

บทที่ 2

วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเกี่ยวกับการประเมินการฝึกอบรมครูตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษานี้มีวรรณคดีที่เกี่ยวข้องในการศึกษา 4 เรื่องด้วยกันคือ การฝึกอบรมและการประเมินโครงการ โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา คุณธรรมของครู และการเตรียมการสอนของครูประถมศึกษา

การฝึกอบรมและการประเมินโครงการ

1. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

1.1 ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นวิธีการหรือกรรมวิธีอย่างหนึ่งซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

คาร์เตอร์ วี กู๊ด (Carter V. Good. 1973:163) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมคือกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลอื่นมีทักษะและความรู้ โดยจัดขึ้นภายใต้ภาวะเงื่อนไขบางประการ และไม่ถึงกับทำอะไรใหญ่โตแบบที่นักเรียน เรียนทักษะและความรู้กันในสถาบันการศึกษาทั่วไป

ภิญโญ สาร (2517:442) อธิบายความหมายของการฝึกอบรมว่า "หมายถึงกระบวนการที่มีแบบแผน ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะขององค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ สอดคล้องกับบัณฑิตยอินทรชั้น (2526:53) ซึ่งกล่าวเพิ่มเติมว่านอกจากจะหมายถึงกระบวนการใด ๆ ที่ช่วยทำให้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติของคนที่ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนขึ้นแล้ว ยังเป็น "...ความพยายามที่จะเปลี่ยนท่าทีและพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือเป็นกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ และเจตคติ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดีขึ้น"

ทง ทงเต็ม (2523:41) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า "การฝึกอบรมคือกระบวนการที่จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในอันที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ใหม่ ๆ มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานไปในทางที่ต้องการ"

น้อย ศิริโชติ (2524:4) ได้อธิบายความหมายโดยมีเรื่องของเวลามาเกี่ยวข้องกับไว้ดังนี้ "การฝึกอบรมเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยจัดทำเป็นช่วง ๆ หรือระยะเวลาตามความเหมาะสมของแต่ละเรื่อง ซึ่งอาจใช้เวลา 3 วัน 1 สัปดาห์หรือมากกว่านั้น หรืออาจจัดเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มก็ได้"

มีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ว่า

การฝึกอบรมหมายถึง โปรแกรมการศึกษาที่ประกอบด้วยกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีประสบการณ์ทางการศึกษาเพื่อผู้ที่เพิ่งจะเข้าทำงานได้ปรับตัวกับงานใหม่ได้ ส่วนผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว การฝึกอบรมจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ มีทักษะและเจตคติอันเป็นเป้าหมายของการอบรมตลอดจนช่วยเพิ่มพูนความสามารถให้บุคคลนั้น ๆ การจัดฝึกอบรมจัดขึ้นภายใต้สภาวะความจำเป็นบางประการ มีรูปแบบต่าง ๆ และใช้เวลานานน้อยต่างกัน (เปรื่อง กุมุท 2520:2)

จากความหมายที่ได้กล่าวมานี้พอสรุปได้ว่า การฝึกอบรมคือกระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อมุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาตนเองในด้านประสบการณ์ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานเพิ่มขึ้นตามความต้องการของหน่วยงานนั้น ๆ

1.2 ความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรม

การจัดการฝึกอบรมนั้นจะจัดดำเนินการเมื่อมีความจำเป็นเกิดขึ้น ซึ่งหมายถึงภาวะไม่พึงปรารถนาที่มีอยู่ในหน่วยงาน มีจุดอ่อน มีปัญหาหรือมีสิ่งบกพร่องอันไม่พึงปรารถนาในการทำงาน ซึ่งอาจแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น น้อย ศิริโชติ (2524:6-8) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. เป็นกรรมวิธีที่ช่วยป้องกันปัญหา สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ๆ มีแต่ความรู้ด้านทฤษฎี จึงจำเป็นต้องได้รับการปฐมนิเทศเพื่อแนะนำในการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสิ่งแวดล้อม ช่วยให้เกิดความมั่นใจเพิ่มขวัญและกำลังใจ ตลอดจนเพิ่มพูนประสิทธิภาพของงานให้สูงขึ้น

2. เป็นกรรมวิธีที่ช่วยแก้ไข้ปัญหา สำหรับคนงานที่ประสบปัญหาอยู่เสมอ

แม้ว่าจะได้มีการป้องกันอย่างรอบคอบแล้ว

3. เป็นการเสริมสร้างวิทยาการอันทันสมัยให้กับบุคลากรเนื่องจากความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ๆ
4. เป็นการประหยัดรายจ่ายได้มาก เนื่องจากจัดขึ้นในระยะเวลาอันสั้นภายใต้งบประมาณอันจำกัดและฝึกอบรมเฉพาะเรื่องที่ต้องการเสริมความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เท่านั้น
5. เป็นการช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้ เพิ่มเติมประสบการณ์ โดยไม่ต้องเสียเวลาการทำงานปกติมาก
6. เป็นกรรมวิธีที่ก่อให้เกิดสามัคคีธรรมขึ้นระหว่างบุคลากรในหน่วยงานด้วยกัน
7. เป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพของตนเอง ตลอดจนพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ
8. เป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเอง พร้อมทั้งจะทำงาน กล้าเผชิญกับอุปสรรค และสามารถตัดสินใจได้คล่องแคล่วว่องไวยิ่งขึ้น
9. เป็นกรรมวิธีที่สนับสนุนการศึกษาตลอดชีพ
10. เป็นกรรมวิธีที่ช่วยเหลือนักเรียนที่ลาออกกลางคันและจำเป็นต้องทำงานในขณะที่ยังไม่มีความพร้อม

1.3 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ปัจจุบันการฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ และจะมีความจำเป็นและสำคัญมากขึ้นตามลำดับ เพราะความเจริญ ความเปลี่ยนแปลงของสังคม และการขยายตัวของหน่วยงาน การฝึกอบรมจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่ง เนาวรัตน์ พลายน้อย (2527:140) มีความเห็นว่าประกอบไปด้วย 3 ประการดังนี้

1. เพื่อให้รู้ลักษณะงานขององค์กรนั้น ๆ
2. เพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อให้มีความทันสมัยทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

นอกจากนี้ เปรื่อง กุมุท (2520:24-25) ยังกล่าวถึงความมุ่งหมายของการฝึกอบรมว่าเป็นการมุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านใหญ่ ๆ 3 ด้าน โดยจำแนกไว้ดังนี้

1. ด้านความรู้ คือ การนำความรู้ไปใช้วิเคราะห์ สังเคราะห์ แยกแยะองค์ประกอบให้สัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ ได้ นอกเหนือจากที่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น
2. ด้านความรู้สึก คือ ความรู้สึกที่เปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้นหลังจากการอบรมแล้ว เช่น ยอมรับสิ่งใหม่ ๆ มีเจตคติในทางที่พึงปรารถนา มีความกระตือรือร้นขึ้น
3. ด้านทักษะหรือการปฏิบัติการ คือ ความสามารถ ความชำนาญ ความคล่องแคล่ว ความถูกต้องในการปฏิบัติงานที่ขึ้นภายหลังการอบรมแล้ว

1.4 ประเภทของการฝึกอบรม

ประเภทของการฝึกอบรมหมายถึง วิธีการของการอบรม ซึ่งได้มีผู้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมตามลักษณะของการให้การฝึกอบรมเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. การฝึกอบรมก่อนทำงาน (Pre-Service Training) ได้แก่ การปฐมนิเทศและการแนะนำงาน การปฐมนิเทศจัดเพื่อแนะนำเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ทราบวัตถุประสงค์ นโยบายของหน่วยงานเพื่อให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดี เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ และเจตคติที่ถูกต้องแก่บุคลากร ส่วนใหญ่ใช้เวลา 1-2 วัน ซึ่งแตกต่างกับการแนะนำงานอันเป็นการฝึกกึ่งปฐมนิเทศและสอนวิธีการปฏิบัติงานเพื่อสร้างเจตคติต่องานและหน่วยงาน ใช้เวลา 1-2 สัปดาห์

2. การฝึกอบรมระหว่างทำงาน (In-Service Training) คือ การฝึกอบรมบุคลากรประจำการ เพราะมีความเชื่อว่าบุคลากรสามารถปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงเทคนิควิธีการทำงานใหม่ ๆ มีการโยกย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมประเภทนี้ได้แก่ การฝึกอบรมในขณะที่ทำการและการฝึกอบรมนอกที่ทำการ การฝึกอบรมขณะทำการมีลักษณะไม่เป็นทางการ เป็นการอบรมที่เน้นความสำคัญของการลงมือปฏิบัติงาน การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์ที่เป็นจริงโดยใช้ประสบการณ์มากกว่ามีผู้สอนให้ อาจเป็นรายบุคคล รายกลุ่ม โดยใช้เทคนิคการสาธิต อภิปราย จะกระทำต่อเมื่อมีความจำเป็นเกิดขึ้น ไม่มีกำหนดเวลาแน่นอน ให้ฝึกปฏิบัติซ้ำ ๆ จนแน่ใจว่าผู้เข้าอบรมสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง จึงถือว่าเสร็จงานฝึกอบรม ส่วนการฝึกอบรมนอกที่ทำการนั้นจัดขึ้นอย่างเป็นทางการ มีเจ้าหน้าที่หน่วยงานสถาบันจัดอบรมขึ้น มักจัดในห้องประชุม มีเวลาให้ผู้เข้าอบรมเต็มที่ สิ่งซึ่งผู้เข้าอบรมได้รับจะ

ต้องนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน การฝึกอบรมแบบนี้มีการวางแผนการฝึกอบรมล่วงหน้าตาม
กระบวนการและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (น้อย ศิริโชติ 2524:11-13)

1.5 ข้อควรคำนึงในการฝึกอบรม

ปัญหาสำคัญของการฝึกอบรมในประเทศไทย คือ การใช้การฝึกอบรมกัน
อย่างเดียวโดยไม่ได้อาใจใส่ปรับปรุงการฝึกอบรมให้ดีขึ้น ให้ได้ผลสูงสุดตามวัตถุประสงค์ของ
การฝึกอบรม คิดแต่เพียงว่าการฝึกอบรมเป็นเหมือนแก้วสารพัดนึก ถ้าจัดให้มีขึ้นเมื่อใดแล้ว ปัญหา
ต่าง ๆ ภายในองค์กรจะหมดลงทันที ความเจริญก้าวหน้าจะมาแทนที่โดยสิ้นไปว่าโครงการฝึก
อบรมนั้นก็เหมือนกับโครงการอื่น ๆ โดยทั่วไป คือ ถ้าจัดอย่างไม่รอบคอบรัดกุมหรือไม่มีการ
ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น แทนที่จะเกิดผลดี จะยิ่งกลับเป็นผลเสียมากขึ้น คือ สูญเสียทั้งเงิน เวลา
และแรงงานไปอย่างเปล่าประโยชน์ การปรับปรุงการฝึกอบรมเพื่อให้สามารถพัฒนาคนให้มี
ประสิทธิภาพสูงได้นั้น จึงถือว่าเป็นจุดสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
ซึ่งก็หมายถึงการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวมนั่นเอง (ประอร สุนทรวิภาต 2526:3) เพื่อความ
สำเร็จในการฝึกอบรมควรมีข้อควรคำนึงอยู่บ้างดังนี้

1. ผู้ให้การอบรมต้องมีความรู้ในเรื่องที่จะอบรม ควรศึกษาภูมิหลัง
ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเตรียมการอย่างเหมาะสม และจัดทำประเมินผลการฝึกอบรม
ของตนเอง
2. สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม ควรมีความพร้อมและทันสมัย จะทำให้ผู้เข้า
รับการฝึกอบรมไม่เบื่อหน่าย
3. ระยะเวลาและสถานที่ควรมีความเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการ
ฝึกอบรม
4. ความสนใจ ความตั้งใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
5. งบประมาณที่ใช้ควรให้ได้สัดส่วนที่พอเหมาะ (นิยะดา ชุตทวงศ์

2521:102-103)

2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกอบรม

การประเมินโครงการหรือการประเมินผลโครงการเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้
ได้ข้อมูลประกอบการพิจารณาโครงการในส่วนต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน เริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์
หรือประเมินเพื่อช่วยให้มีการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกว่า ควรจะให้มีการจัดดำเนินการ

โครงการหนึ่งโครงการใดหรือไม่ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้แค่ไหนเพียงใด เมื่อตัดสินใจให้ดำเนินโครงการใดแล้ว ก็จะมีการติดตามตรวจสอบและประเมินการดำเนินงานตามแผนและประสิทธิภาพของการดำเนินงานเพื่อค้นหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข เมื่อโครงการดำเนินเสร็จสิ้นแล้วการประเมินจะทำให้ทราบถึงสัมฤทธิ์ผลของโครงการด้วย นอกจากนั้นการประเมินจะเข้ามามีบทบาทในการติดตามคุณผลกระทบจากการดำเนินงานโครงการนั้น ๆ ด้วย (วิทยาลัยครูเทพสตรี ม.ป.ป.:62-63)

ผู้ที่ทำการประเมินควรจะทราบในสิ่งต่อไปนี้ด้วย คือ ความหมายของการประเมินโครงการ ผังกรอบม วัตถุประสงค์ในการประเมิน กระบวนการประเมิน ประเภทของการประเมิน รูปแบบของการประเมิน คุณลักษณะของการประเมินที่ดี อุปสรรคและปัญหาในการประเมินการ ผังกรอบมและประโยชน์ของการประเมินผลโครงการ

2.1 ความหมายของการประเมินโครงการ ผังกรอบม

โครงการ หมายถึง การนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด (เมื่อเทียบกับความต้องการของมนุษย์) มาผสมผสานซึ่งกันและกันโดยก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (ประหยัดและมีประสิทธิภาพ) ภายในเวลาที่กำหนด โดยต้องมีคุณสมบัติดังนี้คือ ต้องมีระบบ ต้องมีวัตถุประสงค์ ต้องมีอนาคตกาล ต้องมีระยะเวลาที่แน่นอน ต้องมีลักษณะเปรียบเทียบกันได้ ต้องมีลักษณะเร่งด่วนหรือมีต้นทุนต่ำ ต้องมีลักษณะเป็นงานริเริ่มหรืองานพัฒนาไม่ใช่งานประจำ จะต้องสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า และโครงการจะต้องเป็นที่รวบรวมข้อมูล (วีระพล สุวรรณันท์ 2526:9)

นิตา ชูโต (2527:6) ได้ให้ความหมายของโครงการว่าหมายถึง ความคิด แนวทาง กิจกรรม หรือผลรวมที่เกิดจากกิจกรรมที่ได้จัดวางไว้ในโครงการนั้น ๆ วางแผน ทิศทางการจัดกิจกรรมหรือกลุ่มของกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างมีระบบระเบียบ มีงบประมาณและระยะเวลาดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

อย่างไรก็ตามอาจสรุปได้ว่า โครงการหมายถึง กิจกรรมที่จัดดำเนินการ อย่างมีระบบและระยะเวลาตลอดจนมีงบประมาณ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้

ส่วนการประเมินนั้น สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524:57) ได้ให้ความหมายไว้ว่า "การประเมินนั้นโดยทั่วไปหมายถึง การตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (Criterion) ซึ่งเกณฑ์อาจมีมาก่อนแล้วและเป็นอิสระตามพฤติกรรมของกลุ่มซึ่งเรียกว่าเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criterion) หรือเป็นเกณฑ์ที่ได้จากพฤติกรรมของกลุ่มซึ่งเป็นแบบเกณฑ์สัมพัทธ์ (Relative Criterion) "

การประเมินโครงการเป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการฝึกอบรม ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงจุดเด่นจุดด้อยของโครงการฝึกอบรม และเป็นงานที่มีหน้าที่ปรับปรุงแผนโครงการใน ส่วนใดส่วนหนึ่งหรือทั้งหมด ซึ่ง คิเรก ศรีสุโข (2528:72) ได้กล่าวว่า "การประเมินผลโครงการเป็นงานสำคัญยิ่งส่วนหนึ่งที่มีหน้าที่ในด้านการปรับปรุงแผนและวิธีดำเนินการ และมีหน้าที่ประเมินผลสำเร็จของโครงการด้วย งานด้านนี้เป็นงานที่ต้องทำควบคู่กันไปกับงานโครงการ" การประเมินโครงการจึงเป็นขั้นตอนสำคัญของกระบวนการฝึกอบรม ได้มีผู้ให้คำนิยามความหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรมไว้สอดคล้องกับความหมายของคำว่า "โครงการ" และ "การประเมิน" ไว้ดังนี้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524:59) กล่าวว่า การประเมินโครงการฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการให้ได้มาซึ่งสารสนเทศ สำหรับตัดสินคุณค่าของโครงการฝึกอบรม บ่งชี้จุดเด่นจุดด้อยของโครงการและแผนงานฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกอบรม และได้กล่าวสรุปไว้อีกว่า "การประเมินโครงการหมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศในการปรับปรุงโครงการและสารสนเทศในการตัดสินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ" (2525:98)

นิตา ชูโต (2527:9) ได้กล่าวว่าโดยสรุปแล้ว การประเมินโครงการหมายถึง กิจกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ความหมาย ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความต้องการการหาแนวทางวิธีการปรับปรุง วิธีการจัดการเกี่ยวกับโครงการและหาผลที่แน่ใจว่าเกิดจากโครงการ เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของโครงการให้ดียิ่งขึ้น

จากความหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรมที่หลายท่านได้ให้คำนิยามนั้น กล่าวโดยสรุปแล้ว การประเมินโครงการฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการการทำงาน ชนิดหนึ่งที่จะช่วยให้การดำเนินงานของโครงการดำเนินไปสู่ความสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากขึ้นนั่นเอง

2.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรม

การประเมินโครงการฝึกอบรมนั้นควรจะดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการและศึกษาดูว่ามีปัญหาและอุปสรรคใดบ้างที่ควรจะปรับปรุงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโครงการ ดังนั้นการประเมินโครงการจึงจำเป็นที่จะต้องตั้งวัตถุประสงค์ให้แน่นอน ต้องมีการวางแผนการประเมินผลอย่างมีระบบให้สอดคล้องกับแผนโครงการ และได้ดำเนินการตั้งแต่เริ่ม

กำหนดโครงการจนเสร็จสิ้นโครงการ

เยาวตี วิบูลย์ศรี (2528:75) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ที่สำคัญของการประเมินผลโครงการคือ การหาแนวทางตัดสินใจและการประเมินโครงการไม่มีเป้าหมายเพื่อการค้นหาสะสมความรู้ว่าการวิจัยทั่วไป แต่จะมุ่งไปสู่การค้นหาสิ่งที่โครงการได้ดำเนินการไปแล้ว ซึ่งก็คือการศึกษาตามที่ได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้นั่นเอง ได้มีผู้แยกวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการให้เห็นเด่นชัดเพื่อต้องการทราบในสิ่งต่อไปนี้

1. ผู้เข้ารับการอบรมประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใด
2. การเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นเป็นการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหน่วยงานและผู้บริหารโครงการฝึกอบรมต้องการจะให้เปลี่ยนแปลงหรือไม่
3. การเปลี่ยนแปลงโดยวิธีการฝึกอบรมได้ผลดีกว่าการเปลี่ยนแปลงโดยวิธีอื่นหรือไม่
4. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้จะอยู่ได้นานหรือเพียงชั่วคราว
5. ภายหลังจากการฝึกอบรมแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของผลงานในหน่วยงานหรือไม่
6. การเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ดี คือ เพิ่มผลผลิตในหน่วยงานหรือไม่
7. การเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานจะเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรหรือเป็นการเปลี่ยนชั่วคราว (ทง ทงเต็ม 2523:77)

นอกจากนี้ เยาวตี วิบูลย์ศรี (2528:75) ยังได้ตั้งข้อสังเกตว่า การตั้งวัตถุประสงค์ในการประเมินโครงการนั้นอาจตรวจสอบจากรายการดังต่อไปนี้คือ

1. วัตถุประสงค์ของโครงการคืออะไร เป็นต้นว่า เกี่ยวกับความสนใจทางพฤติกรรม ความรู้ หรือทัศนคติ ฯลฯ
2. โครงการนั้นจะใช้กับใคร สำหรับบุคคลกลุ่มเล็ก ๆ หรือชุมชนกลุ่มใหญ่
3. โครงการนั้นจะต้องใช้เวลาเท่าใด คือ เป็นโครงการระยะยาวหรือสั้น

2.3 กระบวนการของการประเมินโครงการฝึกอบรม

ในการดำเนินการประเมินโครงการฝึกอบรมนั้นน่าจะต้องทำเป็นกระบวนการ

ติดต่อกัน และจะต้องสอดคล้องกับงานโครงการส่วนอื่น ๆ ที่ระบุไว้ตามแผนด้วย ซึ่ง คิเรก ศรีสุโข (2528:69-70) ได้เสนอกระบวนการวางแผนงานการประเมินโครงการให้สอดคล้องกับงานด้านอื่น ๆ เช่น สิ่งที่จะต้องประเมิน วิธีการประเมิน ตัวบุคคลที่จะทำหน้าที่ประเมินผล กำหนดเวลาการประเมินผล กำหนดเวลาการรายงานผลตามขั้นตอน สร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการประเมิน ซึ่งจะต้องสร้างขึ้นมาใช้โดยเฉพาะสำหรับงานแต่ละโครงการ การดำเนินงานการประเมินผลแต่ละขั้นตอน การรายงานผลการประเมินผลโครงการตามกำหนดเวลา และการเขียนรายงานการประเมินผลทั้งโครงการ ซึ่งน่าจะมีกระบวนการที่ต่อเนื่องเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการวางแผนโครงการตั้งแต่ต้นของโครงการด้วย

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524:65-76) ได้กล่าวถึงกระบวนการประเมินโครงการว่า จำเป็นจะต้องมีขั้นตอนอย่างเป็นระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติเพื่อให้ได้ข้อสารสนเทศที่ครบถ้วนซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญโดยเสนอกระบวนการดังนี้

1. การศึกษาและการวิเคราะห์โครงการฝึกอบรมเพื่อให้รู้จักโครงการที่จะประเมิน ทำให้การประเมินตรงเป้าหมายยิ่งขึ้น
2. การตั้งจุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรมโดยเน้นความสำคัญของบุคคลหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง
3. การออกแบบการประเมินโครงการฝึกอบรม ความเหมาะสมของแบบจำลองที่ใช้ ควรเลือกให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้
4. การสร้างเครื่องมือหรือแสวงหาวิธีการมาตรฐานมาจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับโครงการในทุกด้าน
5. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการที่เหมาะสม การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการเปรียบเทียบส่วนประกอบกับเกณฑ์การประเมินว่าแตกต่างกันหรือไม่เพียงใด
6. การวางแผนการเขียนรายงานการประเมินโครงการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับผู้ที่จะใช้ผลการประเมินในการตัดสินใจ

2.4 ประเภทของการประเมินโครงการฝึกอบรม

สมพร แสงชัย และ สุนทร เกิดแก้ว (2520:32-36) ได้แบ่งประเภทของการประเมินการฝึกอบรมเป็น 3 ประเภทดังนี้

1. การประเมินผลก่อนการปฏิบัติการ เป็นการเก็บข้อมูลจากผู้เข้า

รับการอบรมก่อนที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในด้านความรู้สึกรู้สึก ทักษะ และความคาดหวังที่จะได้รับจากการฝึกอบรม

2. การประเมินผลระหว่างการปฏิบัติงาน เป็นการเก็บข้อมูลหลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้ารับการอบรมชั่วคราวระยะเวลาหนึ่ง อาจจะทำให้หลายครั้งต่อเนื่องกัน โดยวันช่วงครึ่งหนึ่งพอควรสุดแต่ว่าโครงการฝึกอบรมนั้นจะใช้เวลาอย่างน้อยเพียงใด ส่วนใหญ่มักจะสอบถามเกี่ยวกับวิชาในหลักสูตร ระยะเวลาในการฝึกอบรม ผู้บรรยาย เอกสาร และปัญหาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3. การประเมินผลหลังการฝึกอบรม เป็นการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดโครงการฝึกอบรมแล้ว มักจะประเมินในด้านวิชาการ เช่น หลักสูตร ระยะเวลาการฝึกอบรม สถานที่ อุปกรณ์ วิทยากร เจ้าหน้าที่ดำเนินการ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการฝึกอบรม

นิตา ชูโต (2527:37-40) ก็ได้แบ่งประเภทของการประเมินผลเป็น 3 ประเภทซึ่งคล้ายคลึงกันและกล่าวว่า การประเมินโครงการจึงควรเป็นกิจกรรมแบบเบ็ดเสร็จ (Comprehensive Evaluation) คือมิใช่แต่เพียงประเมินผลงานที่ได้เมื่อโครงการเสร็จสิ้น (outcome evaluation) ซึ่งได้แก่การติดตามงาน (Monitoring) หรือการประเมินกระบวนการ (process evaluation) หรือการประเมินก่อนโครงการ (ex-ante or feasibility evaluation) หรือการประเมินหลังโครงการ (post-project evaluation) แต่อย่างใดอย่างหนึ่งเฉพาะเท่านั้น แต่จะต้องประเมินควบคู่กันไปทุก ๆ ด้าน การเรียกชื่อต่าง ๆ กันไปนั้นเพื่อบ่งชี้ให้เห็นลักษณะของงาน และการแยกแยะจุดช่วงระยะเวลาของการประเมินเท่านั้น การประเมินโครงการจะต้องต่อเนื่องเป็นกิจกรรมที่ผสมผสานซึ่งอาจแจกแจงได้เป็น 3 ลักษณะใหญ่ คือ

1. การประเมินในระหว่างแผนงานและวิเคราะห์โครงการ
2. การประเมินในช่วงระหว่างโครงการ
3. การประเมินหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ

2.5 รูปแบบการประเมินโครงการฝึกอบรม

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524:34-40) กล่าวว่า ในการออกแบบประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่าจะประเมินได้อย่างไรจึงจะทำให้ผลประเมินถูกต้องตามสภาพความเป็นจริง ครอบคลุมและตอบสนองตามความต้องการของผู้ที่จะใช้ผลประเมิน ซึ่ง

จะต้องให้ทันเวลาด้วย จากการสังเคราะห์รายงานการประเมินทั้งหลายปรากฏแบบประเมิน 3 รูปแบบคือ

1. แบบประเมินเชิงสำรวจ แบบประเมินแนวนี้จะเป็นการสำรวจสิ่งต่าง ๆ ที่จะช่วยในการประเมิน เช่น การวิเคราะห์ตัวโครงการเพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างจุดมุ่งหมายของโครงการกับกิจกรรมในโครงการ การวิเคราะห์เอกสารเป็นวิธีการหลักที่ใช้ในการประเมินตามแนวการสำรวจ จากความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้อง จุดอ่อนของการใช้แบบประเมินเชิงสำรวจก็คือ ผลการประเมินค่อนข้างจะมีความเป็นปรนัยต่ำ ซึ่งทำให้ผลการประเมินเป็นที่น่าสงสัย ทางแก้ไขก็คือพยายามเก็บข้อมูลเชิงความคิดเห็นให้มีการตรวจสอบซึ่งกันและกัน และพยายามประเมินจากหลักฐานหรือเอกสารที่มีอยู่เป็นสำคัญ

2. แบบประเมินเชิงทดลอง เป็นการประเมินโดยอาศัยแบบการทดลองในการวิจัยแบบทดลอง แบบการทดลองที่นิยมใช้กันมากเป็นแบบมีกลุ่มเดียว เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นโดยการเปรียบเทียบผลที่ได้จากการวัดก่อนและหลัง การทดลองที่มีกลุ่มทดลองเพียงกลุ่มเดียวมีจุดอ่อนค่อนข้างมาก ซึ่งอาจแก้ไขโดยอาศัยแบบทดลองที่มี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม แต่ผลที่เกิดขึ้นก็ยังเป็นที่น่าสงสัยว่าเปรียบเทียบกันได้จริงหรือไม่ นับว่าเป็นข้อเตือนใจในการระมัดระวังปัญหาที่เกิดขึ้นด้วย การประเมินด้วยวิธีทดลองทำให้ผลการประเมินที่ได้เน้นที่ผลมากเกินไป ซึ่งผลการประเมินมีผลกระทบต่อปรับปรุงกิจกรรมและการดำเนินการต่าง ๆ น้อย

3. แบบประเมินตามโมเดลการประเมิน นักประเมินได้พัฒนาโมเดลการประเมินขึ้นเพราะโมเดลในการประเมินจะเป็นเครื่องชี้ทิศทางว่า การประเมินจะเกี่ยวข้องกับอะไรบ้าง และในการเลือกใช้แบบประเมินจะต้องเลือกให้สอดคล้องกับความจำเป็นหรือความต้องการของผู้ใช้ผลประเมิน โมเดลที่คิดขึ้นส่วนใหญ่จะมีความคล้ายคลึงกันซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยกระบวนการและผลผลิตเป็นแก่นในการเสนอโมเดล ซึ่งแยกได้เป็น 3 ประเภทคือ

3.1 โมเดลที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Goal or Objective Attainment Model) หรือที่รู้จักกันในนาม Tylerion Model การประเมินตามโมเดลนี้เป็นการเปรียบเทียบข้อความที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมาย ไทเลอร์ เสนอแนะว่าควรเป็นจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมกับส่วนประกอบการ (Performance) ถ้าผลการเปรียบเทียบปราศจากความขัดแย้งกันก็แสดงว่าบรรลุจุดมุ่งหมาย ถ้ามีส่วนขัดแย้งกันก็แสดงว่าไม่บรรลุจุดมุ่งหมาย การประเมินตามโมเดลนี้มีลักษณะเป็นการประเมินในระบบปิดคือ สนใจเฉพาะผลที่จะใช้ประเมินจุดมุ่งหมายเท่านั้น และเป็นการประเมินรวมสรุป (Summative Evaluation) ที่เน้นผลสุดท้ายซึ่งมีประโยชน์

ต่อการปรับปรุงโครงการน้อยมาก แต่มีประโยชน์มากต่อการตัดสินใจเชิงสรุป เช่น การยุติโครงการหรือการรับรองโครงการ

3.2 โมเดลเน้นการตัดสินใจหรือโมเดลการประจัญหน้า (The Countenance Model) ของ โรเบิร์ต อี สเต็ก (Robert E. Stake) ซึ่งแบ่งการประเมินออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นการบรรยายสิ่งที่คาดหวังและสิ่งที่เกิดขึ้นในด้านสิ่งนำหรือปัจจัยที่ใช้ในโครงการ การปฏิบัติและผลลัพธ์ โมเดลนี้เป็นการบรรยายสิ่งที่มุ่งประเมินอย่างถ่วงเท้ก่อนการตัดสินใจคุณค่าหรือประเมินจริง ตอนที่ 2 เป็นเมตริกการตัดสินใจที่ประกอบด้วยสิ่งนำ การปฏิบัติ และผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องประเมินเปรียบเทียบกับสิ่งที่เกิดจริง

3.3 โมเดลเน้นการจัดเป็นหลัก ได้แก่ โมเดลของ แดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Danail L. Stufflebeam) และคณะ มีชื่อว่า โมเดลซีพี (CIPP model) การประเมินตามโมเดลนี้เป็นการให้ได้มาซึ่งสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่าง ๆ อย่างถูกต้อง การประเมินตามโมเดลนี้ประกอบด้วย การประเมิน 4 ประเภทคือ การประเมินสภาพแวดล้อม การประเมินปัจจัยเบื้องต้น การประเมินกระบวนการ และการประเมินผลผลิต ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation)

เป็นการประเมินความต้องการหรือความจำเป็นเพื่อจัดทำโครงการหรือจัดลำดับความสำคัญของโครงการและการกำหนดจุดมุ่งหมายของโครงการต่าง ๆ ซึ่งทำได้โดยศึกษาสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อโครงการ

การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) เป็นการประเมินความพร้อมของปัจจัยเบื้องต้น ซึ่งได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์และปัจจัยต่าง ๆ

การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินว่าได้นำโครงการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งทำได้ 2 ลักษณะคือ ประเมินก่อนนำไปปฏิบัติจริง และประเมินกระบวนการขณะปฏิบัติอยู่ ซึ่งจะให้ผลได้อย่างทันท่วงทีเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการดำเนินโครงการอันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการประเมินผลลัพธ์ที่ได้ว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของโครงการหรือไม่ ซึ่งอาจทำได้ทันทีที่โครงการสิ้นสุดลง และมีการติดตามผลการปฏิบัติงานต่อมาอีกระยะหนึ่ง ซึ่งจะช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการรับรอง การล้มเลิก หรือการปรับขยายโครงการ

เมื่อพิจารณารูปแบบของการประเมินแล้ว ควรจะพิจารณาในด้านความสามารถในการประเมินของแต่ละรูปแบบนั้น ๆ ด้วย เคิร์ค แพทริก (Kirkpatrick 1969:88) อ้างถึงใน ประจักษ์ สุนทรวิภาต 2526:28-32) ได้เสนอให้พิจารณาเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การประเมินปฏิกิริยา เป็นการประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีความรู้สึกและความคาดหวังต่อการอบรมอย่างไรบ้าง ซึ่งสามารถจะใช้ผลการประเมินนี้ตัดสินว่าโครงการนี้ได้รับการยอมรับเพียงไร

2. การประเมินการเรียนรู้ เป็นการประเมินความรู้และความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่ได้อบรม ซึ่งสามารถที่จะจัดการเรียนรู้ได้ทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้ความคิด ความรู้สึกและอารมณ์ และการปฏิบัติ

3. การประเมินพฤติกรรม เป็นการประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

4. การประเมินผลของการฝึกอบรม เป็นการประเมินโดยมองภาพรวมทั้งหมดของการฝึกอบรมว่าได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงไร

จำเนียร สุขหลาย และคณะ (2528:183) ได้กล่าวว่าในการใช้รูปแบบการประเมินนั้นควรได้คำนึงถึงในสิ่งต่อไปนี้ด้วย

1. วัตถุประสงค์ของการประเมิน คือ การให้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการระบุนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ

2. ชนิดของการตัดสินใจที่แตกต่างกัน ต้องการออกแบบการประเมินที่แตกต่างกัน และควรใช้รูปแบบการประเมินที่มีประสิทธิผลและเป็นรูปแบบทั่ว ๆ ไป

3. ในกรณีที่รูปแบบการประเมินมีความแตกต่างกันในด้านเนื้อหาควรใช้ขั้นตอนของการติดตามผลดังนี้คือ การวิเคราะห์ การรวบรวม และการนำเสนอ

4. การตัดสินใจประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้คือ ขั้นตอนการวิเคราะห์ การออกแบบเลือกและปฏิบัติ จึงจำเป็นที่จะต้องอาศัยข้อมูลจากการประเมิน ดังนั้นจึงต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างนักประเมินและผู้ตัดสินใจ

5. เพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งคำตอบในการตัดสินใจ การออกแบบการประเมินจึงควรคำนึงถึงเกณฑ์ที่มีความตรงภายใน ความตรงภายนอก ความเที่ยงและมีความเป็นปรนัย

6. การประเมินทำเป็นกระบวนการต่อเนื่องเป็นวัฏจักร ต้องใช้กับโครงการที่เป็นระบบ

2.6 คุณลักษณะของการประเมินโครงการที่ดี

ทุกขั้นตอนของการดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรมนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลของการประเมินที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ การประเมินผลโครงการฝึกอบรมที่ดีควรมีลักษณะดังต่อไปนี้ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ 2524:76-78)

- 2.6.1 มีความเที่ยงสูง (Reliability)
- 2.6.2 มีความตรงสูง (Validity)
- 2.6.3 ความเป็นปรนัยหรือวัตถุวิสัย (Objectivity)
- 2.6.4 ครอบคลุมเรื่องราวที่ต้องการประเมินอย่างครบถ้วน
- 2.6.5 มีความสะดวกและประหยัดอีกทั้งมีความเป็นไปได้สูง
- 2.6.6 ต้องให้ผลประเมินเป็นที่ยอมรับ (Credibility) ของทุกฝ่าย
- 2.6.7 ต้องให้การประเมินแก่ผู้บริหารได้ทันท่วงที (Timeliness)
- 2.6.8 ควรรบกวนผู้เข้ารับการอบรมน้อยที่สุด
- 2.6.9 ควรทำให้ผสมผสานกับกิจกรรมการประชุมมากที่สุด
- 2.6.10 ควรมีการวางแผนการประเมินก่อนมีหรือเริ่มโครงการตลอดจน

กำหนดแผนการประเมิน (Evaluation Schedule) ให้เด่นชัดเป็นขั้นตอน

2.7 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินโครงการ

คุณลักษณะการประเมินผลโครงการฝึกอบรมที่ดีตามที่คิดตามที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น หากจะได้นี้ถึงข้อสังเกตและข้อเสนอแนะบางอย่างที่เกี่ยวกับการประเมินผลด้วยก็จะทำให้การประเมินผลโครงการฝึกอบรมสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังข้อเสนอแนะของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524:78-79) ดังนี้

1. ปัญหาในการประเมิน คือ มักขาดการวางแผนการประเมินอย่างมีระเบียบ ทำให้ผลการประเมินอัตวิสัยสูง (Subjective)
2. ในการประเมินผลโครงการเป็นเรื่องของทั้งศาสตร์และศิลป์ ในเวลาเดียวกัน กล่าวคือ นักประเมินผลต้องตระหนักตลอดเวลาถึงความเหมาะสมโดยเฉพาะต้องพิจารณาถึงผลข้างเคียง (Side Effects)
3. ในการประเมินผลโครงการอบรม ควรจะให้เป็นที่หน้าทีของนักประเมินผลอาชีพ ซึ่งมีทั้งนักประเมินผลภายในโครงการ และนักประเมินผลภายนอกโครงการ มิใช่ให้นักประเมินผลสมัครเล่น

4. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลควรเป็นมาตรฐาน ควรมีการศึกษาวิจัยในการสร้างเครื่องมือ หรือมีผู้เชี่ยวชาญในการสร้างเครื่องมือร่วมเป็นกรรมการด้วย

5. นักประเมินผลมิใช่เป็นนักบริหารโครงการ การตัดสินใจจึงมิใช่หน้าที่ของนักประเมินผล ซึ่งต้องตระหนักในหน้าที่และบทบาทของตนอยู่เสมอ ความขัดแย้งระหว่างนักประเมินผลและผู้บริหารจะหมดสิ้นไป

6. ในประเทศไทยมีการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการอบรมน้อยมาก จึงควรสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อจะนำผลไปปฏิบัติเกี่ยวกับเทคนิคการอบรมด้วยความมั่นใจยิ่งขึ้น

2.8 เกณฑ์ในการประเมินโครงการฝึกอบรม

เกณฑ์ (Criteria) หมายถึง สิ่งที่เราใช้ตัดสินคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้ หรือส่วนประกอบการ (Performance) ซึ่งอาจจะแสดงออกในรูปของระดับพฤติกรรมที่เรายอมรับ ซึ่งมีคุณลักษณะที่ค้ำนี้คือ เกณฑ์ที่ดีจะต้องมีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมต่อมาได้ถูกต้อง มีลักษณะของความเป็นมาตรฐาน ระดับของเกณฑ์ที่เหมาะสมควรผันแปรอยู่ระหว่างปกติวิสัยและมาตรฐาน

งานวิจัยที่มีการกำหนดเกณฑ์สำหรับใช้ในการประเมินโครงการฝึกอบรม คือ งานวิจัยของ คณีย์ เทียนพุ่ม (2526:62-67) ซึ่งทำการวิจัยเพื่อพัฒนาเกณฑ์การประเมินการดำเนินโครงการฝึกอบรมทางการศึกษาโดยพัฒนาขึ้นประกอบด้วยมิติด้านต่าง ๆ 4 ด้านคือ ด้านสภาวะแวดล้อม ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติและด้านการประเมิน

ในการกำหนดเกณฑ์ที่ประเมินนั้น สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524:49-50) ได้กล่าวถึงรูปแบบในการกำหนดเกณฑ์การประเมินเป็น 3 อย่างคือ

1. โมเดลความงอกงาม (Growth Model) เป็นการพิจารณาด้านความงอกงามหรือพัฒนาการที่เพิ่มขึ้น
2. โมเดลสัมบูรณ์ (Absolute Model) เป็นการกำหนดโดยหลักเหตุผล
3. โมเดลสัมพัทธ์ (Relative Model) เป็นการกำหนดโดยเปรียบเทียบเกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่ม

2.9 ปัญหาและอุปสรรคในการประเมินโครงการฝึกอบรม

ปัญหาและอุปสรรคในการประเมินโครงการฝึกอบรมนั้นมีสาเหตุเนื่องมาจากปัจจัยต่าง ๆ หลายด้าน ดังที่ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2523:24-25) พนม พงษ์ไพบูลย์ (2522:15-18) น้อย ศิริโชติ (2524:123) และ ประอร สุนทรวิภาต (2526:บทคัดย่อ-38) ได้เสนอแนะซึ่งสามารถแยกได้ดังนี้

1. ปัญหาที่เกิดจากผู้ประเมินผลการฝึกอบรม ได้แก่
 - 1.1 ขาดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการประเมินโครงการฝึกอบรม
 - 1.2 ผู้ประเมินขาดความรู้ทางวิชาการประเมินทั้งในด้านรูปแบบการประเมิน เทคนิควิธีการประเมิน การสร้างเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูล และการเขียนรายงาน นอกจากนี้ยังขาดความรู้ในการสร้างแบบวัดทัศนคติและคุณค่า และแบบวัดพฤติกรรมการทำงาน
 - 1.3 เจ้าหน้าที่ภายในโครงการฝึกอบรมเป็นผู้ประเมินทำให้เกิดอคติในการแปลข้อมูล
 - 1.4 ผู้ประเมินไม่ทราบแน่ชัดถึงวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม ทำให้ประเมินผลและตีความไม่ถูกต้อง
 - 1.5 ผู้ประเมินมีข้อจำกัด กล่าวคือ ผู้ประเมินผลการฝึกอบรมต้องทำหน้าที่อย่างอื่นด้วย หรือขาดอัตรากำลังทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เต็มที่
 - 1.6 ผู้ประเมินขาดการวางแผนการประเมินอย่างมีระบบ ทำให้ผลการประเมินมีความเป็นอัตนัยหรืออัตวิสัยสูง ผลการประเมินไม่ถูกต้องตามสภาพความเป็นจริง
2. ปัญหาที่เกิดจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 - 2.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติไม่ดีต่อการฝึกอบรม
 - 2.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เข้าใจคำชี้แจงในการกรอกแบบประเมินดีพอ ทำให้ได้ข้อเท็จจริงที่ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์
 - 2.3 ขาดความร่วมมือจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการให้ข้อมูลตามความเป็นจริง เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เข้าใจและเห็นความสำคัญของการประเมินโครงการฝึกอบรม
 - 2.4 ผู้ถูกประเมินมักจะระแวงว่าการประเมินคือ การมาคุ้ยเขี่ยข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของตน ไม่เข้าใจว่าการทราบถึงข้อบกพร่องนี้จะมีประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้น การดำเนินงานการประเมินจึงมักพบปัญหาไม่ได้รับความร่วมมือ ไม่ให้ข้อมูลที่

เพียงพอกฎต้องตรงกับความเป็นจริง

3. ปัญหาอันเกิดจากเครื่องมือ

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลขาดความเป็นมาตรฐาน

3.2 ในการประเมินแบบสรุปรวมยอดนั้น สามารถประเมินปฏิบัติการได้ร้อยละ 100 แต่ประเมินขั้นประเมินการเรียนรู้ได้ไม่ถึงร้อยละ 50 เพราะมีปัญหาในเรื่องการสร้างแบบสอบ

4. ปัญหาในการใช้ผลการประเมิน

4.1 เทคนิคการประเมินผลมีจุดอ่อนในตัวเองที่ไม่สามารถประเมินทุกสิ่งทุกอย่างได้อย่างแม่นยำตรง จึงทำให้ผู้บริหารบางท่านไม่เชื่อถือในเทคนิคการประเมินผล แต่เชื่อในความคิดเห็นของตนเองมากกว่า

4.2 การใช้ประโยชน์จากผลการประเมินมีน้อย เนื่องจากขาดความเชื่อถือในผลการประเมิน ผู้บริหารไม่แน่ใจในเครื่องมือที่ใช้และความสามารถของผู้ประเมิน รวมทั้งกลัวอคติของผู้ประเมินด้วย

4.3 การประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมเมื่อกลับไปทำงานแล้วมักจะไม่ได้ทำเพราะขาดเวลา เนื่องจากมีโครงการอื่น ๆ ตามมาอีก นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องงบประมาณและขาดความรู้ในวิธีการติดตามผลการปฏิบัติงาน ขาดความรู้ในการออกแบบประเมินและการสร้างแบบสอบถามวัดพฤติกรรม

4.4 ประเมินโครงการฝึกอบรมเฉพาะแบบสรุปรวมยอด แต่ไม่มีการประเมินความก้าวหน้าเลย

4.5 ผลการประเมินทำให้ทราบสถานภาพโดยทั่ว ๆ ไปของการฝึกอบรม แต่มิได้เสนอแนะวิธีการแก้ปัญหาดังกล่าวให้กระจ่างชัด

2.10 ประโยชน์ของการประเมินผลโครงการ

กษณชัย โพธิอาษา (2523:37-38) ได้รวบรวมประโยชน์ของการประเมินผลโครงการไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบรรลุถึงเป้าหมายของโครงการ
2. เพื่อศึกษาความทันสมัยของเป้าหมายที่วางไว้เดิมนั้น
3. ช่วยให้งานระดับสูงกว่าโครงการที่ทำบรรลุเป้าหมาย

4. เป็นแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากโครงการนั้น
5. เป็นการทดสอบการใช้ทรัพยากรว่าได้ใช้ให้เกิดประโยชน์เต็มที่หรือไม่ ถ้าดำเนินการต่อไป ถ้าไม่ได้ประโยชน์เท่าที่ควรจะได้โยกย้ายทรัพยากรไปใช้ในโครงการอื่น ๆ
6. ช่วยให้การดำเนินงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ
7. เป็นการให้ขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามโครงการ เพราะผลจากการประเมินจะช่วยปรับปรุงงาน วิธีการใหม่ ๆ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ และกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น
8. ช่วยแก้ปัญหากการปฏิบัติงานและให้ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย
9. ช่วยลดการควบคุมและการนิเทศงาน
10. ช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงานลง
11. ทำให้ได้เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เพราะผลจากสมรรถภาพในการทำงาน
12. ทำให้องค์การเกิดความมั่นคง และยืดหยุ่นภายในองค์การได้
13. ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ เพราะเข้าใจการปฏิบัติงาน เข้าใจนโยบาย และเกิดความเข้าใจอันดีต่อกันกับบุคลากรและแผนงานที่เกี่ยวข้อง
14. ลดความสิ้นเปลือง งาน วัสดุอุปกรณ์และเวลา
15. ช่วยการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงว่าควรดำเนินการต่อไปหรือไม่ เพื่อป้องกันการสูญเสียทรัพยากรโดยไม่คุ้มค่า

3. สภาพปัจจุบันและปัญหาในการฝึกอบรมและการประเมินโครงการฝึกอบรม
 การประเมินกระบวนการปฏิบัติและการติดตามงาน (Monitoring and Implementation Evaluation) ในโครงการ นับว่ามีส่วนสำคัญยิ่งที่จะทำให้ผลงานของโครงการประสบผลสำเร็จ ในทางปฏิบัติกันส่วนใหญ่มักจะมุ่งประเมินผลผลิตขั้นสุดท้ายของโครงการ (Outcome) และมักจะพบว่าบ่อยครั้งที่โครงการไม่ได้บรรลุถึงเป้าหมายหรือไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรนั้น เป็นเพราะโครงการนั้นยังมีค่านำเอานโยบายและแผนงานต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังนั่นเอง (นิศา ชูโต 2527:89)

การประเมินโครงการอบรมหรือการประเมินโครงการต่าง ๆ มีลักษณะและปัญหาแตกต่างกันออกไป จะแยกให้เห็นเด่นชัดเป็น 2 ตอน คือ การประเมินโครงการอบรมทั่ว ๆ ไป

และการประเมินโครงการที่เกี่ยวข้องกับครูประถมศึกษาโดยเฉพาะ

3.1 การประเมินโครงการอบรมทั่ว ๆ ไป

เป็นการประเมินเพื่อต้องการทราบผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม หรือเนื้อหาข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการหรือหลักสูตรเพื่อศึกษารูปแบบการดำเนินการและส่วนที่เกี่ยวข้องหรือเพื่อปรับปรุงหลักสูตร มีดังนี้

งานวิจัยของ กาญจนา รุ่งทรานนท์ (2514) ได้ประเมินผลการประชุมอบรมครูหลักสูตรผู้นำอนุภาค ส่วนกลาง ที่กองอนุภาค กรมพลศึกษา ได้ฝึกอบรมไว้ตั้งแต่ รุ่นที่ 1 ถึงรุ่นที่ 13 ว่าได้ผลเพียงใด โดยศึกษาในด้านความรู้ความเข้าใจของครู พบว่า ครูมีความรู้ในเนื้อหาวิธีการสอนและการจัดกิจกรรมเพิ่มขึ้น และมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา ย่อยพอสมควร

งานวิจัยเรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมครูและบริการการศึกษา ศึกษาโดยกรมการฝึกหัดครู (2519-2521) โดยความร่วมมือขององค์การยูนิเซฟ งานวิจัยเรื่องนี้มุ่งศึกษารูปแบบการดำเนินการ พฤติกรรมลักษณะเฉพาะตัวครูที่เข้าร่วมโครงการ และผลกระทบของโครงการต่อการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนและชุมชน พบว่าพฤติกรรมในการสอนมีทั้งส่วนที่ดีแล้วและส่วนที่ควรปรับปรุง ซึ่งส่วนที่ดีแล้วได้แก่การเตรียมบทเรียน การปกครองชั้นเรียน การควบคุมอารมณ์ การจูงใจ การตั้งคำถาม ลักษณะท่าทางและการใช้ภาษา ส่วนที่ควรปรับปรุงได้แก่ การวัดผล การใช้อุปกรณ์ และการใช้จิตวิทยาในการสอน ครูอาจารย์ต้องการให้มีการอบรมการนิเทศการศึกษา การฟัง และการใช้อุปกรณ์การสอน ส่วนในด้านลักษณะเฉพาะตัวของครูพบว่าอยู่ในเกณฑ์ดี ในด้านทัศนคติต่อโครงการทุกฝ่ายเห็นว่าโครงการมีคุณค่าและเสนอแนะให้พยายามประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ด้วย

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2522) ได้ใช้แบบจำลองชิป (CIPP Model) ประเมินผลหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัตถุประสงค์ และเนื้อหาสาระของหลักสูตร คุณภาพเชิงวิชาการของนิสิตปริญญาเอก ภาระงานของอาจารย์ผู้สอน การบริหารหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอนในหลักสูตร และผลผลิตของหลักสูตร มีลักษณะเป็นการประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) ของหลักสูตร เพื่อหาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักสูตร ให้เหมาะสมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในทุกแง่ทุกมุม ซึ่งสรุปผลการประเมินครั้งนี้คือ ในด้านวัตถุประสงค์

และเนื้อหาสาระของหลักสูตรนั้นมีความสอดคล้องกัน แต่สัดส่วนยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร และ
 นิสิตยังไม่ทราบวัตถุประสงค์และความคาดหวังของหลักสูตรเลย ในด้านศักยภาพเชิงวิชาการของ
 นิสิตมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับปริญญาตรีและโท อยู่ในระดับปานกลาง และมีความรู้ความ
 สามารถทางภาษาและความถนัดเชิงวิชาการอยู่ในระดับยังไม่เป็นที่น่าพอใจ อาจารย์ผู้สอนมีการ
 ค้นคว้าวิจัยเพื่อบุกเบิกความรู้ใหม่ในศาสตร์น้อยมาก ด้านกระบวนการบริหารหลักสูตรยังไม่มี
 ประสิทธิภาพเท่าที่ควร ด้านกระบวนการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพต่ำ แต่ทั้งอาจารย์และนิสิต
 มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การสอนแบบกลุ่มเล็กเป็นพฤติกรรมการสอนที่ดี ควรคงไว้ และใน
 ด้านผลผลิตของหลักสูตร นิสิตใช้เวลาศึกษาค่อนข้างมากและในรอบ 6 ปี สามารถผลิตคุุณบัณฑิต
 ได้เพียง 3 คน

ในปี พ.ศ.2526 ประอร สุนทรวิภาต ได้วิเคราะห์การประเมินโครง
 การฝึกอบรมในประเทศไทยจากโครงการฝึกอบรมระหว่างประจำการในปี พ.ศ.2523 ทั้งของ
 รัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน จำนวน 965 โครงการ ผู้บริหารโครงการจำนวน 246 คน
 และนักประเมินโครงการจำนวน 184 คน โดยใช้แบบบันทึกผลการวิเคราะห์เอกสาร แบบสอบ
 ถามผู้บริหารโครงการฝึกอบรมและนักประเมินโครงการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นหญิงมีอายุระหว่าง 26-35 ปี
 มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ทำงานบริหารโครงการเป็นหลักและมีประสบการณ์ในการบริหารโครงการ
 ฝึกอบรมโดยเฉลี่ย 4 ปี
2. นักประเมินโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นหญิงมีอายุระหว่าง 26-
 35 ปี มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ทำงานประเมินโครงการฝึกอบรมเป็นงานรอง และมีประสบการณ์
 ในการประเมินโครงการฝึกอบรมโดยเฉลี่ย 3.9 ปี
3. โครงการฝึกอบรมร้อยละ 89 มีการประเมินโครงการ ส่วนใหญ่
 ประเมินโครงการแบบผลรวมสรุปหาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทุกโครงการดำเนินการ
 การประเมินโดยนักประเมินภายในโครงการฝึกอบรม และประเมินชั้นปฏิบัติการ ผู้บริหารและนัก
 ประเมินส่วนใหญ่ได้รับความรู้ทางการประเมินในระหว่างทำงาน
4. มีการใช้ประโยชน์จากผลการประเมินโครงการ โดยใช้ในการ
 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ปรับปรุงกิจกรรม วิธีการฝึกอบรมและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม แต่โดย
 ส่วนรวมแล้ว ผู้บริหารและนักประเมินเห็นตรงกันว่าอยู่ในระดับปานกลาง

5. ผลการประเมินทำให้ทราบเพียงสถานภาพและปัญหาโดยทั่ว ๆ ไปของการฝึกอบรม แต่ไม่ได้เสนอแนะให้ชัดเจน

6. นักประเมินเห็นว่ามีปัญหาในการประเมินระดับปานกลาง แต่มีเรื่องที่เป็นปัญหามากคือ ขาดความรู้ในการสร้างแบบวัดทัศนคติ วัดคุณค่า และวัดพฤติกรรมการทำงาน

7. ปัญหาการประเมินโครงการของรัฐบาล คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ให้ความร่วมมือ ไม่เห็นความสำคัญของการตอบแบบสอบถาม เวลาในการประเมินมีน้อย และไม่มีโอกาสติดตามผลการฝึกอบรม ตลอดจนพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม ปัญหาของการประเมินโครงการของรัฐวิสาหกิจ คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ร่วมมือ ไม่เห็นความสำคัญของการตอบแบบสอบถาม ขาดการประเมินที่มีประสิทธิภาพ และไม่มีโอกาสติดตามผลการฝึกอบรม พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ปัญหาในการประเมินโครงการเอกชน คือ การเสนอแนะเพื่อปรับปรุงไม่ได้รับความสนใจจากผู้บริหารระดับสูง ขาดความรู้ในเทคนิคการประเมินอื่น ๆ นอกเหนือจากแบบสอบถาม

งานวิจัยทั้ง 4 เรื่องที่กล่าวถึงนี้เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวกับการประเมินผลการประชุมครูและการประเมินผลหลักสูตร 3 เรื่อง ซึ่งถือว่าเป็นงานวิจัยที่มุ่งศึกษาเพื่อปรับปรุงงาน เพื่อหาข้อบกพร่องของการดำเนินงาน และเพื่อทราบพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้รับผิดชอบ ส่วนงานวิจัยอีก 1 เรื่องนั้นเป็นการวิเคราะห์การประเมินโครงการฝึกอบรมทั้งหมดในช่วงเวลา 1 ปี (2523) ว่า โดยภาพรวมแล้วการประเมินโครงการในช่วงนั้น ผู้บริหาร ผู้ประเมิน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีสถานภาพเช่นไร มีประสบการณ์มากน้อยเพียงใด และให้ความร่วมมือในการประเมินเพียงใด การประเมินโครงการนั้นมีจุดมุ่งหมายและใช้รูปแบบการประเมินอย่างไร นับว่าผลการวิเคราะห์ของงานวิจัยเรื่องนี้มีประโยชน์ต่อการประเมินโครงการในประเทศไทยอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้ทราบถึงงานการประเมินโครงการที่ผ่านมาและจะเป็นแนวทางในการประเมินโครงการต่อไป

การประเมินโครงการต่าง ๆ ที่ประเมินผลในรูปกระบวนการของโครงการทั้งหมดมีดังต่อไปนี้

จรรยา จิยโชค (2527) ได้ประเมินผลการอบรมสัมมนาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ และศึกษานิเทศก์อำเภอ/กิ่งอำเภอ โดยใช้แบบจำลองชิป ประเมินผล

4 องค์ประกอบใหญ่อันได้แก่ ด้านการเตรียมการ ด้านปัจจัยในการอบรม ด้านกระบวนการในการอบรม และด้านผลผลิตของโครงการ ผลการประเมินอยู่ในระดับน่าพึงพอใจทุกด้าน งานวิจัยเรื่องนี้ไม่มีการประเมินและติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ ชุมพร ยงกิตติกุล (2520) ซึ่งได้ประเมินผลโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยติดตามผลหลังการอบรมเป็นระยะเวลาานาน 7 เดือน เปรียบเทียบกับพฤติกรรมก่อนการอบรม พบว่ามีพฤติกรรมแตกต่างไปจากเดิม ซึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานภายหลังการอบรม 7 เดือนนั้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ประเมินด้วยตนเอง แม้ว่างานวิจัยเรื่องนี้จะทำในรูปกระบวนการ โดยเน้นที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมโดยยึดตัวผู้เข้ารับการอบรมเป็นแกน ทำให้ไม่สามารถแสดงได้ว่า กระบวนการในการฝึกอบรมมีความพร้อมในทุกขั้นตอนเพียงไร แต่ก็นับว่าเป็นการประเมินโครงการฝึกอบรมในแง่ของการติดตามผลเรื่องหนึ่ง

อุทุมพร ทองอุไทย (2520) ได้ประเมินผลการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่การคลังและพัสดุ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งลักษณะงานวิจัยมีส่วนคล้ายกับ ชุมพร ยงกิตติกุล แต่รูปแบบในการประเมินผลแตกต่างกัน โดยประเมินพฤติกรรมเมื่อสิ้นสุดการอบรมเปรียบเทียบกับพฤติกรรมหลังอบรม 6 เดือน โดยให้ประเมินตนเองและประเมินจากผู้ร่วมงาน ผลการประเมินพบว่า โครงการนี้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ทุกข้อ มีข้อสังเกตเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินที่สนใจเกี่ยวกับเรื่องงบประมาณและเวลาว่ามุ่งให้เกิดประโยชน์คุ้มค่ามากน้อยเพียงไร นับว่าสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจของไทยในปัจจุบันอย่างยิ่ง

3.2 การประเมินโครงการฝึกอบรมครูประถมศึกษา

การประเมินโครงการการฝึกอบรมครูประถมศึกษาที่ได้มีผู้ทำการวิจัยจะแยกกล่าวเป็น 2 ตอนคือ การประเมินผลโครงการฝึกอบรมครูที่ต้องการทราบความเปลี่ยนแปลงหรือความรู้ของครู ตลอดจนการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน อีกตอนหนึ่งนั้นเป็นการประเมินโครงการที่มุ่งประเมินความสอดคล้องของหลักสูตรการฝึกอบรมกับความจำเป็นในการฝึกอบรม การมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตลอดจนการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

สมาน พูแสง (2523) ได้ศึกษาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เข้ารับการอบรมตามโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในวิทยาลัยครู เชียงราย

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เข้ารับการอบรม และเพื่อเปรียบเทียบสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เข้ารับการอบรม กับครูที่ไม่ได้รับการอบรม ผลการวิจัยสรุปว่า ครูที่เข้ารับการอบรมมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมสูงกว่าครูที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมทั้งด้านวิชาการและด้านที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของครู

กษณชัย โพธิอาษา (2522) ได้ทำการประเมินโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในเขตจังหวัดสุรินทร์และศรีสะเกษ ในด้านที่เกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ของผู้เข้ารับการอบรม พบว่าผู้เข้ารับการอบรมที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีปัญหาระหว่างเข้ารับการอบรมไม่แตกต่างกัน และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระหว่างการเข้ารับการฝึกอบรมแตกต่างกัน นอกจากนั้นยังพบว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระหว่างเข้ารับการอบรมไม่แตกต่างกัน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2529) ได้ประเมินโครงการขยายผลการฝึกอบรมครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (วิทย์) โครงการนี้จัดขึ้นโดยหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เมื่อปี พ.ศ. 2526 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการปฏิบัติตามโครงการ ผลสัมฤทธิ์ของโครงการและประสิทธิภาพของโครงการ พบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น และผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของโครงการ

การประเมินโครงการฝึกอบรมครูประถมศึกษาที่มุ่งประเมินในเรื่องของความสอดคล้องของวัตถุประสงค์โครงการกับความจำเป็นหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุให้เกิดมีโครงการขึ้น ด้านกระบวนการในการฝึกอบรม ด้านความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม และด้านการนำความรู้ไปใช้หลังการฝึกอบรม ตลอดจนความรู้และเจตคติของครูต่อการอบรม เป็นต้น จากการศึกษางานวิจัยแนวนี้ มีดังต่อไปนี้

การประเมินผลโครงการอบรมครูประจำการที่ไม่มีวุฒิของ ลักขณา บรรพกาญจน์ (2523) โดยใช้แบบจำลองชิป ผลการประเมินมีดังนี้คือ ผลการประเมินวัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาของประเทศ และของกรมการฝึกหัดครู และกับความต้องการและความคาดหวังของครูประจำการทุกข้อ ด้านปัจจัยเบื้องต้นที่ใช้ในการอบรมครูประจำการอยู่ในสภาพพร้อม เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินงาน ด้านกระบวนการดำเนินการอบรม ใช้วิธีการถ่ายทอดหลายวิธีและเหมาะสมกับเนื้อหาโดยกระทำอย่างจริงจัง ด้านผลสัมฤทธิ์

ของโครงการ ความรู้ของผู้เข้ารับการอบรมผ่านการวัดผล 100 เปอร์เซ็นต์ สรุปได้ว่า โครงการนี้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทุกประการ นอกจากนั้นผู้วิจัยยังได้เสนอแนะว่าในการประเมินครั้งต่อไป ควรมีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินปัจจัยเบื้องต้นให้ชัดเจน อีกทั้งน่าจะมีส่วนประเมินภายนอกเข้าร่วมคณะผู้ประเมินด้วย

การประเมินโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา: การฝึกอบรมนักร้องของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2529) นั้น มีผลการประเมินน่าสนใจ ซึ่งได้มีผู้ร่วมประเมินการฝึกอบรมนักร้องในภาคต่าง ๆ รวม 6 ภาค โดยแยกประเมินออกเป็นภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก ภาคตะวันตก และภาคใต้ ซึ่งผู้ทำการประเมินภาคละ 1 คนนั้นได้แก่ เทียน เขียวภักดี อุดม คำชาติ สุมาลี พลตรี วงศ์จันทร์ วิมลพิทยกุล มานพ กมลนาวัน และ พงษ์พิทย์ เพชรปรี (2529) โดยศึกษาเรียงลำดับตามภาคดังกล่าว ในการประเมินโครงการทั้ง 6 ภาคนี้ ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรมเป็นแนวเดียวกัน คือ

1. เพื่อประเมินกระบวนการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมครูประถมศึกษาตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา
2. เพื่อประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมในขณะที่เข้ารับการฝึกอบรมนักร้องในภาคต่าง ๆ
3. เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมนักร้องในภาคต่าง ๆ
4. เพื่อประเมินความเชื่อเกี่ยวกับแนวพัฒนาการเรียนการสอนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมนักร้องในภาคต่าง ๆ
5. เพื่อประเมินการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมนักร้องในภาคต่าง ๆ
6. เพื่อติดตามประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมนักร้องในด้านการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ผลการประเมินโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา: การฝึกอบรมนักร้องในภาคต่าง ๆ มีดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกอบรมครูประถมศึกษาสอดคล้องกับความจำเป็นในการฝึกอบรมทุกประการ และกระบวนการจัดเตรียมการฝึกอบรมมีขั้นตอนที่ครบถ้วนตามระบบการฝึกอบรมที่เป็นสากล
2. ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรม แต่ยังไม่เป็น

ไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

ตามเกณฑ์ที่กำหนด

3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม แต่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด
4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเชื่อเกี่ยวกับแนวพัฒนาการเรียนการสอนของครู หลังการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น
5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้หลังการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น
6. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

นอกจากผู้วิจัยทั้ง 6 คน ได้ศึกษาในส่วนที่เหมือนกันแล้ว ยังศึกษาเพิ่มเติมเฉพาะเรื่องแต่ละคนสนใจเป็นพิเศษ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับโครงการนี้ด้วย จะได้นำผลการศึกษาในเรื่องดังกล่าวพร้อมทั้งข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงการไว้ในส่วนของผลสรุปการประเมินโครงการอันเป็นเรื่องที่ต่อเนื่องกันกับโครงการนี้อีกครั้งหนึ่ง

แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการประเมินโครงการ ตลอดจนสภาพปัจจุบันและปัญหาในการฝึกอบรม และการประเมินโครงการฝึกอบรมดังกล่าวแล้วนั้น คงทำให้ทราบเกี่ยวกับแนวคิดและผลการประเมินโครงการต่าง ๆ ได้พอสมควร อันจะเป็นผลทำให้เข้าใจงานวิจัยนี้ยิ่งขึ้น

โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาเป็นโครงการย่อยโครงการหนึ่งในโครงการพัฒนาการศึกษาระยะที่ 5 (ค.พ.ศ.5) ซึ่งได้เงินงบประมาณส่วนหนึ่งเป็นเงินกู้จากธนาคารโลก และอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานโครงการรับความช่วยเหลือ (สร.) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) กระทรวงศึกษาธิการ

1. ความเป็นมาของโครงการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการการศึกษาส่วนใหญ่ของประเทศ ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 31,251 โรงเรียน ครูประถมศึกษาจำนวน 335,251 คน และนักเรียนประถมศึกษาจำนวน 6,442,651 คน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2528:4) ทำให้ต้องรับผิดชอบบุคลากรจำนวนมาก และมีปัญหาซับซ้อนทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ปัญหาด้านคุณภาพของการจัดการประถมศึกษาที่

สำคัญ จากการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบได้แก่

1. ปัญหาความขาดแคลน ความไม่เสมอภาคในการจัดการศึกษา ครูขาดโอกาส
ในด้านการเพิ่มพูนความรู้และประสิทธิภาพในการสอน
2. ปัญหาด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน ยังไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจ
3. ปัญหาทางด้านผลผลิตทางการศึกษา อัตรานักเรียนตกซ้ำชั้น และออกกลางคัน
อยู่ในระดับสูงมาก

จากการติดตามผลการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ.2521 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทาง
การเรียนของนักเรียนและคุณสมบัติที่สำคัญ คือ การคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น ยังไม่เป็น
ที่น่าพอใจ มีสาเหตุเนื่องมาจากครูผู้สอนส่วนใหญ่ ซึ่งมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรดี แต่
ขาดทักษะการปฏิบัติและเจตคติที่ดี เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ จึงจัดโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการประถมศึกษา ซึ่งแยกเป็น 2 โครงการย่อยคือ
โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา และโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพ
การเรียนการสอนของครูประถมศึกษา เพื่ออบรมผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทุกคน ทั้งสองโครงการย่อยนี้มีขอบข่าย
งานรับผิดชอบคล้ายคลึงกัน แต่ปริมาณและเป้าหมายต่างกัน คือ โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพ
การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนทั่วประเทศจำนวน
31,000 คน สำหรับโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประศึกษามีเป้าหมาย
เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และคุณภาพแก่ครูผู้สอน และผู้บริหารโรงเรียนทั่วประเทศ จำนวน
335,215 คน

ในปีงบประมาณ 2527 โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครู
ประถมศึกษา ได้ใช้เงินกู้จากธนาคารโลกจำนวน 30,113,933 บาท ปีงบประมาณ 2528 ได้
ใช้เงินงบประมาณตามปกติจำนวน 4,790,915 บาท ในโครงการอบรมครูวิชาการประจำกลุ่ม
โรงเรียนเพื่อสะดวกต่อการเบิกจ่าย และอนุมัติเงินงบประมาณ จึงเรียกโครงการนี้ว่า โครงการ
ปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาในโครงการอบรมครูวิชาการประจำ
กลุ่มโรงเรียน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้มอบหมายให้สำนักงาน
โครงการรับความช่วยเหลือโดยผู้อำนวยการสำนักงานโครงการรับความช่วยเหลือ (ดร.รุ่ง
แก้วแดง) เป็นผู้บริหารงานสายบังคับบัญชา และมีผู้เชี่ยวชาญประจำโครงการ (ศาสตราจารย์

สุนน อมรวิวัฒน์) เป็นผู้ควบคุมดูแลงานวิชาการ มีคณะปฏิบัติงานซึ่งคัดเลือกมาจากข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทุกภาคภูมิศาสตร์ของประเทศ จำนวน 15 คน เป็นคณะทำงาน

2. วัตถุประสงค์ของโครงการ

โครงการมีวัตถุประสงค์ดังนี้

- 2.1 เพื่อศึกษาสำรวจสภาพปัจจุบัน และปัญหาการจัดการประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
- 2.2 เพื่อสร้างชุดฝึกอบรมและสื่อโสตทัศนที่ใช้ในการฝึกอบรม และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการฝึกอบรม
- 2.3 เพื่อจัดการฝึกอบรมครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติทุกคนทั่วประเทศ
- 2.4 เพื่อสร้างเกณฑ์ประเมินประสิทธิภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาด้านพฤติกรรมการสอนของครู และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน

3. ขั้นตอนการดำเนินงานโครงการ

การดำเนินงานของโครงการมีขั้นตอนดังนี้

- 3.1 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เพื่อหาแนวทางของเนื้อหาสาระที่ควรกำหนดไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมและแนวทางในการสร้างกระบวนการฝึกอบรมที่เป็นที่น่าพอใจของครูประถมศึกษา
- 3.2 สร้างหลักสูตรการฝึกอบรมครูประถมศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์ เนื้อหา ระยะเวลา กิจกรรม กระบวนการ สื่อหลักและสื่อเสริม และการประเมินผล
- 3.3 พัฒนากระบวนการฝึกอบรมโดยกำหนดรูปแบบของกิจกรรมการฝึกอบรม 9 รูปแบบได้แก่ กิจกรรมแรกพบ กิจกรรมยามเช้า กิจกรรมศึกษาชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมแบ่งกลุ่ม กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม กิจกรรมประเมินผล และกิจกรรมอำลา
- 3.4 สร้าง ทดลองใช้ และปรับปรุงชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง จำนวน 20 เล่ม
- 3.5 สร้างแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมจำนวน 60 ข้อ
- 3.6 สร้างสื่อโสตทัศน ได้แก่ เทปโทรทัศน์หรือภาพทัศน์ (Video Tape) จำนวน

6 เรื่อง สไลด์หรือภาพเลื่อน (slide) 10 เรื่อง และแผ่นโปร่งใส จำนวน 20 แผ่น

3. 7 สร้างคู่มือดำเนินการฝึกอบรมโดยจัดพิมพ์จำนวน 4,000 เล่ม

3. 8 สร้างคู่มือการจัดกิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม โดยจัดพิมพ์จำนวน 7,000 เล่ม

3. 9 ฝึกอบรมผู้ดำเนินการฝึกอบรมต้นแบบจำนวน 15 คน เพื่อเตรียมการฝึกอบรมให้ผู้ดำเนินการฝึกอบรมระดับจังหวัดต่อไป

3.10 ฝึกอบรมผู้ดำเนินการระดับจังหวัด ๓ ละ 4 คน จำนวน 292 คน เพื่อเตรียมการฝึกอบรมผู้ดำเนินการระดับอำเภอต่อไป

3.11 ฝึกอบรมผู้ดำเนินการระดับอำเภอจำนวน 2,890 คน เพื่อดำเนินการฝึกอบรมครูทั่วประเทศตามฐานกลุ่มโรงเรียนต่อไป

3.12 ฝึกอบรมนักร้องใน 6 ภาควิชาศาสตร์เพื่อทดลองใช้หลักสูตรและกระบวนการฝึกอบรม เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงสื่อและกระบวนการฝึกอบรมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.13 ฝึกอบรมครูประถมศึกษาทั่วประเทศจำนวน 335,215 คน

3.14 นิเทศติดตามผลการฝึกอบรมครูประถมศึกษาทั่วประเทศ

3.15 จัดสัมมนาผู้เข้าร่วมโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา เพื่อหาข้อสังเกตและข้อเสนอแนะในการจัดกระบวนการฝึกอบรมครูที่มีประสิทธิภาพ

3.16 จัดทำเกณฑ์ประเมินประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา โดยได้จัดทำเกณฑ์เป็น 2 หมวด คือ หมวดพฤติกรรมการสอนของครู จำนวน 35 ข้อกระทง และ หมวดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน จำนวน 25 ข้อกระทง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามผลโครงการต่อไป

3.17 ประเมินโครงการ กระบวนการฝึกอบรม และประเมินประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน

4. รูปแบบและกระบวนการฝึกอบรม

รูปแบบการฝึกอบรมครูประถมศึกษาตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประศึกษามีลักษณะเฉพาะ 4 ประเด็นดังนี้

4.1 เป็นการฝึกอบรมโดยใช้สื่อทางไกล อันได้แก่ ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง เทปโทรทัศน์หรือภาพทัศน์ (Video Tape) สไลด์หรือภาพเลื่อน (slide) และแผ่นโปร่งใสสรุปเนื้อหาจากชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง

4.2 มุ่งให้ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง โดยศึกษาและฝึกปฏิบัติจริงตามกระบวนการฝึกอบรมที่จัดแบ่งเป็น 3 ช่วง คือ ช่วงที่ 1 ศึกษาจากสื่อทางไกลเป็นเวลา 3 วัน ช่วงที่สอง ฝึกปฏิบัติจริงโดยการนำแบบฝึกปฏิบัติจากชุดฝึกอบรมด้วยตนเองไปทดลองสอนนักเรียนในห้องเรียนเป็นเวลา 3-4 สัปดาห์ และช่วงที่สาม นำผลการฝึกปฏิบัติกลับมาเสนอในที่ฝึกอบรมเป็นเวลา 2 วัน

4.3 เป็นการเสริมสร้างเจตคติและคุณธรรมในวิชาชีพครูอย่างเด่นชัด โดยกำหนดให้มีการสอดแทรกเจตคติที่ดีและคุณธรรมในวิชาชีพครูเข้าไปในสื่อและกิจกรรมการฝึกอบรม ตามลักษณะการกำหนดอัตราส่วน ความรู้ ทักษะ และเจตคติ เป็น 1:2:3 ซึ่งกำหนดอัตราส่วนโดยประมาณให้เนื้อหาด้านเจตคติและคุณธรรมมากที่สุด

4.4 กิจกรรมการฝึกอบรมมุ่งให้เกิดความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับคณะผู้ดำเนินการฝึกอบรม ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน และครูกับนักเรียนในชั้นเรียน

การฝึกอบรมครูประถมศึกษิตตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา จัดเป็นกลุ่มโรงเรียนซึ่งมีทั้งหมด 4,079 กลุ่ม โดยกำหนดฐานฝึกอบรมที่เหมาะสม การฝึกอบรมครั้งนี้ไม่มีวิทยากรบรรยายความรู้เรื่องการอบรมทั่วไป อาจทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในด้านเนื้อหาและใช้เวลามากในการจัดอบรมครูให้ทั่วถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจึงต้องศึกษาชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง โดยมีวิทยากรเป็นผู้เตรียมกระบวนการและจัดกิจกรรมการฝึกอบรม ตลอดจนอำนวยความสะดวกให้เท่านั้น

5. หลักสูตรการฝึกอบรม

คณะปฏิบัติงานโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ได้ตระหนักดีว่าครูประถมศึกษานั้นมิได้ขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการใช้หลักสูตรอย่างสิ้นเชิง หากแต่มีปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจริง ๆ ในชั้นเรียนมากกว่า ฉะนั้นสาระที่บรรจุไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมจึงมิใช่เป็นรายละเอียดของความรู้เนื้อหา แต่เป็นเพียงแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นคุณธรรมและทักษะการฝึกปฏิบัติของครูเป็นส่วนใหญ่ สาระสำคัญที่กำหนดไว้ในชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง 20 เล่มมีดังนี้

เล่มที่ 1 เปลวเทียนที่ตำบลม กล่าวถึงคุณธรรมของครู การสร้างศรัทธาในอาชีพครู และความคาดหวังของสังคมต่อครูประถมศึกษา

เล่มที่ 2 เข็มทิศทางการศึกษา กล่าวถึงเจตนารมณ์ของหลักสูตร ความหมาย ความสำคัญและขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้ และการปรับหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น

- เล่มที่ 3 แค่เรือจ้างเหรียญทอง กล่าวถึงหลักการสอนแบบต่าง ๆ เช่น การสอนโดยให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง การสอนจากรูปธรรมไปหานามธรรม การสอนจากง่ายไปหายาก การสอนจากใกล้ไปไกล การสอนจากตัวอย่างไปหากฎเกณฑ์ และการสอนให้นักเรียนนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน
- เล่มที่ 4 ความสุขที่สัมผัสได้ กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียน และการสอนโดยคำนึงถึงหลักจิตวิทยา
- เล่มที่ 5 สอนอย่างไรให้ใฝ่รู้ กล่าวถึงกิจกรรมการค้นคว้ารายงานจากแหล่ง วิทยาการต่าง ๆ การศึกษาออกสถานที่ การค้นคว้าจากห้องสมุด และการสัมภาษณ์
- เล่มที่ 6 ความพร้อมนั้นสำคัญไฉน กล่าวถึงกิจกรรมการเตรียมความพร้อมแก่นักเรียน
- เล่มที่ 7 สีกลุยุทธ์ กล่าวถึงกิจกรรมการสังเกต การสาธิต การทดลอง และการจดบันทึก
- เล่มที่ 8 ดวงมณีที่ล้ำค่า กล่าวถึงกิจกรรมการสอนโดยใช้บทบาทสมมุติ กรณีตัวอย่าง สถานการณ์จำลอง และการแสดงละคร
- เล่มที่ 9 จากใจ...ถึงใจ กล่าวถึงกิจกรรมการใช้เพลงและเกมประกอบการสอน
- เล่มที่ 10 ไตรวาจา กล่าวถึงกิจกรรมการบรรยาย การอภิปราย และการโต้วาที
- เล่มที่ 11 ในโลกแห่งจินตนาการ กล่าวถึงกิจกรรมการเล่นนิทาน
- เล่มที่ 12 กลุ่มสัมพันธ์...กลุ่มสำคัญ กล่าวถึงการนำหลักของกลุ่มสัมพันธ์และ กระบวนการกลุ่มมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การทำงานเป็นกลุ่ม และการแบ่งกลุ่ม
- เล่มที่ 13 ครูชา...ช่วยหนูด้วย กล่าวถึงกิจกรรมการสอนซ่อมเสริม
- เล่มที่ 14 สอบเพื่อสอน กล่าวถึงการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน
- เล่มที่ 15 กิจกรรมเพื่อชีวิตและสังคม กล่าวถึงกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน
- เล่มที่ 16 เตรียมการสอน กล่าวถึงหลักการเตรียมการสอน
- เล่มที่ 17 ก้าวทันโลก กล่าวถึงกิจกรรมการสอนข่าวเหตุการณ์และสนทนาข้ามเข้า
- เล่มที่ 18 จุดเริ่มและหลักชัย กล่าวถึงการนำเข้าสู่บทเรียนและการสรุปบทเรียน
- เล่มที่ 19 มือที่สามของครู กล่าวถึงการผลิต การใช้ และการเก็บรักษาสื่อการสอน
- เล่มที่ 20 หัวใจงานของครู กล่าวถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของครู

6. สื่อและกิจกรรม

6.1 สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมเรียกว่าสื่อทางไกล เป็นสื่อประสม ประกอบด้วย

6.1.1 สื่อหลัก ได้แก่ ชุดฝึกอบรมด้วยตนเองจำนวน 20 เล่ม

6.1.2 สื่อเสริม ได้แก่ เทปโทรทัศน์หรือภาพทัศน์ (Video Tape)

และสไลด์หรือภาพเลื่อน (slide) อย่างละ 10 เรื่อง แผ่นโปร่งใสสรุปกิจกรรม จำนวน 20 เรื่อง และรายการวิทยุ

6.2 กิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรมทั้งหมดมี 9 ลักษณะ คือ กิจกรรมแรกพบ

กิจกรรมยามเช้า กิจกรรมศึกษาทเรียนด้วยตนเอง กิจกรรมสลับและนันทนาการ กิจกรรมแบ่งกลุ่ม กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม กิจกรรมประเมินผล และกิจกรรมอำลา ซึ่งมีประมาณ 20 กิจกรรม

7. บทบาทของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ในการฝึกอบรมได้กำหนดช่วงของการฝึกอบรมเป็น 3 ช่วง คือ ช่วงที่หนึ่ง ศึกษาชุดฝึกอบรมด้วยตนเองและปฏิบัติกิจกรรม ณ หน่วยฝึกอบรม ใช้เวลา 3 วัน ช่วงที่สอง ศึกษาชุดฝึกอบรมด้วยตนเองและปฏิบัติกิจกรรมที่โรงเรียน ใช้เวลา 3-4 สัปดาห์ และช่วงที่ 3 ศึกษาและปฏิบัติกิจกรรม ณ หน่วยฝึกอบรม ใช้เวลา 2 วัน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องศึกษาชุดฝึกอบรมและปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเองทั้งสิ้น ซึ่งมีทั้งกิจกรรมเดี่ยวและกิจกรรมกลุ่ม บทบาทของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีดังนี้คือ ศึกษาชุดฝึกอบรมด้วยตนเองช่วงแรก 12 เล่ม และช่วงที่ 2 8 เล่ม ปฏิบัติกิจกรรมฝึกปฏิบัติในชุดฝึกอบรมแต่ละเล่มและปฏิบัติกิจกรรมตามคำสั่งในชุดฝึกอบรม ในชั้นเรียนปกติที่โรงเรียนของตน ศึกษาเพิ่มเติมจากเทปโทรทัศน์ สไลด์ แผ่นโปร่งใส รายการวิทยุโรงเรียน และรายงานผลการศึกษาชุดฝึกอบรมและการปฏิบัติ

8. บุคลากรและระยะเวลาในการดำเนินงาน

บุคลากรที่ปฏิบัติงานตามโครงการนี้มีทั้งสิ้น 17 คน คือ ผู้เชี่ยวชาญ 1 คน คณะปฏิบัติงาน 15 คน และผู้ประสานงานโครงการอีก 1 คน ระยะเวลาในการดำเนินการเริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ.2527 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ.2529

9. การฝึกอบรมนักร้อง

ดังได้กล่าวแล้วว่า โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถม

ศึกษา มุ่งปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาทั่วประเทศ ดังนั้นก่อนที่จะมีการฝึกอบรมครูทั่วประเทศนั้น ได้จัดให้มีการฝึกอบรมนำร่องขึ้น 6 จุดอบรมตามภาคภูมิศาสตร์อัน ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก ภาคตะวันตก และภาคใต้ จุดฝึกอบรมนำร่องในภาคต่าง ๆ เป็นกลุ่มโรงเรียนที่ถูกคัดเลือกขึ้นตามเกณฑ์ และถือว่าครูประถมศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมนำร่องนี้เป็นตัวแทนของภาคในด้านข้อมูลที่จะใช้ในการปรับปรุงโครงการต่าง ๆ ให้เหมาะสม

10. ผลของการฝึกอบรมนำร่อง

การฝึกอบรมนำร่องนี้เป็นการทดลองกระบวนการฝึกอบรมทั้งหมดเพื่อผลการดำเนินการฝึกอบรม จุดเด่น จุดด้อยตลอดจนปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะฝึกอบรม เพื่อนำผลไปใช้ในการปรับปรุงการฝึกอบรมครูประถมศึกษาทั่วประเทศต่อไป ซึ่ง สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ ได้ทำการประเมิน ดังได้เสนอผลการประเมินแล้วในบทที่ 1 ส่วนนิสิตอีกจำนวน 6 คน ที่ได้ทำการประเมินโดยแยกประเมินตามจุดฝึกอบรมในภาคต่าง ๆ นั้น ก็ได้กล่าวไว้บ้างแล้วใน ส่วนของการประเมินโครงการ ผลการประเมินดังกล่าวสรุปได้ดังนี้

ด้านเจตคติและความคิดเห็นของครูประถมศึกษา

จากการวิเคราะห์แบบประเมินความพึงพอใจ และการสังเกตพฤติกรรมของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำร่อง พบว่า ครูมีความสนใจ และกระตือรือร้นในการอ่านชุดฝึกอบรม การร่วมกิจกรรมและการแสดงออก ครูได้แสดงความคิดเห็นว่าเนื้อหาสาระที่ได้จากการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ได้จริง และเกิดความตระหนักในความสำคัญของบทบาทและหน้าที่ของครูประถมศึกษา

ด้านการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของกระบวนการฝึกอบรมครูประถมศึกษา

ความรู้เดิมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้ง 6 จุดอบรม มีพื้นความรู้ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและหน้าที่ของครูใกล้เคียงกัน ความรู้ที่ได้รับหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรมด้วยตนเองเพิ่มขึ้นจากเดิมโดยเฉลี่ยทุกจุด ด้านสมรรถภาพของคณะวิทยากรต้นแบบ จากข้อมูลแสดงว่ามีสมรรถภาพในระดับใกล้เคียงกัน รูปแบบการอบรมทางไกลและกระบวนการฝึกอบรมเชื่อถือได้ และสามารถนำไปใช้ได้ผล

ปัญหาและข้อควรปรับปรุงที่พบมีดังนี้

ควรปรับปรุงบทบาทของวิทยากรในการจัดกิจกรรม มิให้เกิดความเครียดและวิทยากรควรส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครูมากกว่าจะเน้นการประเมินประสิทธิภาพของครู ซึ่ง

ส่งผลทางลบ สภาพของสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรมไม่เอื้อต่อการใช้วัสดุอุปกรณ์ประเภทเครื่องฉาย ดังนั้นควรลดความสำคัญของสื่อประเภท สไลด์หรือภาพเลื่อน (slide) แผ่นโปสเตอร์ และ เทปโทรทัศน์หรือภาพทัศน์ (Video Tape) ซึ่งเป็นเพียงสื่อเสริม แต่เน้นสื่อประเภทเอกสารชุดฝึกอบรม และแถบบันทึกเสียงเป็นหลัก ในด้านระเบียบการเบิกจ่ายเงินสำหรับการจัดฝึกอบรมและสำหรับเบี้ยเลี้ยง พาหนะและที่พัก มีความซับซ้อนและละเอียดมาก ต้องใช้เวลาในการกรอกข้อความนานและเกิดปัญหามากที่สุด และในการจัดช่วงเวลาของการฝึกอบรมครูในช่วงที่สอง ควรขยายเวลาให้นานออกไปเป็นอย่างน้อย 3 สัปดาห์ (เดิม 10 วัน) ข้อที่ควรปรับปรุงอีกอย่างหนึ่งคือ การจัดกิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม ควรให้มากขึ้นกว่าเดิมและมีกิจกรรมสลับเพิ่มขึ้นเพื่อปลูกฝังความสำนึกของครูต่อความรับผิดชอบ และเพื่อคลายความเครียดจากการอ่านชุดฝึกอบรม

ข้อสังเกตเพิ่มเติม

มีข้อสังเกตเพิ่มเติมเกี่ยวกับคะแนนเฉลี่ยหลังการศึกษาชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง ทั้ง 6 จุดอบรม มีค่าใกล้เคียงกัน แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้จากชุดฝึกอบรมด้วยตนเองใกล้เคียงกัน สรุปได้ว่ารูปแบบและกระบวนการฝึกอบรมแบบนี้จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ที่น่าพอใจ และคะแนนเฉลี่ยหลังการศึกษาชุดฝึกอบรมด้วยตนเองเพิ่มขึ้น แสดงว่ากระบวนการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพได้ผลใกล้เคียงกัน ใช้ได้เหมาะสมทุกภูมิภาค

ผลของการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา : การฝึกอบรมนักร้องทั้ง 6 ภาคภูมิศาสตร์นี้ เป็นที่น่าพอใจ โดยมีข้อเสนอแนะจากผู้ประเมินทั้ง 6 คน ดังนี้คือ ด้านการจัดการฝึกอบรมในโอกาสต่อไปควรเพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรม ควรเลือกสถานที่ที่สามารถอำนวยความสะดวกในการจัดการฝึกอบรม ควรปรับปรุงสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม ควรจัดเวลาไว้สำหรับเขียนรายงานการเดินทางและการเบิกเงินด้วย ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประเมินทางด้านทัศนคติ ความเชื่อและคุณธรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรมไปแล้ว เนื่องจากถ้าผู้เข้ารับการอบรมมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งที่เรียนรู้ ย่อมจะนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพแท้จริงของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูในชั้นเรียนทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมไปแล้วด้วยเช่นกัน ในด้านการนิเทศติดตามผลในการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ศึกษานิเทศก์อำเภอควรมีการกระตุ้นแนะนำให้ครูนำผลจากการฝึกอบรมไปใช้และควรนำผลการปฏิบัติงานโดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอนของครูมาประกอบในการพิจารณา

ความดีความชอบด้วย และสำหรับผู้สนใจในเชิงประเมินควรจะได้ติดตามผลการนำความรู้ไปใช้
ในการปฏิบัติงานหลังจากโครงการสิ้นสุดไปแล้วเป็นเวลา 3 เดือน 6 เดือน 1 ปี หรือ 3 ปี
และควรศึกษาถึงพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเป็นผู้มีคุณธรรมด้วย

นอกจากผู้วิจัยทั้ง 6 คน จะประเมินผลของการฝึกอบรมนำร่องตามโครงการ
ปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนแล้ว ผู้วิจัยแต่ละคนยังสนใจที่จะศึกษาเรื่องต่าง ๆ ที่เป็น
ผลเนื่องจากโครงการอีกดังนี้



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชื่อผู้วิจัย	ภาค	เรื่องที่ศึกษา	ผลการศึกษา
อุดม คำชาติ	เหนือ	สภาพการวัดและประเมินผลการเรียน	ครูส่วนใหญ่วัดและประเมินผลก่อนเรียนบางครั้งระหว่างเรียนทุกครั้งนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนไปปรับปรุงวิธีสอนและสอนซ่อมเสริม ครูส่วนใหญ่นำความรู้เรื่องการวัดและประเมินผลจากการฝึกอบรมไปใช้ในระดั้มาก
สุมาลี พลตรี	ตะวันออกเฉียงเหนือ	ปัญหาทางการเรียนของนักเรียนตาม การรับรู้ของครู	นักเรียนมีปัญหาด้านร่างกาย ฐานะทางเศรษฐกิจ และพฤติกรรมการเรียนในชั้นเรียนอยู่บ้างเล็กน้อย
เทียน เขียวภักดี	กลาง	การปฏิบัติจริงในการจัดการศึกษา ภายในโรงเรียน	ผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่ามี การปฏิบัติ การนิเทศ การศึกษาภายในโรงเรียนอยู่ในระดั้มาก และเห็นว่ากระบวนการจัดการนิเทศการศึกษายังมีความสำคัญต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียน การสอนของครูประถมศึกษาอย่างยิ่ง
มานพ กมลนาวัน	ตะวันออก	สภาพการสนับสนุนส่งเสริมและอุปสรรค จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเรียนการสอน ไปในทางที่ดีขึ้นอยู่ในระดั้มาก การนิเทศ การสนับสนุนด้านวิชาการ การบำรุงขวัญและกำลังใจ และการประเมินประสิทธิภาพการเรียนการสอน ของครู อยู่ในระดั้มานกลาง และครูส่วนใหญ่ เห็นว่าการจัดอัตราเวลาสอนเหมาะสมปานกลาง

ชื่อผู้วิจัย	ภาค	เรื่องที่ศึกษา	ผลการศึกษา
วงศ์จันทร์ วิมลพิทยกุล	ตะวันตก	สภาพการใช้สื่อการเรียนการสอนของครู ประถมศึกษา	สื่อที่ครูส่วนใหญ่ใช้มากที่สุด ได้แก่ กระดาษคำ สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ของจริง ซอส์ก รูปภาพ บัตรคำ และป้ายนิเทศ สื่อที่ครูส่วนใหญ่ไม่มีได้แก่ สื่อ ประเภทเครื่องฉาย บทเรียนสำเร็จรูป ครูต้องการ ความช่วยเหลือในการผลิตสื่อและใช้สื่อต่าง ๆ
พอทิพย์ เพชรปรี	ใต้	สภาพการสอนซ่อมเสริมของครู ประถมศึกษา	ครูประจำชั้นเป็นผู้สอนเอง ในการสอนเด็กที่เรียน ช้านั้นส่วนมากสอนซ้ำในเรื่องที่ไม่เข้าใจ โดย สอนทั้งเป็นรายบุคคลและกลุ่มย่อย เพื่อให้นักเรียน สามารถผ่านจุดประสงค์การเรียนรู้ตามหลักสูตร ประถมศึกษา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาเป็นโครงการฝึกอบรมครูประถมศึกษาที่นับว่าครูประถมศึกษาทุกคนมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมพร้อมกัน ในเวลาใกล้เคียงกัน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้นำผลการประเมินในช่วงการฝึกอบรมนำร่องไปปรับปรุงเพื่อใช้ฝึกอบรมครูทั่วประเทศให้ได้ผลยิ่งขึ้น การฝึกอบรมดังกล่าวได้กำหนดสัดส่วนของการฝึกอบรมในด้านความรู้ ทักษะการปฏิบัติ และเจตคติ เป็น 1:2:3 ให้สอดคล้องกับความเชื่อพื้นฐานของโครงการที่ว่าครูส่วนใหญ่มีความรู้ในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่แล้ว แต่ขาดทักษะการปฏิบัติและเจตคติที่ดี

คุณธรรมของครู

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรม

1.1 ความหมายของคุณธรรม

ได้มีผู้อธิบายความหมายเกี่ยวกับคุณธรรมไว้หลายลักษณะด้วยกันดังนี้ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ได้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ว่า หมายถึงสภาพคุณงามความดี

คุณธรรมตามพระไตรปิฎกและพุทธธรรมในพระพุทธศาสนา หมายถึง ความรักและความรู้สึก ครูที่มีคุณธรรมควรเป็นครูที่รักและมุ่งประโยชน์แก่ศิษย์เป็นสำคัญ รักในการแสวงหาความรู้และความคิด อันเป็นสิ่งที่มียู่แล้วในมนุษย์และควบคุมได้ด้วยตนเอง

พุทธทาสภิกขุ (2524:44-62) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมว่า หมายถึงคุณสมบัติฝ่ายดีโดยส่วนเดียวอันเป็นที่ตั้งหรือเป็นประโยชน์แก่สันติสุข

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2527:67-72) ได้กล่าวว่า คุณธรรมหมายถึง ความดี ความงาม ผู้มีคุณธรรมคือผู้มีคุณความดี มีความงาม ประพฤติจริยธรรมหรือธรรมจริยา ซึ่งออกจะเป็นเรื่องทางศาสนา แต่แท้ที่จริงไม่จำเป็นต้องเป็นเช่นนั้น ในชีวิตทางโลกก็อาจนำคุณธรรมมาใช้ได้โดยให้หมายถึง ความเที่ยงธรรม ขยันหมั่นเพียร หมั่นคิดค้นหาความรู้เพิ่มเติม มีใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การรู้จักตนเอง การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รอบคอบ ไตร่ตรองเหตุผล รับผิดชอบ เห็นการณ์ไกล มีศีลธรรม ตรงต่อเวลา ซื่อตรง บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น อ่อนน้อมมีเมตตากรุณา กตัญญูกตเวที เป็นต้น

วีระ บำรุงรักษ (2523:131) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมว่า หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่เป็นกุศล เพราะจิตรู้จักความจริง ความดี และความงาม

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2525:10) ได้สรุปความหมายของคุณธรรมว่าหมายถึง คุณงามความดีของบุคคลที่กระทำไปด้วยความสำนึกในจิตใจ โดยมีเป้าหมายว่าเป็นการกระทำ ความดี หรือเป็นพฤติกรรมที่ดีซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคม เช่น ความเสียสละ ความมีน้ำใจ ความเกรงใจ ความยุติธรรม ความรักเด็กและรักเพื่อนมนุษย์ และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปแล้ว คุณธรรมหมายถึงแนวทางที่ถูกต้องที่ควรยึดถือไว้เป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติโดยมุ่งให้เกิดประโยชน์สุขกับทุกฝ่าย

1.2 คุณธรรมที่ครูพึงยึดถือเป็นหลักปฏิบัติ

ครูเป็นวิชาชีพที่ได้รับความคาดหวังสูง สังคมไทยยกย่องครูให้เป็นบุคคลที่มีความสำคัญ ดังนั้นย่อมคาดหวังในตัวครูให้เป็นผู้ที่มีความประพฤติที่ดีงามด้วยให้สมกับที่ได้ชื่อว่าเป็นแบบอย่างที่ดีของเยาวชน

จากความคาดหวังดังกล่าว แสดงว่าครูถูกคาดหวังให้มีพฤติกรรมที่ดีงามแตกต่างจากผู้ประกอบวิชาชีพอื่น ซึ่งพฤติกรรมที่ดีและครูพึงกระทำนั้นจะต้องเป็นสิ่งที่พึงยึดถือเป็นหลักปฏิบัติ ซึ่ง พุทธศาสนิกชน ให้ชื่อว่า "คุณธรรมนิยม" หมายถึง คุณธรรมที่ครูพึงยึดถือเป็นหลักปฏิบัติอันประกอบด้วยลักษณะด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวครูดังต่อไปนี้

1. อุทิศตนของครู คือความตั้งใจในสิ่งที่ดีที่สุดในสิ่งที่ครูพึงยึดถือ
2. วิญญาณของครู คือ ลักษณะอันเป็นแก่นแท้ในสภาวะของความเป็นครู
3. คุณธรรมของครู คือ คุณสมบัติหรือความสามารถที่มีอยู่ภายในตัวครู
4. จริยธรรมของครู คือ การแสดงออกในสิ่งที่ควรประพฤติปฏิบัติอันเป็น

หน้าที่ที่ครูพึงกระทำ (เสนีย์ มีทรัพย์ 2522:9)

รายละเอียดในแต่ละด้านได้รับการเพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิตามที่ เสนีย์ มีทรัพย์ (2522) ได้รวบรวมไว้ในงานวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านคุณธรรมนิยมของครูประถมศึกษา กับนักศึกษาฝึกหัดครูปีสุดท้ายในจังหวัดสงขลา โดยสรุปรายละเอียดลักษณะทั้ง 4 ด้านไว้ ซึ่งจะกล่าวเฉพาะด้านคุณธรรมของครู ดังนี้

หมวดที่ 3 คุณธรรมของครู

1. มีความรู้เพียงพอและถูกต้องในระดับที่สอน
2. รับฟังและเคารพเหตุผลของผู้อื่น
3. พิจารณาคุณค่าของนักเรียนแต่ละคนด้วยเหตุผล

4. ตัดสินหรือลงโทษนักเรียนอย่างมีเหตุผล
 5. ยึดหยุ่นต่อปัญหาต่าง ๆ และหาทางแก้ไขด้วยสันติวิธี
 6. มีความริเริ่มสร้างสรรค์
 7. นำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ปรับปรุงการทำงานของตน
 8. มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง
 9. มีอารมณ์มั่นคงและสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ตลอดเวลา
 10. ไม่คิดแสวงหาผลประโยชน์ทางวัตถุเกินความจำเป็น
 11. ซื่อสัตย์สุจริตและจริงใจต่อผู้อื่น
 12. ภูมิใจในความสำเร็จของตน
 13. ให้เกียรติแก่เพื่อนร่วมอาชีพและบุคคลทั่วไป
 14. ไม่กุ่มนินสาสนาอื่น
 15. มีความกรุณาและสนใจเด็กเป็นรายบุคคล
 16. รักษาความลับของนักเรียน
 17. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือนักเรียนตามควร
 18. เสียสละเพื่อประโยชน์ของสังคม
 19. ไม่อาฆาตพยาบาทนักเรียน
 20. ให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน
- (เสนีย์ มีทรัพย์ 2522:97-98)

คุณธรรมของครูจึงนับได้ว่าเป็นคุณงามความดีที่ครูได้ประพฤติปฏิบัติเพื่อความเจริญก้าวหน้าในชีวิตของการเป็นครู จึงถือได้ว่าคุณธรรมของครูเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับครู เสมือนหนึ่งเป็นหัวใจของการเป็นครู (สงวน สุทธิเลิศอรุณ 2525:29) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้จัดทำหนังสือคู่มือการรักษาวินัยข้าราชการครูโดยกำหนดลักษณะเป็นคุณธรรมของครู ที่ครูควรมีคือเป็นแนวทางไว้ดังนี้

1. มีความรู้ดี หากความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
2. มีความสามารถดีในการปฏิบัติงาน
3. มีความประพฤติดี ปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา
4. รักษาวินัยดี ปฏิบัติตามวินัยโดยครบถ้วน
5. กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์

6. สอนและอบรมศิษย์โดยใช้หลักวิชาการศึกษา มีความรักและเมตตา
ต่อศิษย์ทุกคน ติดตาม ส่งเสริม แก้ไขการเรียนและความประพฤติของศิษย์

7. ละเว้นอบายมุขได้อย่างเด็ดขาด โดยเฉพาะสุรา การพนัน และบุหรี่

8. มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ท้องถิ่น และสังคม

9. ดำรงชีวิตอยู่อย่างเรียบง่าย และประหยัด

10. แต่งกายสุภาพเรียบร้อยทุกโอกาส

(สรุปรายงานการสัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้ประกอบ
วิชาชีพครู ม.ป.ป.:49)

นอกจากนี้พระธรรมญาณมุนี (2530:24-30) ยังได้สรุปคุณธรรมที่จำเป็น
อย่างยิ่งของครูไว้ 4 ประการดังนี้

1. ความเคารพต่อวัตถุประสงค์ของการศึกษา การศึกษามีวัตถุประสงค์
ที่แท้จริงอยู่ที่การปลูกฝังคุณธรรมอันเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุด เพราะคุณธรรมเท่านั้นที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขพฤติกรรมของคนได้ จะไม่มีอะไรสามารถปรับปรุง เปลี่ยนแปลงแก้ไขพฤติกรรมของคนได้หากดำเนินการศึกษาแล้วมุ่งคุณธรรมเป็นเป้าหมาย ต่อจากนั้นวิทยาการทั้งหลายจะไหลล้นตามกันมาโดยอัตโนมัติ

2. ความมีวินัย ความมีวินัยสร้างสมบัติของคนที่ประเสริฐ 2 ประการคือ
ความรู้จักควบคุมตนเอง และความรู้จักเชื่อฟังกัน อันจะนำไปสู่ความมีระเบียบเรียบร้อย

3. ความรู้จักเด็กรู้จักผู้ใหญ่ อันเป็นหัวใจสำคัญของสังคม คนเราอยู่กัน
อย่างร่มเย็นเป็นสุขเพราะรู้จักเด็กรู้จักผู้ใหญ่

4. ความจริงใจบริสุทธิ์จริงใจต่อหน้าที่ โดยการพยายามสร้างความ
อบอุ่นให้เกิดในสถานศึกษา ระหว่างครูกับนักเรียน ครูกับครู นักเรียนกับนักเรียน และนักเรียนกับครู
คุณธรรมที่ครูพึงยึดเป็นหลักปฏิบัติดังที่ได้กล่าวมานี้ เป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึง
การวางตนของครูไว้ในที่ถูกต้องที่ควร ที่เหมาะที่งาม แล้วก็จะสามารถสอนคนอื่นได้โดยสมบูรณ์ หลักธรรม
ประจำชีวิตของครูหรือธรรมประจำใจ เป็นสิ่งที่ครูควรสร้างสมโดยเร็ว คุณธรรมซึ่งครูควรยึดไว้เป็น
หลักปฏิบัติที่สำคัญนั้นได้แก่ ความรับผิดชอบในหน้าที่และการทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ในทุกด้าน
รวมทั้งความรักและความศรัทธาในอาชีพครู คุณธรรมทั้งสามประการนี้จะสามารถก่อให้เกิดคุณธรรม
อื่นอีกมาก

1.3 การสร้าง (ปลูกฝัง) และการเผยแพร่คุณธรรม

การสร้างหรือการปลูกฝังคุณธรรมและการเผยแพร่คุณธรรมเป็นเรื่องที่จะต้องกระทำต่อเนื่องกันไปและอาจมีกระบวนการที่แตกต่างหรือคล้ายคลึงกันดังนี้

1.3.1 มาตรการจูงใจในการสร้างคุณธรรม

การจูงใจในการสร้างคุณธรรมนั้น สามารถดำเนินการได้โดยครู ซึ่งจะต้องทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมแก่ศิษย์ สุนน อมรวิวัฒน์ (อ้างในสรุปรายงานสัมมนาทางวิชาการคุณธรรมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู ม.ป.ป.:10-12) ได้เสนอวิธีการจูงใจให้ครูปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม โดยต้องมีมาตรการที่จะสามารถจูงใจครูได้ในกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน 5 ประการคือ

1. สามารถพุดจับใจนิสิตที่จะเป็นครูได้
2. สามารถจัดช่วงเวลาการเป็นครูได้อย่างเหมาะสม
3. มีขั้นตอนในการฝึกอบรมครูประจำการ
4. มีกระบวนการที่จะนำครูมาฝึกใหม่โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะ

ส่งเสริมการสร้างคุณธรรม

5. การฝึกอบรมครูจะต้องดำเนินการให้ครบวงจร ตั้งแต่การคัดเลือกครู การผลิตครู การอบรมครู และการนำครูมาฝึกใหม่หลังจากที่ได้ประกอบอาชีพมาแล้ว เป็นระยะ ๆ โดยจะต้องจัดวงจรเหล่านี้ให้มีความสมบูรณ์อย่างสม่ำเสมอ มีการร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ หน่วยงาน มาตรการในการตรวจสอบและดูแลเพื่อให้มีคุณธรรมคงอยู่

ยุทธวิธีของการสร้างคุณธรรมสำหรับครูนั้น อาจใช้วิธีออกให้ปฏิบัติ โดยที่ผู้บอกนั้นจะเป็นผู้ที่มีคุณธรรมสูง เป็นที่เคารพศรัทธาของบุคคลทั่วไป การที่จะสร้างคุณธรรมได้นั้น จะต้องปฏิบัติสัมพันธ์โดยตรงระหว่างผู้ให้การอบรมกับผู้เข้ารับการอบรมอย่างใกล้ชิด มีการใช้สื่อเร้าอย่างเข้มข้น ก่อให้เกิดการรู้แจ้งเห็นจริง จะต้องวางแผนให้สอดคล้องกับกิจกรรมที่จัดอย่างแท้จริง นอกจากนี้ สุนน อมรวิวัฒน์ (คำบรรยายประกอบการศึกษาวิชานวัตกรรมการประถมศึกษา ภาคปลาย ปีการศึกษา 2528) ยังได้เสนอวงจรสร้างเสริมคุณธรรมของครูด้วยยุทธวิธีจากใจถึงใจ โดยมีกระบวนการที่ต่อเนื่องกันดังนี้คือ มีการจูงใจผู้เข้ารับการอบรมให้เกิดศรัทธาในคุณธรรม มีการเอาใจใส่ในการฝึกอบรม ใช้สื่อเร้าใจกระตุ้นความรู้ความคิด ต้องสร้างความจับใจแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มุ่งฝึกฝนคุณธรรมแก่ตนเอง และต้องสร้างความกระจำแจ้ง

ใจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดคุณธรรมนั้นขึ้นในใจของตน และกระบวนการฝึกฝนอบรมเพื่อให้เกิดคุณธรรมโดยใช้กระบวนการจากใจถึงใจนี้จะเริ่มจากจุดใดก็ได้ คือ จุดที่หนึ่งต้องให้ผู้เรียนเกิดความสนใจแน่วแน่ในประเด็นที่มุ่งฝึกฝน จุดที่สองมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนิสิตหรือนิสิตกับครูผู้อบรม จุดที่สามให้มีส่วนร่วมในการฝึกฝนอบรมและจุดที่สี่มีการนำทฤษฎีไปวิเคราะห์เพื่อปฏิบัติ

จะเห็นได้ว่าการกำหนดมาตรการเพื่อจูงใจ และควบคุมคุณธรรมนั้นมีด้วยกันหลายขั้นตอน ซึ่งถ้าหากกระทำได้นับว่าเป็นแนวทางหนึ่งในการปลูกฝังคุณธรรมให้เกิดมีในตัวครูมากยิ่งขึ้น

1.3.2 การเผยแพร่คุณธรรม

การเผยแพร่คุณธรรมนั้น อ่ำไพ สุจริตกุล ได้กล่าวไว้ใน การสัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครูว่า การเผยแพร่คุณธรรมกับการจูงใจและการควบคุมเป็นเรื่องที่แยกออกจากกันได้ยาก การควบคุมก็จะเป็นการเผยแพร่คุณธรรมไปในตัวด้วยการเผยแพร่คุณธรรมนั้นนอกจากสถาบันที่ผลิตนักวิชาชีพ สถาบันหรือสมาคมที่ควบคุมนักวิชาชีพ หน่วยงานที่ควบคุมโดยตรง มูลนิธิ สมาคม หรือสื่อมวลชน และตัวผู้ประกอบวิชาชีพนั้น ๆ ก็นับว่าเป็นตัวเผยแพร่หรือตัวที่แสดงให้ผู้อื่นมองเห็นคุณธรรมหรือวิชาชีพของตนโดยตรงแล้ว วิธีการเผยแพร่คุณธรรมบางอย่างที่อาจจะนำมาช่วยได้อีก คือ เทคนิควิธีการใช้สื่อแบบต่าง ๆ เพื่อเร่งรัดคุณธรรม เช่น แผนภูมิ รูปภาพ หรือข้อคิดจากคำกล่าวของผู้ที่มีความสำคัญต่อวิชาชีพ ตลอดจนบทกลอนหรือบทเพลง

วิธีการเผยแพร่ที่เป็นมาตรการจูงใจให้ครูมีคุณธรรมนั้นมี 3 ลักษณะคือการส่งเสริม การป้องกัน และการปราบปราม ซึ่งจะต้องกระทำควบคู่กันไปพร้อมกับการเผยแพร่คุณธรรมของครูด้วย อีกส่วนหนึ่งที่ควรจะได้รับส่งเสริมและเผยแพร่ในเวลานี้คือ โครงการพัฒนาวิสัยของครู การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา หากได้มีการประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ให้กว้างขวาง ก็จะทำให้คนอื่นมองครูอยู่ตลอดเวลา และตัวครูเองก็จะได้รับมีกระวังความประพฤติ และในที่สุดจะมีพฤติกรรมที่ดีงามไปเอง สำหรับมาตรการที่ใช้เป็นบทลงโทษผู้กระทำความผิดตามกฎหมายของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนนั้น นับว่ายังไม่มีการปฏิบัติที่เด่นชัดเหมือนอย่างวิชาชีพแพทย์ หนายความหรือวิศวกร จึงควรมีการปรับปรุงข้อบัญญัติดังกล่าวให้กระจำจชัดขึ้น ดังนั้นเมื่อสภาการฝึกหัดครูหรือคุรุสภาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการในเรื่องเหล่านี้ก็ควรจะมีการประชาสัมพันธ์

ให้ทั่วทุกระยะ และครูทุกคนก็เริ่มจะมีความสำนึกเกี่ยวกับเรื่องนี้ ความสำนึกในความเป็นครูหรือ วิทยฐานะครูนั้นปลูกเร้าไม่ยาก ทุกคนพร้อมที่จะเป็นผู้มีคุณธรรมให้เป็นที่ประจักษ์แก่ลูกศิษย์ เพื่อที่จะ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอยู่แล้วทั้งสิ้น (อ่ำไพ สุจริตกุล อ้างถึงในสรุปรายงานการสัมมนา ทางวิชาการเรื่องคุณธรรมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู ม.ป.ป.:13-14)

2. คุณธรรมของครูกับการเรียนการสอน

คุณธรรมของครูกับการเรียนการสอนนับว่าเป็นเรื่องที่น่าสนใจ บุคคลหลายฝ่าย ได้ทำการศึกษาและวิจัยในสิ่งที่เกี่ยวกับเรื่องของคุณครู คุณลักษณะของครูที่สังคม ต้องการ หรือลักษณะของครูดีในสายตานักเรียน ซึ่งจะกล่าวดังต่อไปนี้

เฉลียว บุรีภักดิ์ และคณะ (2503:367-371) ได้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดี โดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคคลประเภทต่าง ๆ เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง ครู ผู้บริหาร การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ ผลของการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความสำคัญของครูอยู่ที่บทบาทการสอนและการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
2. ครูที่มีคนไม่ชอบมากที่สุดคือครูที่ขาดความรับผิดชอบ เจ้าอารมณ์ ขาดความ ยุติธรรม เห็นแก่ตัวและประจบสอพลอ
3. ครูที่มีคนชอบมากที่สุดคือครูที่ตั้งใจสอน เข้าใจและเป็นกันเอง ยุติธรรม ตรงเวลา เสียสละและมีเมตตาธรรม
4. ความบกพร่องของครู โดยเฉพาะครูชาย บกพร่องด้านความประพฤติที่ชอบ ยุ่งอบายมุข การแต่งกาย กิริยามารยาทไม่ดี ส่วนครูหญิงจะบกพร่องด้านการแต่งกาย และอารมณ์ จู้จี้ ชอบบ่น
5. ด้านหน้าที่ของครูตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ตรงกับหลักการ ทั่วไป กล่าวคือเห็นว่าหน้าที่สำคัญของครูคือการสอน การอบรมเด็ก การสอดส่องความประพฤติ และการแนะแนว ช่วยดูแลอาคารสถานที่ เป็นต้น
6. ลักษณะของครูตามความคิดเห็นโดยอิสระของกลุ่มตัวอย่าง พบแต่ลักษณะ ของครูที่ดีจะต้องประพฤติดี ลักษณะดี รับผิดชอบการสอนและสอนดี ยุติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์
7. สำหรับลักษณะของครูที่ดี พบลักษณะที่จำเป็นดังนี้คือ ความเที่ยงธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต การตรงต่อเวลาและรับผิดชอบงาน ความประพฤติ การยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ การค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอและความสามารถในการใช้ภาษาสื่อสาร

8. จากลักษณะของครูที่ดีในข้อ 7 สามารถนำมาจัดกลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้ มีความรู้
ดี สอนดี สุขภาพดี ประพฤติดี และมีน้ำใจประชาชนไทย

9. ลักษณะของครูที่ดีเรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ คุณธรรมและความประพฤติ
การเป็นพลเมืองดี การอบรม แนะนำ ปกครอง การสอน มนุษย์สัมพันธ์ บุคลิกลักษณะ สุขภาพ
กายและจิต และวิชาการ

นอกจากนี้ยังได้เสนอแนะเฉพาะในส่วนที่เป็นลักษณะของครูที่ดีโดยตรงว่ามีลักษณะ
สำคัญดังนี้คือ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านการยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และ
พระมหากษัตริย์ ความรับผิดชอบต่องานที่ทำงาน ความสามารถในการใช้ภาษาสื่อสารและการ
ค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ

จะเห็นได้ว่าลักษณะของครูที่ดีตามความเห็นของบุคคลต่าง ๆ นั้นคาดหวังไว้ว่า
ครูจะต้องเป็นอย่างไรบ้าง โดยสรุปแล้วได้ให้ความสำคัญของครูอยู่ที่คุณธรรมและความประพฤติ
เป็นอันดับหนึ่ง ส่วนเรื่องอื่น ๆ นั้นเป็นเรื่องสำคัญรองลงมา

คณาจารย์วิทยาลัยครูสมเด็จเจ้าพระยา (2518:73) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะของ
ครูที่สังคมต้องการ เพื่อต้องการทราบลักษณะของครูที่ดี ที่จะถือเป็นแนวทางปรับปรุงการเรียนการ
สอนของนักศึกษาฝึกหัดครู เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความรู้สึกริเริ่มคิดของสังคม ผล
การวิจัยมีดังนี้ ในการเปรียบเทียบความสำคัญระหว่างความรู้ดีกับความประพฤติดี ส่วนมากเห็น
ว่าความประพฤติดีมีความสำคัญกว่าความรู้ดี ยกเว้นกลุ่มนักเรียนเท่านั้นที่มีเพียงครั้งหนึ่งให้เห็น
เช่นนี้ นอกจากนี้สังคมส่วนใหญ่มีความต้องการให้ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนตลอด
เวลา

งานวิจัยเรื่องนี้ก็เช่นกัน ได้ผลสรุปว่าความประพฤติดีมีความสำคัญมาก แต่กลุ่ม
ของนักเรียนครั้งหนึ่งก็ยังเห็นว่าความรู้ของครูก็น่าจะมีความสำคัญกว่าความประพฤติดี งานวิจัย
อีกเรื่องหนึ่งจะทำให้ทราบว่านักเรียนมีความคิดเห็นอย่างไร ได้แก่ งานวิจัยของ สุพัศรา ภักดีประไพ
(2513) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับ "ลักษณะครูที่ดีในทัศนะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาโรงเรียนสาธิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย" พบว่า นักเรียนร้อยละ 92.19 ชอบให้ครูเป็นตัวอย่างที่ดีในทุกกรณี
ไม่ว่าจะเป็นเรื่องระเบียบวินัย ความประพฤติ ความสะอาดเรียบร้อย ความขยันขันแข็งในการ
หาความรู้ การแต่งกายของครูก็สำคัญมาก ครูควรแต่งกายให้เรียบร้อยอยู่เสมอ

จากผลงานวิจัยดังกล่าวที่ศึกษาตามทัศนะของนักเรียน สรุปว่าในส่วนความประพฤติของครูแล้ว นักเรียนส่วนใหญ่เห็นว่าครูควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนทุกด้าน ในด้านเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครูมีความยุติธรรม สอนเข้าใจง่าย และเอาใจใส่นักเรียนเท่าเทียมกัน และด้านความสัมพันธ์กับเด็กส่วนใหญ่มีความคิดว่าครูควรรักและใจดี มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับนักเรียน เป็นต้น และจากผลอันนี้เราอาจมองได้หลายแง่ว่า เป็นเพราะนักเรียนต้องการให้คุณสมบัติเหล่านี้มีขึ้นในตัวครูตามความต้องการของนักเรียน หรือเป็นเพราะครูส่วนหนึ่งขาดสิ่งเหล่านี้ นักเรียนจึงเรียกร้องเพื่อให้เกิดมีขึ้นในตัวครูทุกคน ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าศึกษาต่อไป

มัทพนา ปิยะมาคา (2511) ได้สำรวจคุณลักษณะของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยศึกษาเฉพาะคุณลักษณะเกี่ยวกับการเรียนการสอนระหว่างครูกับนักเรียนกรณีเดียว ผลจากการสำรวจพบว่า คุณลักษณะครูที่สำคัญมี 9 ประการ มีความสำคัญตามลำดับดังนี้คือ ด้านการสอน คุณลักษณะด้านความมีเหตุผล ด้านความมีเมตตากรุณา ด้านการให้คำแนะนำ ด้านความยุติธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านสัมพันธภาพกับนักเรียน ด้านการยกย่องชมเชย และด้านการให้อุปการะแก่นักเรียน

อ่ำไพ สุจริตกุล และคณะ (2523) ได้ทำการวิจัยเรื่องขอบเขตหน้าที่และเกณฑ์มาตรฐานของการสอนระดับประถมศึกษา โดยสรุปรวบรวมความคิดเห็นของครูประจำการกับนักศึกษาวิทยาลัยครู ความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาและความคิดเห็นของกลุ่มนักเรียนตามรายการขอบเขตหน้าที่และเกณฑ์มาตรฐานของการสอนระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ครูประถมศึกษาจะต้องมีขอบเขตหน้าที่และเกณฑ์มาตรฐานของการสอนตามรายการใน 4 หมวดด้วยกันคือ หมวดความรู้ของครู หมวดทักษะการสอนของครู หมวดเจตคติของครู และหมวดหน้าที่และงานของครู ในหมวดเจตคติของครูนั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับคุณธรรมของครู ซึ่งมีดังนี้คือ รักและศรัทธาในวิชาชีพครู ชอบสอน รับผิดชอบและประเมินผลตนเองเสมอ ตรงต่อเวลา เข้มแข็งอดทน มีเหตุผล ยุติธรรม ขยันและกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเสียสละและเอื้อเฟื้อ รู้จักควบคุมอารมณ์ คัดลึนใจด้วยตนเอง ให้เกียรติและไม่ดูถูกผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจนักเรียนและผู้อื่น ซื่อสัตย์ ประหยัด ไม่ชอบและไม่ส่งเสริมบายมุข จริงใจต่อทุกคน รู้จักกาลเทศะ มีระเบียบวินัย เข้าใจตนเองและพยายามเข้าใจผู้อื่น รักและหวังดีต่อเด็ก มีความสามัคคี กิริยาวาจาสุภาพ อ่อนโยน ยิ้มง่าย ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เลื่อมใสในศาสนา เป็นผู้มีวัฒนธรรมอันดี ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ หมั่นปรับปรุงตนเองเสมอ รักษาความลับได้ และรอบคอบ

งานวิจัยดังกล่าวได้เน้นให้เห็นถึงคุณลักษณะของครูในด้านที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับคุณธรรมของครูโดยแยกไว้ให้เห็นอย่างเด่นชัด แต่งานวิจัยที่มุ่งศึกษาเฉพาะเรื่องของคุณธรรมโดยตรงนั้นมีน้อยมาก เช่น งานวิจัยของ เสนีย์ มีทรัพย์ (2522) ที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องคุณธรรมนิยมนั้นได้กล่าวแล้วในตอนที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมลักษณะอันบ่งบอกถึงคุณธรรมของครู นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ศึกษาในด้านคุณธรรมของครูอีก 1 เรื่องได้แก่ งานวิจัยของ พูลสุข (ศรีयरรงค์) สังข์รุ่ง ที่ได้ศึกษาลักษณะของครูที่เหมาะสมกับท้องถิ่น (ในจังหวัดพิษณุโลกและสุโขทัย) ในด้านคุณธรรมของครูพบว่า

1. ครูควรเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่สูง
2. ตั้งใจทำงานและอบรมสั่งสอนนักเรียนอย่างเต็มที่
3. มีความรักและเมตตาแก่นักเรียน
4. หมั่นคอยติดตามข่าวคราวของนักเรียนอยู่เสมอ
5. มีความรักศรัทธาศรีของตนเอง
6. ไม่นิยมชมชอบอวดบารมีข่มขู่ทั้งปวง เพราะจะทำให้ผู้พบเห็นและประชาชนเสื่อมศรัทธา

ศรัทธา

คุณธรรมที่เห็นว่าจำเป็นมาก คือ ประการที่หนึ่ง ครูควรเป็นคนตรงต่อเวลา ประการที่สอง ครูควรเป็นผู้เสียสละเพื่อประโยชน์ของสังคม และประการสุดท้าย ครูควรมีความยุติธรรมและมีเหตุผล

จะเห็นว่างานวิจัยเรื่องนี้ได้เน้นในเรื่องคุณธรรมของครูได้เด่นชัดโดยได้สรุปคุณธรรมที่จำเป็นที่ครูพึงจะมีคือได้ไว้เพียง 3 ประการ ซึ่งสอดคล้องกันกับการสรุปผลการสัมมนาเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพครูที่ได้วิเคราะห์คุณธรรม ซึ่งองค์กรครูได้กำหนดไว้ดังนี้

องค์กรครูทั้ง 3 สถาบัน ซึ่งได้แก่ ครูสภา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และกรรมการฝึกหัดครู ได้กำหนดคุณธรรมของครูไว้แตกต่างกัน เรียกชื่อต่างกัน และมีจำนวนข้อมากน้อยต่างกัน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับการศึกษาขอบข่ายและความสำคัญของคุณธรรมซึ่งแตกต่างกัน ในส่วนที่สอดคล้องกันของทุกสถาบันสรุปได้ 7 ประการดังนี้

1. ความเป็นผู้มีความรู้ดี สนใจใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ และมีการปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น
2. เป็นผู้ที่มีความรักและเมตตาต่อศิษย์ทุก ๆ คน สั่งสอนอบรมโดยใช้หลักการศึกษาย้ำทอดความรู้โดยไม่ปิดบังอำพราง

3. ตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ อุทิศเวลาให้แก่ราชการ ทำงานเพื่ออุดมการณ์ด้วยความเพียร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ
4. ดำรงชีวิตเรียบง่าย ประหยัด ละเว้นอบายมุข ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของศิษย์
5. กระทำตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา
ท้องถิ่นและสังคม
6. ภูมิใจในความเป็นไทย ศรัทธาในการอยู่ร่วมกัน และเลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
7. รักษาความสามัคคีระหว่างครู อาจารย์ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ในส่วนที่คล้ายคลึงกันส่วนมาก เป็นคุณธรรมที่แต่ละสถาบันเห็นว่าครูจำเป็นจะต้องมี เพื่อให้ครูมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น หรือมีส่วนช่วยสนับสนุนสถาบันอื่นในสังคมมากขึ้น เป็นต้นว่า การที่ครูจะต้องเลื่อมใสการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ ซึ่งเป็นข้อกำหนดของคุรุสภา และวินัยของข้าราชการพลเรือนที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ใช้ควบคุมความประพฤติของครู

3. คุณธรรมของครูกับโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

การฝึกอบรมครูตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาศึกษานั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความเชื่อพื้นฐานอยู่ที่ว่า ครูประถมศึกษาศึกษามีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรที่อยู่แล้ว แต่ขาดทักษะการปฏิบัติและเจตคติที่ดี การจัดการฝึกอบรมจึงมิได้เน้นหนักในด้านความรู้ ดังนั้นจึงได้กำหนดสัดส่วนของการฝึกอบรมในด้านคุณธรรม ด้านทักษะการปฏิบัติ และด้านความรู้ เป็นสัดส่วน 3:2:1 โดยตั้งจุดมุ่งหมายของโครงการไว้ว่า

- 3.1 ต้องการปลูกเร้า และสร้างเสริมคุณธรรมของครูประถมศึกษาซึ่งถือว่าเป็นรากฐานอันสำคัญต่อความสำเร็จในการปรับปรุงคุณภาพของการประถมศึกษา
- 3.2 ต้องการให้ครูตื่นตัวในอันที่จะแสวงหาความรู้และปฏิบัติภารกิจด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน
- 3.3 ต้องการให้ครูเกิดความสำนึก และตระหนักถึงความสำคัญในการฝึกอบรมตนเองในด้านกิจกรรมการเรียนการสอนต่อไป

เนื้อหาสาระที่บรรจุไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมนี้จึงมิใช่เป็นรายละเอียดของความรู้ และเนื้อหา แต่เป็นเพียงแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นคุณธรรมและทักษะ การฝึกปฏิบัติของครูเป็นส่วนใหญ่ สาระที่กำหนดไว้ในชุดฝึกอบรม ซึ่งมีทั้งหมด 20 เล่ม จะสอดแทรกคุณธรรมที่ครูพึงมีพร้อมทั้งชี้แนวทางอันเป็นที่กระตุกเตือนให้ครูตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี คุณธรรมดังกล่าวที่สอดแทรกไว้ในชุดฝึกอบรมมีดังนี้

ครูในฐานะปวงชนียบุคคล ควรจะมีคุณสมบัติ 3 ประการคือ ความรู้ดีและสอนดี อันได้แก่ ความรู้ลึกและรู้รอบ การสอนเต็มหลักสูตร เต็มเวลา และเต็มความสามารถ ตลอดจนการพัฒนานักเรียนทั้งกายและใจ ประการที่สอง ความประพฤติดีมีคุณธรรม ประกอบด้วย ความรัก ความเมตตา ความเข้าใจ ความเอาใจใส่ ความมีศีลและมีธรรม ประการที่สามการมีบุคลิกภาพดี ได้แก่ การแต่งกายสะอาด การมีมนุษยสัมพันธ์ ตลอดจนการมองตน มองคน และมองโลกในแง่ดี (สุน อมรวิวัฒน์ และคณะ :11)

ครูที่ดีจึงควรตั้งใจทำงาน ไม่หลีกเลี่ยงหน้าที่ ตรงต่อเวลา รู้จักเด็กเพื่อจะแนะนำ ช่วยเหลือ ตลอดจนชี้ช่องทางให้เด็กเดินไปสู่จุดหมายที่พึงประสงค์ ครูที่ดีไม่ควรทอดทิ้งเด็ก มีใจรักเด็กอย่างแท้จริง เพราะครูเปรียบเสมือนเป็นพ่อ เป็นพี่และเพื่อน ๆ ของเด็กในโอกาสต่าง ๆ กัน เนื่องจากงานของครูประถมศึกษาเป็นงานประณีต ละเอียดย่อน และเป็นงานของ นายช่างผู้วางรากฐานของชีวิตคน หากรากฐานของชีวิตคลอนแคลน อนาคตของเยาวชนก็จะหวั่นไหวและแตกสลายไปในที่สุด ดังนั้นครูจึงเป็นผู้ขัดเกลาคนชั่วให้ดี มีหลักการ สร้างคนคร้านให้ เย็นไม่พรันพริ้ง ครูคือผู้นำทางความคิดที่จะช่วย เศรษฐกิจและสังคมของชาติให้เจริญ ครูเป็นผู้มี น้ำใจมากไมตรี เป็นแบบอย่างที่ดีควรเอาอย่างทางสังคมและสิ่งที่สำคัญที่สุดนั้นก็คือ ครูจะต้องเป็น ผู้ให้ การมีจิตใจเป็นผู้ให้นั้นลำบากมากเพราะจะต้องเสียสละอยู่เสมอ

จะเห็นได้ว่าคุณธรรมต่าง ๆ ที่สอดแทรกในชุดฝึกอบรมด้วยตนเองทั้ง 20 เล่มนั้น นอกจากจะชี้แนะแนวทางที่จะประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนแล้วยังปลูกเร้า และกระตุ้นความรู้สึกของครูเป็นอย่างมากดังเช่นข้อความที่ว่า "...ถึงเวลาแล้วหรือยังที่ครู ประถมศึกษาทุกคนจะจับมือกันเพื่อจรรโลงความเป็นผู้วางรากฐานชีวิตของเยาวชนให้แน่น ให้มั่นคง ที่สุด ขอให้เราได้สัญญากับตัวเองว่าเราจะปฏิบัติตนให้สมกับที่ได้ชื่อว่าเป็นครูประถมศึกษา" (สุน อมรวิวัฒน์ และคณะ :38)

นอกจากนี้ยังสอดแทรกคำประพันธ์ที่ให้ความรู้สึกกินใจ ให้กำลังใจ และชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานของครูอีกด้วย ดังนี้

"ครูคือปวงชนคนหนึ่ง	ผู้ซึ่งศิษย์เคารพนบไหว
คุณค่าของครูอยู่ที่ใจ	ฝากไว้ในศิษย์สืบมา
หญ้าแพรกข้าวตอกดอกมะเขือ	เน้นถึงความเชื่อหนักหนา
คุณธรรมของครูคือเมตตา	และสติปัญญามั่นคง
เป็นครูคือผู้สร้าง	ผู้ให้แนวทางสูงส่ง
ผู้โอบเอื้อนាំดำรง	อยู่ยงทั่วถ้วนมวลชน"

(สุนน อมรวิวัฒน์ อ้างใน สุนน อมรวิวัฒน์ และคณะ :7)

และ

".

ใครหนอว่าเรื่อจ้างนั้นค่าค้อย
เรามีเคยห้อยหรือค้อย
งานไหนเล่าจะเท่ากับงานครู
ตัวเราสอนเรารู้อยู่แก้ไข

.

ในห้วงแห่งปัญหาเวลานี้
ใครเล่าสร้างความคิดวิผล
น้ำมือครูชุบชีวิตศิษย์ทุกคน
ประสาจนแจวเรื่อจ้างอย่างยอกเอย"

(สุนน อมรวิวัฒน์ อ้างใน สุนน อมรวิวัฒน์ และคณะ :47)

คุณธรรมต่าง ๆ ที่ได้สอดแทรกไว้ในชุดฝึกอบรมด้วยตนเองทั้ง 20 เล่มนี้ คณะปฏิบัติงานได้วิเคราะห์พฤติกรรมอันพึงประสงค์ของครูประถมศึกษาว่ามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงลักษณะที่เป็นคุณธรรม แล้วจัดพฤติกรรมเดียวกันหรือสอดคล้องกันไว้เป็นกลุ่ม ได้พฤติกรรมทั้งหมด 36 กลุ่ม นำพฤติกรรมเหล่านั้นมาเทียบเป็นคุณธรรมได้ 36 ข้อดังนี้

1. ใฝ่รู้ใฝ่เรียน
2. มีเหตุผล
3. รู้จักความพอดี

4. ยอมรับความเปลี่ยนแปลง
5. มองตน มองคน มองโลกในแง่ดี
6. ไม่ลำเอียง
7. ไม่เห็นแก่ตัว
8. เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น
9. ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น
10. รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
11. รู้จักให้อภัย
12. มีมนุษยสัมพันธ์
13. มีความสามัคคี
14. พุคจริงทำจริง และจริงใจ
15. ละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำชั่ว
16. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
17. กล้าหาญกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง
18. รับผิดชอบต่อหน้าที่
19. มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
20. มีความเสียสละ
21. มีความเมตตากรุณา
22. มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
23. ไม่พูดร้าย พูดแต่วาจาที่ชวนฟังและมีประโยชน์
24. มีระเบียบวินัย
25. ตรงต่อเวลา
26. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
27. แก้ไขข้อบกพร่องที่ควรแก้ไขอยู่เสมอ
28. กระทำทุกอย่างด้วยความปราณีตรอบคอบ
29. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
30. มีชีวิตที่ประหยัด เรียบง่าย
31. ไม่ตกเป็นทาสของสิ่งชั่วร้าย

32. มีความขยันหมั่นเพียรอยู่เสมอ
33. รู้จักยับยั้งชั่งใจและควบคุมตนเองได้
34. มีความอดทน อดกลั้น
35. มีอารมณ์สดชื่น แจ่มใส
36. ทำงานทุกอย่างด้วยความตั้งใจอันแน่วแน่

(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ม.ป.ป.:ภาคผนวก)

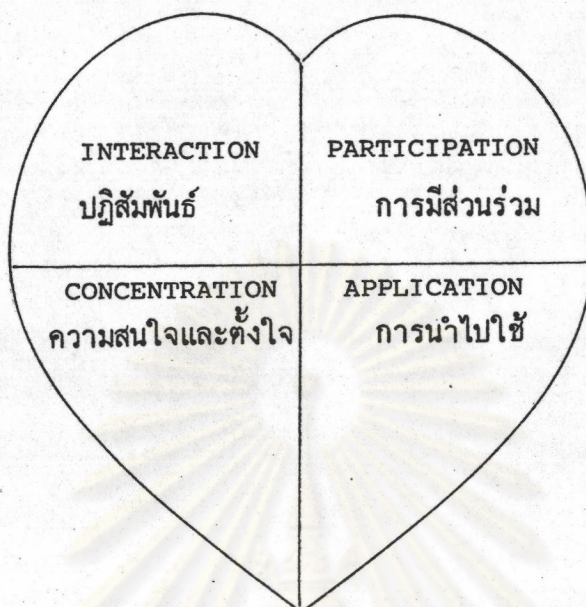
ในการฝึกอบรมตามโครงการนั้นนอกจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะศึกษาชุดฝึกอบรม และศึกษาจากสื่อเสริมแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจัดไว้ให้ได้แก่ กิจกรรมสร้างเสริมบรรยากาศและคุณธรรม ซึ่งได้แก่ กิจกรรมแรกพบ กิจกรรมยามเช้า กิจกรรมสลับ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมประเมินผล กิจกรรมอำลา และกิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม เป็นต้น ซึ่งได้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ ทดลองใช้คู่มือการจัดกิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรมของครูประถมศึกษา เมื่อวันที่ 2-5 กุมภาพันธ์ 2529 ที่โรงแรมเวียงใต้ ถ.ธานี บางลำพู กรุงเทพมหานคร

การสร้างคู่มือการจัดกิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรมของครูประถมศึกษานั้นได้ยึดหลักในการสร้างโดยใช้รูปแบบดังต่อไปนี้

1. วงจรสร้างเสริมคุณธรรมของครูด้วยวิธี "จากใจถึงใจ"



2. กระบวนการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดคุณธรรมด้วยกระบวนการ "จากใจถึงใจ"



รูปแบบทั้งสองนี้ สุนน อมรวิวัฒน์ (อ้างถึงในคู่มือการจัดกิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม 2529:12-13) ได้เป็นผู้คิดขึ้นเมื่อ พ.ศ.2529 เพื่อสอนแก่นิสิตฝึกหัดครูในระดับอุดมศึกษา

คณะปฏิบัติงานได้ยึดรูปแบบทั้งสองนี้ในการสร้างกิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรมโดย สอดแทรกคุณธรรม 36 ประการเข้าไปในกิจกรรมด้วย กิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรมที่คณะปฏิบัติงานและผู้ดำเนินการฝึกอบรมระดับจังหวัดต่าง ๆ ได้สร้างขึ้นทั้งหมดรวม 41 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมไฟใจในเพลง กิจกรรมพูดดีเป็นศรีแก่ตัว กิจกรรมแต่ครูผู้สันโทษ กิจกรรมแต่นองผู้ทิวไทย กิจกรรมสี่จำช่วยฉันด้วย กิจกรรมเพลงรวมพลัง กิจกรรมกวีจำเป็น และกิจกรรมคลายปม เป็นต้น และในแต่ละกิจกรรมจะประกอบไปด้วยคุณธรรมหลายประการเช่น

กิจกรรมร่วมใจ ได้แทรกคุณธรรมจากแนวคิดและวัตถุประสงค์รวม 7 ข้อคือ ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น มีความอดทนอดกลั้น มีความสามัคคี รับผิดชอบต่อหน้าที่ รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักให้อภัยและทำงานทุกอย่างด้วยความตั้งใจอันแน่วแน่

กิจกรรมมองย้อนสะท้อนตน แทรกคุณธรรมไว้ 4 ข้อดังนี้ แกะไขข้อบกพร่องที่ควรแก้ไขเสมอ เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเมตตากรุณาและมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

กิจกรรมมือที่สร้างสรรค์ แทรกคุณธรรมไว้ 5 ข้อคือ ความสำเร็จที่ภูมิใจ มี ความสามัคคี ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น ทำงานทุกอย่างด้วยความตั้งใจอันแน่วแน่ และปฏิบัติงาน

ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2529:3-11)

กิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะได้นำไปจัดให้แก่ครูผู้เข้ารับการอบรมโดยเลือกกิจกรรมที่เห็นว่าเหมาะสมกับครูในสภาพที่ต่างกันและตามความสะดวกในเรื่อง อุปกรณ์ เวลา สถานที่ และความสามารถของผู้จัด ซึ่งจะทำให้ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการกระตุ้นและเร้าให้เกิดคุณธรรมเพื่อที่จะได้นำไปยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของตนต่อไป

คุณธรรมหมายถึงแนวทางที่ถูกต้องที่ควรยึดถือเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขกับทุกฝ่าย คุณธรรมจึงนับว่ามีความจำเป็นสำหรับบุคคลผู้ประกอบวิชาชีพครูอย่างยิ่ง เพราะครูจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้านทั้งในขณะสอนและขณะอยู่ในชุมชน งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมของครูทำให้ทราบว่าครูได้รับความคาดหวังอะไรบ้างจากสังคม และครูที่ดีในสายตาของนักเรียนและบุคคลในสังคมมีลักษณะอย่างไร โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ได้ตระหนักในเรื่องนี้จึงได้มุ่งที่จะเร้าและกระตุ้นคุณธรรมของครูขณะฝึกอบรมด้วย

การเตรียมการสอนของครูประถมศึกษา

1. การจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

การจัดการเรียนการสอนของครู เป็นปัจจัยที่ส่งผลตรงที่สุดต่อสัมฤทธิ์ผลทางวิชาการของนักเรียน ซึ่งประกอบไปด้วยกลุ่มตัวแปรต่าง ๆ เช่น ความพร้อมและความเข้าใจของครูในการสอน วิธีการสอน เนื้อหาที่สอน เวลาในการสอน และวิธีวัดผลการเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528:23-28) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการสอนของครูที่หลักสูตรประสงค์ ดังนี้

1. ศึกษาหลักสูตรให้เข้าใจอย่างถ่องแท้
2. เตรียมการสอนอย่างดีทุกครั้งก่อนทำการสอน
3. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้
4. ใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม และประเมินผลการสอนทุกชั้นตอน
5. ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์ในการจัดกิจกรรมโดยตลอด
6. ครูจัดสถานการณ์การเรียนการสอนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์

ของหลักสูตรและนำไปใช้ได้จริง

ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนั้น มีองค์ประกอบที่ควรคำนึงอยู่ 4 ประการคือ

1. การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน ได้แก่ ขนาดของห้องเรียนกับจำนวนนักเรียน วัสดุอุปกรณ์ จะต้องจัดให้เหมาะสมกับนักเรียนซึ่งมีอายุระหว่าง 7-12 ปี สามารถเคลื่อนย้ายเก้าอี้ได้อย่างสะดวก มีกระเบยทราย แผนภูมิ แผ่นภาพต่าง ๆ ตลอดจนผลงานของนักเรียนด้วย
2. สื่อการเรียนการสอน ซึ่งหมายถึงเครื่องมือตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ที่จะช่วยสนับสนุนการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดหมายที่วางไว้ ยิ่งเป็นสิ่งเร้าความสนใจของผู้เรียนให้เกิดความอยากรู้อยากเรียนต่อไป ในการใช้สื่อการเรียนการสอนควรให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้ด้วย
3. กิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งหมายถึง วิธีสอนหรือเทคนิคในการสอนนั่นเอง สามารถแบ่งขั้นตอนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนออกเป็น 3 ขั้นตอนคือ การเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้เรียน เร้าความสนใจให้อยากรู้ อยากรูเห็น อยากรูคิด อยากรูทำ และเพื่อเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่เข้าด้วยกัน ขั้นสอน หมายถึง การสอนเนื้อหาการเรียนรู้ ผูกพันทักษะ และสร้างเจตคติตามที่กำหนดในจุดประสงค์การเรียนรู้ และขั้นสรุป หมายถึง การจัดกิจกรรมที่เป็นการย้ำ ทบทวน สรุปความรู้ที่เรียนไปแล้วในคาบนั้น
4. การวัดและประเมินผลการเรียน ซึ่งหมายถึงการสำรวจตรวจสอบพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กว่าก้าวหน้าเท่าใด หลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ.2521 ได้กำหนดแนวทางในการวัดและประเมินผลการเรียนดังนี้คือ การวัดและประเมินผล ตลอดจนคิดตามผลเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและจัดให้ผู้เรียนได้เรียน หรือเลื่อนชั้นระหว่างปีหรือปลายปีตามความสามารถของผู้เรียน ให้เป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยทดสอบเป็นระยะ ๆ หรือทดสอบเมื่อจบแต่ละบทเรียน ตามลักษณะของการจัดประสบการณ์และเนื้อหาวิชา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลการเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2528:23-28)

ดังนั้นในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เด็กเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงจึงจำเป็นต้องมีการเตรียมการไว้ล่วงหน้าซึ่งเรียกว่า "การเตรียมการสอน"

2. แนวคิดเกี่ยวกับการเตรียมการสอน

2.1 ความหมายของการเตรียมการสอน

การเตรียมการสอน หมายถึง การเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการสอนตามความจำเป็น การเตรียมการสอนที่จะให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นกับเด็กนั้นต้องอาศัยเทคนิคหลายอย่าง การเตรียมการสอนเป็นการเตรียมตัวครูเพื่อที่จะสอนในวิชาที่ตนสอน เช่น เนื้อหาสาระ กิจกรรม วิธีสอน สื่อการสอน และนักเรียน คือแจ้งให้นักเรียนทราบล่วงหน้าว่าครูจะสอนอะไรแก่นักเรียนในวันพรุ่งนี้หรือในช่วงโมงถัดไป (ไสว สุคนธา 2528:13)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528:17) ได้ให้ความหมายของ "การเตรียมการสอนของครู" ว่าหมายถึง การศึกษาแผนการสอนและคู่มือครูก่อนที่จะสอนทุกครั้ง และจัดทำกำหนดการสอนย่อย เตรียมกิจกรรมการเรียนการสอนที่ควรใช้ สื่อการเรียน และเครื่องมือวัสดุผลประเมินผลให้พร้อม

โดยสรุปแล้วการเตรียมการสอนหมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมก่อนที่ครูจะสอนโดยเตรียมให้พร้อมในทุกอย่างที่มีผลต่อการเรียนการสอน เพื่อก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีของนักเรียนให้มากที่สุด

2.2 ความสำคัญของการเตรียมการสอน

การสอนที่ดีนั้นมีประโยชน์เป็นสิ่งที่ทำได้ง่าย ๆ หรือทำได้สำเร็จอย่างรวดเร็ว แต่ก็มีประโยชน์ที่ยากเกินไถ่หากได้มีโครงการสอนไว้เป็นอย่างดี ดังนั้นการเตรียมการสอนจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการสอนที่ดี เพราะการเตรียมการสอนที่ดีนั้นจะช่วยทำให้ครูมองเห็นลู่ทางที่จะทำให้บทเรียนเป็นที่น่าสนใจ และช่วยให้การเรียนของเด็กได้ผลดียิ่งขึ้น การเตรียมการสอนนั้นนับว่าเป็นเคล็ดลับอย่างหนึ่งในการสอน เพราะว่าความสำเร็จในการสอนมักจะเป็นส่วนสัดกับการเตรียมการสอนเสมอ คือ ถ้าเตรียมมาก ความสำเร็จก็ย่อมมีมาก ถ้าเตรียมน้อย ความสำเร็จก็ย่อมมีน้อยด้วย (กุลวดี เรื่องเศษ 2518:4)

การเตรียมการสอนจึงนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง กล่าวคือ จะช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการสอน ช่วยป้องกันการสอนไม่ให้ออกไปนอกกรอบนอกทาง ช่วยขจัดคำถามที่ไม่เป็นประโยชน์ ช่วยทำให้การอธิบายของครูมีจุดมุ่งหมายยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นเครื่องชี้บอกถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้นและบอกถึงแนวทางในการแก้ปัญหาเหล่านั้น ๆ ซึ่งจะช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้ครูสามารถรวบรวมและเลือกข้อมูลหรือเนื้อหาสาระของบทเรียนได้ สามารถสร้างและใช้วิธีสอน สื่อการเรียนการสอน และแบบวัสดุผลประเมินผลได้ถูกต้อง สามารถจัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเป็นไปตามลำดับขั้นตอน สามารถติดต่อประสานงานกับบุคลากรและวิทยากรอื่น ๆ ได้ดี และสามารถนำแผนการสอนที่เตรียมไว้ไปให้ผู้สอนแทนได้เมื่อมีเหตุ

จำเป็น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2528:10)

2.3 วิธีการเตรียมการสอน

การเตรียมการสอนของครูเป็นกิจกรรมที่จะต้องทำเป็นประจำ จะละเว้นหรือขาดเสียมิได้ มีวิธีเตรียมการสอน 2 ลักษณะคือ การเตรียมการสอนระยะยาวและการเตรียมการสอนระยะสั้น

2.3.1 การเตรียมการสอนระยะยาว เป็นการเตรียมในเรื่องของการศึกษาหรือหลักสูตร เอกสารอื่น ๆ ที่ประกอบหลักสูตร เช่น แผนการสอน คู่มือครู และวิธีการวัดและประเมินผล ตลอดจนการใช้แบบฟอร์มต่าง ๆ ตามที่หลักสูตรกำหนด การเตรียมการสอนในระยะยาวนั้นเป็นการเตรียมตัวก่อนที่จะเปิดภาคเรียนเพื่อศึกษางานทั้งหมดของครูว่า จะต้องทำอะไรบ้างในหนึ่งปีการศึกษาข้างหน้าโดยศึกษาและทำความเข้าใจเอกสารต่าง ๆ อย่างต้องแท้แล้วปรับปรุงและฝึกฝนตนเองให้สอนได้ตามหลักสูตร

2.3.2 การเตรียมการสอนระยะสั้น เป็นการเตรียมตัวให้พร้อมเพื่อสอนในแต่ละวันตามที่ได้กำหนดไว้ในตารางสอน โดยการเตรียมจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน เตรียมเนื้อหา เตรียมกิจกรรมการเรียนการสอน เตรียมสื่อการเรียนการสอน และเตรียมการวัดและประเมินผล ตลอดจนการเตรียมตัวผู้เรียน

2.4 การทำบันทึกการสอน

เมื่อครูได้เตรียมตัวเพื่อที่จะสอนในแต่ละวันตามจำนวนคาบที่กำหนดไว้ตามชั้นตอนที่กล่าวมาแล้วข้างต้นทั้งหมด ก็ถือว่าครูได้เตรียมตัวในการสอนเป็นอย่างดีแล้ว แต่เนื่องจากครูประถมศึกษาจะต้องสอนคนเดี่ยวหลายชั่วโมง หลายกลุ่มวิชา อาจทำให้สับสนและเกิดความหลงลืมได้ ดังนั้นเพื่อเป็นการเตือนความจำจึงควรทำบันทึกการสอนหรือบันทึกสิ่งที่สอนไปแล้วด้วย จะทำให้การเตรียมการสอนมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การทำบันทึกการสอนในปัจจุบันนี้ ไม่จำเป็นต้องทำให้ละเอียด เพราะว่าในแผนการสอนและคู่มือครูตามหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ.2521 ได้เตรียมการไว้ให้ครูเกือบจะสมบูรณ์ ดังนั้นครูจึงเพียงแต่นำมาจัดแบ่งเสียใหม่เพื่อให้เหมาะสมกับจำนวนคาบในแต่ละครั้งที่สอน โดยกำหนดว่าจะสอนอะไร เพื่ออะไร โดยวิธีใด ให้เด็กได้เรียนรู้โดยใช้อุปกรณ์ใด ใช้เวลาเท่าไร และวันเดือนปีที่ทำการสอน ก็น่าจะเป็นการเพียงพอสำหรับวันหนึ่ง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้การเรียนการสอนของครูมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของหลักสูตรและเกิดคุณค่ากับผู้เรียนมากที่สุด (ไสว สุคนธา 2528:10)

บันทึกการสอนมีส่วนที่ต่อบุคคล 3 ฝ่ายด้วยกันดังนี้ สำหรับเด็กนักเรียนนั้น ได้แก่ ความศรัทธาในตัวครู รักครู เคารพยกย่องครู เพราะสอนดีและเข้าใจ ที่สำคัญที่สุดเด็กจะได้รับผลการเรียนการสอนที่สามารถนำไปแก้ปัญหาในชีวิตของตนได้ เนื่องจากครูมีการเตรียมการสอนอย่างดี สำหรับตัวครูเอง การทำบันทึกการสอนจะช่วยให้ครูเกิดความมั่นใจ สามารถแก้ปัญหาในการสอนได้ดี เพราะได้มีการทำบันทึกไว้เป็นระยะ ๆ สำหรับฝ่ายบริหารโรงเรียนนั้น บันทึกการสอนยังเป็นผลงานชิ้นหนึ่งที่สำคัญ ซึ่งพอจะนำมาพิจารณาค่าของครูในโรงเรียนของตนได้ประการหนึ่ง อีกทั้งยังเป็นสิ่งบอกรับปัญหาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมในโรงเรียนที่ฝ่ายบริหารสามารถวางแผนช่วยเหลือได้

3. สภาพการเตรียมการสอนของครูประถมศึกษา

ดังได้กล่าวแล้วว่า การเตรียมการสอนของครูนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนอย่างยิ่ง ผลของการศึกษาและงานวิจัยต่อไปนี้จะทำให้ทราบว่า มีหน่วยราชการเจ้าของสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนบุคคลต่าง ๆ ได้เล็งเห็นความสำคัญของการเตรียมสอน จึงได้พยายามศึกษาค้นคว้าและวิจัยในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันดังต่อไปนี้

การสรุปโครงการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาประจำบาลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ในช่วงปี 2523-2526 พบว่าปัจจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการวัดผลเป็นปัจจัยที่ส่งผลตรงที่สุดต่อสัมฤทธิ์ผลทางวิชาการของนักเรียน ปัจจัยนี้ประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรเกี่ยวกับความพร้อมและความเข้าใจของครูในการสอน วิธีการสอน เนื้อหาที่สอน เวลาในการสอน และวิธีวัดผลการเรียน

ในด้านความพร้อมและความเข้าใจในการสอนได้พบว่า การเตรียมการสอน ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร และเป้าหมายในการสอนของครู คือตัวแปรสำคัญ ครูมักไม่เตรียมการสอนหรือใช้เวลาเพียง 5 นาทีก่อนสอน เพื่อทบทวนเนื้อหาที่จะสอนทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างเฉื่อย ๆ และไม่บรรลุจุดประสงค์ที่หลักสูตรได้กำหนดไว้อย่างครบถ้วน ประกอบกับมีความเข้าใจหลักสูตรน้อย โดยเฉพาะหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ.2521 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญศรี แลสันกลาง (2523:13-15) ที่ได้ติดตามผลการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ.2521 โดยการสนทนาและสัมภาษณ์ครูผู้สอน พบว่า ครูร้อยละ 55.55 ไม่สอนตามตาราง ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูร้อยละ 48.14 ไม่ได้เตรียมการสอน และร้อยละ 38.88 เตรียมการสอนล่วงหน้า โดยการอ่านจากหนังสือคู่มือครูในเวลาว่างก่อนจะสอน ซึ่งถือว่าไม่ได้เตรียมเพราะเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น มีเพียงร้อยละ 12.96 เท่านั้นที่มีการเตรียมล่วงหน้าโดยเตรียมตอนกลางคืนก่อนสอน

วันต่อไป ด้านการอ่านและศึกษาเรื่องราวของหลักสูตร ตลอดจนคู่มือครู พบว่าร้อยละ 48.14 ไม่ได้ได้อ่านและศึกษาเพื่อทำความเข้าใจ มีเพียงร้อยละ 27.77 เท่านั้นที่ได้อ่านและศึกษา ซึ่งแสดงว่าครูยังมีการเตรียมการสอนระยะยาวน้อยมาก อันเป็นผลต่อคุณภาพของการประถมศึกษา คั้งที่ มัลลิกา นิตยากร และคณะ ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางที่จะปรับปรุงและส่งเสริมคุณภาพของการประถมศึกษา ค้นพบว่า องค์ประกอบที่เป็นปัญหาและอุปสรรคสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาด้านหนึ่งคือ ด้านสภาพการเรียนการสอน ซึ่งมีตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อโดยตรง ได้แก่ บรรยากาศและตัวครู ลำดับชั้นการเรียนการสอน อาจกล่าวได้ว่า ครูมีการเตรียมการสอนยังไม่เป็นที่น่าพอใจ

กุลวดี เรื่องเคช (2518) ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอน และใช้อุปกรณ์การสอนของครูผู้สอนวิชาภาษาไทยระดับประถมศึกษา พบว่า ครูที่มี เพศ วุฒิ จำนวน ปีที่ทำการสอน ระดับชั้นที่สอน และสิ่งที่คิดต่างกัันนั้นมีพฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอน และการใช้อุปกรณ์การสอนไม่แตกต่างกัน และพฤติกรรมทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก คือ ครูที่มีพฤติกรรมการสอนในด้านการเตรียมการสอนมาก ก็ใช้อุปกรณ์การสอนมาก

คณาจารย์ภาควิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ทำการวิจัยเรื่องขอบเขตหน้าที่และเกณฑ์มาตรฐานของการสอนระดับประถมศึกษา (2517-2521) โดยสรุปความคิดเห็นของครูประจำการ นักศึกษาวิทยาลัยครู ผู้บริหารการศึกษา และกลุ่มของนักเรียน รวบรวมข้อมูลแล้วได้ขอบเขตหน้าที่และเกณฑ์มาตรฐานของการสอนระดับประถมศึกษา โดยสรุป 4 หมวดคือ หมวดความรู้ของครู หมวดทักษะการสอนของครู หมวดเจตคติของครู และหมวดหน้าที่และงานของครู ในหมวดสุดท้ายนั้นเป็นหมวดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน โดยได้ระบุขอบเขตหน้าที่ของครูไว้ดังนี้คือ การทำบัญชีเรียกชื่อ สมุดประจำชั้น สมุดประจำตัวนักเรียน การตรวจงานนักเรียน การปกครอง การสอนและการเตรียมการสอน การควบคุมชั้น การอบรมนักเรียน การจัดห้องเรียนให้มีบรรยากาศส่งเสริมการเรียน การสอนซ่อมเสริม การจัดกิจกรรมการสอนเสริมการเรียน และการร่วมกิจกรรมของนักเรียนและชุมชน

จะเห็นได้ว่าการเตรียมการสอนเป็นหน้าที่และงานของครูโดยตรง ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้บัญญัติบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของครูประถมศึกษาไว้ 25 ประการ (อำไพ สุจริตกุล ม.ป.ป.) เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบสำหรับข้าราชการครูในสังกัด โดยกล่าวถึงบทบาทหน้าที่ที่ครูจะต้องปฏิบัติซึ่งเป็นหน้าที่ที่สอดคล้อง

กับแนวปฏิบัติตามหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ.2521 ในส่วนที่มีผลโดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอน และการเตรียมการสอนของครูนั้นได้แก่

1. ค้นคว้าหาความรู้ความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตร เอกสารประกอบหลักสูตร วิธีสอน การวัดผลการประเมินผล และการใช้แบบประเมินผลตามแบบต่าง ๆ ตามหลักสูตรใหม่
2. มีการเตรียมตัวก่อนทำการสอนทุกครั้ง ซึ่งได้แก่ การกำหนดการสอน ตารางสอน และกำหนดวิธีสอน ตลอดจนการใช้สื่อการเรียนเป็นการล่วงหน้า เป็นต้น
3. มีการเตรียมสื่อการเรียนที่จะใช้ประกอบการสอนไว้ล่วงหน้าทุกครั้ง
4. มีการตรวจสอบความรู้พื้นฐานและทักษะเบื้องต้นของนักเรียนก่อนทำการสอนทุกครั้ง

จากรายงานการวิจัยที่ชี้ให้เห็นถึงข้อค้นพบต่าง ๆ ดังกล่าว ทำให้พอมองเห็นว่าการเตรียมการสอนเป็นภาระที่ครูทุกคนควรเอาใจใส่อย่างยิ่ง แต่ตามสภาพที่เป็นจริง ครูมักจะไม่ทำและมองข้ามหรือละเลยเสีย เพราะคิดว่าสอนมานานแล้ว มีความรู้ ความชำนาญในการสอนทุกเรื่อง จึงไม่จำเป็นต้องเตรียมการสอน แต่ "การเตรียมการสอนเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับครูทุกคน ไม่มีครูคนใดที่สอนเก่งจนไม่ต้องเตรียมการสอน" และ "การเตรียมการสอนของครูทำให้ครูทราบล่วงหน้าว่าจะให้เด็กเรียนรู้อะไรสักเท่าไร และให้เรียนรู้สิ่งที่ต้องการโดยวิธีใดบ้าง จะใช้วิธีใดตรวจสอบว่านักเรียนรู้อะไรเหล่านั้นจริงหรือไม่ การเตรียมการสอนเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องกัน และจะต้องทำเป็นประจำ จะละเว้นหรือขาดไม่ได้..." คำกล่าวนี้มีอยู่ในหนังสือชุดฝึกอบรมด้วยตนเองเล่มที่ 16 เตรียมการสอน ซึ่งโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาได้ใช้ฝึกอบรมครูประถมศึกษาทั่วประเทศและผลของการฝึกอบรมดังกล่าวจึงเป็นสิ่งที่น่าจะศึกษาดูว่าภายหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรมแล้ว ครูประถมศึกษาจะมีการเตรียมการสอนอย่างไรบ้าง

การเตรียมการสอนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากในการจัดการเรียนการสอน หากได้มีการเตรียมการสอนอย่างดีแล้ว ก็นับได้ว่าประสบผลสำเร็จในการสอนไปแล้วครั้งหนึ่ง งานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการเตรียมการสอนทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมการสอน โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนได้กำหนดเนื้อหาและวิธีการเกี่ยวกับการเตรียมการสอนไว้ในชุดฝึกอบรมด้วย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเตรียมการสอนของครูประถมศึกษา

วรรณคดีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการประเมินการฝึกอบรมครูตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ดังที่ได้รวบรวมโดยแยกกล่าวไว้อย่างละเอียดเป็น 4 ตอนนั้น เป็นเรื่องที่น่าจะมีความสอดคล้องและเกี่ยวเนื่องกันอย่างยิ่ง กล่าวคือ ในตอนที่ 1 เป็นเรื่องของการฝึกอบรมและการประเมินโครงการที่มีผู้ศึกษาและวิจัยไว้แล้ว ซึ่งนับว่าเป็นแนวทางในการประเมินครั้งนี้ด้วย ตอนที่ 2 ใ้กล่าวถึงรายละเอียดของโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ตอนที่ 3 กล่าวถึงคุณธรรมของครูกับการเรียนการสอน และคุณธรรมของครูที่โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาได้มุ่งเน้นที่จะกระตุ้นให้ครูประถมศึกษาให้เกิดความสำนึก และในตอนสุดท้าย กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นเรื่องการเตรียมการสอน ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดในการจัดการเรียนการสอน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย