

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาประเมินกระบวนการฝึกอบรมครูตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา เขตการศึกษา 4 และศึกษาสภาพการใช้เพลงและเกมประกอบการสอนของครูประถมศึกษา เขตการศึกษา 4 ภายหลังจากการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางที่จะทำให้การวิจัยเรื่องนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ข้อมูลต่าง ๆ ที่ศึกษาได้นำเสนอโดยแบ่งเป็น 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 การฝึกอบรมครูประจำการ ตอนที่ 2 คุณธรรมของครู ตอนที่ 3 การประเมินโครงการฝึกอบรม ตอนที่ 4 การใช้เพลงและเกมประกอบการสอน

การฝึกอบรมครูประจำการ

ความหมายของการฝึกอบรม

กู๊ด (Good, 1973: 163) กล่าวว่าในพจนานุกรมการศึกษาว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการช่วยให้บุคคลอื่นมีทักษะและความรู้ โดยจัดขึ้นภายใต้สภาวะเงื่อนไขบางประการ และไม่ถึงกับทำอะไรใหญ่โตแบบนักเรียนเรียนทักษะและความรู้ในสถานประกอบการศึกษาทั่วไป

โอเตีย (Otia) (ปรีชา ศรีวาลัย แปล 2525: 6) อธิบายว่า การฝึกอบรมคือกิจกรรมใด ๆ ซึ่งตั้งใจพยายามที่จะปรับปรุงทักษะในการทำงานของบุคคล

เฮสเซลิง (Hesseling) (ปรีชา ศรีวาลัย แปล 2525: 6) ให้นิยามไว้ว่าการฝึกอบรม คือ ความต่อเนื่องของประสบการณ์ต่าง ๆ หรือโอกาสที่ออกแบบไว้เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

ฮาร์บิสัน และไมเยอร์ (Harbison, Myers) (อ้างถึงใน สมทรงต์ เกษมลิน 2526: 179) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึงกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะในการทำงาน (Skill) และความสามารถ (Capacity) ของบุคคลทั้งมวลในสังคมใดสังคมหนึ่ง

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 179-180) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง ธรรมวิธีต่าง ๆ ที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2525: 164) กล่าวว่า การฝึกอบรมคือ กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อจะหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และ/หรือทัศนคติของพนักงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลต่อเป้าหมายและองค์การ

อมร รักษาสิทธิ์ และโสรัจ สุจริตกุล (2514: 293) ให้ความหมายการฝึกอบรมว่า เป็นกรรมวิธีที่เพิ่มพูนสมรรถภาพของพนักงานในการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตในการพัฒนานิสัยแห่งความคิด และการกระทำ ความชำนาญ ความรู้ และท่าทีต่าง ๆ

น้อย ศิริโชติ (2524: 4) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่เพิ่มพูนความรู้และทักษะให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยทำเป็นช่วง ๆ หรือระยะเวลาตามความเหมาะสมของแต่ละเรื่อง การจัดฝึกอบรมอาจจะจัดเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่มก็ได้ ผู้จัดการฝึกอบรมอาจจะเป็นหน่วยราชการ เอกชน หรือบริษัทห้างร้านก็ได้

กัญญา สาธ (2517: 442) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะขององค์การ หรือหน่วยงานต่าง ๆ

เป็รื่อง กุมุท (2521: 2-3) สรุปรว่า การฝึกอบรมเป็นโปรแกรมการศึกษาที่ประกอบด้วยกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีประสบการณ์ทางการศึกษา อันจะเป็นทางช่วยให้เขาสามารถปรับตัวกับงานใหม่ได้สำหรับผู้ที่เพิ่งจะเข้าทำงาน ส่วนผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว การฝึกอบรมจะช่วยให้เขาเกิดความรู้ ทักษะ ทัศนคติอันเป็นเป้าหมายของการฝึกอบรมนั้น ตลอดจนช่วยให้บุคคลนั้นมีความสามารถเพิ่มพูนขึ้นและการจัดอาจจัดขึ้นภายใต้ความจำเป็นบางประการที่มีรูปแบบต่าง ๆ และใช้เวลาไม่นานนักต่างกัน

พินัย์ สุจวันงัก (2523: 1) กล่าวว่า การฝึกอบรมแผนใหม่นั้นต้องการให้
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ตนเข้าไปมีส่วนร่วม

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร
ต่าง ๆ เพื่อให้มีประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ และเจตคติตามวัตถุประสงค์ของ
การฝึกอบรมที่ถูกกำหนดขึ้นโดยองค์กรนั้น ๆ ดังนั้นการฝึกอบรมควรพิจารณาถึง
กระบวนการในการพัฒนาครูประจำการในสังกัด เพื่อให้มีประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ
และเจตคติตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ความจำเป็นในการฝึกอบรมครูประถมศึกษา

น้อย ศิริโชติ (2524: 6-8) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการฝึกอบรม ดังนี้

1. เป็นกรรมวิธีสร้างความพร้อม ความมั่นใจในการปฏิบัติงาน เกิดขวัญและ
กำลังใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น นอกจากนี้ยังช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้
2. เป็นการสร้างวิทยาการทันสมัยให้กับบุคลากรแต่ละองค์กร
3. ประหยัดรายจ่ายได้มากเพราะใช้เวลาสั้นภายใต้งบประมาณจำกัด และ
การฝึกอบรมเฉพาะหัวข้อที่ต้องการเสริมความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เท่านั้น
4. เป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้ เพิ่มเติมประสบการณ์ โดยไม่ต้อง
เสียเวลาในการทำงานปกติ
5. เป็นกรรมวิธีที่ก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ
6. ช่วยให้บุคคลได้มีโอกาสพัฒนาบุคลิกภาพของตน เชื่อมมั่น กล้าเผชิญอุปสรรค
และกล้าตัดสินใจ
7. เป็นกรรมวิธีที่สนับสนุนการศึกษาตลอดชีพ

สมทรงศ์ เกษมสิน (2526: 182-183) กล่าวว่า ถึงแม้ว่าการบรรจุ แต่งตั้ง
บุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้นได้มีการกำหนดคุณสมบัติและกฎเกณฑ์ไว้เป็นอย่างดีแล้ว แต่
กฎเกณฑ์ต่าง ๆ นั้นหาได้เป็นหลักประกันที่ดีที่สุดที่จะได้คนที่เหมาะสมแก่หน้าที่เสมอไป
เพราะปัจจุบันนี้วิชาการต่าง ๆ ได้เจริญรุดหน้าไปมาก งานองค์กรก็มีลักษณะเฉพาะ
มากยิ่งขึ้นทุกที จำเป็นที่จะต้องใช้ผู้ที่มีความสามารถและได้รับการฝึกฝน ฝึกอบรมมา
ในก้านใดก้านหนึ่งโดยเฉพาะ จึงจะสามารถปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุผลได้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ
 ดำเนินการการประถมศึกษาส่วนใหญ่ของประเทศ งานด้านการประถมศึกษาเป็นงานที่
 ครอบคลุมบุคลากรจำนวนมากกว่าสามแสนคน และมีปัญหาซับซ้อนเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ
 ต่าง ๆ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ในด้านปริมาณการประถมศึกษา พบว่า มีปัญหาทั้งที่เป็น
 ปัจจัย กระบวนการ และผลผลิตทางการศึกษา แนวทางในการแก้ปัญหาด้านคุณภาพ
 การประถมศึกษาที่ได้เคยปฏิบัติกันมา คือ การจัดฝึกอบรมครูและผู้บริหารโรงเรียน
 ประถมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2528: 2-3)
 สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2529: 126) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการฝึกอบรม
 ครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดังนี้

1. ครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
2. ครูต้องการแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็น
 จุดศูนย์กลาง
3. คุณลักษณะที่พึงประสงค์และสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนยังไม่น่าเป็นที่พอใจ
 และมีความแตกต่างกันมากตามสภาพภูมิศาสตร์ และขนาดของโรงเรียน
4. การฝึกอบรมครูเฉพาะจุด ในเฉพาะเรื่องไม่สามารถเกิดผลกับ
 ความต้องการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูทั่วประเทศ

ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีหลายประเภท ซึ่งแต่ละประเภทย่อมมีหลักสูตร และความเหมาะสม
 กับบุคคลในระดับต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน เปรื่อง กุมุท (2521: 4-5) ได้แบ่งประเภทของ
 การฝึกอบรม ดังนี้

1. การฝึกอบรมแก่ผู้ที่จะเข้าทำงาน เรียกว่า การฝึกอบรมก่อนประจำการ
 (Pre-service training) ซึ่ง น้อย ทิริโชติ (2524: 11-12) กล่าวว่า
 การฝึกอบรมประเภทนี้มี 2 ลักษณะ คือ

1.1 การปฐมนิเทศ (Orientation) ซึ่งจัดขึ้นเพื่อแนะนำเพื่อน
 ร่วมงานให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ นโยบายของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับ
 สภาพแวดล้อมได้ ส่วนใหญ่ใช้เวลา 1-2 วัน

- 1.2 การแนะนำงาน เป็นการฝึกถึงปฐมนิเทศ และสอนวิธีปฏิบัติงาน

เพื่อสร้างเจตคติต่องานและหน่วยงาน ในเวลา 1-2 สัปดาห์

2. การฝึกอบรมระหว่างทำงาน เป็นการฝึกอบรมภายหลังจากบุคคลได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร หรือ หน่วยงานแล้ว อาจเรียกว่า การฝึกอบรมบุคลากรประจำการก็ได้ ซึ่ง กู๊ด (Good 1973: 163) กล่าวถึงการฝึกอบรมประเภทนี้ว่าเป็นการฝึกอบรม หรือการสอนที่จัดเป็นพิเศษ หรือเฉพาะคนที่ทำงานอยู่แล้ว รวมทั้งบุคคลในวงการอาชีพต่าง ๆ โดยมุ่งเพิ่มพูนความสามารถของคนเหล่านั้น ฉะนั้น การฝึกอบรมจึงมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงคนเพื่อพัฒนางานนั่นเอง

กัญญา สาธิต (2517: 446-447) ได้เสนอวิธีการฝึกอบรมบุคลากร ดังนี้

1. วิธีการให้การศึกษายไปพร้อมไปกับการปฏิบัติงาน (on-the-job training) คือ การให้เข้าปฏิบัติงานโดยมีที่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำ การปฏิบัติเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานไคลงมือฝึกปฏิบัติในสถานการณการทำงานจริง
2. วิธีทำงานในฐานะลูกมือ หรือผู้ช่วยสอนชั่วคราว (apprenticeship training) เช่น การให้ครูไค้ช่วยสอน หรือช่วยงานโดยมีที่เลี้ยงรับผิดชอบ ต่อไปให้รับผิดชอบสอนเต็มที่
3. วิธีการฝึกอบรมระยะสั้น เป็นการฝึกงานระยะหนึ่งก่อนบรรจุและขณะทำงาน
4. วิธีส่งไปเรียนบางวิชาในมหาวิทยาลัย (outside course) อาจเพื่อรับวุฒิปริญญาตรี หรือไม่รับก็ได้ โดยไปเรียนเฉพาะวันเปิดสอนวิชาที่เรียน วันอื่นก็ทำงานตามปกติ
5. วิธีส่งไปเรียนเพิ่มเติมเพิ่มเติมเวลา (retraining or upgrading) โดยให้ไปศึกษาตามวิชาที่หน่วยงานต้องการเพิ่มเติมเวลา
6. การฝึกอบรมโดยใช้เครื่องช่วยสอนและแบบเรียนโปรแกรม (teaching machines and programmed instruction) โดยเน้นการฝึกอบรมด้วยตนเองตามความถนัดและความแตกต่างระหว่างบุคคล
7. วิธีการฝึกฝนตนเอง เช่น แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นแบบกันเอง การศึกษาจากเอกสารวิชาการต่าง ๆ การติดตามความเคลื่อนไหวเหตุการณ์ต่าง ๆ การเข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการ หรือองค์กร

เพื่อสร้างเจตคติต่องานและหน่วยงาน ในเวลา 1-2 สัปดาห์

2. การฝึกอบรมระหว่างทำงาน เป็นการฝึกอบรมหลังจากบุคคลได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร หรือ หน่วยงานแล้ว อาจเรียกว่า การฝึกอบรมบุคลากรประจำการก็ได้ ซึ่ง กู๊ด (Good 1973: 163) กล่าวถึงการฝึกอบรมประเภทนี้ว่าเป็นการฝึกอบรม หรือการสอนที่จัดเป็นพิเศษ หรือเฉพาะคนที่ทำงานอยู่แล้ว รวมทั้งบุคคลในวงการอาชีพต่าง ๆ โดยมุ่งเพิ่มพูนความสามารถของคนเหล่านั้น ฉะนั้น การฝึกอบรมจึงมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงคนเพื่อพัฒนางานนั่นเอง

กัญญา สาธร (2517: 446-447) ได้เสนอวิธีการฝึกอบรมบุคลากร ดังนี้

1. วิธีการให้การศึกษาร่วมไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน (on-the-job training) คือ การให้เข้าปฏิบัติงานโดยมีพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำ การปฏิบัติเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ลงมือฝึกปฏิบัติในสถานการณ์การทำงานจริง
2. วิธีทำงานในฐานะลูกมือ หรือผู้ช่วยสอนชั่วคราว (apprenticeship training) เช่น การให้ครูได้ช่วยสอน หรือช่วยงานโดยมีพี่เลี้ยงรับผิดชอบ ต่อไปให้รับผิดชอบสอนเต็มที่
3. วิธีการฝึกอบรมระยะสั้น เป็นการฝึกงานระยะหนึ่งก่อนบรรจุและขณะทำงาน
4. วิธีส่งไปเรียนบางวิชาในมหาวิทยาลัย (outside course) อาจเพื่อรับวุฒิปริญญาตรี หรือไม่รับก็ได้ โดยไปเรียนเฉพาะวันเปิดสอนวิชาที่เรียน วันอื่น ๆ ก็ทำงานตามปกติ
5. วิธีส่งไปเรียนเพิ่มเติมเพิ่มเติมเวลา (retraining or upgrading) โดยให้ไปศึกษาตามวิชาที่หน่วยงานต้องการเพิ่มเติมเวลา
6. การฝึกอบรมโดยใช้เครื่องช่วยสอนและแบบเรียนโปรแกรม (teaching machines and programmed instruction) โดยเน้นการฝึกอบรมด้วยตนเองตามความถนัดและความแตกต่างระหว่างบุคคล
7. วิธีการฝึกฝนตนเอง เช่น แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นแบบกันเอง การศึกษาจากเอกสารวิชาการต่าง ๆ การติดตามความเคลื่อนไหวเหตุการณ์ต่าง ๆ การเข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการ หรือองค์กร

ที่น่าสนใจอื่น ๆ การคบหาสมาคมกับผู้อย่างท่าน เป็นต้น (สมพงศ์ เกษมสิน 2526: 191-192)

การวางแผนในการจัดฝึกอบรม

ในการดำเนินงานการจัดการฝึกอบรมให้บรรลุผลตามที่ต้องการ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมต้องวางแผนสำหรับการดำเนินการฝึกอบรมให้เป็นไปตามขั้นตอน ซึ่ง น้อย ศิริโชค (2524: 16-20) ได้แบ่งลำดับขั้นตอนในการจัดการฝึกอบรมเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1. การเตรียมก่อนการจัดฝึกอบรม โดยกำหนดความจำเป็นและความต้องการของการฝึกอบรม การจัดทำรายละเอียดของโครงการฝึกอบรม การเสนอโครงการฝึกอบรม และงบประมาณต่อผู้บังคับบัญชา การแต่งตั้งคณะทำงาน การศึกษาค้นคว้าและประสานงานกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การเตรียมเอกสาร อุปกรณ์ สถานที่ และพิธีเปิด

2. การดำเนินการระหว่างการฝึกอบรม โดยการอำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและวิทยากร การจัดเอกสาร อาหาร อุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนการประเมินผลในช่วงการฝึกอบรมและการประเมินผลรวม และพิธีปิด

3. การดำเนินการหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม โดยเก็บเป็นหลักฐานต่าง ๆ ให้เรียบร้อย เสนอรายงานผลการประเมิน ประชุมหารือคณะทำงานถึงวิธีการติดตามผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งการจัดงบประมาณเพื่อใช้ในการฝึกอบรมครั้งต่อไป

กิจกรรมในการฝึกอบรม

เป็รื่อง กุมุท (2521: 64-67) กล่าวว่า กิจกรรมในการฝึกอบรมมี 2 ลักษณะ ดังนี้

1. กิจกรรมทางวิชาการ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของการฝึกอบรมโดยทั่ว ๆ ไป เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ตลอดจนก่อให้เกิดความถึกในการวางแผนแก้ปัญหา หรือ คำเนินการแก้ปัญหาโดยวิชาการให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งมี 2 ลักษณะ ดังนี้

1.1 กิจกรรมประเภทใหญ่ซึ่งมีหลายรูปแบบ แต่ละแบบมีเทคนิคการจัดของมันโดยเฉพาะ เช่นการประชุมประจำปี (conference) การประชุมปฏิบัติการ (convention) การสัมมนา (seminar) การเปิดหลักสูตรระยะสั้น (short

course) และการประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop)

1.2 กิจกรรมแท้ หรือกิจกรรมการเรียนรู้การสอนและการประชุม เช่น การบรรยาย (lecture or speech) การสาธิต (demonstration) การศึกษานอกสถานที่ (field trip) การสวมบทบาท (role playing) การอภิปรายกลุ่มย่อย (group discussion) การอภิปรายกลุ่มใหญ่ (forum) การเปิดการซักถาม (question period) การซักถามเป็นทีม (audience reaction team) ทีมผู้ศึกษา (listening team) การสัมภาษณ์ (interview) การประชุมปรึกษา (conference) การประชุมแบบคณะกรรมการ (committee) การระดมความคิด (brain-storming) การประชุมถกเถียง (buzz session) การศึกษากรณี (case study) การอภิปรายหมู่ (panel) การบรรยายหมู่ (symposium)

2. กิจกรรมทางสังคม ได้แก่ กิจกรรมที่มีปรากฏอยู่ในตารางการฝึกอบรม เช่น พิธีเปิด การปฐมนิเทศ กิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความคุ้นเคยสนิทสนมกันในหมู่ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรม

เทคนิคการฝึกอบรม

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 193-198) กล่าวว่า การเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและความชำนาญ หรือทักษะของผู้ดำเนินการ ซึ่งโดยทั่วไปมักจะใช้วิธีการฝึกอบรมหลาย ๆ รูปแบบผสมผสานเพื่อให้บังเกิดผลดีแก่การฝึกอบรม ดังนั้นในการเลือกกลวิธีการฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ความเหมาะสมกับลักษณะของหัวข้อวิชาที่จะฝึกอบรม และต้องสอดคล้องกับการพัฒนานั้น ๆ ด้วย กลวิธีเหล่านี้ได้แก่ การบรรยาย กรณีตัวอย่าง การสวมบทบาท ฯลฯ เป็นต้น และกลวิธีสำคัญในการฝึกอบรมซึ่งได้รับการนิยมน้อยกว่าแพร่หลายในวงการฝึกอบรมทั่ว ๆ ไป คือ การบรรยาย การศึกษากรณีตัวอย่าง และการสาธิต

2. ขนาดของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีจำนวนเท่าใด ลักษณะของการฝึกอบรมนั้นเป็นประการใด ควรแบ่งเป็นกลุ่มหรือไม่ ถ้าแบ่งต้องแบ่งอย่างไร กลุ่มละเท่าใด แล้วเลือกใช้กลวิธีการฝึกอบรมให้เหมาะสม

3. พื้นฐานความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ของผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรบ
แตกต่างกัน หรือคล้ายคลึงกันมากน้อยเพียงใดจะใช้กฏวิธีการฝึกอบรบประเภทการสอน
หรือการพัฒนาเป็นกลุ่มจึงเหมาะสม และอำนวยความสะดวกสูงสุด

4. เวลา อุปกรณ์และงบประมาณกับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เหมาะสมกับกฏวิธี
การฝึกอบรมนั้น ๆ เพียงใด

5. เจตคติของผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรบ

ข้อควรคำนึงเพื่อความสำเร็จในการฝึกอบรบ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 192-193) ได้กล่าวถึงข้อคำนึงเพื่อความสำเร็จ
ในการจัดฝึกอบรบไว้ คือ การฝึกอบรมนั้นจะต้องได้รับความเห็นชอบและการสนับสนุนให้
สอดคล้องกับนโยบายหลักของรัฐ หรือองค์การนั้น ๆ เสียก่อน เพราะการฝึกอบรบเป็นงาน
ที่ต้องใช้เงิน กำลังคนและวัสดุอื่น ๆ เป็นอันมาก จึงจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจ
และการประสานงานจากทุก ๆ ฝ่ายโดยใกล้ชิด งานจึงสามารถดำเนินไปด้วยความ
เรียบร้อย ดังนั้นในการจัดการฝึกอบรรมจึงควรจัดทำในรูปคณะกรรมการ เพื่อวางนโยบาย
โดยรอบคอบ เพื่อให้มีการประสานงานโดยใกล้ชิด

นิยงคา ชุตหลวงศ์ (2521: 102-103) ได้กล่าวถึงข้อควรคำนึงในการฝึกอบรบ
ดังนี้

1. ผู้ให้การฝึกอบรบจะต้องมีความรู้ในเรื่องที่จะอบรบ การศึกษาภูมิหลังของ
ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรบเพื่อเตรียมพร้อมอย่างเหมาะสม และจัดทำประเมินผลการฝึกอบรบ
ของตนเอง
2. สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรบควรมีความพร้อมและทันสมัย จะทำให้
ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรบไม่เบื่อ
3. ระยะเวลาและสถานที่ควรมีความเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรบ
4. ความสนใจ ความตั้งใจของผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรบ

สภาพปัจจุบันและปัญหาในการฝึกอบรรมครูประถมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (ม.ป.ป: 190-201)
ได้สำรวจเกี่ยวกับการจัดโครงการฝึกอบรรมครูของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

52 จังหวัด มีโครงการฝึกอบรมจำนวน 551 โครงการ และจากหน่วยงานการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร หน่วยงานอื่นและสถาบันอุดมศึกษาที่จัดฝึกอบรม ทรุประณตศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร มีโครงการฝึกอบรมจำนวน 106 โครงการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังนี้

1. วิธีการฝึกอบรม หน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ สังกัดกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานอื่น ๆ ต่างใช้วิธีการ ฝึกอบรมแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด หน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครกับ หน่วยงานอื่นในส่วนกลางไม่ใช้วิทยุโรงเรียนในการฝึกอบรมทรุ

2. วิชาที่จัดฝึกอบรม หน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ จัดโครงการฝึกอบรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับวิชาการ เช่น การฝึกอบรมทรุบรรณารักษ์ห้องสมุดกลุ่มโรงเรียน เป็นต้น มากที่สุด รองมาเป็นการฝึกอบรม เกี่ยวกับกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย ส่วนกลุ่มทักษะเป็นกลุ่มประสบการณ์ที่มีการฝึกอบรม น้อยที่สุด แต่หน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครและหน่วยงานอื่นจัดฝึกอบรม กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัยมากที่สุด รองลงไปเป็นการฝึกอบรมอื่น ๆ เกี่ยวกับวิชาการ ส่วนกลุ่มประสบการณ์ที่จัดการฝึกอบรมน้อยที่สุด คือกลุ่มการงานและพื้นฐานอาชีพ

3. หัวเรื่องในตารางการฝึกอบรม หน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสังกัดกรุงเทพมหานครกับหน่วยงานอื่น บรรจุหัวข้อในตารางฝึกอบรมตามลำดับความสำคัญเหมือนกันหมด คือ เอกสารหลักสูตรและ เนื้อหาวิชาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงไปคือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การผลิตและ การใช้สื่อ การวัดและประเมินผล จุดหมาย หลักการ โครงสร้างของหลักสูตร ส่วนหัวข้อเรื่องที่มีน้อยที่สุด คือ การสอนซ่อมเสริม ส่วนการวัดผลก่อนและหลัง การฝึกอบรมจัดเป็นอันดับสุดท้าย

4. วิทยากรในการฝึกอบรม หน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติใช้ศึกษานิเทศก์จังหวัดมากที่สุด และวิทยากรจาก กรมวิชาการกับสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีน้อยที่สุด และหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครกับหน่วยงานอื่นใช้วิทยากรจากแหล่งที่ เหมาะสมกับโครงการฝึกอบรมมากที่สุด รองมาเป็นอาจารย์จากมหาวิทยาลัย และไม่ได้ ใช้วิทยากรจากกรมวิชาการกับสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเลย

5. จำนวนครูที่เข้ารับการฝึกอบรม ขนาดกลุ่มครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่เข้ารับการฝึกอบรม จำนวนไม่เกิน 50 คน บ่อยครั้งมากที่สุด รองลงมาคือ จำนวน 51-100 คน และขนาดของกลุ่มครูที่เข้ารับการฝึกอบรมมากกว่า 201 คนขึ้นไป มีน้อยที่สุด ส่วนครูสังกัดกรุงเทพมหานครกับหน่วยงานอื่น กลุ่มครูจำนวน 51-100 คน จัดฝึกอบรมบ่อยครั้งที่สุด รองลงมาคือ จำนวนไม่เกิน 50 คน และน้อยครั้งที่สุด คือกลุ่มครูที่มีจำนวน 151-200 คน

6. จำนวนผู้บริหารโรงเรียนที่เข้ารับการฝึกอบรม ขนาดของกลุ่มผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวนไม่เกิน 20 คน มีจำนวนครั้งของการฝึกอบรมมากที่สุด และจำนวน 61-80 คน น้อยครั้งที่สุด แต่ในสังกัด กรุงเทพมหานครกับหน่วยงานอื่นนั้น กลุ่มผู้บริหารจำนวน 41-60 คน และ 81 คนขึ้นไป มีจำนวนครั้งของการฝึกอบรมมากที่สุด ส่วนกลุ่มขนาดไม่เกิน 20 คน 21-40 คน และ 61-80 คน มีการจัดฝึกอบรมน้อยที่สุด

7. เดือนที่จัดฝึกอบรม หน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จัดฝึกอบรมมากที่สุดในเดือนพฤษภาคม รองลงมาคือ เดือนมิถุนายนกับเมษายน ส่วนเดือนตุลาคมกับพฤศจิกายนเป็นเดือนที่มีการฝึกอบรมน้อยที่สุด แต่หน่วยงานสังกัด กรุงเทพมหานครกับหน่วยงานอื่นจัดฝึกอบรมมากที่สุดในเดือนสิงหาคม รองลงมาคือ เดือนกรกฎาคม ส่วนเดือนพฤศจิกายนกับธันวาคมเป็นเดือนที่มีการจัดฝึกอบรมน้อยที่สุด

8. จำนวนวันที่จัดฝึกอบรม ทั้งหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและสังกัดกรุงเทพมหานครกับหน่วยงานอื่นจัดฝึกอบรมครั้งละ 1-2 วัน มากที่สุด รองลงมาคือ 3-4 วัน หน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจัดฝึกอบรมครั้งละ 9 วันขึ้นไป มีน้อยที่สุด และหน่วยงาน สังกัดกรุงเทพมหานครกับหน่วยงานอื่นครั้งละ 7-8 วัน มีน้อยที่สุด

9. ปัญหาในการฝึกอบรมครูประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีดังนี้

- 9.1 งบประมาณมีไม่เพียงพอ
- 9.2 เวลาการฝึกอบรมน้อยวัน ทำให้ได้ความรู้ทางทฤษฎีบ้างเท่านั้น ไม่สามารถปฏิบัติได้
- 9.3 ผู้เข้ารับการอบรมมีพื้นฐานทางทักษะบางอย่างน้อยเกินไป ทำให้การฝึกอบรมเกี่ยวกับการฝึกปฏิบัติไม่ไ้ผล

- 9.4 ขาดแคลนสื่อที่ดี วิทยากรจึงใช้การบรรยายเป็นส่วนมาก
- 9.5 ผู้ให้การฝึกอบรม วิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับเนื้อหาของการฝึกอบรมมีจำนวนน้อย
- 9.6 เนื้อหาไม่เหมาะสมกับเวลา ไม่ครอบคลุมและไม่ตรงตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 9.7 วิธีการฝึกอบรมขาดประสิทธิภาพ ไม่ใช่เทคนิคที่เหมาะสม ทำให้ครูไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ไม่ใช่เทคโนโลยี ทำให้การฝึกอบรมครูได้ไม่ทั่วถึง
- 9.8 ไม่มีการติดตามประเมินผลหลังการฝึกอบรมไปแล้ว ทำให้ครูไม่รับผิดชอบ

โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

แนวทางในการแก้ปัญหาค้นคุณภาพการประถมศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ปฏิบัติกันมา คือ การจัดฝึกอบรมครูและผู้บริหารการประถมศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตรงตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร เพื่อผลิตทางการศึกษา คือ นักเรียนประถมศึกษาจะได้มีคุณภาพตามที่หลักสูตรต้องการ แต่จากการฝึกอบรมเท่าที่ผ่านมายังมีจุดอ่อนที่เห็นได้ชัดแจ้ง คือ หลักการ เป้าหมายของหลักสูตรของการฝึกอบรม และวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมแต่ละจุดมีความแตกต่างกัน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ความรู้ ทักษะ เจตคติ ที่เหลื่อมล้ำกันมาก ส่งผลให้การปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาแตกต่างกัน ดังนั้นทางสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจึงได้เชิญ ศาสตราจารย์ สุมน อมรวิวัฒน์ จากภาคประถมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นผู้เชี่ยวชาญและหัวหน้าโครงการ (ส่วนคณะปฏิบัติงานโครงการ ทั้งหมด 16 คน ซึ่งทางสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติคัดเลือกข้าราชการครูมาให้ 4 คน และผู้เชี่ยวชาญโครงการได้ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 12 คน) เพื่อแสวงหาแนวทางใหม่ในการฝึกอบรมครูประถมศึกษา โดยมีสำนักงานโครงการรับความช่วยเหลือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทำหน้าที่บริหารค่านการเงินของโครงการ โครงการฝึกอบรมครูประถมศึกษาดังกล่าวจึงบังเกิดขึ้น คือ โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

สุมน อมรวิวัฒน์ (2527: 4) กล่าวว่า โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพ การเรียนการสอนของครูประถมศึกษา เป็นโครงการที่มีแนวทางในการฝึกอบรมโดยใช้ หลักการพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

1. เป็นการฝึกอบรมที่สามารถฝึกอบรมครูได้ทั่วถึงทั้งประเทศในระยะเวลา โลกเดียวกัน

2. ครูทุกคนที่ได้รับการฝึกอบรมได้รับประสบการณ์ที่โลกเดียวกัน

3. ยึดหลักจิตวิทยาผู้ใหญ่ คือ มุ่งให้ครูได้ศึกษาหาความรู้และฝึกปฏิบัติด้วย ตนเอง

4. เป็นการฝึกอบรมทางไกลโดยใช้สื่อประสมที่มีประสิทธิภาพ และวางแผน การสร้าง การใช้อย่างมีระบบ

5. การฝึกอบรมวิทยากรเพื่อเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมครูต้องเน้นการฝึกอบรม มากกว่าการถ่ายทอดเนื้อหาวิชา และเปิดโอกาสให้วิทยากรแต่ละระดับสามารถคิดริเริ่ม สร้างกระบวนการฝึกอบรมในแบบของตนได้ โดยสนองจุดประสงค์หลักของโครงการ

การฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ในโครงการย่อยที่ 2 ของโครงการอบรมครูวิชาการประจำกลุ่มโรงเรียน

ลักษณะโครงการ

1. เป็นการฝึกอบรมครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติทุกคน จำนวน 379,347 คน

2. ต้องดำเนินการฝึกอบรมให้เสร็จสิ้นภายในเวลา 6 เดือน คือระหว่าง เดือนเมษายน - กันยายน 2529

3. เป็นการฝึกอบรมโดยใช้สื่อทางไกล คือ ชุดฝึกอบรมด้วยตนเองและ สื่อเสริม ได้แก่ ภาพทัศน ภาพเคลื่อนไหว แผ่นโปร่งใสสรุปเนื้อหาสาระของชุดฝึกอบรมแต่ละ เล่ม ให้ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถศึกษาและฝึกฝนด้วยตนเอง ลดบทบาทของ วิทยากรในการบรรยายความรู้ แต่เพิ่มบทบาทในการบริการทางวิชาการและบทบาท ในการสร้างความสัมพันธ์ในหมู่บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรม

4. ในการฝึกอบรมครั้งนี้มีความเชื่อพื้นฐานอยู่ว่า ครูประถมศึกษามีความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรอยู่แล้ว แต่ขาดทักษะและเจตคติที่ดี ดังนั้น เนื้อหาสาระของการฝึกอบรมจึงมุ่งปลูกเร้าคุณธรรมของครู เน้นการปฏิบัติและให้ความรู้

เกี่ยวกับหลักการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั่ว ๆ ไปที่ครูสามารถนำไปใช้สอนได้
ทุกประการ เป็นอัตราส่วน 3:2:1

5. ผู้ดำเนินการฝึกอบรมเป็นบุคคลในท้องถิ่นนั้น ๆ ที่ได้รับการฝึกอบรม
ให้สามารถดำเนินการกิจกรรมการฝึกอบรมอย่างได้ผล

6. รูปแบบการฝึกอบรมเน้นการมีส่วนร่วมของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม
ความสัมพันธ์ใกล้ชิดและบรรยากาศของการฝึกอบรมที่อบอุ่นแจ่มใส

7. มีการดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีระบบ ทั้งในด้านการเตรียมงาน
การประสานงาน การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม การใช้สื่อหลักและสื่อเสริม การวัดผลและ
ประเมินผล และมีความต่อเนื่องของกระบวนการฝึกอบรม

8. การดำเนินการฝึกอบรมครั้งนี้ ต้องพยายามใช้เงินงบประมาณทั้งหมด
อย่างประหยัดในการให้สาระความรู้และจัดกิจกรรมการฝึกอบรมมากกว่าที่เป็นค่าใช้จ่าย
ให้แก่ครูผู้เข้ารับการอบรมซึ่งมีจำนวนมาก ดังนั้น จึงต้องจัดการฝึกอบรมครูประถมศึกษา
ที่กลุ่มโรงเรียน หรือภายในท้องถิ่นของกลุ่มโรงเรียนนั้น ๆ นอกจากนี้ การจัดเวลาและ
ช่วงเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมก็พยายามไม่ให้กระทบกระเทือนเวลาเรียนของนักเรียนและ
เวลาสอนของครู หรือถ้าจะกระทบก็ให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา
ทุกคนทั่วประเทศ โดยใช้กระบวนการให้ศึกษาชุดฝึกอบรมด้วยตนเองประกอบกับสื่อประสม

2. เพื่อให้ครูผู้สอนมีเจตคติที่ดีต่อหน้าที่ มีความรับผิดชอบ เข้าใจการจัด
กิจกรรมการเรียนการสอนหลายวิธี สามารถเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสมกับวัยและสภาพ
ธรรมชาติของนักเรียน

3. เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ให้ครูมีความรู้ ทักษะในการจัดการเรียนการสอน
ยิ่งขึ้น

เป้าหมาย

1. ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนทุกคนได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง

2. ครูผู้สอนทุกคนมีความเข้าใจเทคนิคการจัดการเรียนการสอนและสามารถ
นำความรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สัมฤทธิผลทางการเรียนของนักเรียนสูงชันกว่าเดิม นักเรียนได้รับการปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ติดต่อผู้เชี่ยวชาญประจำโครงการ คือ ศาสตราจารย์ สุมน อมรวิวัฒน์
2. ประชุมคณะปฏิบัติงาน วางแผนโครงการ ขออนุมัติโครงการ
3. ขออนุมัติวงเงินปีงบประมาณ 2529 ในวงเงินประจำเดือนมกราคม พร้อมทั้งจัดสรร โอนเงินงบประมาณให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดต่าง ๆ ทั้ง 73 จังหวัด ใช้ในการฝึกอบรมครู จำนวนเงิน 20,000,000 บาท ในบัญชีจัดโอนเงินตามสัดส่วนจำนวนครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม
4. จัดทำ ผลิต สำเนาสื่อต่าง ๆ
 - 4.1 ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง จำนวน 31,000 ชุด
 - 4.2 แผ่นพับประชาสัมพันธ์โครงการ จำนวน 5,000 แผ่น
 - 4.3 สำเนาภาพทัศน์ 3 เรื่อง จำนวน 150 ชุด
5. สั่งการให้สำนักงานการประถมศึกษาทุกจังหวัดดำเนินการฝึกอบรมครูตามโครงการ ระหว่างช่วงเดือนมกราคม - สิงหาคม 2529
6. ดำเนินงานตามภารกิจของโครงการย่อยที่ 2 ที่กำหนดไว้
7. สรุปและรายงานผลโครงการต่อสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

วิธีการฝึกอบรม

1. ช่วงที่หนึ่ง ครูศึกษาชุดฝึกอบรมด้วยตนเองและปฏิบัติกิจกรรม ณ จุดฝึกอบรม เป็นเวลา 3 วัน
2. ช่วงที่สอง ให้นำแบบฝึกปฏิบัติในชุดฝึกอบรมไปปฏิบัติจริงในโรงเรียน เป็นเวลา 4 สัปดาห์
3. ช่วงที่สาม ครูรายงานผลการปฏิบัติและร่วมกิจกรรม ณ จุดฝึกอบรม เป็นเวลา 2 วัน

ลักษณะการจัดกิจกรรม

1. กิจกรรมแรกพบ กิจกรรมชามเช้า และกิจกรรมมาตามนัด

2. กิจกรรมศึกษาชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง
3. กิจกรรมสรุปและรายงานผลการศึกษาชุดฝึกอบรม
4. กิจกรรมนัดหมายการ
5. กิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม
6. กิจกรรมชมภาพทัศน์และภาพเคลื่อนไหว
7. กิจกรรมการรายงานผลการปฏิบัติจากชุดฝึกอบรม
8. กิจกรรมการประเมินผล
9. กิจกรรมอำลา

บุคลากร

1. เจ้าหน้าที่สำนักงานโครงการรับความช่วยเหลือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 5 คน
2. ผู้เชี่ยวชาญประจำโครงการ จำนวน 1 คน
3. คณะปฏิบัติงานช่วยราชการสำนักงานโครงการรับความช่วยเหลือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 20 คน
4. ผู้ดำเนินการฝึกอบรมระดับจังหวัด จำนวน 292 คน
5. ผู้ดำเนินการฝึกอบรมระดับอำเภอ จำนวน 2,896 คน

การประเมินผล

1. เปรียบเทียบคะแนนการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม
2. ใช้แบบประเมินโครงการ แบบประเมินกระบวนการฝึกอบรม

แบบประเมินผลการฝึกอบรมครู

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ครูผู้สอนมีคุณธรรมความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบสูงขึ้น
2. ครูผู้สอนเข้าใจเทคนิค วิธีการในการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างดี สามารถนำไปใช้ได้เป็นอย่างดีเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและวัยของเด็ก
3. สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นในทุกกลุ่มประสบการณ์
4. นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ดีขึ้น
5. อัตรากำลังคึกซึ้งขึ้นและการออกกลางคืนลดลง

คุณธรรมของครู

เนื่องจากภาวะประเมินกระบวนการฝึกอบรมครูประถมศึกษาตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ได้เน้นและสอดคล้องคุณธรรมของครูทั้งในค่านิยมและกระบวนการฝึกอบรมเป็นประการสำคัญ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาพฤติกรรมค่านิยมคุณธรรมของครูประถมศึกษาภายหลังการฝึกอบรมตามโครงการนี้

ความหมายของคุณธรรม

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2493 คุณธรรม แปลว่า ธรรม คือความดี คุณงามความดี จริยธรรม แปลว่า ความประพฤติ กิริยาการปฏิบัติ ซึ่งความหมายของคุณธรรมตามแนวนี้ เป็นนามธรรมเป็นหลักเกณฑ์ที่บุคคลนั้นศรัทธา ยึดมั่นเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิต ส่วนจริยธรรม เป็นการประพฤติดันถูกต้องตามคุณธรรมที่บุคคลนั้นยึดถือ เพราะฉะนั้นคุณธรรมจึงเป็นบ่อเกิดของจริยธรรม สิ่งที่มองเห็นได้ สังกะสีได้ คือ จริยธรรม (มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2524: 1) และผู้มีความดี ประพฤติจริยธรรม ใฝ่ดี ใฝ่ความดีของ สัตถุญา สัตถุญาวิวัฒน์ (2527: 69-70) คือ ผู้ที่มีความดี ประพฤติจริยธรรม ใฝ่ดี ใฝ่ความดี ชัยนหมั่นเพียร หมั่นค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม มีใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ความรู้จักตนเอง กิตรีเริ่มสร้างสรรค์ รอบคอบ ไตร่ตรองหาเหตุผล รับผิดชอบ เห็นการณ์ไกล มีศีลธรรม ตรงต่อเวลา ซื่อตรง บำเพ็ญตนเป็นประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น อ่อนน้อม มีความเมตตา กรุณา กตัญญูกตเวที เป็นต้น

เนื่องจากมีคำอีกหลายคำที่มีความหมายใกล้เคียงกับคุณธรรม

คือ ศีลธรรม (moral) อารยธรรม (civilization) วัฒนธรรม (culture) มนุษยธรรม (humanity) มโนธรรม (conscience) และจริยธรรม (ethics) ซึ่งต่างก็คือ คุณความดี ความชอบ ความประพฤติหรือธรรมนั่นเอง บุคคลใดประพฤติธรรม บุคคลนั้นย่อมมีคุณธรรม มีศีลธรรม มีอารยธรรม มีวัฒนธรรม มีมนุษยธรรม มีจริยธรรม นั้นเอง (พระวารศักดิ์ วรรธโม 2528: 10-11)

คุณธรรมของครู

ครูเป็นบุคคล ๆ หนึ่งที่ทุกสังคมได้มอบหมายให้เป็นผู้วางรากฐานของชีวิตแก่สมาชิกในสังคม ผู้ที่จะเป็นครูได้ต้องปฏิบัติต้องประพฤติตนให้ดีทั้งแก่ชาวบ้านและประชาชน

โดยทั่วไป มิใช่เคร่งครัดวางตัวอยู่เฉพาะหน้าชั้นเรียน หรือค่อนักเรียนเท่านั้น (พระราชบัญญัติ 2527: 6) และผู้เป็นครูจะต้องเป็นครูโดยอาชีพและอุดมการณ์ มิใช่เป็นครูเพื่อธุรกิจ หรือปากท้องเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ต้องพร้อมที่จะเป็นแบบพิมพ์ที่ดี ของศิษย์ โดยถือว่าศิษย์ก็เหมือนลูกทุกคนซึ่งเรียกว่า ลูกศิษย์ (วิระพงษ์ คุณมณี 2528: 36) ดังนั้น ครูจึงได้รับการยกย่องว่าเป็นปุษนียบุคคล เป็นบุคคลที่ควรแก่การเคารพบูชา เป็นบุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้วทั้งสติปัญญา และคุณธรรม (สงวน สุทธิเลิศอรุณ 2525: 26) ซึ่งพระวราภิกษุ วรธัมโม (2521: 295) กล่าวว่า ครูต้องมีคุณธรรมประจำใจนอกเหนือ ไปจากความรู้ความสามารถในด้านวิชาการและเป็นสิ่งที่ครูทุกคนต้องยึดถือปฏิบัติ เป็นสิ่งที่ นอกเหนือไปจากคุณธรรมของบุคคลธรรมดา หรือบุคคลที่มีอาชีพอื่น นั่นคือ สังคมได้คาดหวัง ว่า ครูจะต้องมีคุณธรรมที่ค่อนข้างมากและมีนอกเหนือไปจากบุคคลอื่น ๆ ซึ่งมีผลทำให้ หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือมีส่วนรับผิดชอบกับการใช้ครู ควบคุมและผลิตครู ได้กำหนดคุณธรรมของครูหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครูของแต่ละหน่วยงานแตกต่างกันไป เพื่อส่งเสริม หรือกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติคนซึ่งจะต้องมีวิวัฒนาการต่อไปเรื่อย ๆ นอกจากนี้ บุคคลต่าง ๆ ก็ได้ทำการศึกษา หรือ คาดหวังว่าครูควรจะมีคุณธรรมอะไรบ้าง

คุรุสภา (2529: ไม่ปรากฏหมายเลขหน้า) ได้กำหนดระเบียบคุรุสภาว่าด้วย จรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบประเพณีครู พ.ศ. 2526 ดังนี้

1. เลื่อมใสการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ภัยความบริสุทธิ์ใจ
2. ยึดมั่นในศาสนาที่ตนนับถือ ไม่หลบลูกผู้หมิ่นในศาสนาอื่น
3. ตั้งใจสอนศิษย์และปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดผลดีด้วยความเอาใจใส่ อุทิศเวลาของตนให้กับศิษย์ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งการงานไม่ได้
4. รักษาชื่อเสียงของตนมิให้ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ห้ามประพฤติใด ๆ อันทำให้เสื่อมเสียเกียรติและชื่อเสียงของครู
5. ถือปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมอันดีงามของสถานศึกษา และ ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่การงานโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบ แบบแผนของสถานศึกษา
6. ถ่ายทอดวิชาความรู้โดยไม่ปิดบังและปิดบังอำพราง ไม่นำหรือยอมให้นำ ผลงานทางวิชาการของตนไปใช้ในทางทุจริต หรือเป็นกีดกันมนุษยชาติ

7. ให้เกียรติแก่ผู้อื่นทางวิชาการโดยไม่นำผลงานของผู้ใดมาแอบอ้าง เป็นของคนและไม่เบียดบังใช้แรงงานหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน
8. ประพฤติตนอยู่ในความซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติหน้าที่การงานของตน ด้วยความเที่ยงธรรม ไม่แสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ
9. สุขภาพเรียบร้อย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์
10. รักษาความสัมพันธ์ระหว่างครูและช่วยเหลือนักเรียนในหน้าที่การงาน

สะอาค หิมส์สวัสดิ์ (อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ม.ป.ป. 48)

กล่าวว่า สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้กำหนดคหมบัญญัติทางวินัยของ ข้าราชการครูที่อนุโลมตามวินัยข้าราชการพลเรือน และได้กำหนดคุณลักษณะของครูที่ดี หรือคุณธรรมของครู ไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. มีความรู้ดี หากความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
 2. มีความสามารถดีในการปฏิบัติงาน
 3. มีความประพฤติดี ปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา
 4. รักษาวินัยดี ปฏิบัติตามวินัยโดยครบถ้วน
 5. กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีของศิษย์
 6. สอนและอบรมศิษย์โดยใช้หลักวิชาการศึกษา มีความรักและเมตตาต่อศิษย์
- ทุกคน ติดตาม ส่งเสริม แก้ไขการเรียนการสอนและความประพฤติของศิษย์
7. ละเว้นอบายมุขได้อย่างเด็ดขาด โดยเฉพาะสุรา การพนันและบุหรี่
 8. มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ท้องถิ่น และสังคม
 9. ดำรงชีวิตได้อย่างเรียบง่ายและประหยัด
 10. แต่งกายสุภาพเรียบร้อยทุกโอกาส

กรมฝึกหัดครู (อ้างถึงใน สุ่มน อมรวิวัฒน์ และคณะ 2529: 43) ได้กำหนด จรรยาบรรณของอาจารย์วิทยาลัยครูขึ้นในปี พ.ศ. 2524 ดังนี้

1. สำนึกในความเป็นครู ธารังไว้ซึ่งเกียรติของสถาบันครูและสามัคคี ในหมู่ครูอาจารย์ด้วยกัน
2. ทำงานเพื่ออุดมการณ์ โดยถือว่าเกียรติของกนอยู่ที่ผลงานและความรับผิดชอบค่อนหน้าที่มีพลังใจใฝ่สัมฤทธิ์ร่วมกันกระทำหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม และการพัฒนาชุมชน โดยเฉพาะชนบท

3. มุ่งอนาคตและความก้าวหน้าด้วยอุทิศสาคะและหึ่งตนเอง ดำรงตนอย่างประหยัด ใช้ชีวิตเรียบง่าย หลีกเลียงอบายมุขทุกประการ
4. ใฝ่หาความรู้ สำรวจปรับปรุงตนเองและหน้าที่การงาน' โดยเฉพาะงานสอนให้เป็นแบบอย่างที่ดีสมศักดิ์ศรีของอาจารย์วิทยาลัยครู
5. รักและภุมิใจในความเป็นไทย ยึดมั่นในศาสนา จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ศรัทธาในการอยู่ร่วมกัน และปกครองแบบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขของชาติ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2525: 4-21) ได้กำหนดองค์ประกอบของจรรยาครู ดังนี้

1. อุคมการณ์ ไค้แก่ ศรัทธาในอาชีพ อุทิศตนเพื่อศิษย์และอุทิศตนเพื่อวิทยาทานทางวิชาการ
2. วินัยแห่งอาชีพ ไค้แก่ รักษาผลประโยชน์ของศิษย์ ไม่นำวิทยาการไปใช้ในทางที่ผิดและรักษาความสามัคคีในกลุ่มอาชีพ
3. เอกลักษณะของครู ไค้แก่ มีความเป็นธรรม มีความรับผิดชอบค่อนหน้าที่มีความเคารพและเห็นคุณค่าชีวิตมนุษย์ แสงหาความรู้อยู่เสมอ อคทน ชื่อสัตย์ ประหยัดขยัน

ภิกษุปัญญานันทะ (2522: 8-18) ให้แนวคิดที่ว่า ครูควรจะมีคุณธรรมพื้นฐานประจำจิตใจ ดังนี้

1. มีความศรัทธามั่นคงในพระศาสนา คือมุ่งผลประโยชน์ส่วนรวมไม่เห็นแก่ตัว
2. มีความสำนึกในจิตใจว่า สัตว์ทั้งหลายเป็นเพื่อนร่วมทุกข์ เกิด แก่ เจ็บ ตาย ด้วยกันทั้งสิ้น เพราะจะทำให้งานดีขึ้น มีจิตใจเมตตา กรุณาต่อศิษย์ มีความรักและเอาใจใส่ต่อการสอน ขยันสอน หาวิธีว่าจะสอนอย่างไรที่จะให้ลูกศิษย์มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่สอน และหาหนทางให้นักเรียนรู้จักนำคำสอนนั้นไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน
3. มีความภาคภูมิใจในความเป็นครู
4. เป็นปุชนิยมบุคคล คือ เป็นตัวอย่างในค่านความประพฤติปฏิบัติของนักเรียนและบุคคลโดยทั่วไป

พระปัญญานันทมุนี (สัมภาษณ์ อ่างถึงใน เสนีย์ มีทรัพย์ 2522: 14) สรุปรว่า
คุณธรรมของครูนั้นประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 2 ประการเท่านั้น คือ ความไม่เห็นแก่ตัวและ
รักหน้าที่

พระราชปัญญานันทมุนี และสมเด็จพระมหาธีรวงศ์ (พิมพ์ ธรรมโธ) (2527:
494-517) ให้นำหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าตามที่ปรากฏในคัมภีร์สารัตถापกาสิ
7 ประการ มาอธิบายถึง คุณสมบัติของครู หรือคุณธรรมของครู ซึ่งสมเด็จพระมหาธีรวงศ์
ได้สรุปไว้ ดังนี้

1. ปิยตา คือ การทำคนให้เป็นคนน่ารัก ครูจะต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา
เอาใจเรามาใส่ใจเขา ดังนั้นครูต้องตั้งตนอยู่ในพรหมวิหาร 4 นั่นก็คือ มีความเมตตา
กรุณา มุติตา และอุเบกขา
2. ครูตา คือ การทำคนให้เป็นคนน่าเคารพ เพราะครูจะต้องเป็นผู้ปกครอง
ของศิษย์โดยตำแหน่ง
3. ภาวณิยตา คือ การอบรมคนให้เป็นคนน่ายกย่อง ทั้งทางด้านวิชาการ
ด้านสมรรถภาพในการทำงาน และด้านศีลธรรม
4. วตคฺคตา คือ ความมานะในการศึกษาเตือนสั่งสอน มีไหวพริบที่จะดึงเอา
ความรู้ ความถนัด และสมรรถภาพออกมาใช้ในการสอน
5. วจนักขันติ คือ อุตสาหการรบกวนของศิษย์ อุตสาหการสิ่งมากระทบ
โดยมีเจตคติที่ดีเป็นที่ตั้ง
6. คัมภีรภากรณัง คือ เป็นผู้เข้าใจในหลักการสอน ชยาชข้อลึกลับซึ่งให้ตีง่าอ
7. อนิโยธนัง คือ ไม่ชักนำศิษย์ไปในทางที่ควร เช่น อบาธมุข 6 ประการ
เป็นต้น

พระวราภิกก์ วรธัมโม (2521: 295-305) กล่าวว่า คุณธรรมของครูนั้น
มีลักษณะท่านองเดียวกับพระพุทธองค์ทรงปฏิบัติในฐานะบรมครู ดังนี้

1. เป็นที่มุ่งมั่นทางวิญญาน หมายถึง การไม่หวังผลตอบแทนเกินควร
มีความมุ่งมั่นที่จะช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ให้ไปสู่ความสำเร็จ ยกฐานะค่านิจใจของ
เพื่อนมนุษย์
2. มีความมั่นคง มีปิตปราโมทย์หล่อเลี้ยงชีวิตให้ชุ่มชื้น มีความสนุกและ

มีความสุขที่ได้อบรมสั่งสอนศิษย์ มีความสุขที่ได้เห็นความสำเร็จของศิษย์

3. เป็นพระโพธิสัตว์ คือ มีพระวิสุทธิคุณ พระปัญญาคุณและพระมหาธิคุณ

4. มีหลักการสอนที่ถูกต้อง โดยการพูดจา โดยการปฏิบัติให้ดูเป็นตัวอย่างได้

เพื่อให้ศิษย์ได้ประพฤติปฏิบัติตาม

จรรยา มลिनทร์ (อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ม.ป.ป: 5)

ให้ข้อเสนอแนะว่า คุรุธรรมครูควรมี 3 ประการ ดังนี้

1. ต้องมีความซื่อสัตย์ รักและปรารถนาดีและห่วงใยนักเรียนอย่างใกล้ชิด
2. ต้องวางตนให้เป็นที่นับถือของผู้อื่น ไม่อวดอ้างความสามารถของตน
3. ต้องมีความรับผิดชอบต่ออาชีพของตน

ยงค์ ชุ่มจิต (2525: 52-55) กล่าวว่า ครูควรมีคุณธรรมที่จำเป็น ดังนี้

1. ความมีระเบียบ
2. ความยุติธรรม
3. ความซื่อสัตย์สุจริต
4. ความขยัน ประหยัด และทรหดในอาชีพ
5. ความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคม
6. การหมั่นศึกษาหาความรู้
7. ความยึดมั่นในชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย
8. ความภาคภูมิใจและรู้จักทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและทรัพยากรของชาติ
9. การรู้จักบำรุงสุขภาพกายและใจให้สมบูรณ์
10. ความเมตตากรุณา ความเสียสละและความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
11. ความกตัญญูกตเวทী
12. ความกล้าหาญและความสามัคคี
13. การมีอุดมการณ์แห่งชีวิตและในวิชาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2529: ไม่ปรากฏหมายเลข หน้า) ได้ดำเนินการฝึกอบรมครูทั่วทั้งประเทศ ตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพ การเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ในการฝึกอบรมหน่วยวิทยกิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม เพื่อปลูกฝังให้เกิดขึ้นกับครู ดังนั้น คณะปฏิบัติงานในโครงการดังกล่าวจึงได้วิเคราะห์ คุณธรรมของครูจากชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง จำนวน 20 เล่ม แล้วนำมาสร้างคู่มือการจัด กิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรมสำหรับการฝึกอบรมครู ซึ่งปรากฏว่ามีคุณธรรมทั้งสิ้น 36 คุณธรรม ดังนี้

1. ใฝ่รู้ใฝ่เรียน
2. มีเหตุผล
3. รู้จักความพอดี
4. ยอมรับความเปลี่ยนแปลง
5. มองคน มองคน มองโลกในแง่ดี
6. ไม่ลำเอียง
7. ไม่เห็นแก่ตัว
8. เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น
9. ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น
10. เห็นอกเห็นใจผู้อื่น
11. รู้จักถ้อย
12. มีมนุษยสัมพันธ์
13. มีความสามัคคี
14. พูดจริงทำจริง และจริงใจ
15. ละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำบาป
16. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
17. กล้าหาญกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง
18. รับผิดชอบต่อหน้าที่
19. มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
20. มีความเสียสละ
21. มีความเมตตากรุณา
22. จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

23. ไม่หูร่าย หูคั่วจากที่ชวนฟังและมีประโยชน์
24. มีระเบียบวินัย
25. ตรงต่อเวลา
26. ประพฤติคนเป็นแบบอย่างที่ดี
27. แก้อัชชอบที่ควรแก้อัชเสมอ
28. กระทำทุกอย่างด้วยความประณีต รอบคอบ
29. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต
30. มีชีวิตที่ประหยัด เรียบง่าย
31. ไม่ตกเป็นทาสของสิ่งชั่วร้าย
32. มีความซนหมั่นเพียร
33. รู้จักยับยั้งชั่งใจและควบคุมตัวเองได้
33. มีความซนหมั่นเพียร
34. มีความอดทน อกกลั่น
35. มีอารมณ์สดชื่น แจ่มใส
36. ทำงานทุกอย่างด้วยความตั้งใจอันแน่วแน่

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม

แนวคิดพฤติกรรมด้านความรู้สึก (Affective Domain)

วัลลภ กันทรพิศ (2527: 43-45) กล่าวว่า พฤติกรรมทางด้านคุณธรรม หรือ จริยธรรม จัดเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมด้านความรู้สึก หรือด้านเจตคติของบลูม (Bloom) อันเป็นหนึ่งในบุคลิกภาพที่อยู่ภายใต้อิทธิพลขององค์ประกอบหลาย ๆ ประการ ทั้งในตัวของบุคคลเอง ได้แก่ ความรู้ ความคิด สติปัญญาและองค์ประกอบภายนอก ได้แก่ การอบรมบ่มนิสัยและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ดังนั้น บุคคลใดจะมีคุณธรรมสูงหรือต่ำ มิได้ขึ้นอยู่กับว่าเขาเป็นผู้ฉลาด มีสติปัญญาดี หรือมีความรู้สูงเพียงประการเดียว หากยังขึ้นอยู่กับพื้นฐานการอบรมบ่มนิสัย สภาพแวดล้อมทางครอบครัว สภาพแวดล้อมทางสังคม และอื่น ๆ อีกหลายประการ พฤติกรรมด้านความรู้สึกนี้มีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ หรือ ความรู้สึก (feeling, emotion) ซึ่งมีอยู่ในทุกคน การแสดงออกทางด้านนี้อาจเปลี่ยนแปลงไปได้รวดเร็ว ตามสภาพการณ์ หรือเหตุการณ์

2. เป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะเฉพาะตัว (typical) ของแต่ละบุคคล ไม่อาจลอกเลียน หรือถ่ายเทต่อกันได้อย่างง่าย ๆ เมื่อบุคคลพัฒนาไปตามรูปแบบใด รูปแบบหนึ่งจนถึงขั้นสูงสุดของการพัฒนาแล้ว จะเปลี่ยนแปลงยาก

3. เป็นพฤติกรรมที่มีทิศทางของการแสดงออก (direction) ใดสองทาง และถูกกันอยู่เสมอ เช่น รัก คู่และตรงกันข้ามกับเกลียด เป็นต้น

4. เป็นพฤติกรรมที่อาจเปลี่ยนแปลง หรือแตกต่างกันไปตามความเข้ม (intensity) เช่น รัก ก็จะมี รักมาก รักน้อยต่าง ๆ กัน เป็นต้น

5. เป็นพฤติกรรมที่บุคคลใดที่จะเกิดความรู้สึก หรืออารมณ์ขึ้นมาโดยมีเป้าหมาย (target) เสมอ จะเกิดขึ้นมาลอย ๆ ไม่ได้ เช่น บุคคลจะเกิดอารมณ์รัก ขึ้นมาลอย ๆ ไม่ได้ จะต้องมีความเป้าหมาย เช่น รักเพื่อน รักคู่รัก เป็นต้น

บลูม (Bloom) ได้แบ่งขั้นของการพัฒนาพฤติกรรมด้านคุณธรรมด้านคุณลักษณะ 5 ขั้น (อ้างถึงใน กมล ภูประเสริฐ 2528: 25-33 และวัลลภ กันทรพิศ 2527: 45-48) ดังนี้

1. ขั้นรับรู้ (Receiving) เป็นขั้นแรกของพฤติกรรมด้านคุณลักษณะ ในขั้นนี้ บุคคลจะมีการรับรู้ต่อสิ่งเร้าหรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นรอบตัว ระดับการรับรู้จะเริ่มตั้งแต่ การตระหนักถึงหรือสังเกตเห็น หรือรู้ว่าอะไรเกิดขึ้น จากนั้นบุคคลจะให้ความสนใจต่อสิ่งเร้า นั้น หรือตั้งใจรับรู้เหตุการณ์นั้น และขั้นสุดท้ายของการรับรู้ คือ การจำแนก ความแตกต่างระหว่างสิ่งเร้าและความสนใจของคนใหม่ต่อสิ่งเร้าเฉพาะอย่าง

2. ขั้นตอบสนอง (Responding) เป็นพฤติกรรมที่พัฒนาต่อจากขั้นแรก กล่าวคือ เมื่อเกิดการรับรู้แล้ว บุคคลจะเริ่มมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้า ระดับการตอบสนองจะเริ่มตั้งแต่การตอบสนองตามคำสั่ง ทำเพราะความเชื่อฟังหรือ ถ้อยตามหรือทำตามคำแนะนำโดยมีความรู้สึกต่อต้านน้อย การตอบสนองที่สูงขึ้นไป ได้แก่ ความตั้งใจหรือเต็มใจตอบสนอง เป็นการอาสาสมัครที่จะทำโดยมิได้เกิดจากความเกรงกลัวหรือเกรงใจ แต่เป็นเพราะเขาตั้งใจทำด้วยตัวของเขาเอง ขั้นสุดท้ายของการตอบสนอง คือ การตอบสนองที่ประกอบด้วยอารมณ์ หรือความรู้สึก หึงพอใจ ยินดี สนุกสนาน

3. ขั้นเห็นคุณค่า (Valuing) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลมองเห็นคุณค่าของ สิ่งของปรากฏการณ์ พฤติกรรม ด้วยตัวของเขาเอง ซึ่งรวมถึงการเอากฎเกณฑ์ทางสังคม

มาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ สิ่งที่ถูกกลแสดงออกมาจะมีลักษณะคงเส้นคงวา ซึ่งเป็นคุณลักษณะของความเชื่อ หรือทัศนคติที่ควบคุมพฤติกรรมของบุคคล หรือการตอบสนองจะไปตามค่านิยมที่เขายึดถือ

ระดับการเห็นคุณค่าจะเริ่มตั้งแต่การที่บุคคลเห็นด้วยและยอมรับในความเชื่อ ทัศนคติ หรือค่านิยม ด้วยการกระทำอย่างคงเส้นคงวา ในขั้นต่อไปเป็นการแสดงถึงความนิยมในคุณค่าด้วยการแสดงความต้องการ การยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขายอมรับคุณค่าแล้วในขั้นสุดท้าย บุคคลจะแสดงออกอย่างชัดเจนว่าเขาจะยึดคุณค่าของสิ่งใด มีแรงจูงใจที่แสดงออกถึงการสนับสนุน ช่วยเหลือ ทำด้วยความศรัทธา ด้วยความเชื่อมั่น ตลอดจนปฏิเสธที่จะกระทำในสิ่งที่ขัดแย้งกับความเชื่อของตน

4. ชั้นจักษุระบบ (Organization) พฤติกรรมในขั้นนี้เป็นขั้นที่บุคคลที่มีค่านิยมหลายอย่าง บุคคลจำเป็นต้องพิจารณาความสัมพันธ์ของค่านิยมเหล่านั้นจัดลำดับความสำคัญของค่านิยมเป็นการจักษุระบบของค่านิยม และพัฒนาระบบไปที่ละน้อยจนอาจกลายเป็นค่านิยมใหม่ ระดับของการจักษุระบบเริ่มตั้งแต่ขั้นการสร้างความเข้าใจในคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ด้วยการเข้าร่วมกลุ่ม อภิปราย เปรียบเทียบ ซึ่งเป็นความพยายามที่จะมองเห็นความสัมพันธ์ของค่านิยมที่เขายึดถืออยู่ หรือค่านิยมเก่ากับค่านิยมใหม่ ขั้นต่อไปเป็นการรวมค่านิยมที่ซับซ้อนเข้าด้วยกัน ด้วยการสร้างความสัมพันธ์เป็นลำดับระหว่างค่านิยม หรือด้วยการสร้างแบบแผนหรือกฎเกณฑ์ตามที่เขาจักษุระบบขึ้นและนำไปใช้

5. ชั้นเกิกกิจนิสัย (Characterization) พฤติกรรมในขั้นนี้เป็นการพัฒนาถึงขั้นประพฤติกฎปฏิบัติของบุคคลตามระดับค่านิยมที่เขายึดถือ มีการแสดงออกในรูปแบบที่คงเส้นคงวาและเป็นอัตโนมัติ มิได้มีอารมณ์มาเกี่ยวข้อง (ยกเว้นในสภาพที่มีความตึงเครียดอยู่ด้วย) ระดับของกิจนิสัยเริ่มเกิดขึ้นตั้งแต่ขั้นของการสร้างข้อสรุปซึ่งแสดงออกในลักษณะที่มีแนวโน้มที่จะประพฤติก่อนนั้นอยู่ในสถานการณ์อย่างเดียวกัน หรือประเภทเดียวกัน จนถึงขั้นของการแสดงออกเป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น

แนวคิดของโคลเบอร์ก้านการพัฒนาการทางความถึกความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม

โคลเบอร์ก (Kolhberg) (อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2527: 218-223) แบ่งการพัฒนาการทางการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็น 6 ชั้น

ชั้นเหล่านี้ยังจัดเป็นระดับต่าง ๆ 3 ระดับ คือ ระดับก่อนเกณฑ์ทางสังคม

(Pre-conventional Level) รวมชั้น 1 และ 2 ระดับกฎเกณฑ์ทางสังคม

(Conventional Level) รวมชั้น 3 และ 4 และระดับเหนือกฎเกณฑ์ทางสังคมหรือ

ยึดหลักการ (Post-conventional or Principle Level) รวมชั้น 5 และ 6 ดังนี้

1. ชั้นที่ 1 จริยธรรมจากภายนอก

1.1 อะไรคือสิ่งถูก สิ่งถูกคือการหลีกเลี่ยงการฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ที่มีการลงโทษ
ผู้ฝ่าฝืน การเชื่อฟังโดยเต็มใจ และการหลีกเลี่ยงการทำความเสียหายต่อบุคคลหรือ
ทรัพย์สิน

1.2 เหตุผลในการทำสิ่งถูก เพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษและเพื่อทำตาม
คำสั่งของผู้มีอำนาจ

1.3 ทรศนะทางสังคม มีทรศนะแบบคั่งตนเป็นศูนย์กลาง ตัดสินผล
การกระทำที่ผลทางกายภาพมากกว่าพิจารณาเจตนาของผู้กระทำ

2. ชั้นที่ 2 บังเจกบุคคลนิยม การตอบสนองความต้องการและการแลกเปลี่ยน

2.1 อะไรคือสิ่งถูก สิ่งที่ถูกคือการเชื่อฟังกฎเกณฑ์เมื่อมีคนต้องการให้
เชื่อฟัง การทำตามความสนใจและความต้องการของตนเอง พร้อมกับปล่อยให้ผู้อื่นทำ
เช่นเดียวกัน ความถูกต้องอะไรก็ตามที่เป็นธรรมและซื่อตรง

2.2 เหตุผลในการทำสิ่งที่ถูก เพื่อตอบสนองความต้องการและความสนใจ
ของตนเอง ในขณะที่เดียวกันก็ยอมรับว่าผู้อื่นก็มีความต้องการและความสนใจของเขาเช่นกัน

2.3 ทรศนะทางสังคม มีทรศนะของแต่ละบุคคลในลักษณะรูปธรรม
ความถูกต้องอาจต่างกันไปได้ตามทรศนะแบบรูปธรรมของบังเจกบุคคล

3. ชั้นที่ 3 ความคาดหวังกับความสัมพันธ์ต่อกันและกันระหว่างบุคคล และ
การคล้อยตามซึ่งกันและกันระหว่างบุคคล

3.1 อะไรคือสิ่งถูก สิ่งที่ถูกคือการดำรงชีวิตตามความถนัดของผู้คนที่มี
ต่อบังเจกบุคคลในบทบาทต่าง ๆ การเป็นคนดีเป็นสิ่งสำคัญและอาจต้องมีเจตคติที่ดี

3.2 เหตุผลในการทำสิ่งที่ถูก เพื่อจะได้เป็นคนดีในทรศนะของตนและ
ของผู้อื่นและเพื่อจะได้รักษากฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มาสนับสนุนการแสดงพฤติกรรมที่ดี

3.3 ทรศนะทางสังคม มีทรศนะในการยอมรับ ตระหนักซื่อตรงและ
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคนอื่น ๆ รับรู้ทรศนะของผู้อื่น แต่ยังไม่เข้าใจกฎเกณฑ์
ทางสังคมอย่างเป็นทางการ

4. ชั้นที่ 4 ระบบสังคมและมโนธรรม

4.1 อะไรคือสิ่งถูก สิ่งที่ถูกคือการทำหน้าที่ที่บุคคลได้ตกลงกับผู้อื่น หรือกฎหมาย

4.2 เหตุผลในการทำสิ่งที่ถูก เพื่อจรรโลงให้สถาบันโดยรวม ดำเนินไปด้วยดี หรือปฏิบัติตามพันธะซึ่งบุคคลกำหนดให้ตนเองโดยใช้กฎเกณฑ์ของมโนธรรม ที่ตายตัว

4.3 ทรศนะทางสังคม มีทรศนะในการแยกแยะทรศนะทางสังคม จากข้อตกลงระหว่างบุคคล หรือจูงใจระหว่างบุคคล อีกคือระบบที่ได้กำหนดบทบาท หรือ กฎเกณฑ์ไว้แล้ว และพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในฐานะเป็นผู้อยู่ในตำแหน่งต่าง ๆ ของระบบสังคม

5. ชั้นที่ 5 สัญญาหรืออรรถประโยชน์ทางสังคมและสิทธิส่วนบุคคล

5.1 อะไรคือสิ่งถูก สิ่งที่ถูกคือ การตระหนักว่าผู้คนมีค่านิยมและความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และค่านิยมกับกฎเกณฑ์เป็นสิ่งไม่แน่นอนตายตัวขึ้นอยู่กับกลุ่มคน แต่ก็ตั้งปฏิบัติโดยไม่มีความล่าเอียง

5.2 เหตุผลในการทำสิ่งที่ถูก มีความสำนึกในพันธะที่มีต่อกฎหมาย

5.3 ทรศนะทางสังคม ยอมรับทรศนะทางจริยธรรมและทางกฎหมาย และระลึกว่าบางครั้งอาจมีความขัดแย้งกันได้ จนเป็นการยากที่จะผสมผสานกันได้

6. ชั้นที่ 6 หลักจริยธรรมสากล

6.1 อะไรคือสิ่งถูกต้อง สิ่งถูกต้องคือการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมที่ตน ได้เลือกสรรไว้ ถ้าหากกฎหมายเข้ามาละเมิดหลักการนี้ บุคคลจะปฏิบัติตามหลักของคนที่ตน เป็นหลักสากล คือ ความเสมอภาคในสิทธิมนุษยชนและความเคารพในศักดิ์ศรีของมนุษย์ ในฐานะเป็นปัจเจกบุคคล

6.2 เหตุผลในการทำสิ่งที่ถูก มีความเชื่อในฐานะที่เป็นบุคคลมีเหตุผล ว่าหลักจริยธรรมสากลเป็นสิ่งถูกต้อง มีพันธะส่วนบุคคลที่จะต้องปฏิบัติตามหลักการดังกล่าว

6.3 ทรศนะทางสังคม มีทรศนะทางจริยธรรมที่ยึดถือว่าบุคคล เป็นจุดหมายปลายทางและปฏิบัติต่อบุคคลเช่นนั้นโดยไม่นำบุคคลมาเป็นเครื่องมือ ในการกระทำใด ๆ ทั้งสิ้น

โกลเบอร์ก ระบุว่า คนจะมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมสูงได้จะต้องใช้เหตุผล เชิงจริยธรรมในชั้นสูง แต่บุคคลอาจใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในชั้นที่ 5 และ 6

ได้ไม่ไค้มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในระดับเดียวกับชั้นเหตุผลที่ใช้

แนวทางการแก้ปัญหาโดยอาศัยหลักคุณธรรม

สุมน อมรวิวัฒน์ ใ้บรรยายถึงการแก้ปัญหาของครูโดยมีคุณธรรมเป็นพื้นฐาน
ณ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในเดือนมิถุนายน 2529 ซึ่งมีขั้นตอนการรับรู้
ในการแก้ปัญหาค้าง ๆ 5 ชั้น ดังนี้

1. ไม่คิดหรือไม่รู้ว่าเป็นปัญหา
2. คิดหรือรู้ว่าเป็นปัญหาแต่มีใ้มุงแก้ปัญหา
3. คิดว่าต้องแก้ปัญหา แต่เห็นว่า เป็นหน้าที่ของคนที่ต้องแก้ไข
4. คิดว่าตนเองต้องร่วมช่วยกันแก้ไขปัญหานั้นด้วย
5. รู้ปัญหาและถือว่า เป็นหน้าที่ที่ตนแก้ไขปัญหานั้นด้วยวิธีการที่ใ้

หลักคุณธรรมเป็นพื้นฐาน

การเผยแพร่และการสร้างเสริมคุณธรรมของครู

จากรายงานการสรุปผลการสัมมนาทางวิชาการ เรื่องคุณธรรมสำหรับผู้ประกอบ
อาชีพครู ของคณะนิติศาสตร์บัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2528 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2529: 1-85) สรุปใ้ได้ว่า การเผยแพร่
และการสร้างเสริมคุณธรรมของครูมี 2 ลักษณะ ดังนี้

1. โดยบุคคล องค์กร หรือสถาบันที่มีส่วนเผยแพร่และสร้างเสริมคุณธรรม
ซึ่งใ้ใ้แก่
 - 1.1 สมาคมหรือสภาแห่งวิชาชีพครู เช่น คุรุสภา เป็นต้น
 - 1.2 สถาบันที่ผลิตนักวิชาชีพครู เช่น วิทยาลัยครู มหาวิทยาลัย เป็นต้น
 - 1.3 หน่วยงาน หรือองค์กรของรัฐที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ
เช่น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
 - 1.4 สื่อมวลชนต่าง ๆ
 - 1.5 ตัวครูเอง
2. โดยกระบวนการหรือวิธีการในการเผยแพร่และสร้างเสริมคุณธรรม
ของครู ซึ่งองค์กร สถาบันใ้ใ้กระบวนการต่าง ๆ ดังนี้
 - 2.1 การใ้ศึกษาและการฝึกอบรมทั้งในขณะที่เป็นนักศึกษา และเมื่อ
ออกไปประกอบอาชีพใ้แล้ว

2.2 การเผยแพร่คุณธรรมทางสื่อมวลชน

2.3 การให้รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณแก่ครูดีเด่น

2.4 การกำหนดวันสำคัญ และกิจกรรมในวันสำคัญเพื่อเผยแพร่ผลงาน และระลึกถึงคุณงามความดี เช่น วันครบรอบ 100 ปี ของสุนทรภู่ เป็นต้น

2.5 การจัดสัมมนา การพบปะพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เช่น การสัมมนาทางวิชาการ คุณธรรมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู เป็นต้น

ม.ล.ปิ่น มาลากุล (2493: 25) กล่าวถึง วิธีการอบรมเพื่อเสริมสร้างและปลูกฝังคุณธรรมให้แก่ครู สรุปได้ดังนี้

1. เชิญวิทยากรมาบรรยาย
2. จัดฉายภาพยนตร์ สไลด์ประกอบคำบรรยายเกี่ยวกับคุณธรรมของครูให้แก่ครู
3. จัดอบรมภาคปฏิบัติเพื่อสร้างความมั่นใจของครู
4. ให้ครูแต่ละคนตรวจสอบพฤติกรรมของตนเองว่ามีพฤติกรรมใดควรละทิ้งหรือ

คงไว้

หนังสือ หันนาकिनทร์ (2524: 1-3) ได้เสนอแนะวิธีการสร้างเสริมและปลูกฝังคุณธรรมของครูให้แก่ นักศึกษาคู กังนี้

1. ต้องสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นในคัมภีร์ศึกษา คือ เป็นแบบอย่างของความประพฤดี
2. ให้ความรู้ถึงวิธีการและหลักการที่จะนำไปสู่การเป็นครูที่ดี ซึ่งอาจารย์ที่สอนต้องมีความรู้แตกฉานในเรื่องที่สอนทั้งทฤษฎีและปฏิบัติเป็นอย่างดี
3. หาวิถีทางในการจูงใจเพื่อชี้แนะให้นักศึกษาปฏิบัติตามหลักการในการเป็นครูที่ดี

วีระพงศ์ คุณมณี (2528: 36) แสดงความคิดเห็นว่า การเป็นครูที่ดีมีคุณธรรมอย่างเพียงพอร่มนั้นหาได้เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติไม่ หากแต่เกิดจากต้องเอาใจใส่ศึกษาฝึกฝน ปฏิบัติ หรือละเว้นในสิ่งที่ไม่เหมาะสมด้วยตนเอง

พิสิทธิ์ สงวิจิตร (2523: 26-34) ได้สรุปถึงวิธีการสร้างเสริมคุณธรรมของครู
ด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. ศึกษาประวัติและผลงานของครูที่เด่นในอดีต
2. ฝึกหัดและปลูกฝังคุณสมบัติตามแบบอย่างของครูที่ดี
3. ส่งเสริมคุณธรรมสำหรับตนเอง ครูจะต้องตั้งอุทิศตนในการดำเนินชีวิต โดยตั้งจุดหมายหมายไว้ในชีวิตว่าจะเป็นคนที่ดีตลอดไป ประกอบพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างที่ดี และหมั่นพัฒนาตรวจสอบพฤติกรรมของตนเองว่าได้ประพฤติปฏิบัติศีลธรรมบ้างหรือไม่ จะได้สะกิดใจตนเองให้อยู่ในศีลธรรมอันดี เพื่อให้เป็นที่รักเกรงพรและศรัทธาแก่ศิษย์ตลอดไป

มาตรการที่ต้องทำควบคู่กับการเผยแพร่ ส่งเสริมและจูงใจให้ครูมีคุณธรรม

จากรายงานการสรุปผลการสัมมนาทางวิชาการ เรื่องคุณธรรมสำหรับผู้ประกอบ
อาชีพครู ของคณะนิสิตคุษภีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2528 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2529: 35-43) สรุปได้ว่ามาตรการ
ที่ต้องทำควบคู่กับการเผยแพร่ สร้างเสริม ส่งเสริมและจูงใจให้ครูมีคุณธรรม มีลักษณะดังนี้

1. การส่งเสริม ซึ่งมีโครงการต่าง ๆ ต่อไปนี้

1.1 โครงการพัฒนาวินัยและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการครู จุดมุ่งหมายของโครงการคือ ส่งเสริมการรักษาวินัย
ของข้าราชการครู ป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย และลดจำนวนข้าราชการที่
กระทำผิดวินัย ในปี 2527-2530

1.2 โครงการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูของคุรุสภา จุดมุ่งหมาย
ของโครงการคือ มาตรฐานทางด้านความรู้วิชาการต่าง ๆ และคุณธรรมของผู้ประกอบ
วิชาชีพครู แต่การดำเนินงานตามโครงการนี้ล่าช้าเนื่องจากมีสาเหตุหลายประการ

1.3 โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โครงการนี้ได้ดำเนินการ
เสร็จสิ้นไปแล้ว

2. การป้องกัน ได้แก่ บทบัญญัติทางวินัยของข้าราชการครู
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู
3. การปราบปราม ได้แก่ บทลงโทษในการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ซึ่งมี 6 สถาน คือ ภาคพิเศษ คัดเงินเดือน
ลดขั้นเงินเดือน ให้ออก ปลดออก และไล่ออก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมของครู

กองมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2528: 47-52)
ได้ศึกษาเกี่ยวกับศรัทธาของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีต่ออาชีพครู ปีการศึกษา
2527 จำนวน 552 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลปรากฏว่า

1. ครูเอกชนอาชีวศึกษามีความศรัทธาต่อวิชาชีพครูอยู่ในระดับปานกลาง
2. ครูเอกชนอาชีวศึกษามีความศรัทธาต่อวิชาชีพไม่เหมือนกัน เนื่องจากมีอายุ
ระยะการเป็นครูมากน้อยต่างกัน โดยผู้ที่เป็นครูมานาน หรืออายุมาก ๆ มีแนวโน้มที่จะมี
ความศรัทธาต่อวิชาชีพครูสูงกว่าผู้ที่มีระยะการเป็นครูไม่นาน หรืออายุน้อย แต่แนวโน้มนี้
ยังมีไม่มากนัก สำหรับวุฒิครู ประเภทวิชาที่สอน หรือวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อ
ความศรัทธาต่อวิชาชีพครู

3. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาให้ความสำคัญต่ออาชีพครูภายหลังเข้ามา
ประกอบอาชีพครูแล้วมากกว่าก่อนเข้าเป็นครู

หุนสุข (ตรีธรรมรงค์) สังขรุ้ง (อ้างถึงใน เสนีย์ มีทรัพย์ 2522: 29-30)
ทำการวิจัยเรื่อง ลักษณะครูที่เหมาะสมกับท้องถิ่นในจังหวัดพิษณุโลกและสุโขทัย
ในค่านคุณธรรมของครู พบว่า

1. ครูเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง
2. ตั้งใจทำงานและอบรมสั่งสอนนักเรียนอย่างเต็มที่
3. มีความรักและเมตตาแก่นักเรียน
4. หมั่นคอยติดตามข่าวคราวของนักเรียนอยู่เสมอ
5. มีความรักศักดิ์ศรีของตนเอง
6. ไม่นิยมชมชอบอบายมุขหึ่งปวง เพราะทำให้ผู้พบเห็นและประชาชนเสื่อม

ศรัทธา

ส่วนคุณธรรมที่เห็นว่ามีค่าเป็นมาก คือ

1. ครูควรเป็นคนตรงต่อเวลา
2. ครูควรเป็นผู้เสียสละ
3. ครูควรมีความยุติธรรม มีเหตุผล

เสนีย์ มีนทรัพย์ (2522: 77-79) ศึกษาเกี่ยวกับคุณธรรมนิยมของครูประถมศึกษา กับนักศึกษาฝึกหัดครูปีสุดท้ายในจังหวัดสงขลา จำนวน 162 คน โดยใช้แบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการศึกษาพบว่า

1. คุณธรรมนิยมในค่านิยมคุณคติของครู ครูประถมศึกษาและนักศึกษาฝึกหัดครู มีความคิดเห็นค่านิยมคุณคติของครูส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ทั้งสองกลุ่มยอมรับว่าคุณคติของครู เป็นสิ่งจำเป็นมาก แต่ครูประถมศึกษามีความเห็นว่าคุณคติของครู เรื่อง ยึดมั่นในสถาบัน ชาติ ศาสน์ กษัตริย์ รักและศรัทธาในอาชีพครู และธำรงไว้ซึ่งชื่อเสียงและเกียรติคุณ แห่งอาชีพครูมีความจำเป็นมากที่สุด

2. คุณธรรมนิยมในค่านิยมวินัยครู ครูประถมศึกษาและนักศึกษาฝึกหัดครูมีความเห็น ค่านิยมวินัยของครูส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ทั้งสองกลุ่ม ยอมรับว่าวินัยครูเป็นสิ่งจำเป็น มาก แต่ครูประถมศึกษามีความเห็นว่าคุณคติของครู เรื่อง การรับฟังและเคารพความคิดเห็น ของผู้อื่น การให้กำลังใจนักเรียนทั้งด้านการเรียนการสอนและความประพฤติ การให้ เกียรติแก่นักเรียนโดยไม่เลือกเชื้อชาติ ศาสนาฐานะครอบครัว เพศและวัย ความกระตือรือร้นในการอบรมสั่งสอนและการทำงานในหน้าที่ การแสดงความยินดีกับ ความก้าวหน้าของนักเรียน และภูมิใจและรับผิดชอบต่ออาชีพของตนมีความจำเป็นมากที่สุด

3. คุณธรรมนิยมในค่านิยมคุณธรรมของครู ครูประถมศึกษาและนักศึกษาฝึกหัดครู มีความเห็นค่านิยมคุณธรรมส่วนใหญ่แตกต่างกัน ทั้งสองกลุ่มยอมรับว่าคุณธรรมของครู เป็นสิ่งจำเป็นมาก แต่ครูประถมศึกษามีความเห็นว่าคุณคติของครู เรื่อง การรับฟังและเคารพเหตุผลของ ผู้อื่น ความยุติธรรมไม่ลำเอียง การให้เกียรติแก่เพื่อนร่วมอาชีพและบุคคลทั่วไป การไม่ดูหมิ่นศาสนาอื่นและไม่อาฆาตพยาบาทนักเรียนมีความจำเป็นมากที่สุด

4. คุณธรรมนิยมในค่านิยมจริยธรรมของครู ครูประถมศึกษาและนักศึกษาฝึกหัดครู มีความเห็นค่านิยมจริยธรรมของครูส่วนใหญ่แตกต่างกัน ทั้งสองกลุ่มยอมรับว่าจริยธรรมของครู เป็นสิ่งจำเป็นมาก แต่ครูประถมศึกษามีความเห็นว่าคุณคติของครู เรื่อง การนำนักเรียนให้พ้นทางเสื่อม การเว้นจากการกระทำเรื่องชู้สาว การรักษาชื่อเสียงและค่านิยมของคณะครูและโรงเรียน ความรับผิดชอบต่อนักเรียนที่ได้รับมอบหมาย การแสดงความรักนักเรียนทุกคนอย่างจริงจัง และการหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดความแตกร้างในหมู่คณะมีความจำเป็นมากที่สุด

การประเมินโครงการฝึกอบรม

ความหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรม

ขจรศักดิ์ หาญณรงค์ และวิรัชพร สรค์คานนท์ (2524: 26) กล่าวว่า การประเมินโครงการฝึกอบรม หมายถึง การศึกษาข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง เพื่อประเมินค่าโปรแกรมการฝึกอบรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลใดบุคคลหนึ่งนั้นได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามมุ่งหมายหรือไม่

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524: 59) ให้คำนิยาม การประเมินโครงการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการให้ค่ามาซึ่งสารสนเทศสำหรับการตัดสินใจคุณค่าของโครงการฝึกอบรม บ่งชี้จุดเด่น จุดด้อยของโครงการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม ตลอดจนสัมฤทธิ์ผลของโครงการฝึกอบรม

ชาญชัย ลลิตรังสีมา และเชิดวิทย์ อุทธิประศาสน์ (2523: 191) กล่าวถึง การประเมินโครงการฝึกอบรมว่า เป็นกระบวนการปฏิบัติการต่อการฝึกอบรม การเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติ ผลงานและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ปาน สวัสดิ์สวัสดิ์ (2527: 1) ให้คำจำกัดความ การประเมินโครงการฝึกอบรม คือ กระบวนการที่ชี้แนะให้เห็นว่า ในการดำเนินการโครงการนั้นได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด โดยพิจารณาจากปฏิบัติการของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อโครงการ วิชาการและการปฏิบัติ การเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานหลังจากผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว

นิตา ชูโต (2527: 9) กล่าวว่า การประเมินโครงการเป็นกิจกรรมการเก็บรวบรวมความรู้ การวิเคราะห์ความหมายข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความต้องการ การหาแนวทางวิธีการปรับปรุง วิธีการจัดการเกี่ยวกับโครงการและหาผลที่แน่ใจว่าเกิดจากโครงการ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนและประสิทธิภาพของโครงการให้ดียิ่งขึ้น

แฮมบลิน (Hamblin) (ปรีชา ศรีวาลัย แปล 2525: 8) ให้ความหมาย การประเมินการฝึกอบรม คือ ความพยายามใด ๆ ที่จะให้ได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและประเมินคุณค่าของการฝึกอบรมตามนั้น

ครอว์ฟอร์ด (Crawford) (อ้างถึงใน สมพงศ์ เกษมสิน 2526: 199) กล่าวว่า การประเมินในความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง การวัดและค้นหาคุณค่าที่ได้จากการฝึกอบรม ตลอดจนเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

เฮสเซลิง (Hesseling 1966: 44) อธิบายว่า การประเมินการฝึกอบรม เป็นกระบวนการพิจารณาที่ตัดสินใจว่าโครงการฝึกอบรมบรรลุผลเฉพาะอย่างมากขึ้นเพียงใด ทั้งที่โดยตั้งใจ หรือไม่ตั้งใจก็ตาม และเพื่อพิจารณาว่าส่วนประกอบอะไรบ้างในสถานการณ์นั้น ๆ หรือในวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้เป็นเครื่องชักชวน หรือส่งเสริมการฝึกอบรม

สรุปว่า การประเมินโครงการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการให้ข้อมูลที่สารสนเทศอย่างมีระบบตามสภาพความเป็นจริงสำหรับการตัดสินใจคุณค่า ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และจุดเด่น จุดด้อย ของโครงการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรม

ชาญชัย ลลิตรังสิมา และเชิควิทย์ ฤทธิประศาสน์ (2523: 193) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรม ดังนี้

1. เพื่อดูว่าการฝึกอบรมได้สัมฤทธิ์ผลตามต้องการหรือไม่
2. เพื่อนำผลมาใช้ปรับปรุงโครงการฝึกอบรมให้ดีขึ้น
3. เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงว่าควรจะมีโครงการฝึกอบรม เช่นนั้นหรือไม่ ถ้าใช้จ่ายและความทุ่มเทในการจัดฝึกอบรมนั้น ๆ เป็นอย่างไร

ทนง ทองเพิ่ม (2523: 76) กล่าวถึงวัตถุประสงค์การประเมินโครงการฝึกอบรม เพื่อต้องการทราบว่า

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่หน่วยงานต้องการหรือไม่
2. ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงเพียงใด
3. การเปลี่ยนแปลงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ผลดีกว่าการเปลี่ยนแปลงโดยวิธีอื่นหรือไม่ และมีความคงทนเพียงใด
4. ภายหลังจากการฝึกอบรมไปแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมช่วยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของผลงานของคนหรือไม่
5. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นการเพิ่มพูนคุณภาพ หรือผลผลิตในหน่วยงานหรือไม่

6. หน่วยงานนั้นเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรหรือชั่วคราว

สมหวัง ทิธยานุวัณณ์ (2524: 62) ให้แนวคิดว่าการประเมินโครงการฝึกอบรม เป็นการประเมินเพื่อบุคคลหรือองค์การที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกอบรม ซึ่งต้องการผลการประเมินเพื่อตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งเกี่ยวกับโครงการนั้น ๆ โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับ เบร็อง กุมุท (2521: 142-143) ดังนี้

1. เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรมกับหลักการและเหตุผล ความต้องการ ตลอดจนปรัชญาอันควรเป็นแหล่งที่มาของเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม
2. เพื่อประเมินความเหมาะสมของทรัพยากรหรือปัจจัยเบื้องต้นที่มีอยู่ คือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง งบประมาณ บุคลากร อาคารสถานที่ เวลา หลักสูตร กับแผนงานโครงการฝึกอบรมว่ามีโอกาสบรรลุจุดมุ่งหมายเพียงใด
3. เพื่อประเมินความเหมาะสมของกรนำแผนงานโครงการฝึกอบรมไปปฏิบัติจริง กล่าวคือ เพื่อศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของการฝึกอบรม อันได้แก่ วิธีดำเนินการฝึกอบรมและกิจกรรมต่าง ๆ
4. เพื่อประเมินสัมฤทธิ์ผลของโครงการว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด

ระดับและประเภทของการประเมินการฝึกอบรม

ดชมบลิน (Hamblin) (ปรีชา ศรีวาลัย แปล 2525: 19-33) กล่าวว่าระดับของผลการฝึกอบรมจะเป็นระดับของการตั้งวัตถุประสงค์และการประเมินผลการฝึกอบรมด้วย ซึ่งแบ่งได้ 5 ระดับ คือ ระดับปฏิกิริยา ระดับการเรียนรู้ ระดับพฤติกรรมในการทำงาน ระดับองค์การ และระดับคุณค่าขั้นสุดท้าย สำหรับเคิร์กแพทริก (Krikpatrick) และวาร์ เบิร์ค และเรกแฮม (Warr, Bird and Rackham) แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ ระดับปฏิกิริยา ระดับการเรียนรู้หรือระดับขั้นต้น ระดับพฤติกรรมของงานหรือระดับขั้นกลาง และระดับผลหรือระดับขั้นสุดท้าย ซึ่งดชมบลินสมมติว่าสายโซ่ เหตุและผล เชื่อมโยงระดับทั้ง 5 ของผลการฝึกอบรมไว้ ดังแสดงให้เห็นในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางแสดงระดับของผลการฝึกอบรม

| ระดับ | แฮมบลิน | เคิร์กแพทริก | วาร์, เบิร์ค และ เรคแฮม (1970) |
|-------|-------------------|----------------|-----------------------------------|
| 1 | ปฏิกิริยา | ปฏิกิริยา | ปฏิกิริยา |
| 2 | การเรียนรู้ | การเรียนรู้ | ขั้นต้น |
| 3 | พฤติกรรมของงาน | พฤติกรรมของงาน | ชั้นกลาง |
| 4 | องค์การ | ผล | ขั้นสุดท้าย |
| 5 | คุณค่าขั้นสุดท้าย | | |

ระดับการประเมินการฝึกอบรมของแฮมบลิน

แฮมบลิน กล่าวว่า การฝึกอบรมนำไปสู่ปฏิกิริยาต่อการฝึกอบรม ซึ่งนำไปสู่การเรียนรู้จากการฝึกอบรม หลังจากนั้นจะเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์การ และนำไปสู่คุณค่าขั้นสุดท้าย

สายโซ่นี้อาจจะขาดตรงข้อเชื่อมที่ใดก็ได้ เช่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาจจะมีปฏิกิริยาถูกต้อง แต่ล้มเหลวในการเรียนรู้ หรืออาจจะเรียนรู้แต่ไม่ได้นำการเรียนรู้ไปปฏิบัติ หรืออาจเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน แต่ไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ เป็นต้น ดังนั้นผู้ประเมินผลจะต้องกันให้พบว่าโซ่เส้นนี้มีข้อต่อเชื่อมโง่ทุกชั้นตอนหรือไม่ ข้อต่อตอนไหนขาด ขาดเพราะอะไร และต้องให้คำแนะนำว่าควรจะซ่อมให้ได้อย่างไร

1. ระดับปฏิกิริยา

แฮมบลิน กล่าวว่า เป็นปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย ผู้ดำเนินการฝึกอบรม เนื้อหาและวิธีการอบรม ส่วนสิ่งประกอบอื่น ๆ เช่น สิ่งรบกวนที่อยู่ภายนอกห้องอบรม เป็นต้น ผู้ประเมินต้องตัดสินใจว่าจะกำหนดวัตถุประสงค์ปฏิกิริยาไว้อย่างไร เพื่อจะตรวจสอบและสามารถประเมินได้

2. ระดับการเรียนรู้

การประเมินการฝึกอบรมเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ตามที่กำหนด จะต้องมีเงื่อนไข 3 ประการ ดังนี้

2.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีความถนัดพื้นฐาน (เชาวน์ ทักษะ บุคลิกภาพ ฯลฯ) ที่สามารถรับความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ต้องการได้

2.2 ความรู้ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีอยู่จะต้องกลมกลืนกับวัตถุประสงค์ ที่วางไว้ของการฝึกอบรม

2.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีปฏิริยาที่คัดต่อการฝึกอบรม คือ จะต้องยอมรับการฝึกอบรมนั้น ๆ

อนึ่ง ผู้ประเมินจะต้องคำนึงอยู่เสมอว่า การเรียนรู้ของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม อาจจะได้รับอิทธิพลจากเหตุการณ์ภายนอก หรือจากการฝึกอบรมเองก็ได้

3. ระดับพฤติกรรมในการทำงาน

แฮมมิลิน กล่าวว่า เป็นการยากที่จะค้นพบการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของ การทำงานทั้งหมดที่ได้รับอิทธิพลมาจากการฝึกอบรม ดังนั้น ผู้ประเมินจึงจำเป็นต้อง ศึกษาค้นเลือกและตั้งวัตถุประสงค์ของพฤติกรรมในการทำงานขึ้นไว้ แล้วก็วางแผนการประเมิน

4. ระดับองค์การและระดับคุณค่าสูงสุด

แฮมมิลิน กล่าวว่า ในบางสภาพแวดล้อม ระดับองค์การ และระดับ คุณค่าสูงสุด อาจจะมีผลอย่างเดียวกัน ส่วนในบางกรณีไม่เพียงแต่จะแยกออกจากกันเท่านั้น แต่ละระดับอาจมีระดับต่าง ๆ หรือขั้นตอนของการประเมินที่แตกต่างกันออกไปอีกมาก วิธีการประเมิน เช่น การวัดผลการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของการทำงานของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีค่อนหาที่ในหน่วยงานที่เขาทำอยู่ เรียกขั้นตอนนี้ว่า ผลที่มีต่อ องค์การตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ในบางครั้งต้องการที่จะเชื่อมโยงการประเมิน องค์การให้เข้ากับเกณฑ์ขั้นสูงสุดเพื่อนำมาตัดสินประสิทธิภาพและความสำเร็จ หรือ ความล้มเหลว ซึ่งเป็นการประเมินคุณค่าสูงสุด

วีระพล สุวรรณพันธ์ (2525: 77-93) มีความคิดเห็นแนวเดียวกับ แฮมมิลิน คือ ใ้แบ่งประเภทการประเมินผลการฝึกอบรมเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1. การประเมินผลปฏิกิริยาโต้ตอบ (reaction evaluation)

2. การประเมินผลการเรียนรู้ (evaluation on learning)
3. การประเมินผลทางค่านพฤติกรรม (evaluation on behavior)
4. การประเมินผลกระทบ (result evaluation) มีวิธีการดังนี้
 - 4.1 มีการประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรม (pre-test and post-test)
 - 4.2 มีกลุ่มควบคุม (control group)
 - 4.3 ทดสอบบุคคลอื่น ๆ ที่มีผู้ใช้เข้ารับการฝึกอบรม (impact evaluation)

อุทัย บุญประเสริฐ (2527: 13-23) ให้แนวคิดในการประเมินโครงการฝึกอบรมทั้งระบบ ดังนี้

1. การประเมินก่อนตกลงใจให้มีการดำเนินการ (pre-evaluation)
เป็นการศึกษาวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปสำหรับการตัดสินใจเลือกทำโครงการใดโครงการหนึ่ง ซึ่งเน้นในด้านความเหมาะสมของโครงการ ผลตอบแทนจากการดำเนินโครงการ และผลอื่นที่คาดว่าจะเกิดตามมาจากการดำเนินโครงการนั้น ๆ
2. การประเมินขณะดำเนินงานตามโครงการ (on-going evaluation)
เป็นการติดตามการปฏิบัติงานเพื่อดูว่ากระบวนการดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ มีการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ แล้วค้นหาหนทางในการปรับปรุงแก้ไขให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. การประเมินผลการดำเนินโครงการ (end-of-project evaluation)
เพื่อสรุปรวมว่า ผลการปฏิบัติตามโครงการนั้นเป็นอย่างไร ทำไมเป็นเช่นนั้น ส่วนวิธีดำเนินการประเมินอาจจะกระทำทันทีเมื่อโครงการเสร็จสิ้น หรืออาจจะจัดกระทำในระบบติดตามผล (follow-up studies) เพื่อดูว่าเมื่อดำเนินการโครงการเสร็จสิ้นไปแล้ว ผลผลิตของโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ หรือจะประเมินทั้งสองส่วนควบคู่กันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับรูปแบบ (model) ของการประเมินนั้น ๆ
4. การประเมินผลกระทบ (impact studies) เป็นการค้นคว้าการดำเนินงานและความสำเร็จของโครงการนั้นมีผลกระทบต่อสิ่งอื่น ๆ อย่างไรบ้าง ก่อให้เกิดผลพลอยได้ ผลเสีย หรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งอื่น ๆ เช่น ความเชื่อ

ถ่านิยม มติมหาชน การพิจารณาการตัดสินใจในแนวทางใหม่ ๆ วิธีการปฏิบัติหรือวิถีชีวิตใหม่ ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมอย่างใดหรือไม่ เป็นต้น

การออกแบบแผนการประเมิน (evaluation design)

การออกแบบแผนการประเมินเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ นั้น อุทัย บุญประเสริฐ (2527: 45-46) กล่าวว่า เป็นเรื่องที่ครอบคลุมการเลือกแบบแผนในการประเมิน อาจเลือกตัวแบบในการประเมิน (evaluation model) ในแบบต่าง ๆ เช่น Cipp Model เป็นต้น แหล่งข้อมูล เกณฑ์มาตรฐานและตัวบ่งชี้ เครื่องมือและวิธีวัด หรือเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และรูปแบบการจัดรายการประเมิน

คุณลักษณะของการประเมินการฝึกอบรมที่ดี

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524: 76-78) กล่าวว่า ทุกขั้นตอนของการดำเนินงานการประเมินการฝึกอบรมมีความสำคัญยิ่ง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลการประเมินที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของนักประเมินอาชีพ ดังนั้นการประเมินโครงการฝึกอบรมที่ดีต้องมีลักษณะดังนี้

1. มีความเที่ยงสูง (reliability) คือ มีความคงเส้นคงวาสูง โดยปกติการวัดทางคุณธรรมมักมีความคลาดเคลื่อนปะปนอยู่เสมอ ถ้าการวัดมีความคลาดเคลื่อนสูงทำให้ผลของการประเมินมีความเที่ยงต่ำไปด้วย ดังนั้น นักประเมินต้องควบคุมการวัดในทุกขั้นตอนของการประเมินให้มีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด
2. มีความตรงสูง (validity) คือ ในการประเมินนั้นต้องประเมินคุณลักษณะที่มุ่งประเมินได้จริง ๆ ผลของการประเมินจะมีความตรงสูงขึ้นอยู่กับความเป็นมาตรฐานของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นสำคัญ
3. ความเป็นปรนัย หรือ วัตถุวิสัย (objectivity) คือ เป็นการประเมินที่ปราศจากอคติ (bias) ในทุกรูปแบบ เช่น ขจัดความลำเอียง ความผูกพันในเรื่องที่จะประเมินนั้น ๆ
4. ครอบคลุมเรื่องราวที่ต้องการประเมินอย่างครบถ้วน อีกทั้งให้ข้อมูลครบถ้วนเพียงพอในการประเมิน เพื่อทำข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารในการตัดสินใจเกี่ยวกับ

โครงการใดทุกแห่งทุกมุม

5. มีความสะดวก ประหยัดต้นทุนและความเป็นไปได้สูง คือ ถ้าจะประเมิน ต้นแบบต้องเก็บข้อมูลทุกด้านตามทฤษฎี ซึ่งจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรต่าง ๆ มาก ผลที่ได้คุ้มกับการลงทุนหรือไม่ ถ้าไม่คุ้มทุนนักประเมินต้องปรับทฤษฎีให้เข้ากับปัญหาในภาค ปฏิบัติในอัตราส่วนที่เหมาะสม โดยยึดทฤษฎีการประเมินโครงการเป็นประเด็นสำคัญ

6. ต้องให้ได้ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับ (credibility) ทั้งในหมู่นักประเมินอาชีพและบุคคลหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง การใช้นักประเมินอาชีพประเมินเป็นที่ มั่น โดยมึ่นักประเมินภายนอกโครงการร่วมด้วยจะช่วยทำให้ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับ ของทุกฝ่าย

7. ต้องได้ผลการประเมินแก่ผู้บริหารใช้ช่วยตัดสินใจได้ทันท่วงที (timeliness) คือ ผลการประเมินต้องได้ก่อนที่ผู้บริหารจะตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง กับโครงการที่จะประเมินนั้น

8. ในการประเมินโครงการฝึกอบรม ควรจะรบกวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม น้อยที่สุด หรือเฉพาะที่จำเป็น คือ นักประเมินพึงหาวิธีการประเมินโดยไม่สร้างภาระและ อุปสรรคในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

9. การประเมินโครงการฝึกอบรมควรทำให้ผสมผสานกับการฝึกอบรมมากที่สุด

10. ควรมีการวางแผนการประเมินก่อนมีหรือเริ่มโครงการ ต้องกำหนด ตารางประเมิน (evaluation schedule) ให้เด่นชัดเป็นลำดับขั้นตอน ตั้งแต่ก่อนมี หรือเริ่มโครงการ

ปัญหาและอุปสรรคในการประเมินการฝึกอบรม

การประเมินการฝึกอบรมนั้นมีปัญหาและอุปสรรคที่พอสรุปได้ ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับตัวผู้ประเมินการฝึกอบรม ชลอ ธรรมศิริ (2520: 167) กล่าวว่า ในการประเมินการฝึกอบรมนั้นยังขาดเจ้าหน้าที่ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์อยู่ ซึ่งสอดคล้องกับ พนม พงษ์ไพบูลย์ (2522: 55) พจน์ สะเพียรชัย (2528: 11) น้อย ศิริโชติ (2524: 123) และจากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมิน โครงการฝึกอบรม ทั้งจากหน่วยงานรัฐบาล รัฐวิสาหกิจและเอกชน จำนวน 7 คน (ประอร สุนทรวิภาค 2526: 37) คือ ผู้ประเมินขาดความรู้ทางวิชาการประเมินทั้ง ในรูปแบบและกระบวนการ ไม่ทราบขีดถึงวัตถุประสงค์ของโครงการนั้น ประเมินไม่

กรอบคลุมวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ขาดเทคนิควิธีการประเมิน มีปัญหาในการสร้างเครื่องมือโดยเฉพาะการสร้างแบบวัดทัศนคติและคุณค่า แบบวัดพฤติกรรมในการทำงาน และปัญหาในการวิเคราะห์ข้อมูลและการเขียนรายงานการประเมิน

2. ปัญหาที่เกิดจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม น้อย ศิริโชติ (2524: 123) กล่าวว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการฝึกอบรม ก่อให้เกิดปัญหาในการขอความร่วมมือในการประเมิน และเป็นไปในแนวเดียวกับ พจน์ สะเพียรชัย (2522: 11) พนม พงษ์ไพบูลย์ (2522: 15) และจากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการฝึกอบรม ทั้งจากหน่วยงานรัฐบาล รัฐวิสาหกิจและเอกชน จำนวน 7 คน (ประอร สุนทรวิภาต 2526: 38) คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมขาดความเข้าใจที่ถูกต้องของการประเมิน จึงมีกระแวงว่าการประเมินคือการมาคอยขอร้องในการปฏิบัติของตนและไม่เห็นความสำคัญของการประเมิน นอกจากนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เข้าใจคำชี้แจงในการกรอกแบบประเมิน หรือวัตถุประสงค์ของการประเมินการฝึกอบรมดีพอ ทำให้ข้อเท็จจริงไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ใด และผู้เข้ารับการอบรมเกรงกลัวไม่กล้าให้ข้อมูลที่แท้จริงเพราะเกรงว่าจะถูกกลั่นแกล้งจากผู้มีอำนาจกว่า

3. ปัญหาการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินการฝึกอบรมไม่ตรงกับความเป็นจริง ชลอ ธรรมศิริ (2520: 169) กล่าวว่า ปัญหาเหล่านี้มักจะมีสาเหตุมาจากอคติของผู้ให้ข้อมูล และเวลาในการตอบแบบประเมินน้อย การเก็บข้อมูลไม่ครบถ้วนเพราะต้องใช้วิธีการเก็บข้อมูลหลาย ๆ วิธี และการไม่ได้นำผลที่ได้รับจากการประเมินการฝึกอบรมไปใช้ นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการฝึกอบรม ทั้งจากหน่วยงานรัฐบาล รัฐวิสาหกิจและเอกชน จำนวน 7 คน ประอร สุนทรวิภาต (2526: 38) สรุปได้ว่า เทคนิคในการประเมินก็มีจุดอ่อนในตัวเองที่ไม่สามารถประเมินทุกสิ่งทุกอย่างได้อย่างแม่นยำตรง ผู้บริหารจึงไม่แน่ใจในเครื่องมือที่ใช้ประเมินและความสามารถของผู้ประเมิน รวมทั้งอคติของผู้ประเมิน และบางครั้งผลของการประเมินกับการตัดสินใจไม่สอดคล้องกัน ทำให้ผู้บริหารตัดสินใจใช้ประสบการณ์ส่วนตัวหรือความถนัดเป็นหลัก

4. ปัญหางบประมาณในการประเมินการฝึกอบรม (ชลอ ธรรมศิริ 2520: 173) กล่าวว่า งบประมาณในการประเมินการฝึกอบรมมีน้อย หรือแทบไม่มีเลย ในการประเมินส่วนใหญ่ใช้วัสดุอุปกรณ์จากการแจกจ่ายหรืองบประมาณที่เหลือจากการฝึกอบรม

5. ปัญหาการขาดติดตามผลการฝึกอบรม (ชลอ ธรรมศิริ 2520: 175)

ซึ่งจะต้องกระทำภายหลังการฝึกอบรมไปแล้ว 4 เดือน เป็นอย่างน้อย การติดตามผล การฝึกอบรมถือได้ว่าเป็นขั้นตอนอันหนึ่งของกระบวนการฝึกอบรม ทั้งนี้เนื่องจากขาดงบประมาณ ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ วิธีการเก็บข้อมูลไม่สามารถได้ข้อมูลครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการติดตามผล นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้รับมาไม่ถูกต้องกับความ เป็นจริง

การกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน

เกณฑ์การประเมินนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการประเมินโครงการต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง เพราะเกณฑ์เป็นมาตรฐานหรือตัวบ่งชี้คุณภาพหรือความสำเร็จของโครงการ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524: 48) กล่าวว่า เกณฑ์ (criteria) หมายถึง สิ่งที่เราใช้ ตัดสินคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้ หรือส่วนประกอบการ (performance) ซึ่งอาจแสดงออก ในรูปของระดับพฤติกรรมที่เรายอมรับ เกณฑ์ที่ที่จะต้องมีย่อหน้าในการทำนายพฤติกรรม ต่อมาได้ถูกต้อง เกณฑ์ต้องมีลักษณะมาตรฐาน

โมเดลในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524: 49-50) กล่าวถึงโมเดลในการกำหนดเกณฑ์ การประเมิน ดังนี้

1. โมเดลความงอกงาม (growth model) เป็นการพัฒนาจากความ งอกงามหรือพัฒนาการที่เพิ่มขึ้น เช่น การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนทดสอบ หลังและก่อนการเรียน ในการตัดสินใจอาจทำได้ 2 ลักษณะ แต่ละลักษณะต่างมีจุดอ่อน ควบคู่กัน คือ

- 1.1 คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่
- 1.2 กำหนดช่วงคะแนนที่เพิ่มขึ้น

2. โมเดลสัมบูรณ์ (absolute model) เป็นการกำหนดโดยหลักเหตุผล แบ่งเป็น

2.1 กรณีที่มีหน่วยตามธรรมชาติ เช่น วิ่ง 100 เมตรต่อวินาที เป็นต้น เกณฑ์กับพฤติกรรมกับการปฏิบัติมีความสัมพันธ์สูงมาก

2.2 กรณีไม่มีหน่วยตามธรรมชาติ ใช้ค่าเฉลี่ยจากความถี่เห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นเกณฑ์การประเมิน หรืออาจกำหนดโดยอาศัยกฎเกณฑ์ หรือค่านิยมของสังคม เป็นหลัก

3. โมเดลสัมพัทธ์ (relative model) เป็นการกำหนดโดยเปรียบเทียบ กับพฤติกรรมของกลุ่ม คือ

- 3.1 เปรียบเทียบกันเองภายในกลุ่ม หรือเปรียบเทียบกับปกติวิสัย (norm)
- 3.2 เปรียบเทียบกับกลุ่มอื่นที่คล้ายคลึงกัน หรือกลุ่มทดลอง
- 3.3 เปรียบเทียบกับค่าที่ทำนายไว้ (predictive criterion)

คณิศ เทียนพูน (2525: 63-67) ได้พัฒนาเกณฑ์การประเมินการจัดโครงการ ผักอบรม เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการประเมินโครงการอื่น ๆ และทำให้การประเมิน โครงการเป็นระบบมากขึ้น โดยมีเกณฑ์สำคัญที่พัฒนาขึ้นมา 4 มิติ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. มิติต้านสภาวะแวดล้อม

1.1 ความจำเป็นและความต้องการจัดโครงการผักอบรมพัฒนาจาก นโยบายของหน่วยงานและการเสนอแนะในการจัดครั้งก่อน ซึ่งมีความสอดคล้องกับสภาพ ปัจจุบัน

1.2 การสำรวจความจำเป็น โดยข้อคำถามเกี่ยวกับความจำเป็นของ โครงการผักอบรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 4 จากระบบ 5 แต้ม

1.3 จุดมุ่งหมาย (objective) ของโครงการผักอบรมต้องพัฒนา มาจากวัตถุประสงค์ (goal) และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน และต้องพัฒนา มาจากความต้องการของผู้เข้าร่วมประชุม

2. มิติต้านการวางแผน

2.1 คณะกรรมการจัดโครงการผักอบรมประกอบด้วย 3 ฝ่าย คือ คณะดำเนินการ วิทยากร และเจ้าหน้าที่ผักอบรม

2.2 วิทยากรต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่จัดขึ้น มีความสามารถในการถ่ายทอด มีบุคลิกภาพเหมาะสมและเทคนิคในการจูงใจ

2.3 ระยะเวลาที่เหมาะสมของโครงการผักอบรมระยะสั้นคือ 3-5 วัน

2.4 อัตราส่วนของวิทยากรต่อผู้เข้ารับการผักอบรม สำหรับโครงการ ระยะสั้นและระยะยาว คือ 1: 6-10 คน และ 1: 10-15 คน ตามลำดับ

2.5 มีความพร้อมในเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ อย่างน้อยร้อยละ 80

2.7 มีการวางแผนประเมินความก้าวหน้าของโครงการและประเมินรวมสรุปสัมฤทธิ์ผลของโครงการฝึกอบรม

3. มิติกำหนดการปฏิบัติ

3.1 วิธีดำเนินงานของคณะกรรมการจัดโครงการฝึกอบรม การใช้หลักการทำงานเป็นทีม และมีการแบ่งให้รับผิดชอบตามความสามารถ

3.2 การสำรวจความคาดหวัง ได้จากการทดสอบก่อนการฝึกอบรมและการตรวจสอบจากใบสมัคร

3.3 วิธีการสอนใช้วิธีให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมมากที่สุด

4. มิติกำหนดการประเมิน

โครงการฝึกอบรมจะสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมาย เมื่อ

4.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถแสดงหรืออธิบายได้ว่า มีความเข้าใจจุดมุ่งหมายและเรื่องที่จัดฝึกอบรมอย่างน้อยร้อยละ 80

4.2 เวลาที่เข้าฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อยร้อยละ 80

4.3 ผลการปฏิบัติงานระหว่างการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในระดับบี (B)

4.4 มีความรู้เพิ่มขึ้น โดยผลต่างของคะแนนทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่า 15 เปอร์เซ็นต์

4.5 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำไปปฏิบัติได้อย่างน้อยร้อยละ 80

การประเมินการฝึกอบรมครูประถมศึกษาในประเทศไทย

กษณชัย โทธิอาษา (2523: 57-81) ทำการประเมินโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในจังหวัดสุรินทร์และศรีสะเกษ รุ่นที่ 1 จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามและแบบทดสอบในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน และเพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสะสมครั้งสุดท้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีปัญหาระหว่างเข้ารับการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่มีวุฒิทางการศึกษา

ต่างก็มีสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนในระหว่างเข้ารับการฝึกอบรมแตกต่างกัน ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนในระหว่างเข้ารับการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

ลัทธินา บรพทัญจน์ (2523: 57-81) ทำการประเมินโครงการฝึกอบรมครูประจำการที่ไม่มีวุฒิกูร ตัวอย่างประชากรคือ ครูประจำการที่เข้ารับการฝึกอบรมวิชาชุดครูวิทยาศาสตร์ 400 ชั่วโมง ระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา รุ่นที่ 4 จำนวน 77 คน และคณาจารย์ที่ให้การฝึกอบรม จำนวน 5 คน ตามโครงการดังกล่าว โดยใช้แบบสอบถาม แบบสังเกตและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของโครงการกับนโยบายทางการศึกษาระดับประเทศ ระดับกระทรวงศึกษาธิการ และระดับกรมการฝึกหัดครูกับความคาดหวังของครูประจำการ เพื่อประเมินปัจจัยเบื้องต้นที่ใช้ในโครงการ เพื่อประเมินกระบวนการฝึกอบรมและสัมฤทธิ์ผลของโครงการ ผลการประเมินพบว่า วัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาระดับประเทศ ระดับกระทรวงศึกษาธิการ และระดับกรมการฝึกหัดครูและสอดคล้องกับความคาดหวังของครูประจำการ ปัจจัยเบื้องต้นที่ใช้ในโครงการพร้อมเพียง ยกเว้นสถานที่ฝึกอบรมที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้นอีก กระบวนการฝึกอบรมเป็นไปตามแผนที่วางไว้ และโครงการนี้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทุกประการ

สมาน พูแสง (2523: 53-71) ทำการศึกษาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในวิทยาลัยครูเชียงราย ตัวอย่างประชากรประกอบด้วย ครูผู้ปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงรายและพะเยา ที่เข้ารับและไม่เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการนี้ และบุคลากรทางการศึกษาประจำการในวิทยาลัยครูเชียงรายรวมทั้งสิ้น 400 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม และเพื่อเปรียบเทียบสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เข้ารับและไม่เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ผลการศึกษาพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะวิเคราะห์โดยจำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ และวุฒิกูร ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม

สูงกว่าครูที่ไม่เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการ

ธนิต ทองธัญญะ (2524: 120-122) ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร ตามโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ หลักสูตรปริญญาตรี (ค.บ.) รุ่นที่ 1 จำนวน 307 คน รุ่นที่ 2 จำนวน 352 คน โดยใช้แบบสอบถาม และตัวอย่างประชากรทั้ง 2 กลุ่ม ๆ ละ 60 คน โดยใช้แบบสังเกตการสอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมมีความเห็นว่า หลังจากสำเร็จการฝึกอบรมแล้วตนเองได้ปฏิบัติการสอน คำนึงการเตรียมการสอน วิธีการสอนและการวัดผลประเมินผลมากขึ้นกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรม ผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมประเมินน้ำหนักพฤติกรรมการสอนของตนเองสูงกว่าผู้ที่ยังเข้ารับการฝึกอบรมประเมินน้ำหนักพฤติกรรมการสอนของตนเอง และสมรรถภาพการสอนของผู้ที่สำเร็จและที่ยังเข้ารับการฝึกอบรมจากการสังเกตไม่แตกต่างกัน

จิระรัตน์ กุปต์กาญจนกุล (2525: 129-133) ได้ศึกษาคิดตามผลการปฏิบัติงานของครูประจำการที่สำเร็จการศึกษาตามโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยครูกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รุ่นที่ 1 ปีการศึกษา 2523-2524 โดยใช้แบบสอบถามครูประจำการและผู้บังคับบัญชา จากการศึกษาพบว่า ครูประจำการประเมินการปฏิบัติงานของตนในแต่ละค้ำและรวมทุกค้ำอยู่ในเกณฑ์ดี ส่วนผู้บังคับบัญชาประเมินการปฏิบัติงานของครูประจำการในแต่ละค้ำและรวมทุกค้ำอยู่ในเกณฑ์พอใช้ ส่วนในค้ำมนุษยสัมพันธ์อยู่ในเกณฑ์ดี ครูประจำการและผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละค้ำและรวมทุกค้ำแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ครูประจำการส่วนมากมีความเห็นว่าความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับจากการฝึกอบรมของวิทยาลัยครูมีมากกว่าความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับจากประสบการณ์ส่วนตัว

มานพ ภาษีวิไลธรรม (2525: 103-111) ได้ประเมินโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ รุ่นที่ 1-3 ปีการศึกษา 2521-2524 ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดสกลนครและนครพนม โดยใช้แบบสอบถาม แบบสำรวจ และแบบสังเกตในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารการศึกษาระดับท้องถิ่น ครูประจำการที่สำเร็จการศึกษาจากการฝึกอบรมตามโครงการ และครูประจำการที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม มีความเห็นว่า ครูประจำการที่เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานทั้งในค้ำการสอน การบริหารและคุณสมบัติส่วนตัว มากกว่า

ครูประจำการที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม เมื่อใช้แบบสอบถามของผู้วิจัย พบว่า ครูประจำการที่เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการจะมีสมรรถภาพทางการสอนสูงกว่าครูประจำการที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการทุกด้าน โดยมีค่าเพิ่มสมรรถภาพทางการสอนด้านความรู้ความเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนด้านเจตคติทางการสอนมีการเพิ่มขึ้นไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนดไว้

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

(2526: 135-161) ได้ประเมินโครงการฝึกอบรมครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (วิทยุ) ตัวอย่างประชากรคือ ครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการในจังหวัดต่าง ๆ 28 จังหวัด โดยใช้แบบสอบถามและแบบทดสอบในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาถึงสัมฤทธิ์ผลและประสิทธิภาพของโครงการ ผลการประเมิน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ได้รับสื่อประกอบการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรม ส่วนผู้ที่ไม่ได้รับสื่อและได้รับในปริมาณไม่เพียงพอได้แก้ปัญหาโดยใช้ร่วมกับเพื่อนครู การรับฟังรายการวิทยุฟังเป็นบางแผนการฝึกอบรมส่วนใหญ่ฟังไปคุยทำงานไปคุย การปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของวิทยุส่วนใหญ่ทำแบบทดสอบบางแผนการฝึกอบรมเท่านั้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในทุกเขตปฏิบัติการมีความก้าวหน้าของคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นในทุกกลุ่มประสบการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มประสบการณ์พิเศษ (ภาษาอังกฤษ) และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความรู้ความเข้าใจไม่แตกต่างกันทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม ถ้าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมในเขตปฏิบัติต่าง ๆ เฉลี่ยต่อรายหัว คนละ 147.56 บาท

อานนท์ ปรีทาสูวรรณ (2527: 79-128) ใ้ศึกษาติดตามผลการสอน

ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ได้รับการฝึกอบรมจากโครงการฝึกอบรมครูประจำการในการสอนสอศแทรกจรรยาธรรม ตามหลักสูตรประถมศึกษาตามการรับรู้ของครูและนักเรียน ตัวอย่างประชากรเป็นครูที่ได้รับการฝึกอบรมตามโครงการนี้ 100 คน และนักเรียนที่กำลังเรียนกับครูเหล่านั้นจำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูก่อนและหลังการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำเทคนิคต่าง ๆ ไปใช้ในแต่ละกลุ่มประสบการณ์ตามหลักสูตรประถมศึกษา เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูก่อนและหลัง

การฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดแทรกจริยธรรม เพื่อศึกษาชนิคของสื่อการสอนที่ครูสร้างขึ้นเพิ่มเติมภายหลังการฝึกอบรม เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนำเทคนิคต่าง ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปฏิบัติ และเพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับเหตุการณ์การสอนของครูภายหลังการฝึกอบรม ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าการนำเทคนิคต่าง ๆ ไปใช้ในแต่ละกลุ่มประสบการณ์ภายหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม โดยกลุ่มประสบการณ์ที่มีการเปลี่ยนระดับการนำไปใช้มากที่สุดคือ กลุ่มการงานและพื้นฐานอาชีพ ครูมีความคิดเห็นว่าการฝึกอบรมมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดแทรกจริยธรรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ครูได้สร้างสื่อการสอนเพิ่มเติมภายหลังการฝึกอบรมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ บัตรคำหุ่น เกมส่งเสริมคุณธรรม การวาดภาพลายเส้น แต่งเพลงส่งเสริมคุณธรรม และอื่น ๆ ปัญหาและอุปสรรคในการนำเทคนิคต่าง ๆ ไปใช้ คือ ครูขาดความเข้าใจในหลักการบางเทคนิค ขาดทักษะในการสร้างสื่อและขาดวัสดุอุปกรณ์ และเห็นว่านักเรียนไม่มีทักษะในการพูด นักเรียนและครูมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือ ได้มีการให้นักเรียนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มและสังเกตนักเรียนทำงานอย่างใกล้ชิด

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2529: 263-268) ได้ประเมินการฝึกอบรมตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา: การฝึกอบรมนักร้อง ทั้ง 6 จุด (6 ภูมิภาค) ทั่วทั้งประเทศ ตัวอย่างประชากรเป็นครูประถมศึกษาจำนวน 547 คน โดยใช้แบบวิเคราะห์ แบบสอบถาม แบบสังเกตพฤติกรรม แบบทดสอบ และแบบวัดความเชื่อในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประเมินกระบวนการพัฒนาหลักสูตรกระบวนการฝึกอบรม พฤติกรรมการร่วมกิจกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และประสิทธิผลของการฝึกอบรมนักร้อง ผลการประเมินพบว่า

1. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมสอดคล้องกับความจำเป็นในการฝึกอบรมทุกประการ และได้ดำเนินการจัดเตรียมการฝึกอบรมตามกระบวนการฝึกอบรมที่เป็นสากลทั้ง 11 ขั้นตอน อย่างเป็นระบบ และมีความสอดคล้องกันในแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี

2. การดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมทุกจุดฝึกอบรมให้ผลดีในด้านความสอดคล้องต่อเนื่องอย่างราบรื่น กิจกรรมส่วนใหญ่ เป็นไปตามโปรแกรมการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกจุดฝึกอบรมมีความพึงพอใจในระดับมากในวิธีการฝึกอบรม แต่มี

ความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม โดยให้ความเห็นว่าควรมีการเพิ่มจำนวนวันที่ใช้ในการฝึกอบรมให้มากขึ้น ส่วนสิ่งที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงของทุกจุดฝึกอบรม คือ การควบคุมเวลาให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในโปรแกรม และการกำหนดเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรมควรคำนึงถึงความเหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรมนั้น ๆ ด้วย

ในค่านิสื่อหรือชุดฝึกอบรมและสื่อประกอบกิจกรรมการฝึกอบรม ซึ่งได้แก่วัสดุสิ้นเปลืองต่าง ๆ นั้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพอใจและแสดงออกถึงความห่วงใยในชุดฝึกอบรมมาก แต่คุณภาพของสื่อเสริมค่านิสื่อทัศน เช่น ภาพเล็อน ภาพทัศน และแผ่นใสสรุปเนื้อหาของชุดฝึกอบรม มีความจำเป็นต้องปรับปรุงในระดับสูง ทั้งในค่านคุณภาพของตัวสื่อเองและการนำสื่อเสริมเหล่านั้นไปใช้

บทบาทหน้าที่ของคณะผู้ดำเนินการฝึกอบรมทุกจุดฝึกอบรมจะเหมือนกัน คือ เป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ดีในการฝึกอบรม เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กำลังใจและความเป็นกันเองแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม การเก็บข้อมูลและจัดดำเนินการฝึกอบรมให้เป็นไปตามโปรแกรมการฝึกอบรม คณะผู้ดำเนินการฝึกอบรมต้นแบบทุกจุดฝึกอบรมเป็นผู้ที่มีความสามารถเฉพาะตัวสูง ผ่านการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบดีมาก มีการประสานงานระหว่างกลุ่มผู้ดำเนินการต้นแบบและผู้ดำเนินการฝึกอบรมระดับจังหวัดเป็นอย่างดีสูงมาก ยกเว้นจุดฝึกอบรมในภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่การปฏิบัติงานของผู้ดำเนินการฝึกอบรมต้นแบบไม่มีการประสานงานเท่าที่ควร รวมทั้งการนำผลการประเมินการฝึกอบรมประจำวันมาใช้ในการแก้ปัญหาและปรับปรุงการดำเนินการฝึกอบรมในวันต่อไปก็อยู่ในระดับน้อย ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อคณะผู้ดำเนินการฝึกอบรมในระดับมากและมากที่สุดทุกเรื่อง

ในค่านบรรยากาศของการฝึกอบรม พบว่า อาคารสถานที่ที่มีความพร้อมเพียงแห่งเดียว นอกนั้นมีปัญหาเกี่ยวข้องกับขนาดของห้อง ระบบการถ่ายเทอากาศ ระบบแสง และลักษณะเก้าอ้นั่งประชุม แต่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อสถานที่ฝึกอบรมในระดับมาก ทุกจุดฝึกอบรมได้รับความร่วมมือจากบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมในระดับมาก ยกเว้น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ที่มีปัญหาเรื่องการเมืองการไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ และการสื่อสารที่ไม่ชัดเจนระหว่างหน่วยงาน สปช. สปจ. สปอ. ผู้รับผิดชอบทุกจุดฝึกอบรมให้ความสนใจและให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมในระดับดีมาก

3. พฤติกรรมการร่วมกิจกรรมของผู้เข้ารับการศึกษาในภาคเหนือ และภาคตะวันตก ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

4. ผู้เข้ารับการศึกษาในภาคเหนือ และภาคใต้ มีความพึงพอใจต่อการศึกษามากกว่าเกณฑ์ นอกนั้นไปตามเกณฑ์ กล่าวโดยสรุปแล้วผู้เข้ารับการศึกษา มีความเชื่อในหลักการของโครงการเพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ที่กำหนดภายหลังการศึกษาระยะแรก เฉลี่ยการเรียนรู้อาชีพหลังการศึกษามากกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนการศึกษามากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยส่วนรวมแล้วผู้เข้ารับการศึกษานำความรู้จากการศึกษาไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

สำนักงานโครงการรับความช่วยเหลือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ (2530: 1-15) ได้ประเมินและติดตามผลการศึกษาระดับประถมศึกษา ตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ปีการศึกษา 2529 ทั้ง 12 เขตการศึกษา ทั่วทั้งประเทศ โดยใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประเมินการเตรียมการศึกษาระดับประถมศึกษา และการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และพฤติกรรมของครูภายหลังการศึกษาระดับประถมศึกษา จากการศึกษาพบว่า

1. การเตรียมการศึกษาระดับประถมศึกษาของผู้ดำเนินการศึกษาระดับประถมศึกษา มีการเตรียมค่านเอกสารทุกรายการ และมีความเห็นต่อการเตรียมการศึกษาระดับประถมศึกษา ได้จัดเตรียมอุปกรณ์ สื่อที่ใช้ในการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความพร้อมที่จะจัดดำเนินการศึกษาระดับประถมศึกษา ในระดับมากที่สุด แต่ในด้านที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดได้แก่ ชุดศึกษาระดับประถมศึกษา และสื่อเสริมที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจัดส่งไปให้ การประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบ และการวางแผนการใช้งบประมาณ

2. กระบวนการศึกษาระดับประถมศึกษา ผู้ดำเนินการศึกษาระดับประถมศึกษาปฏิบัติหน้าที่ ได้คล้ายคลึงกัน มีความกระตือรือร้นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นกันเองกับผู้เข้ารับการศึกษา มีการประสานงานในกลุ่มผู้ดำเนินการศึกษาระดับประถมศึกษา เป็นอย่างดี และนำผลจากการประเมินประจำวันไปใช้ในการแก้ปัญหาและปรับปรุงการดำเนินงานในวันต่อไป เกือบทุกจุดศึกษาระดับประถมศึกษา ผู้เข้ารับการศึกษามีความพึงพอใจต่อคณะผู้ดำเนินการศึกษาระดับประถมศึกษา ในระดับมากที่สุดเรื่อง

ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความพอใจ สนใจ และกระตือรือร้น
ในการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมในระดับมากทุกเขตการศึกษา

การดำเนินการและกิจกรรม ทุกเขตการศึกษาดำเนินการฝึกอบรม
ตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในตาราง มีความสอดคล้องต่อเนื่องและราบรื่นก็เป็นส่วนใหญ่ จะมี
การเปลี่ยนแปลงไปบ้างก็เป็นเพียงรายการ สำหรับผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมทุกเขตการศึกษา
มีความสนใจ ห่วงใยต่อการดำเนินการและกิจกรรมในระดับมาก

สถานที่และบรรยากาศ มีเพียง 2 เขตการศึกษาเท่านั้นที่มีความ
พร้อม แต่ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมมีความพึงพอใจในสถานที่ฝึกอบรมในระดับมากทุกเขต
การศึกษา และบรรยากาศในการฝึกอบรมโดยส่วนรวมอยู่ในระดับน่าพอใจมาก

สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม ผู้ดำเนินการฝึกอบรมทุกเขตการศึกษาได้
เตรียมสื่อไว้พร้อมและเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก แต่ชุดฝึกอบรมด้วยตนเองมีจำนวนไม่
เพียงพอ ภาพทัศน์บางเรื่อง เครื่องฉายภาพทัศน์และแผ่นใสสรุปบทเรียนยังไม่เหมาะสม
บางประการ อย่างไรก็ตาม โดยส่วนรวมผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อสื่อใน
ระดับมากทุกเขตการศึกษา

ผู้ดำเนินการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31-35 ปี
อายุราชการ 11-15 ปี นับถือศาสนาพุทธ มีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรีและอยู่ใน
สถานภาพสมรส เกือบครึ่งหนึ่งเป็นศึกษานิเทศก์อำเภอ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการฝึกอบรม
วิธีนี้เป็นวิธีการดีมาก ส่วนรายการที่ผู้ดำเนินการฝึกอบรมยังเห็นว่าไม่เหมาะสม คือ
งบประมาณที่ได้รับ เวลาและสถานที่ในการจัดฝึกอบรม การให้ความสนับสนุนร่วมมือจาก
หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและหน่วยงานอื่น นอกนั้นอยู่ในระดับมากและมากที่สุด

การร่วมกิจกรรมของผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรม เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวม
และเป็นรายชื่อเขตการศึกษาแล้วผ่านเกณฑ์การประเมิน

ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม โดยส่วนรวมแล้ว
มีความพึงพอใจเป็นไปตามเกณฑ์ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายเขต พบว่า เขตการศึกษา 4 6
9 10 และ 11 ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ นอกนั้นเป็นไปตามเกณฑ์

การเรียนรู้ของผู้เข้ารับการศึกษา เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมและเป็นรายเขตการศึกษาแล้วปรากฏผลเช่นเดียวกัน คือ คะแนนหลังการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ที่กำหนด

3. พฤติกรรมของครูภายหลังการฝึกอบรม ภายหลังการฝึกอบรมไปแล้ว 1-2 เดือน และ 4-5 เดือน พบว่า โดยส่วนรวมแล้วเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งในด้าน พฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพฤติกรรมด้านคุณธรรม พฤติกรรมด้านความรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่จัดมากที่สุดและ บ่อยที่สุดทั้ง 2 ช่วงนี้ คือ กิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียน การใช้สื่อประกอบการสอน การสรุป บทเรียนและการเสริมแรง ส่วนที่นำไปใช้จก้น้อยที่สุด หรือแทบไม่ใช้เลยคือ กิจกรรม การเชิญวิทยากรมาบรรยายหรือสาธิต และพฤติกรรมด้านคุณธรรมทั้ง 2 ช่วงดังกล่าว ปรากฏว่า ครูมีพฤติกรรมที่อยู่ในระดับที่น่าพอใจมากที่สุดคือ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ที่อยู่ในระดับค่อนข้างน้อยคือ ความมีเหตุผล

การใช้เพลงและเกมประกอบการสอน

การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับความต้องการตามธรรมชาติ ของผู้เรียน โดยเฉพาะในระดับชั้นประถมศึกษา นั้น ภิญโญ บุญทอง (2528: 9) กล่าวว่า เพลงและเกมเป็นสื่อประเภทหนึ่งที่ครูสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์คือการจัดการเรียน การสอนได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับธรรมชาติของเด็กซึ่งชอบเคลื่อนไหว ทั้งเป็นกิจกรรม ที่ทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมได้อย่างทั่วถึง สนุกสนาน ผิดเขานับัญญา และส่งเสริมให้เด็ก กล้าแสดงออก

เพลงประกอบการสอน

โกวิท ชันธิศิริ (2520: 135) กล่าวถึงความสำคัญของเพลงประกอบการสอน ว่า เป็นการช่วยพัฒนาความเจริญเติบโตในด้านต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อการแสดงออกและ การสนองตอบของนักเรียน ช่วยพัฒนาความสามารถในทางดนตรีของนักเรียนให้เข้าสู่ หลักเกณฑ์ เป็นสื่อแสดงออกทางอารมณ์ เป็นภาษาหนึ่งที่สามารถสื่อความหมายโดยที่ภาษา พูดไม่สามารถจะแสดงออกมาได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ภิญโญ บุญทอง (2528: 13) คือ เพลง ประกอบการสอนยังช่วยสร้างบรรยากาศให้แจ่มใส ช่วยฝึกทักษะทางภาษา ใช้สอนจริยธรรม ใช้เสริมปัญญาให้จำไ้รวดเร็ว ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง มนัส รัตนกลล ฅ ภูเก็ท (2525:42)

ให้ความเห็นว่า เพลงประกอบการสอนช่วยสนองความต้องการของนักเรียนในวัยนี้ และมุ่งให้นักเรียนทุกคนได้แสดงออก มีส่วนร่วมในการเรียน นอกจากนี้ ทิมพ์สวีสต์ สุขสวัสดิ์ (2521: 6) กล่าวว่า เพลงประกอบการสอนนั้นมีใช้ร่วมกันในชั่วโมงขับร้องเท่านั้น แต่สามารถสอดแทรกอยู่ในทุกกลุ่มประสบการณ์ และ สายสุรี จุติกุล (2518: 59) มีแนวคิดที่ว่า เพลงประกอบการสอนนั้นครูสามารถที่จะเกี่ยวโยงวิชาต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพลงประกอบการสอน

ศิรินทรรัตน์ พิชานสมบัติ (2521: 94-96) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูประถมศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง 4 ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 331 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อสำรวจความคิดเห็นของครู ปัญหาและวิธีใช้เพลงประกอบการสอน ผลปรากฏว่า

1. ครูส่วนใหญ่เห็นด้วยมากในเรื่อง เพลงใช้ประกอบการสอนได้ดี ให้ความรู้แก่นักเรียนหลายด้าน ช่วยให้นักเรียนไม่เบื่อหน่ายบทเรียน ได้เปลี่ยนอิริยาบท ช่วยให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนดีและรวดเร็วขึ้น จดจำบทเรียนได้ดีขึ้นและมีส่วนช่วยให้นักเรียนได้คุ้นเคยและนิยมดนตรีมากขึ้น

2. ครูส่วนใหญ่มีการเตรียมตัวก่อนใช้เพลงประกอบการสอน สิ่งที่ครูคำนึงเป็นอันดับแรกในการเลือกเพลงประกอบการสอน คือ เนื้อร้อง ตัวผู้สอนจะเป็นผู้คัดเลือกเพลง เวลาที่เหมาะสมในการใช้เพลงประกอบการสอนสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-2 คือ 5-10 นาที นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3-4 คือ 10-15 นาที ชั้นตอนส่วนใหญ่ที่ครูใช้เพลงประกอบการสอนมากที่สุด คือ ชื่นนำเข้าสู่บทเรียน หลังจากใช้เพลงประกอบการสอนไปแล้วครูและนักเรียนหลาย ๆ คนเป็นผู้สรุปเนื้อหาในบทเพลง คำที่ใช้จำเกี่ยวกับอุปกรณ์ที่ใช้เพลงประกอบการสอนส่วนใหญ่ได้มาจากงบประมาณของโรงเรียน ครูเห็นด้วยในเรื่องที่ว่า การใช้เทปและเครื่องดนตรีจะช่วยให้การสอนเพลงน่าสนใจยิ่งขึ้น ผู้บริหารให้การสนับสนุนการใช้เพลงประกอบการสอนปานกลาง ผู้ที่ครูขอความช่วยเหลือมากที่สุดเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับการใช้เพลงประกอบการสอน คือ เพื่อนครู และวิชาที่ครูใช้เพลงประกอบการสอนมากที่สุด คือ วิชาภาษาไทยและสังคมศึกษา

3. ครูส่วนใหญ่ประสบกับปัญหาและอุปสรรคในเรื่อง ทราบเนื้อร้องแต่ไม่ทราบทำนองเพลง หาเพลงประกอบการสอนให้เหมาะสมกับบทเรียนไม่ได้ และร้องเพลงไม่เป็น ดังนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรทำการเผยแพร่เพลงประกอบการสอนให้กว้างขวางขึ้น โดย

การฝึกอบรม วิทยุวิทยากร และจัดทำคู่มือประกอบ เช่น หนังสือรวบรวมเพลงประกอบ การสอน คู่มือในการใช้และเทป เป็นต้น

สมศักดิ์ ชำนาญกิจ (2523: 39) ได้ศึกษาเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน วิชาภาษาไทยในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ระหว่างการสอนโดยใช้เพลงประกอบการสอน กับการสอนโดยไม่ใช้เพลงประกอบการสอน สรุปผลได้ว่า นักเรียนที่เรียนวิชาภาษาไทย โดยใช้เพลงประกอบการสอนจะมีสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนสูงกว่านักเรียนที่เรียนโดยไม่ใช้ เพลงประกอบการสอน

จงดี ทองไข (2526: 49-52) ได้ทำการทดลองเรื่องการใช้เพลงประกอบการ สอน กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต หน่วยเรื่องเสียงและแรงโน้มถ่วง กับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 60 คน เป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 30 คน โดยใช้แบบทดสอบในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการทดลองพบว่า นักเรียนที่เรียนโดยใช้ เพลงประกอบการสอนมีสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนสูงกว่านักเรียนที่เรียนโดยไม่ใช้เพลง ประกอบการสอน

สรุปได้ว่า เพลงประกอบการสอนช่วยให้นักเรียนไม่เบื่อหน่ายบทเรียน ได้เปลี่ยน อิริยาบถ ช่วยให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนได้ดีและรวดเร็วขึ้น จดจำบทเรียนได้ดีขึ้น ซึ่งส่งผล ให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักเรียนที่เรียนโดยไม่ใช้เพลงประกอบการสอน

เกมประกอบการสอน

อัจฉรา ชิวพันธ์ (2523: 3) ได้สรุปถึงความสำคัญและประโยชน์ของเกม ประกอบการสอนไว้ คือ เกมเป็นการเล่นที่ช่วยฝึกทักษะทางกายให้เคลื่อนไหวคล่องแคล่ว ว่องไว ทรงตัวดีและใช้วิธีวะทุกส่วนของร่างกายได้อย่างรวดเร็ว ช่วยให้นักเรียนเกิดการ พัฒนาทางด้านความคิด ช่วยฝึกทักษะทางภาษา ใช้ทบทวนเนื้อหาวิชาต่าง ๆ นักเรียนได้ แสดงความสามารถของแต่ละบุคคล นักเรียนมีความเพลิดเพลินในการเรียน ช่วยสร้างความ สนใจของนักเรียน ช่วยฝึกให้นักเรียนมีความรับผิดชอบ รู้จักปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ ช่วย ให้นักเรียนได้เห็นพฤติกรรมของนักเรียนชัดเจน ยังใช้เป็นกิจกรรมชั้นนำเข้าสู่บทเรียน เสริม บทเรียน สรุปบทเรียน และประเมินผลการเรียนการสอน และ ภิญโญ บุญทอง (2528: 39) กล่าวว่า เกมประกอบการสอนยังช่วยส่งเสริมความสามัคคี มีวินัย ฝึกการตัดสินใจ ฝึก ให้มีคุณธรรม อีกด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเกมประกอบการสอน

นกร หัตถ์ประสิทธิ์ผล (2526: บทคัดย่อ) ศึกษาค้นคว้าทดลองเรื่องการใช้เกมประกอบการสอนวิชาวิทยาศาสตร์เรื่อง จักรวาลและอวกาศ กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 77 คน เป็นกลุ่มทดลอง 38 คน กลุ่มควบคุม 39 คน โดยใช้แบบทดสอบและแบบสอบถามทัศนคติในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนและทัศนคติของนักเรียนทั้ง 2 กลุ่ม ผลการทดลองปรากฏว่า นักเรียนที่ครูสอนโดยการใช้เกมประกอบการสอนมีทัศนคติที่ดีต่อเนื้อหาบทเรียนสูงกว่านักเรียนที่ครูสอนโดยการใช้กิจกรรมเสนอแนะตามแผนการสอนของกรมวิชาการ แต่ไม่พบความแตกต่างของสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนระหว่างนักเรียนทั้ง 2 กลุ่ม

วิจิต สุรัตน์ชัย (2527: บทคัดย่อ) ศึกษาค้นคว้าทดลองเรื่องการใช้เกมประกอบการสอนวิชาคณิตศาสตร์กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 60 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 20 คน คือ กลุ่มที่ใช้เกมประกอบการสอนในชั้นนำเข้าสู่บทเรียน ชั้นการสอน และชั้นสรุป โดยใช้แบบทดสอบและแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทัศนคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนที่สอนโดยการใช้เกมประกอบในชั้นนำเข้าสู่บทเรียน ชั้นการสอน และชั้นสรุป ผลการทดลองปรากฏว่า สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนโดยใช้เกมประกอบการสอนในชั้นนำเข้าสู่บทเรียน ชั้นสอน และชั้นสรุป แตกต่างกัน โดยนักเรียนในกลุ่มที่ใช้เกมประกอบการสอนในชั้นนำเข้าสู่บทเรียนมีสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนสูงกว่านักเรียนในกลุ่มที่ใช้เกมประกอบการสอนในชั้นสอนและชั้นสรุป สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนในกลุ่มที่ใช้เกมประกอบการสอนในชั้นสอนและชั้นสรุป ไม่แตกต่างกัน และทัศนคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนทั้ง 3 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

สุมิตร เกิกจันท์ (2527: 41-42) ศึกษาค้นคว้าทดลองเรื่องการจัดกิจกรรมการเล่นเกมนับจำนวนกับการท่องจำของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 44 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ๆ ละ 22 คน คือกลุ่มทดลองใช้เกมประกอบการท่องจำสูตรคูณ และกลุ่มควบคุมที่ไม่ใช้เกมประกอบการท่องจำสูตรคูณ โดยใช้แบบทดสอบในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลด้านการจำสูตรคูณและความคงทนในการจำของนักเรียน ผลการทดลองพบว่า สัมฤทธิ์ผลด้านการจำและความคงทนในการจำสูตรคูณของนักเรียนที่ใช้เกมประกอบการสอนการท่องจำสูตรคูณไม่แตกต่างกันกับนักเรียนที่ไม่ใช้เกมประกอบ

สรุปได้ว่า เกมประกอบการสอนช่วยให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อเนื้อหาในบทเรียน
ทั้งนี้ก็เพราะว่า เกมประกอบการสอนช่วยให้นักเรียนได้แสดงความสามารถของแต่ละบุคคล
ช่วยให้นักเรียนมีความเพลิดเพลินในการเรียนและช่วยเร้าความสนใจของนักเรียน