒิให้สูงขึ้น

3.3 ช่วยเหลือครูที่มีวุฒิ ได้ปรับวุฒิของตนให้สูงขึ้น

คณะกรรมการวางแผนพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา² ได้เสนอหลักการ และสาระสำคัญ เกี่ยวกับการอบรมครูประจำการ ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไว้ว่า

เนื่องจากครูประจำการจำนวนมาก เป็นครูที่ไม่ได้มาตรฐานทางวิชาชีพ จำเป็นจะต้องได้รับการปรับสภาพให้มีความสามารถปรับปรุงงานที่ตนทำอยู่ให้ได้ ผลยิ่งขึ้น การฝึกอบรมครูประจำการดังกล่าว ไม่ควรเน้นเรื่องการเพิ่มวิทยฐานะ หากแต่ควรมุ่งประโยชน์ในทางปรับปรุงงานที่ตนทำอยู่เป็นสำคัญ ดังสาระและ วิธีการดังต่อไปนี้

1. เร่งรัดอบรมครูประจำการ ให้รู้สภาพและความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูป โดยให้วิทยาลัยครูแต่ละแห่งเป็นศูนย์กลางรับผิดชอบ ทำการฝึกอบรมครูประจำการ จากโรงเรียนประถม และมัธยม ภายในเขตโดยรอบวิทยาลัยครูนั้น ๆ

¹ UNESCO, "Conference on Ministers of Education and Minister Responsible for Economic Planning of Member States in Asia," Prospective of Education in Asia (Bangkok : UNESCO, 1965) @ pp. 108.

² สภากรมผู้บริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, การปฏิรูปการศึกษา รายงานของคณะกรรมการวางแผนพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2518),

2. ให้วิทยาลัยครู เลิกรับนักศึกษาภาคค่ำ เปลี่ยนมาเป็นการอบรมครูประจำการแทน โดยให้วิทยาลัยครูเป็นศูนย์กลางอบรมครูในโรงเรียนประถมมัธยม ภายในเขตความรับผิดชอบ เพื่อวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น แทนการเพิ่มวุฒิ เช่นในปัจจุบัน

3. ให้เลิกสอบวิชาชุดครู ให้ใช้วิธีฝึกอบรมครูประจำการแทน โดยปรับปรุงหลักสูตร การฝึกอบรม ให้สอดคล้องกับงานที่ครูกำลังปฏิบัติอยู่

4. ให้ขยายโครงการฝึกหัดครูชนบทออกไปให้กว้างขวาง โดยให้มีการอบรมนักเรียนฝึกสอนในชนบท ให้ทราบนโยบาย และวิธีการที่จะปฏิบัติให้เป็นไปตามแนวปฏิรูปการศึกษา และให้ตระหนักในฐานะทางเศรษฐกิจสังคม และความจำกัดในทรัพยากรธรรมชาติ รู้จักใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ และดำรงตนอยู่ได้อย่างมีชัยต่อดอมน ตามสภาพท้องถิ่นที่ตนปฏิบัติงานอยู่

5. อบรมวิชาการศึกษแก่อาจารย์ในวิทยาลัยครูที่ไม่มีวุฒิศร และบัณฑิตสาขาอื่น ก่อนบรรจุเข้าเป็นอาจารย์ในสถาบันผลิตครู โดยสถาบันผลิตครูทุกสถาบัน และทุกระดับ จะต้องถือเป็นแนวปฏิบัติว่า อาจารย์ผู้สอนและฝึกอบรมครู จะต้องมีความรู้ ยิ่งกว่านั้น อาจารย์ส่วนหนึ่ง โดยเฉพาะที่สอนวิชาการศึกษา หรือวิธีสอน และทำหน้าที่นี้เทศการสอน จะต้องมีการปฏิบัติงานจริงในโรงเรียน หรือการศึกษาออกโรงเรียนมาก่อนอีกด้วย

ในการประชุมการศึกษาระหว่างชาติ ครั้งที่ 35 (The 35th Session of The International Conference of Education) ณ Palais des Nation กรุงเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ระหว่างวันที่ 27 สิงหาคม ถึงวันที่ 4 กันยายน 2518 เรื่อง "บทบาทของครูที่กำลังเปลี่ยนไป และอิทธิพลดังกล่าว ในการที่จะจัดการฝึกหัดครู และการที่จะอบรมครูประจำการ" คณะผู้แทนไทย ซึ่งประกอบด้วย ดร. นิพนธ์ ศศิธร ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี ดร.สายหยุด จำปาทอง และนายปิยะภักษ์ -- วัชรภรณ์ ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ¹

¹ โทยม วรรณศิริ, "แนวโน้มการศึกษาโลก," วารสารสภาการศึกษาแห่งชาติ

1. การฝึกอบรมครูประจำการมีความสำคัญ ในการที่จะให้ครูมีความรู้ และทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
2. การฝึกอบรมมิใช่จะ จะหมายถึงการให้ครูไปศึกษาต่อ เพื่อให้มีวุฒิสูงขึ้น เท่านั้น ควรเน้นถึงการจัดอบรม สัมมนา เกี่ยวกับงานแต่ละอย่างให้มากยิ่งขึ้น
3. สถาบันการศึกษา และองค์การครู ควรวางแผน แผนนโยบาย และแนวปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมให้ครูประจำการได้มีโอกาสหาความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่สม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่อยู่ห่างไกล
4. หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ และระเบียบใดที่ไม่เกื้อกูลในการที่จะเปิดโอกาสให้ครูหาความรู้ และประสบการณ์กว้างขวางยิ่งขึ้น สมควรที่จะได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม
5. ในเขตของการศึกษา ควรมีสถวนฝึกอบรมครูในหลาย ๆ แบบ เช่น สถาบันฝึกหัดครู และที่ทำการเขตการศึกษา การสนับสนุนในแง่งบประมาณ และอื่น ๆ เป็นสิ่งจำเป็น
6. ครู ของครู สมควรจะมีความรู้ และประสบการณ์อย่างกว้างขวาง ดังนั้น การฝึกอบรม และการเปิดโอกาสให้ครู ของครู ได้รับความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ จึงมีความจำเป็นอย่างมาก

นอกจากนี้ คณะผู้แทนไทย ยังได้ให้ข้อเสนอแนะ หลักการเกี่ยวกับการฝึกอบรมครู ไว้ว่า

1. การฝึกอบรมครู ควรเป็นสิ่งที่ทำติดต่อกันอยู่เสมอ เพื่อให้ครูประจำการมีความรู้ และทักษะ ทันต่อสภาพของเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
2. การฝึกอบรมครู ควรรวมถึงผู้อยู่ในวงการศึกษาระดับ
3. การฝึกอบรมครู ควรจัดเป็นกิจลักษณะ มีองค์กรรับผิดชอบโดยเฉพาะ มีบุคลากร และงบประมาณในการจัด

4. การฝึกอบรมครู ควบคู่ไปอยู่ในวงการศึกษาโดยตรง และโดยอ้อม
มีส่วนรับผิดชอบ ในการวางนโยบาย แนวปฏิบัติ และการดำเนินงาน

ในส่วนที่เกี่ยวกับ การฝึกหัดครูนั้น คณะผู้แทนไทย ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า "การ
ฝึกอบรมครู ไม่ใช่เพียงแต่ส่งเสริมให้ครูประจำการมีความรู้ และทักษะใหม่ในการประกอบ
อาชีพ แต่ควรเป็นการฝึกอบรมให้ครูได้มีความรู้ และทักษะอื่น ๆ ทั้งในด้านการเรียน
การสอน และการจัดการศึกษาด้วย

จากข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่า การ -
ปรับปรุงคุณภาพของครู หรือการส่งเสริมวิทยฐานะของครูนั้น เป็นงานที่มีความสำคัญ และมี
ประโยชน์มาก ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกระดับ ครูที่จะได้มีส่วนร่วมในการดำเนิน
งาน ซึ่งอาจกระทำได้หลายรูปแบบ แต่วิธีหนึ่งที่น่าจะได้ผลดีก็คือ การฝึกอบรมในระหว่าง
ประจำการ ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะได้เป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพ ทั้งในทางความรู้ ความสามารถ
และทักษะ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็น
การสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู และทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อ
อาชีพครูอีกด้วย นอกจากนี้ จุดมุ่งหมายอีกประการหนึ่ง ที่นับว่ามีความสำคัญมาก ก็คือ
การปรับปรุงด้านการเรียนการสอน ทั้งนี้เพราะ การสอน เป็นงานประจำที่สำคัญที่สุดอันหนึ่ง
ของครู จึงเป็นการสมควรที่จะได้มีการอบรมให้พัฒนา ทนต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการ
และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ และให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับความ
ต้องการของท้องถิ่น

ความหมาย และความสำคัญของการสอน

นักการศึกษา ได้ให้ความหมาย ของคำว่า "การสอน" ไว้หลายแง่หลายมุม ตาม
แนวความคิดของแต่ละคน แตกต่างกันไป เช่น

เจ แอล เมอร์เซลล์¹ (J.L. Mursell) กล่าวว่า การสอนก็คือ กระบวนการต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นเอง

เกษม สุกหอม และคณะ² ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสอน คือ การสร้างสถานการณ์ที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในฝ่ายผู้เรียน

นาฏเจลิยว สุมาวงศ์ และคณะ³ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสอน หมายถึง วิธีหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่ครูใช้ เช่น การบอก การถามนักเรียน การสาธิต ทั้งนี้ด้วยความมุ่งหมายที่จะให้นักเรียนได้รับรู้ และเข้าใจสิ่งที่ครูสอน

ละออ การุญชะวณิช⁴ กล่าวว่า การสอน หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่กระทำ หรือส่งเสริม หรือการอำนวยความสะดวกให้บุคคลได้เจริญงอกงามขึ้นมาก โดยความหมายทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา และสามารถปรับตัวเองให้ชีวิตมีความสุขดี

กล่าว

¹ Mursell J.L., Successfull Teaching (Tokyo : Kogakulsha Company L.T.D., 1954), p. 18.

² เกשמ สุกหอม และคณะ, เอกสารประกอบการเรียน ฉบับที่ 4 ระเบียบวิธีสอนทั่วไป (วิทยาลัยวิชาการศึกษา พิษณุโลก, 2516), หน้า 143.

³ นาฏเจลิยว สุมาวงศ์ และคณะ, ระเบียบวิธีสอนทั่วไป (วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2513), หน้า 84.

⁴ ละออ การุญชะวณิช และคณะ, วิธีสอนทั่วไป (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2518), หน้า 41.

น้อมฤดี จงพยุหะ¹ กล่าวว่า การสอน หมายถึง การจัดสถานการณ์ (Situation) สภาพการณ์ (Condition) หรือกิจกรรม (Activities) เพื่อส่งเสริมให้นักเรียน ได้มีประสบการณ์ (Experiences) อันจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) ได้โดยสะดวก และง่ายดาย ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีความเจริญงอกงาม และพัฒนาการทั้งทางร่างกาย สมอง อารมณ์ และสังคม

ละเมียด ลิมอักษร² กล่าวว่า การสอน คือ การส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการ ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ตลอดจนในด้านความสามารถ และความประพฤติ

ปราณี สนิทวงศ์³ กล่าวว่า การสอนในปัจจุบัน หมายถึง

- การสอนประสบการณ์ให้แก่เด็ก
- การถ่ายทอดความรู้ให้แก่เด็ก
- การฝึกเด็กให้ขบคิดปัญหา
- การแนะแนวทางในการเรียน และการค้นคว้าหาความรู้
- การช่วยให้เด็กปรับปรุงตนเอง
- การหาแหล่งอุปกรณ์ เพื่อช่วยในการสอน

¹ น้อมฤดี จงพยุหะ, หลักการสอน 2 (พระนคร : ก้าวหน้าการพิมพ์, 2514), หน้า 1.

² ละเมียด ลิมอักษร, วิชาครู ตอน 2 หลักการสอนทั่วไปในชั้นประถมศึกษา (พระนคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2505), หน้า 76.

³ หม่อมหลวง ปราณี สนิทวงศ์, "บรรยายหลักการสอน," จันทร์เกษม 106 (พฤษภาคม - มิถุนายน 2515) : 52.

จากความหมายของการสอน ในทัศนะของนักการศึกษาหลาย ๆ คน ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า การสอน เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งส่วนหนึ่งของการศึกษา เป็น -- กระบวนการ (Process) ในการให้การศึกษ ซึ่งผู้สอนจัดให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนรู้อะไรได้โดยสะดวก นักการศึกษาบางคนถือว่า วิธีสอน มีความสำคัญยิ่งกว่าเนื้อหา หรือความรู้ (Content) ที่ต้องสอนจริง¹ เสียอีก ทั้งนี้เพราะ ถ้าผู้สอนรู้จักใช้วิธีสอน (Method of Teaching) ที่ดีที่เหมาะสมแล้ว ย่อมจะทำให้ผู้เรียน

1. ได้รับความรู้ และมีความเข้าใจในบทเรียน ในวิชาการที่ครูสอน
2. มีทักษะ (Skill) และความชำนาญชำนาญ ในวิชาการที่เรียนรู้นั้น
3. มีทัศนคติ (Attitude) ที่ดี ต่อสิ่งที่เรียนรู้นั้น
4. มีความสามารถนำสิ่งต่าง ๆ ไปใช้ได้
5. สามารถนำความรู้ไปแก้ไขปัญหาชีวิตประจำวันได้
6. สามารถนำความรู้ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมต่อไปได้²

ดังนั้น จึงถือได้ว่า "วิธีการสอน" มีความหมาย และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้เรียน และผู้ที่จัด และดำเนินการในการสอน โดยเฉพาะครู นั้น จึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อนักเรียน

เนื่องจากวิธีการสอนที่ดี ๆ และมีประสิทธิภาพนั้น มีมากมายหลายวิธี แต่ละวิธีย่อมมีทั้งผลดีและผลเสียเสมอ³ ไม่มีวิธีหนึ่งวิธีใดจะเหนือไปกว่า หรือดีกว่า หรือสำหรับจะใช้

¹พนัส หันนาทินทร, คณิตศาสตร์ 2 วิธีสอนคณิตศาสตร์ (พระนคร : โรงพิมพ์
คุรุสภา, 2514), หน้า 179.

²ละออ การุญชะวณิช, วิธีสอนทั่วไป, หน้า 41.

³พัฒน์ น้อยแสงศรี, "ระเบียบการสอนทั่วไป," มิตรครู 3 (15 กุมภาพันธ์
2518) : 27.

กับทุกสถานการณ์ของการสอนไปได้ แต่ละสถานการณ์จะมีวิธีสอนที่เหมาะสมอยู่เพียงบางวิธีเท่านั้น¹ ซึ่งก่อนที่ครูจะเลือกวิธีสอนแบบใด ครูก็ต้องศึกษาเนื้อหา และความมุ่งหมายให้เข้าใจเสียก่อน และในบางครั้งก็อาจใช้หลายวิธีประกอบกัน เพื่อช่วยให้เด็กสนใจ และเปลี่ยนบรรยากาศในชั้นเรียน²

หลักในการสอน

พัทน์ น้อยแสงศรี³ ได้เสนอหลักที่สำคัญในการสอนไว้ 4 ประการ คือ

1. ครูต้องวางความมุ่งหมายในการสอนไว้ว่า เมื่อสอนเนื้อหาวิชานั้น ๆ ไปแล้ว ต้องการให้เด็กเกิดอะไร หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปอย่างไรบ้าง
2. การมีการสำรวจตรวจสอบก่อนสอน เพื่อจะได้ทราบว่า ผู้เรียนได้มีพื้นฐานอันเป็นสิ่งจำเป็น เช่น ทักษะ ความรู้ในเนื้อหาวิชา หรือทัศนคติ ในวิชานั้น ๆ มากน้อยเพียงไร
3. ครั้นแล้วครูลงมือทำการสอน โดยใช้วิธีสอน อุปกรณ์การสอน และประสบการณ์ที่ครูคิดว่าจะก่อให้เกิดผลสำเร็จ คือ เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ตามที่ตั้งใจไว้ในความมุ่งหมายหาประการนั้น
4. ประการสุดท้าย ครูต้องสร้างวิธีการประเมินผลขึ้น เพื่อประเมินว่าเด็กแต่ละคน ได้รับสิ่งต่าง ๆ ตามที่ครูได้กำหนดไว้หรือไม่

¹ไพโรจน์ ศิริธนากุล, พัฒนาการสอนและการสอนแบบจุลภาค (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรประเสริฐ, 2520), หน้า 46.

²ประยัต จันทร่วมฟู และประสพสันต์ อักษรมัต, "วิธีสอนวิทยาศาสตร์ในชั้นประถม," เอกสารการนิเทศการศึกษา ฉบับที่ 162 (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, 2518), หน้า 30.

³พัทน์ น้อยแสงศรี, มิตรครู, หน้า 26.

ส่วสดี ซัยโอบาส¹ กล่าวถึงหลักในการสอนว่า อาจพิจารณาได้หลายทาง ดังนี้

ต่อไปนั้

1. ถ้าพิจารณาทางด้านกาปฏิบัติของครู หลักการสอนก็ต้งยึดหลักการ ดังต่อไปนี้
 - 1.1 ต้องสอนให้ไปนั้ไปตามจุดประสงค์ และเนื้อหาของหลักสูตร
 - 1.2 ต้องสอนให้เต็มตามเวลาที่กำหนดในหลักสูตร
 - 1.3 ต้องสอนให้เต็มตามความสามารถของตน
2. ถ้าพิจารณาทางด้านปฏิบัตินักเรียน หลักการสอนก็ต้งยึดหลักการ

ดังต่อไปนี้

- 2.1 ต้องให้เรียนโดยท่องจำ หรือให้จำแต่นอย
- 2.2 ต้องให้เรียนโดยการทำจริงด้วยตนเองให้มากขึ้น
- 2.3 ต้องให้เรียนโดยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และกระทำได้จริง
3. ถ้าพิจารณาทางผลที่นักเรียนได้รับจากการสอน หลักการสอนก็ต้งยึด

หลักการดังต่อไปนี้

- 3.1 ให้นักเรียนเกิดความรู้ตามเนื้อหาในหลักสูตร สามารถให้นิยามคำบอกความหมายศัพท์ บรรยายเรื่อง พรรณารูปร่างลักษณะ เขียนรายงาน ได้
- 3.2 ให้นักเรียนเกิดความเข้าใจตามเนื้อหาในหลักสูตร สามารถแยกความแตกต่าง เปลี่ยนแปลง สรุบย่อ ยกตัวอย่าง ได้
- 3.3 ให้นักเรียนสามารถนำความรู้ เนื้อหาในหลักสูตรไปใช้ เช่น ใช้แก้ปัญหา ใช้ในชีวิตประจำวัน จัดหา เตรียมทำการทดลอง ได้
- 3.4 ให้นักเรียนสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้ เช่น แยกปัญหา ซึ่มูลเหตุและขั้นตอนของปัญหา แยกเรื่องราวออกจากกัน ได้

¹ส่วสดี ซัยโอบาส, "หลักการสอน," วารสารสามัญศึกษา 2 (กุมภาพันธ์ 2519)

3.5 ให้นักเรียนสามารถสังเคราะห์ปัญหา เรื่องราว สร้างความคิดใหม่ได้ เช่น เรียบเรียงเรื่องประกอบ แต่ง ออกแบบ ผูกประโยค สร้างคำได้

3.6 ให้นักเรียนรู้จักประเมินคุณค่า เช่น รู้จักวิจารณ์เหตุการณ์ หรือ เรื่องราว ให้เหตุผลสนับสนุน แสดงความเห็น ได้

ปราวดี สนิทวงศ์¹ ได้อ้างถึงหลักการสอนที่ดี 10 ประการ ของ เพอร์ซิวัล เรน (Percival Wren) ซึ่งมีดังนี้ คือ

1. สอนจากง่ายไปหายาก
2. สอนจากสิ่งที่รู้แล้ว ไปหาสิ่งที่ยังไม่รู้
3. สอนจากรูปไปหานาม หรือ จากสิ่งที่มีความหมาย ไปหาสิ่งที่ไม่มีตัวตน
4. สอนให้ทำ หรือปฏิบัติด้วยตนเอง
5. สอนจากสิ่งรวมไปหาสิ่งปลีกย่อย
6. สอนให้ใช้ประสาทสัมผัสให้มากที่สุด
7. สอนให้สังเกตพิจารณา ค้นหาเหตุผล แล้วจึงสรุปลงเป็นกฎเกณฑ์
8. สอนจากสิ่งปลีกย่อย ไปหาส่วนรวม
9. สอนโดยให้ครูบอกเด็กน้อยที่สุด แต่ให้เด็กบอกครูมากที่สุด
10. สอนตามธรรมชาติของเด็ก

นอกจากนี้ ยังได้เสนอแนะหลักการสอนทั่วไปในปัจจุบัน คือ

1. ครูต้องเตรียมการสอนมาเป็นอย่างดี
2. สอนโดยให้เด็กมีส่วนร่วมในการเรียนด้วย คือให้แสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผนงาน ร่วมแก้ปัญหา และวัดผล
3. ให้เด็กได้เรียนด้วยการกระทำ เพื่อให้รู้เห็นด้วยตนเอง
4. การสอนควรเริ่มต้นด้วยปัญหาที่เด็กสนใจ เด็กจะได้รู้จักการแก้ปัญหาและเกิดความเข้าใจแจ่มแจ้งในบทเรียน

¹ หม่อมหลวงปราวดี สนิทวงศ์, จันทร์เกษม, หน้า 52 - 53.

5. ในการสอน ครูจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของเด็กในวัยต่าง ๆ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสามารถ ประสบการณ์เดิม เนื้อหาของบทเรียน เพื่อใช้วิธีสอนให้เหมาะสม

6. สอนโดยใช้อุปกรณ์การสอน ให้เด็กได้ใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า ฝึกให้สังเกตพิจารณาหาเหตุผล และเชื่อมั่นในตนเอง

7. สอนให้เด็กงอกงามทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ อุนิสัย และความประพฤติดีงาม

8. สอนให้เด็กเรียนรู้ โดยผ่านทางประสบการณ์

9. สอนให้เด็กเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

10. สอนให้รู้จักวัดผลด้วยตนเอง

นักการศึกษาในปัจจุบัน ได้อาศัยแนววิธีการสอน ของนักการศึกษาในสมัยก่อน แล้วนำมาดัดแปลงให้เหมาะสมกับแนวความคิดทางการศึกษา และหลักจิตวิทยาแห่งการเรียนรู้ในปัจจุบัน สรุปเป็นหลักการสอนในปัจจุบันได้ดังนี้ ¹

1. สอนให้เด็กเรียนรู้โดยผ่านประสบการณ์ตรง

2. สอนโดยคำนึงถึงธรรมชาติของเด็กในวัยต่าง ๆ และคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล (Individual Difference)

3. ดัดแปลงการสอนให้เหมาะสมกับความเจริญงอกงามของเด็ก เปิดโอกาสให้เจริญงอกงามโดยเต็มที่

4. สอนให้เด็กได้รับความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ อุนิสัย และมีความประพฤติที่ดี

5. สอนให้เด็กเกิดความสนใจ เกิดความพอใจ และมีความตั้งใจ

6. สอนให้รู้จักมุ่งหมายของการเรียน และการนำไปใช้แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

¹ละออ การุญชะวณิช, วิธีสอนทั่วไป, หน้า 43 - 44.

7. สอนให้เด็กมีส่วนร่วมในการเรียน การแสดงความคิดเห็น การแก้ไข - ปัญหา และการร่วมวัดผลด้วย

8. สอนโดยมีการเตรียมการสอนอย่างดี

9. สอนโดยใช้อุปกรณ์ และเครื่องช่วยในการสอน โดยเฉพาะอุปกรณ์ทาง โสตทัศนวัสดุ (Audio-Visual Materials)

10. สอนโดยเริ่มต้น และกำหนดขั้นจากปัญหา

11. สอนโดยวิธีเน้น และย้ายผู้ให้เด็กใช้ความสังเกต พิจารณา และหาเหตุผล

12. สอนจากสิ่งที่ง่ายไปหายาก

13. สอนจากสิ่งที่เป็นรูปธรรม ไปหานามธรรม

14. สอนให้ได้เห็นจริง เห็นจัง และเข้าใจบทเรียนอย่างแจ่มแจ้ง

15. สอนโดยแบ่งกลุ่มนักเรียน (grouping) ตามความสามารถ ความสนใจ และความพอใจ

16. สอนตามหลักการ และวิธีการทางวิทยาศาสตร์

17. สอนตามระเบียบ แห่งกฎการ เรียนรู้ของเด็ก

18. สอนให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

19. สอนโดยให้รู้จักวัด และประเมินผลด้วยตนเอง

จากข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักในการสอนที่ดี ของนักการศึกษาต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า ในการที่ครูจะดำเนินการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ผลอย่างเต็มที่นั้น ครูจะต้องใช้หลักวิธีการทางการศึกษา และจิตวิทยา มาใช้ในการดำเนินการอย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้ ยังจะต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการสอน ให้ทันต่อความเจริญ - ก้าวหน้าทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาอีกด้วย ซึ่งจะเกิดการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง กระบวนการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพได้ ก็ด้วยการศึกษา และฝึกอบรมอีก ดังที่

สวัสดี ชัยโอกาส¹ ได้กล่าวไว้ว่า "... ที่ได้มีการอบรมครูอยู่เสมอมา ก็เป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมสมรรถภาพการสอน และการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู อยู่เป็นอย่างมาก"

การสังเกตการสอน

ในการพัฒนา ปรับปรุงการสอนของครู นอกจากใช้วิธีการฝึกอบรมแล้ว อีกวิธีหนึ่งที่นิยมใช้กันมากก็คือ การสังเกตพฤติกรรมการสอน ซึ่งวิธีนี้เกิดขึ้นมาจากรากฐานความคิดที่ว่า พฤติกรรมที่เกิดขึ้นสามารถรับรู้ในรูปของเหตุการณ์ที่ปรากฏต่อเนื่องกัน และเหตุการณ์ในช่วงสั้น ๆ²

ระเบียบวิธีสังเกตพฤติกรรมการสอน เริ่มใช้มาประมาณกว่า 30 ปี³ จำแนกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ชนิด คือ

1. **Sign System** ประกอบด้วยลำดับพฤติกรรมซึ่งผู้สังเกตบันทึกพฤติกรรมที่ปรากฏโดยไม่คำนึงถึงเวลา ตัวอย่างได้แก่ The Florida Taxonomy of Cognitive Behavior (FTCB)

2. **Category System** เป็นระบบที่จำแนกพฤติกรรมออกเป็นประเภทใช้หมายเลข หรือสัญลักษณ์แทน บันทึกพฤติกรรมในช่วงเวลาจำกัด ตัวอย่างได้แก่ ระเบียบวิธีสังเกต และวิเคราะห์พฤติกรรมของแพลนเดอร์ และระบบที่ปรับปรุงมาจากของแพลนเดอร์

¹ สวัสดิ์ ชัยโอกาส, วารสารสามัญศึกษา, หน้า 11.

² Flanders, Ned A., Analyzing Teaching Behavior (Massachusetts : Addison Wesley Publishing Company, 1970), p. 1.

³ Gage, N.L., Handbook of Research on Teaching, p.6.

แฟลนเดอร์ ¹ (Flander) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการสังเกตพฤติกรรมการสอนไว้ดังนี้

1. เพื่อให้ครูพัฒนาพฤติกรรม และสามารถควบคุมพฤติกรรมการสอน ของตนเองได้
2. เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ ระหว่างปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน กับผลการเรียนของนักเรียน
3. เพื่อช่วยให้นักเรียนปรับตัวได้ดีขึ้น
4. มุ่งวิชาพฤติกรรมที่สังเกตได้

ประโยชน์ของการสังเกตพฤติกรรมการสอน

ธีรชัย ปุณณโชติ ² ได้กล่าวสรุปประโยชน์ของการสังเกตพฤติกรรมการสอนอย่างมีระบบ ไว้ดังนี้

1. สามารถนำไปใช้ในการนิเทศการศึกษาได้ เพราะช่วยให้ผู้สอนได้ทราบพฤติกรรมของตนเองในห้องเรียนได้ชัดเจน ทำให้สามารถปรับปรุงตนเองได้ง่ายขึ้น
2. สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยได้

การสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูในห้องเรียน นับได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างมากในการพัฒนาการสอน และปรับปรุงคุณภาพของครู ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินการสอนได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามมุ่งหมายของการจัดการศึกษาอีกด้วย ³

¹ Flanders, Ned A., Analyzing Teaching Behavior, p. 2.

² ธีรชัย ปุณณโชติ, "การสังเกตพฤติกรรมการสอนอย่างมีระบบ," วารสารครู-ศาสตร์ 2 (สิงหาคม - ตุลาคม 2515) : 13.

³ พงษ์ สะเพียรชัย, "แนวทางวิจัยสภาพการเรียนรู้การสอนในชั้น โดยการสังเกตที่มีระบบแบบแผน," วารสารวิจัยทางการศึกษา 3 (กันยายน - ธันวาคม 2517) : 27.

ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการกล่าวถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แยกกล่าวเป็น 2 ส่วน คือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอบรมครู และบุคลากรทางการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมการสอน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอบรมครู และบุคลากรทางการศึกษา

งานวิจัยในประเทศไทย

กษณะชัย โพธิ์ธำชชา¹ ได้ทำสารประเมินผลโครงการอบรมครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ในเขตจังหวัดสุรินทร์และศรีสะเกษ ในด้านที่เกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ของผู้เข้ารับการอบรม โดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ในระหว่างเข้ารับการอบรมตามโครงการ ฯ รุ่นที่ 1 จำนวน 200 คน พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีปัญหาในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน คือ มีปัญหาในด้านเนื้อหาหลักสูตร การเรียนการสอน และการวัดผล ปัญหาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ที่ปฏิบัติอยู่ และปัญหาเกี่ยวกับการให้บริการของศูนย์ฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก และพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีวุฒิ ป.กศ. สูง หรือวุฒิอื่น ๆ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงกว่าผู้ที่มีวุฒิ พ.ม. อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ผู้เข้ารับการอบรมได้เสนอแนะให้วิทยาลัยครู และศูนย์ฝึกอบรม ได้ปรับปรุงโครงสร้างทางวิชาการ เช่น การบริหารงานวิชาการ เนื้อหาหลักสูตร วิธีการให้การฝึกอบรม ซึ่งได้แก่การเรียนการสอน และการวัดผล อย่างรีบด่วน

¹กษณะชัย โพธิ์ธำชชา, "การประเมินผลโครงการ ... ," หน้า 84 - 85.

พลทรัพย์ วงษ์พานิช¹ ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จทางการเรียน ในระดับปริญญาตรี (ค.บ.) ของบุคลากรทางการศึกษา และครูประจำการ ในวิทยาลัยครู กรุงเทพมหานคร โดยการแจกแบบสอบถามให้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษา ประจำการ ที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรี (ค.บ.) ชั้นปีที่ 2 ปีการศึกษา 2522 ของวิทยาลัยครู ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 509 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน มี 6 องค์ประกอบ คือ การปรับตัวกับเพื่อน เพศ วิธีเรียน อายุ ระยะเวลาที่จบการเรียนครั้งสุดท้ายก่อนเข้าเรียนในวิทยาลัยครู และสถานภาพสมรส ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ คือ

$$\hat{Z} = .15132 (\text{การปรับตัวกับเพื่อน}) + .12578 (\text{เพศ}) \\ + .16167 (\text{วิธีเรียน}) - .22867 (\text{อายุ}) + .11366 (\text{ระยะเวลาที่จบการเรียนครั้งสุดท้ายก่อนเข้าเรียนในวิทยาลัยครู}) \\ + .08814 (\text{สถานภาพสมรส})$$

สุดใจ บุญอารีย์² ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของครูประถมศึกษา ในจังหวัดอุบลราชธานี ต่อการอบรมครูประจำการ โดยการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูประถมศึกษา ทุกสังกัด ในจังหวัดอุบลราชธานี ที่ได้ผ่านการอบรมครูประจำการมาแล้ว

¹พลทรัพย์ วงษ์พานิช, "องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จทางการเรียนในระดับปริญญาตรี (ค.บ.) ของบุคลากรทางการศึกษา และครูประจำการ ในวิทยาลัยครู กรุงเทพมหานคร" (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523), หน้า 63.

²สุดใจ บุญอารีย์, "ความคิดเห็นของครูประถมศึกษา ในจังหวัดอุบลราชธานี ต่อการอบรมครูประจำการ" (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 111 - 112.

ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2517 จำนวน 443 คน ใ้รับแบบสอบถามคืนมา 395 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 90.70 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความต้องการอย่างมากที่จะให้จัดการอบรมในเนื้อหา อันที่เกี่ยวกับเรื่องงานในหน้าที่ของครู โดยเน้นเรื่องวิธีสอน และกิจกรรมการสอน การผลิต และการใช้อุปกรณ์การสอน แผนการสอน การจัดและประเมินผล หลักสูตร ระเบียบวิธีปฏิบัติงาน และการบริหารโรงเรียน นอกจากนี้ ครูยังต้องการที่จะให้จัดกิจกรรมปฏิบัติจริง กิจกรรมสาธิต - ทดลอง กิจกรรมแบ่งกลุ่มแล้วรายงานผล และกิจกรรมแสดงบทบาทสมมติ อย่างมาก และครูที่มีวุฒิสูง เห็นว่าได้เข้ารับการอบรมในเรื่องที่ต้องการ มากกว่าครูที่มีวุฒิ ต่ำ ซึ่งครูที่มีวุฒิต่ำ มีความเห็นว่า ใ้ได้นำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ มากกว่าครูที่มีวุฒิสูง

กรมการฝึกหัดครู¹ ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมครูและ บุคลากรทางการศึกษาประจำการ ของบุคคล 962 คน ใน 15 จังหวัด โดยแบ่งเป็นผู้ - บริหาร 100 คน ผู้นิเทศก์ 74 คน ผู้ให้การฝึกอบรม 266 คน และผู้รับการฝึกอบรม 522 คน ผลการสำรวจ บุคคลส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ความมุ่งหมายของการอบรม สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม มาก (3.15) และสอดคล้องกับการนำไปใช้งานมาก (3.15) ขบวนการเรียนการสอน ก่อให้เกิดความสนใจที่จะเรียนมาก (3.07) การประเมินผลการอบรม กลุ่มเนื้อหาของการอบรมมาก (3.04) และครูต้องการเข้าสู่โครงการ มีในระดับสูง (3.15) แต่ในการเรียนการสอนนั้น ใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ไม่มากนัก (2.36) ซึ่งไม่เป็นการเพียงพอ (2.38) การบริการ และสนับสนุนจากส่วนกลางอยู่ใน ระดับต่ำ (2.42) บุคลากรจากภายนอกมหาวิทยาลัย ได้เข้ามามีส่วนในโครงการน้อย (2.09) การติดตามผลการอบรม ยังมีน้อย (2.39) และการพัฒนาโครงการ เป็นไปอย่าง กว้างขวาง และต่อเนื่อง (2.93)

¹สำนักงานเลขาธิการกรม, กรมการฝึกหัดครู, 29 กันยายน 2524 ยี่สิบเจ็ด ปี การสถาปนากรมการฝึกหัดครู (กรุงเทพมหานคร : กรมการฝึกหัดครู, 2524), หน้า 42-43.

สุพล สมคำนึ่ง¹ ได้ศึกษาความต้องการของสมาชิกผู้ใช้บริการ ของกองส่ง เสริมวิทยฐานะครู กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2518 พบว่า ในบรรดา งานบริการด้านต่าง ๆ ของกองส่งเสริมวิทยฐานะครู นั้น งานอบรมครูประจำการเป็นงานที่ สมาชิกเห็นว่าเป็นประโยชน์ และได้ประสมการณ์ สมควรให้มีการอบรมต่อไป

บุญทัน เฝ้าเจริญ² ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ใน จังหวัดพะเยา และเชียงราย ต่อการให้บริการทางวิชาการ ของวิทยาลัยครูเชียงราย พบว่า ครูต้องการให้จัดการอบรมเพื่อเพิ่มวุฒิ ในวันหยุดราชการ ในอำเภอ ระดับมาก ส่วนในด้าน วิธีการที่จะใช้ในการอบรม ครูต้องการให้สัมมนาฝึกปฏิบัติด้านการสร้างอุปกรณ์การสอน และ เรื่องวิธีสอน ในระดับมาก

ไพจิตร สหัสร์จินดา³ ได้ศึกษาความต้องการของครู อาจารย์ ในงานบริการ ของวิทยาลัยครูสกลนคร พบว่า ในด้านการอบรมครูประจำการ ครูต้องการให้เปิดการอบรม ภาคฤดูร้อน ทุกวิชา และยังเห็นว่า การขยายงานด้านบริการวิชาการ ของวิทยาลัยครูสกล นคร ไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู

¹สุพล สมคำนึ่ง, "ความต้องการของสมาชิกผู้ใช้บริการของกองส่งเสริมวิทยฐานะ กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2518" (วิทยานิพนธ์บัณฑิต แผนกวิชาวิจัย - การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518), หน้า 29.

²บุญทัน เฝ้าเจริญ, "ปัญหาและความต้องการของครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด เชียงราย และพะเยา ที่สัมพันธ์กับการปรับปรุงหลักสูตร และการให้บริการของวิทยาลัยครู เชียงราย แก่ครูประจำการ" (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทร - วิโรฒ ประสานมิตร, 2519), หน้า 42 - 46.

³ไพจิตร สหัสร์จินดา, "ความต้องการของครู - อาจารย์ ในงานบริการวิชาการ ของวิทยาลัยครูสกลนคร" (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519), หน้า 30.

งานวิจัยในต่างประเทศ

หน่วยงานที่ให้บริการคำแนะนำเกี่ยวกับการวางแผนการศึกษา ของนิวซีแลนด์ ได้ทำการศึกษาเพื่อหาแนวทางในการให้การศึกษแก่ครูระหว่างประจำการ ได้ข้อสรุปว่า การจัดการศึกษาแก่ครูประจำการ ควรจะมีลักษณะดังนี้

1. ควรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง และประสมประสานกัน
2. ควรกำหนดเวลาที่แน่นอน สำหรับที่จะให้ครูประจำการกลับเข้ารับการศึกษา

ผ่านทางวิชาชีพ

นอกจากนั้น ยังได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การให้การศึกษแก่ครูประจำการ ผู้จัดการจะ ได้ให้บริการแก่ครู โดยถือว่าเป็นงานประจำ ตามรายการต่อไปนี้

1. การช่วยเหลือครูที่ประจำการใหม่ ภายหลังจากประจำการ 1 - 3 ปี
2. การให้ครูอาวุโส กลับเข้ารับการศึกษาใหม่
3. การขยายรายวิชาที่จะฝึก สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา¹

ฮาโรลด์ แมค คลาร์ก² (Harold Mack Clark) ได้ศึกษาทัศนคติของครู ต่อการ ให้การศึกษาแก่ครูระหว่างประจำการ โดยศึกษาจากครู และผู้บริหาร ที่มี อายุ เพศ สภาวะ สมรส วุฒิ และประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน ในรัฐเคนซัส สหรัฐอเมริกา พบว่า ครูส่วนมากมีทัศนคติค้ำถลบ ต่อการให้การศึกษแก่ครูประจำการที่จัดอยู่ คลาร์ก ให้ข้อเสนอ

¹ New Zealand Advisory Council on Educational Planning Wellington, "The Continuing Education of Teacher," Resources in Education (U.S. Government Printing Office, 1977), p. 143.

² Harold Mack Clark, "Teacher Attitudes Toward In-Service Education : An Exploration," Dissertation Abstracts International, 39 (October, 1978) : 2194 A.

แนะว่า การให้การศึกษแก่ครูประจำการ เป็นความต้องการเฉพาะตัว ไม่ควรจัดให้เหมือนกันทุกคนไป

รีเฟต แซดดี อับดุลลาห์¹ (Refat Shaddy Abdullah) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สำเร็จปริญญาตรี ที่มีต่อการจัดโครงการฝึกหัดครู ที่จัดที่เมืองริยาด ประเทศซาอุดีอาระเบีย พบว่า ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม เกี่ยวกับการจัดการฝึกหัดครู โดยรวบรวมข้อสรุปได้ดังนี้

1. ครูยังขาดความรู้พื้นฐาน ในเรื่องทฤษฎีการเรียนรู้
2. ครูยังขาดความรู้พื้นฐานในเรื่องวิธีสอน และอุปกรณ์
3. วิทยาลัยวิชาการศึกษา ยังขาดตำรา หนังสือ และการให้บริการยังไม่ทั่วถึง
4. วิทยาลัยวิชาการศึกษา ไม่เป็นอิสระโดยแท้จริง วิชาต่าง ๆ ไม่ได้รับการหลอมเข้าด้วยกัน
5. ครูส่วนมาก มีทัศนคติที่ดีต่อการสอน แต่ก็จะมีผลออกจากอาชีพนี้ ถ้าหากว่าไม่ได้รับการปรับปรุงเงินเดือน และสภาพของโรงเรียน
6. วิทยาลัยวิชาการศึกษา ยังมีระบบการประเมินผลที่สับสน

เลลา โดเวเจอร์ มาห์หมัด² (Layla Dowagher Mahmoud) ได้ศึกษาเพื่อหาแนวทางที่จะปรับปรุงการให้การศึกษแก่ครูในประเทศบาห์เรน พบว่า แนวทางที่จะจัด

¹ Refat Shaddy Abdullah, "A Study of The Teacher Training Program at Riyadh University : By Survey of Opinion of Teacher - Education Graduates with In-Service Experiences." Dissertation Abstracts International 39 (October, 1971) : 214.

² Layla Dowagher Mahmoud, "A Proposed Program for The Improvement of Teacher Education in Bahrain," Dissertation Abstracts International 39 (January, 1979) : 4191.

การศึกษาแก่ครูนั้น จะต้องดำเนินไปโดยพยายามแก้ไขปรับปรุงสิ่งต่อไปนี้

1. ปรับปรุงทักษะในการสอน
2. พัฒนาประสบการณ์ด้านการปฏิบัติให้แก่ครู ทั้งในสภาพจริง และสภาพ

สมมุติ

3. หาสิ่งล่อใจให้นักศึกษาใหม่ เกิดความสนใจที่จะเข้าสู่อาชีพมากขึ้น
4. จัดให้มีโครงการให้คำแนะนำแก่ครู และนักศึกษาครู
5. ให้มีการประเมินผลสำหรับผู้สำเร็จการศึกษา
6. ปรับปรุงการศึกษาก่อนประจำการ และระหว่างประจำการ ให้มีความ

ต่อเนื่องกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมกรรมการสอน

งานวิจัยในประเทศไทย

ในประเทศไทยได้มีการวิจัย ศึกษาพฤติกรรมกรรมการสอน โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรม การสอนที่ดัดแปลงมาจาก Preliminary Classification of Item Pool ของ Stanford Center For Research and Development in Teaching กันมาก แต่ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย มีดังนี้

1. กุลวดี เรื่องเลข 1 ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการสอน ด้านการเตรียมการสอน และ การใช้อุปกรณ์การสอน ของครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ในระดับชั้นประถมศึกษา ของจังหวัด - ราชบุรี ปีการศึกษา 2517 จำนวน 400 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ครูที่มีเพศ วุฒิ ประสบการณ์ในการสอน ระดับชั้นที่สอน และสังกัดของโรงเรียน ที่ต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการสอน

1. กุลวดี เรื่องเลข, "พฤติกรรมกรรมการสอน ของครู ด้านการเตรียมการสอน และ ด้านการใช้อุปกรณ์การสอน" (ปริทัศน์นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518), หน้า 60.

ด้านการเตรียมการสอน และการใช้อุปกรณ์การสอน ไม่แตกต่างกัน โดยมีพฤติกรรมการสอน ทั้งสองด้าน อยู่ในเกณฑ์มาก ✓

ถึงศักดิ์ คำแถม¹ ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอน ด้านการถามตอบ และด้านทักษะทั่วไป ของอาจารย์คณิตศาสตร์ ที่ทำการสอนในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 3 ระดับ (ระดับมหาวิทยาลัย ระดับมัธยม และระดับประถม) จำนวน 21 คน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์คณิตศาสตร์ ที่สอนในระดับต่างกัน มีพฤติกรรมการสอน ด้านทักษะทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบความแตกต่าง ของพฤติกรรมการสอน ด้านการถามตอบ ของอาจารย์คณิตศาสตร์ทั้ง 3 ระดับ และไม่พบความแตกต่างของพฤติกรรมการสอนทั้งสองด้านนี้ ระหว่าง เพศชาย กับเพศหญิง แต่พบว่า พฤติกรรมการสอนทั้งสองด้านนี้ มีความสัมพันธ์กันเป็นเส้นตรง ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชวลิต รวยอาจิม² ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอน ด้านทักษะในวิชาชีพ ของครูที่ทำการสอนวิชาฟิสิกส์ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่เข้าอบรม และสอนตามหลักสูตรของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 12 คน กับครูที่ไม่ได้อบรม และสอนตามหลักสูตรเดิม ของกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 12 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่เข้ารับการอบรม มีพฤติกรรมการสอน ด้านการใช้อุปกรณ์ ตรงตามความมุ่งหมาย สอนให้นักเรียนเกิดความคิดรวบยอดด้วยตนเอง ให้นักเรียนค้นหาคำถาม ทฤษฎี และคำตอบ จากการทดลอง มีพฤติกรรมการตั้งใจ และความอดทน สูงกว่าครูที่ไม่ได้อบรม ส่วน --

¹ถึงศักดิ์ คำแถม, "พฤติกรรมการสอนด้านการถามตอบ และด้านทักษะทั่วไป" (ปริทัศน์นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518).

²ชวลิต รวยอาจิม, "พฤติกรรมการสอนของครูในโครงการ และนอกโครงการทดลอง ของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านทักษะในวิชาชีพ" (ปริทัศน์นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518).

พฤติกรรมการสอน ด้านการเสนอเนื้อหาวิชา การเน้นจุดสำคัญของบทเรียน ความเอาใจใส่นักเรียน และความตรงต่อเวลา มีปริมาณพอ ๆ กัน และครูที่ไม่ได้อบรม มีพฤติกรรมการสอนด้านใช้การเปรียบเทียบ การเปลี่ยนแปลงวิธีสอน การอธิบายเป็นลำดับขั้น พร้อมทั้งยกตัวอย่างและการใช้มุขตลก มากกว่าครูที่เข้ารับการอบรม

นรา บุรณรัช¹ ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอน ด้านการรู้งใจ และด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู กับนักเรียน ของครูที่สอนวิชาคณิตศาสตร์ ระดับประถมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูใช้พฤติกรรมการสอนทั้งสองด้าน เป็นปริมาณต่างกัน พฤติกรรมด้านการรู้งใจที่ครูใช้เป็นส่วนมากคือ ประเภทนำเทคนิคขบวนการ และวิธีการสอนแบบต่าง ๆ มาใช้ และที่ใช้ น้อยที่สุด คือ ประเภทยอมรับ หรือคำนึงถึงความคิดเห็นของนักเรียน ส่วนปริมาณของพฤติกรรมการสอนด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู กับนักเรียน ในทางวาจาที่ครูใช้มาก คือ พฤติกรรมที่ครูเป็นผู้กระตุ้นให้นักเรียนตอบ พฤติกรรมที่ใช้ น้อยที่สุด คือ พฤติกรรมที่นักเรียนเป็นผู้เริ่ม นอกจากนี้ ยังพบว่า ครูที่สอนในระดับประถมศึกษา มีพฤติกรรมการสอนด้านการรู้งใจ มากกว่าครูที่สอนในระดับมัธยม และครูผู้หญิง ใช้พฤติกรรมการสอนด้านการรู้งใจ มากกว่าครูผู้ชาย //

นภา เล็กบำรุง² ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอน ด้านการกำหนดงานให้นักเรียน และการทบทวนเมื่อจบบทเรียน ของครูที่สอนวิชาคณิตศาสตร์ ในระดับประถมศึกษา ของจังหวัดสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2517 ทุกสังกัด จำนวน 87 คน ผลการวิจัย สรุปได้ว่า

¹นรา บุรณรัช, "พฤติกรรมการสอนด้านการรู้งใจ และด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน" (ปริญญาบัตรศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518).

²นภา เล็กบำรุง, "พฤติกรรมการสอนของครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดสมุทรสาคร เกี่ยวกับการกำหนดงานให้นักเรียน และการทบทวนเมื่อจบบทเรียน" (ปริญญาบัตรศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518), หน้า 55.

ประสบการณ์ในการสอน แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ และการปรับตัว มีผลทำให้พฤติกรรมการสอนของครู ด้านการกำหนดงานให้นักเรียน และการทบทวนเมื่อจบบทเรียน แตกต่างกัน และวุฒิของครู มีผลทำให้พฤติกรรมการสอนของครู ด้านการกำหนดงานให้นักเรียน แตกต่างกัน ส่วนหน่วยงานที่สังกัด และระดับชั้นที่สอน ไม่มีผลทำให้พฤติกรรมการสอนทั้งสองด้าน แตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังพบว่าพฤติกรรมการสอนของครูทั้งสองด้าน และการปรับตัวของครู มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในทางบวก ที่ระดับ .01 ทั้งหมด

สมสรร วงษ์น้อย¹ ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอน ด้านการบรรยาย ของอาจารย์แผนกวิชาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 9 คน พบว่าอาจารย์เพศชาย และเพศหญิง อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาจากในประเทศ และต่างประเทศ มีพฤติกรรมการสอน ด้านการบรรยาย ไม่แตกต่างกัน นั่นคือ เพศ ประสบการณ์ในการสอน และสถาบันที่ประสาปปริญญา ไม่ทำให้พฤติกรรมการสอนด้านการบรรยาย แตกต่างกัน

ปิ่นวดี จิระนรานุรักษ์² ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอนทั่วไป ของอาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่ทำการสอนในระดับปริญญาตรี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2518 จำนวน 112 คน พบว่า พฤติกรรมการสอนที่มีปริมาณมากที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะส่วนตัว พฤติกรรมที่มีปริมาณน้อยที่สุด คือ ด้านการประเมินผลการสอน และการเรียน และ - พฤติกรรมการสอนด้านต่าง ๆ ส่วนมากจะสูงกว่าเกณฑ์ปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า อาจารย์ในทุกภาควิชา ใช้วิธีสอนแบบบรรยาย แล้วเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในภายหลัง มากที่สุด

¹สมสรร วงษ์น้อย, "พฤติกรรมการสอน ด้านการบรรยาย" (ปริญญาานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518).

²ปิ่นวดี จิระนรานุรักษ์, "ศึกษาพฤติกรรมการสอนทั่วไปของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร" (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519), หน้า 101.

สมศักดิ์ ทางทอง¹ ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอน เกี่ยวกับการควบคุมวินัย และการส่งเสริมพฤติกรรมทางการเรียน ของนักศึกษาฝึกสอน ภาคเรียนที่ 3 ปีการศึกษา 2518 ของวิทยาลัยครูจันทบุรี ทั้งระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา และระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง จำนวน 54 คน ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาฝึกสอน ใช้พฤติกรรมการสอนด้านการควบคุมวินัย ลักษณะต่าง ๆ ในปริมาณที่ต่างกัน โดยใช้การว่ากล่าวตักเตือนมากที่สุด และใช้คำพูดกระทบกระแทกนักเรียนน้อยที่สุด ส่วนพฤติกรรมการสอน ด้านการส่งเสริมพฤติกรรมทางการเรียน ใช้การยอมรับคำตอบของนักเรียนมากที่สุด และใช้การพูดถึงความยากของเนื้อหาบทเรียน น้อยที่สุด และยังพบว่า นักศึกษาฝึกสอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และที่สอนวิชาต่างกัน มีพฤติกรรมการสอนทั้งสองด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมนึก กัททิยธนี² ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอน ด้านการประเมินผล ของครูที่สอนวิชาวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา 2518 ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 โรงเรียน รวม 41 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูประเมินผลโดยใช้เทคนิค ขบวนการต่าง ๆ มากที่สุด และครูประเมินผลจากคำถามประเภทความรู้ ความจำ น้อยที่สุด ครูจะประเมินผลโดยวิธีการถามแล้วให้นักเรียนตอบพร้อม ๆ กัน มากที่สุด และครูประเมินผลโดยการทดสอบนักเรียน ในช่วงเวลาที่สอน น้อยที่สุด นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้สรุปว่าพฤติกรรม

¹สมศักดิ์ ทางทอง, "พฤติกรรมการสอนเกี่ยวกับการควบคุมวินัย และการส่งเสริมพฤติกรรมทางการเรียน ของนักศึกษาฝึกสอน วิทยาลัยครูจันทบุรี" (ปริญญาบัณฑิต การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519), หน้า 74.

²สมนึก กัททิยธนี, "พฤติกรรมด้านการประเมินผล ในการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในกรุงเทพมหานคร" (ปริญญาบัณฑิต การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519), หน้า 94 - 95.

การสอนด้านการประเมินผลของครู ไม่ได้ขึ้นอยู่กับ เพศ วุฒิ ประสบการณ์ในการสอน และ วิชาที่สอน

มนัส ภาคภูมิ¹ ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจ และด้านปฏิสัมพันธ์ ระหว่างครู กับผู้เรียน ของครูผู้สอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ มีการศึกษา 2520 โดยสุ่มจากครูที่สอนในภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 21 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิตั้งแต่อนุปริญญาขึ้นไป มีพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจ และด้านปฏิสัมพันธ์ ระหว่างครูกับผู้เรียน มากกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าอนุปริญญาลงมา อย่างมีนัย - สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนครูผู้สอนที่มี อายุ ประสบการณ์ในการสอน สภาพสมรส และ อยู่ในภาคภูมิศาสตร์ต่างกัน มีพฤติกรรมการสอนทั้งสองด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่า พฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจที่ใช้มากที่สุด คือ การยอมรับ หรือนำความคิดเห็นของผู้เรียนมาใช้ และพฤติกรรมที่ใช้ น้อยที่สุด คือ การลงโทษ ส่วน -- พฤติกรรมการสอนด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน ที่ใช้มากที่สุด คือ ผู้เรียนเป็นผู้ตอบรับ และที่ใช้ น้อยที่สุด คือ ผู้เรียนเป็นผู้ริเริ่ม

สุชาติ ผุดผอง² ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอน ของครูผู้สอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบ เบ็ดเสร็จ เช่นเดียวกับ มนัส ภาคภูมิ แต่ศึกษาทางด้านการอภิปราย และด้านการถามตอบ พบว่า ผู้สอนที่มีวุฒิต่างกัน มีพฤติกรรมการสอนด้านการอภิปราย และด้านการถามตอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ผู้สอนที่มี อายุ ประสบการณ์ในการสอน

¹มนัส ภาคภูมิ, "พฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจ และด้านปฏิสัมพันธ์ ระหว่าง ครูกับผู้เรียน ของครูผู้สอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ" (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520), หน้า 65.

²สุชาติ ผุดผอง, "พฤติกรรมการสอนด้านการอภิปราย และด้านการถามตอบ ของ ครูผู้สอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ" (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520), หน้า 77 - 78.

สภาพสมรส และสถานที่ตั้งของโรงเรียนตามภาคภูมิศาสตร์ต่างกัน มีพฤติกรรมการสอนทั้งสองด้าน ไม่แตกต่างกัน และยังพบอีกว่า ครูผู้สอน ใช้พฤติกรรมด้านบทบาทของครูมากที่สุด และใช้พฤติกรรมด้านวิธีดำเนินการอภิปราย น้อยที่สุด

เสาวลักษณ์ สิงห์วงษา¹ ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอน ด้านการพูด เสียง ท่าทาง และแบบของภาษา ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน ที่ทำการสอนนิสิต ชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2518 จำนวน 46 คน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ที่สังกัดคณะต่างกัน ใช้พฤติกรรมการสอนแตกต่างกัน พฤติกรรมที่ใช้เป็นส่วนมาก ได้แก่ การทำมือประกอบการอธิบาย พฤติกรรมที่ใช้น้อยที่สุด หรือไม่ใช้เลย ได้แก่ การใช้สายตากำชับพฤติกรรมนักเรียน และอาจารย์ใช้พฤติกรรมแบบของภาษา มากกว่าประเภทอื่น ๆ นอกจากนี้ ยังพบว่า อาจารย์ชาย และอาจารย์หญิง มีพฤติกรรมการสอน ด้านการพูด เสียง ท่าทาง และแบบของภาษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และสมชาติ เทตแฮม² ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอนด้านการใช้อุปกรณ์การสอน และด้านทักษะทั่วไป ของครูผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในโรงเรียนสังกัด -- กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2521 จำนวน 30 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิต่ำกว่าอนุปริญญา กับครูผู้สอนที่มีวุฒิส่งกว่าอนุปริญญาขึ้นไป มีพฤติกรรมการสอน ด้าน -- ทักษะทั่วไป แตกต่างกัน แต่มีพฤติกรรมการสอน ด้านการใช้อุปกรณ์ ไม่แตกต่างกัน ครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีจำนวนห้องเรียนต่างกัน มีพฤติกรรมการสอน ด้านการใช้อุปกรณ์

¹เสาวลักษณ์ สิงห์วงษา, "พฤติกรรมการสอน : การพูด เสียง ท่าทาง และแบบของภาษา ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน" (ปริทัศน์นิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520), หน้า 60-61.

²สมชาติ เทตแฮม, "พฤติกรรมการสอน ด้านการใช้อุปกรณ์การสอน และด้านทักษะทั่วไป ของครูผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร" (ปริทัศน์นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522), หน้า 43.

แตกต่างกัน แต่พฤติกรรมการสอนด้านทักษะทั่วไป ไม่แตกต่างกัน และครูที่มีสภาพสมรส และประสบการณ์ในการสอน ต่างกัน มีพฤติกรรมการสอนทั้งสองด้าน ไม่แตกต่างกัน //

งานวิจัยในต่างประเทศ

✓ สโตโรล์¹ (Storile) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบางประการของครูและนักเรียน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยใช้ระเบียบวิธีสังเกต และวิเคราะห์พฤติกรรมของแฟลนเคอร์ กลุ่มตัวอย่างคือ ครูระดับมัธยมศึกษาที่ผ่านการอบรมเกี่ยวกับระเบียบวิธีสังเกตมาแล้ว จำนวน 51 คน ผลปรากฏว่า ครูกลุ่มที่ได้รับการฝึกการใช้พฤติกรรมทางอ้อม (Indirect) จะแสดงพฤติกรรมทางอ้อม มากกว่า ครูที่ไม่ได้รับการฝึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ กับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู แสดงว่า การศึกษาอบรมเกี่ยวกับการสังเกตวิเคราะห์พฤติกรรม การสอน ทำให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนได้ ผลนี้ สอดคล้องกับผลการทดลองของแพริช² (Parish) ซึ่งได้พบว่า นักเรียนในกลุ่มทดลอง จะมีพฤติกรรมแตกต่างจากนักเรียนในกลุ่มควบคุม คือ มีความคิด และแสดงความคิดเห็นมากกว่า พูดช้ากว่า และอัตราส่วนระหว่างการพูดของนักเรียน กับการพูดของครู เพิ่มขึ้นมากกว่า นักเรียนในกลุ่มควบคุม

¹ Storile Theodore, "Selected Characteristic of Teacher Whose Verbal Behavior is Influence by Influence an In-Service Course in Interaction Analysis," Dissertation Abstracts 27 (January, 1962) : 3941 A.

² Parish, Wayne H., "A Study of The Effect of In-Service Training in Interaction Analysis on The Verbal Behavior of Experienced Teacher," Dissertation Abstracts 29 (February, 1969) : 3024 A.

เอมิดอน และเดียมแมตโต ¹ (Amidon and Giammateo) ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา 23 คน ซึ่งได้รับการพิจารณาจากศึกษานิเทศก์ ว่าเป็นผู้มีประสิทธิภาพสูงกว่า และแตกต่างจากพฤติกรรมการสอนของครูอีก 120 คน โดยใช้ระบบวิธีสังเกต และวิเคราะห์พฤติกรรมของแฟลนเดอร์ ผลปรากฏว่า ครูที่มีประสิทธิภาพสูงกว่า มีเปอร์เซ็นต์การพูดน้อยกว่า ยอมรับความคิดเห็น ความคิดริเริ่ม และสนับสนุนให้กำลังใจนักเรียน และพยายามที่จะเร้าให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น มากกว่าครูที่มีประสิทธิภาพปานกลาง และครูที่มีประสิทธิภาพสูงกว่า มีการปกครองชั้นเรียนโดยใช้พฤติกรรมทางวาจาที่เป็นพฤติกรรมทางอ้อม มากกว่าใช้พฤติกรรมทางวาจาที่เป็นพฤติกรรมทางตรง และแสดงความคิดเห็นน้อยกว่า กลุ่มครูที่มีประสิทธิภาพปานกลาง

แฟลนเดอร์ ² (Flanders) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของครูที่มีต่อทัศนคติ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่าครูประเภทที่ใช้พฤติกรรมการสอนที่มีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect) จะช่วยเสริมสร้างทัศนคติ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีประสิทธิภาพสูงกว่าครูประเภทที่ใช้พฤติกรรมการสอนที่มีอิทธิพลโดยตรง (Direct) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

¹ Amidon, Edmund and Giammateo, Micheal, "The Behavior of Superior Teachers," The Elementary School Journal (February, 1965) : 283 - 285 .

² Flanders, Ned A., "Teacher Influence, Pupil Attitudes and Achievement," Cooperative Research Monograph 12 (1965) : 50 - 65.

✓ จาลเบิร์ต¹ (Jalbert) ได้ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการสอนของนักเรียนฝึกสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ที่ได้รับการฝึก และไม่ได้รับการฝึก ในโครงการอบรมการประเมินผล และวิเคราะห์พฤติกรรมการสอน กลุ่มทดลองได้รับการฝึกเกี่ยวกับหลักการสอนการนำไปใช้ การสังเกต การวิเคราะห์พฤติกรรม และการประเมินผลการสอน จากสถานการณ์จริงและเครื่องบันทึกเสียง ทั้งครูอื่นประเมินผลการสอน และให้วิเคราะห์พฤติกรรมการสอนของตนเอง ผลปรากฏว่า ความสามารถในการประเมินผลบทเรียน และการสอนในระหว่างฝึกสอนของกลุ่มทดลอง แสดงพฤติกรรมด้านการนำเข้าสู่บทเรียน การสรุปรวบรวมการดำเนินการสอน วิธีสอน การประเมินผลนักเรียน การประเมินผลตนเอง แตกต่างจากกลุ่มควบคุม

✓ พารัค² (Parakh) ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอน ด้านการพูดของครู โดยใช้เครื่องมือที่ปรับปรุงมาจากของแพลนเคอร์ แบ่งพฤติกรรมการพูดเป็น 45 ประเภท ใช้การสังเกตและวิเคราะห์พฤติกรรมการเรียนการสอนวิชาชีววิทยา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา 10 โรงเรียน สังเกตครู 13 คน ผลปรากฏว่า ในการสอนชีววิทยา ครูจะพูดเพื่ออธิบาย หรือพูดตอบข้อซักถามประมาณ 75 เปอร์เซ็นต์ ของคำพูดทั้งหมดในระหว่างเวลาเรียนภาคบรรยาย ส่วนในการสอนภาคปฏิบัติการ ครูจะพูดน้อยลงเหลือเพียง 50 เปอร์เซ็นต์ ของการพูดทั้งหมดที่เกิดขึ้นในระหว่างเรียนปฏิบัติการ และอาจแปรผันไปบ้างเล็กน้อยในแต่ละคน ผลการวิจัยนี้แสดงว่า การเรียนโดยการทดลอง อัตราการพูดของครูจะลดลง เพราะเน้นถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือมากกว่าการอธิบายทฤษฎี

¹ Jalbert, Elizabeth Lynch, "The Effectiveness of Training in The Evaluation of Classroom Instruction in Student Teaching," The Journal of Educational Research 3(November, 1966) : 130 - 135.

² Parakh, Jal S., "A Study of Teacher-Pupil Interaction in High-School Biology Classes : Part I The Development of a Category System," Journal of Research in Science Teaching 6 (October, 1966) : 284 - 292.

เกริก¹ (Kirk) ได้ศึกษาพฤติกรรมของนักศึกษาฝึกสอน ที่พิลาเคลเพีย จำนวน 30 คน กลุ่มทดลองจำนวน 15 คน ได้รับการฝึกเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ (Interaction Analysis) อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกสอน แต่ละคนอภิปรายปัญหาาร่วมกัน 6 ครั้ง และกระทำทันทีหลังจากอาจารย์นิเทศก์สังเกตการสอนแล้ว โดยให้ผู้ฝึกดูตารางบันทึกพฤติกรรมนักศึกษาฝึกสอน กลุ่มควบคุม 15 คน ไม่ได้รับการฝึก ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการสอนที่ได้จากการสังเกตในระยะเริ่มต้น และระยะหลังของการฝึกสอน ปรากฏว่า นักศึกษาฝึกสอนที่ได้รับการฝึกหัตวิเคราะห์นั้น จะมีทักษะในด้านการใช้อิทธิพลทางอ้อม (Indirect) ตามระบบของแฟลนเดอร์ คือ ยอมรับความรู้สึกรักของนักเรียน การยกย่องชมเชย การกระตุ้นให้เกิดความกล้าขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

แมคลอยด์² (Mcloed) ได้วิจัยพบว่า นักศึกษาฝึกสอนที่ได้รับการฝึกฝนให้รู้จักใช้การพูดหลาย ๆ แบบ ตามการแจกแจงพฤติกรรมการสอนของแฟลนเดอร์แล้ว สามารถเปลี่ยนแปลงและปรับพฤติกรรมทางวาจาได้อย่างรวดเร็ว คือ รู้จักพูดหลาย ๆ แบบ แทนที่จะพูดเพื่อบรรยายเพียงอย่างเดียว เมื่อเปรียบเทียบกับนักศึกษาที่ไม่ได้รับการฝึกฝน พบว่าปรับการพูดที่ช้ากว่ากลุ่มที่ได้รับการฝึก และยังพบว่า กลุ่มที่ได้รับการฝึกใช้อิทธิพลทางอ้อมมากกว่าอิทธิพลทางตรง ตรงกันข้ามกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก ซึ่งใช้อิทธิพลทางตรงมากกว่าทางอ้อม

¹ Kirk, Jeffery, "Elementary School Student Teacher and Interaction." Interaction Analysis : Theory, Research and Application (Massachusetts : Addison-Wesley Publishing Company, 1967), pp. 299-306.

² Mcloed, Richard J., "Change in The Verbal Interaction Pattern of Secondary Science Student Teachers Who Have Had Training in Interaction Analysis and The Relationship of These Changes With Their Cooperating." Dissertation Abstracts 28 (January, 1967) : 145.

โจเซฟ¹ (Joseph) ได้ศึกษาพฤติกรรมการพูดในชั้นเรียนวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ผลปรากฏว่า พฤติกรรมการสอนโดยทางอ้อมของครู สัมพันธ์กับการใช้คำถามของนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า การแสดงพฤติกรรมโดยทางอ้อมของครู สามารถช่วยให้นักเรียนมีประสิทธิภาพในการเรียนสูงขึ้น

โลห์แมน โอเบอร์ และฮอช² (Lohman Ober and Hough) ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอนของนักเรียนฝึกสอน ระดับมัธยมศึกษา ที่ศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐโอไฮโอ ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน ซึ่งฝึกสอนระหว่างปีการศึกษา 1965 - 1966 แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 30 คน ได้รับการฝึกวิเคราะห์พฤติกรรมการสอนในระหว่างการเรียนระเบียบวิธีสอนทั่วไป ก่อนจะออกฝึกสอน อีกกลุ่มหนึ่งไม่เคยได้รับการฝึก โลห์แมน ตรวจสอบพฤติกรรมของนักเรียนฝึกสอน โดยใช้ผู้สังเกต 2 คน การสังเกตมีความเชื่อมั่นได้ 0.76 สังเกตการสอน 6 ครั้ง ครั้งละ 20 นาที ใช้ระเบียบวิธีการสังเกตที่ปรับปรุงมาจากระบบของแพลนเตอร์ ผลปรากฏว่า นักเรียนฝึกสอนกลุ่มทดลอง มีความสามารถในการแสดงพฤติกรรมแตกต่างจากกลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ กลุ่มที่ได้รับการฝึก จะกำหนดและควบคุมพฤติกรรมการสอนของตนเองได้ ใช้พฤติกรรมในการจูงใจ ยอมรับทั้งความคิดเห็น กระตุ้น และใช้แนวคิดของผู้เรียน ตลอดจนใช้คำถามมาก และใช้การบรรยายเนื้อหาวิชาน้อยลง

¹ Joseph, John P., "The Relationship between Teacher Behavior and The Incidence of Thought - Provoking Question by Student," The Journal of Educational Research 62 (November, 1968) : 117-122.

² Lohman, Ernest E., Ober, Richard and Hough, John B., "A Study of Effect of Pre-Service Training in Interaction Analysis on The Verbal of Student Teachers," Interaction Analysis : Theory, Research and Application (Massachusetts : Addison-Wesley Publishing Company, 1969), pp. 346-359.

มาสลา¹ (Masla) ได้วิเคราะห์ผลการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ ของกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นนักศึกษาฝึกหัดครูประถมศึกษา โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ได้รับการฝึกหัดเกี่ยวกับระเบียบวิธีสังเกต และวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ ระหว่างครูกับนักเรียน กับกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก ผลปรากฏว่า กลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรม มีความสามารถในการใช้พฤติกรรมทางภาษา แบบสืบสวน - สอบสวน (Verbal Inquiry Pattern) อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกหัด

แอนนิตา เพอร์กิน พีค² (Anita Perkins Peek) ได้ศึกษาเพื่อวิเคราะห์ และเปรียบเทียบผลการได้รับการฝึกวิธีวิเคราะห์พฤติกรรมทางวาจาในชั้นเรียน ของครูหญิง ครูชาย ครูที่สอนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา และครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย โดยใช้ระเบียบวิธีสังเกตและวิเคราะห์พฤติกรรมของ แฟลนเดอร์ ผลปรากฏดังนี้

1. ครูไม่ค่อยจะวิเคราะห์พฤติกรรมของตนเอง เกี่ยวกับพฤติกรรมทางวาจา นอกจากการชมเชย และสนับสนุนให้กำลังใจนักเรียน
2. มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ในการวิเคราะห์พฤติกรรมตนเอง ของครู ระหว่าง

¹ Masla, John A., "The Effect of Interaction in Interaction Analysis on The Verbal Inquiry Pattern of Elementary Science Method Students," Dissertation Abstracts (January, 1969) : 3502 A.

² Anita Perkins Peek, "Comparisons of Awareness and Interaction of Teacher Verbal Behavior Revealed Through Self-Analysis and Flanders System Analysis of Teacher Behavior," Dissertation Abstracts 9 (March, 1971) : 1646 A.

- ก. ครูชาย และครูหญิง
- ข. ครูชั้นประถมศึกษา และครูชั้นมัธยมศึกษา
- ค. ครูที่มีประสบการณ์การสอนมาก และครูที่มีประสบการณ์การสอน
น้อย

จากที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า งานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการสอนในประเทศไทย ส่วนใหญ่ เป็นการศึกษากิจกรรมการสอน ของครูประจำการ ที่ทำการสอนวิชาใดวิชาหนึ่งโดยเฉพาะ หรือสอนในระดับชั้นใดระดับหนึ่ง และศึกษาพฤติกรรมการสอนเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น เพื่อที่จะศึกษาว่าครูประจำการได้ใช้พฤติกรรมการสอนในด้านนั้น ๆ เป็นปริมาณมากน้อยเพียงไร สำหรับในต่างประเทศ งานวิจัยส่วนใหญ่ มุ่งที่จะศึกษาเปรียบเทียบผลของการฝึกอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอน กับที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม ซึ่งผลการวิจัยส่วนใหญ่ ปรากฏว่า กลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรม จะมีประสิทธิภาพในการสอนสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม

ในการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูประจำการ ที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ตามโครงการ การฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ โดยทำการศึกษาพฤติกรรมการสอนทั่ว ๆ ไป ในทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง และจากการสังเกตพฤติกรรมการสอน โดยผู้วิจัยเอง ซึ่งผู้วิจัยได้อาศัยแนวทางการคิดจากงานวิจัยที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย