



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างสมรรถภาพการสอนของครูประถมศึกษาโดยการใช้กระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ และเพื่อศึกษาผลของการใช้กระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะในการเสริมสร้างสมรรถภาพการสอนของครูประถมศึกษา ซึ่งมีขั้นตอนการวิจัย และผลของการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อกำหนดกระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ
ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 2 พัฒนากระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ
ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร และดำเนินการพัฒนากระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดองค์ประกอบของกระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ
ได้แก่

- (1) หลักการของกระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ
 - (2) จุดมุ่งหมายของกระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ
 - (3) ขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ
 - (4) การประเมินกระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ
2. จัดทำร่างรายละเอียดของกระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ
 3. ประเมินคุณภาพของร่างกระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ

ตอนที่ 3 ทดลองใช้กระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ

การทดลองใช้กระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะมีขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ความต้องการ และกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม

การศึกษาและรวบรวมข้อเท็จจริงเพื่อกำหนดความต้องการ และความจำเป็นสำหรับการฝึกอบรมครูประจำการ ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย สภาพ ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครูและโรงเรียน โดยการสังเคราะห์ข้อมูล จากหลักสูตรประถมศึกษาพุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) นโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการในด้านการพัฒนาครู สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน สัมภาษณ์ความต้องการ ในการฝึกอบรมของครู และวิเคราะห์แผนการสอน จากการสังเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวพบว่า ครูมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ 9 ชั้น และต้องการที่จะพัฒนาการสอนในด้านนี้ ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นความต้องการในการฝึกอบรม

2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ตามสภาพปัญหา ความต้องการ และความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้แล้ว ซึ่งวัตถุประสงค์ของการ ฝึกอบรมมีดังนี้

1. เพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมให้สามารถวางแผนการสอนและ จัดการเรียนการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ 9 ชั้นได้

2. เพื่อพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานโดยการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3. สร้างหลักสูตรฝึกอบรม

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์ในขั้นที่ 1 และเป้าหมาย ของการฝึกอบรมมาร่างหลักสูตรฝึกอบรมซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

3.1 สร้างหลักสูตรฝึกอบรม

ผู้วิจัยพบว่าจุดเน้นของการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน ต้องการให้ครูปรับปรุงการเรียนการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ ผู้วิจัยจึงใช้ข้อมูลนี้เป็น พื้นฐานในการคัดเลือกเนื้อหาสาระบรรจุในหลักสูตรฝึกอบรม และจากการที่ผู้วิจัยต้องการให้ ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ไปปฏิบัติจริงโดยการให้เพื่อนครูช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้วิจัยจึง กำหนดเนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรมโดยแบ่งเนื้อหาเป็น 2 ส่วน คือ

1. การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ 9 ชั้น
2. หลักการ และ เทคนิคการสอนแนะ

หลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างชิ้นเมืองค์ประกอบ ดังนี้

- (1) หลักการและเหตุผล
- (2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร
- (3) เนื้อหาสาระที่จะฝึกอบรม
- (4) กิจกรรมการฝึกอบรม

ก. กิจกรรมการฝึกอบรมในห้องอบรม

ข. กิจกรรมการฝึกอบรมในสถานการณ์จริง

- (5) กำหนดการฝึกอบรม
- (6) การประเมินผลการอบรม
- (7) ผู้รับผิดชอบโครงการ
- (8) งบประมาณที่ใช้
- (9) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เมื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมแล้วผู้วิจัยดำเนินการ

3.2 คัดเลือกวิทยากร

3.3 คัดเลือกเทคนิคการฝึกอบรม

3.4 จัดทำกำหนดการฝึกอบรม

3.5 จัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม

3.6 ประเมินคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรม

4. ดำเนินการฝึกอบรม ขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรมมีดังนี้

4.1 กำหนดตัวบุคคลเข้ารับการอบรม

ผู้วิจัยกำหนดครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3, 4 และ 5 เป็นประชากรที่ใช้ในการทดลองกระบวนการฝึกอบรม โดยการสุ่มครูจำนวน 36 คน จากโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 5 โรงเรียนเข้ารับการอบรม

4.2 ดำเนินการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย

กิจกรรมดังนี้

- 1) ผู้เข้ารับการอบรมศึกษาทฤษฎีพื้นฐานของเรื่องที่ฝึกอบรม
- 2) วิทยากรสาธิตการสอนและสาธิตเทคนิคการสอนแนะ
- 3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝึกปฏิบัติซ้ำๆ
- 4) ผู้เข้ารับการอบรมได้รับข้อมูลย้อนกลับ ทราบผลของ

การสอนและการสอนแนะทันที

4.3 ดำเนินการฝึกอบรมในสถานการณ์จริง ซึ่งประกอบด้วย

กิจกรรมดังนี้

- 1) วิทยากรติดตามผลการนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานการณ์จริง
- 2) ผู้เข้ารับการอบรมจับคู่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและ

กันในการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีกิจกรรม

- ก. การประชุมปรึกษาหารือก่อนสอน
- ข. การสังเกตการสอน
- ค. การประชุมปรึกษาหารือหลังสอน
- ง. การวางแผนพัฒนาการสอน

5. ประเมินผลการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรมประเมินด้านต่างๆ ดังนี้

5.1 ประเมินผลกระบวนการฝึกอบรม เป็นการประเมินกระบวนการฝึกอบรมโดยการสำรวจความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการดำเนินการฝึกอบรมในด้านเนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรม วิทยากร เทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรม และการฝึกปฏิบัติ และประเมินความเป็นไปได้ในการนำความรู้ไปปฏิบัติ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสำรวจความคิดเห็นต่อกระบวนการฝึกอบรม

5.2 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นการประเมินความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติที่มีต่อเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรม ทักษะการสอนตามความรู้ใหม่ที่ได้รับการฝึกอบรม และทักษะการสอนแนะ เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจเรื่องทักษะกระบวนการ 9 ชั้น และการสอนแนะ แบบวัดเจตคติ

ต่อการสอนแนะ แบบสังเกตพฤติกรรมการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ 9 ชั้น และแบบ
สังเกตพฤติกรรมการสอนแนะ

ตอนที่ 4 การประเมินผลกระบวนการฝึกอบรม

การประเมินผลกระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะผู้วิจัยกำหนด
ขั้นตอนการประเมินดังนี้

1. สร้างเครื่องมือประเมินผลกระบวนการฝึกอบรม ได้แก่
 - 1) แบบสำรวจความคิดเห็นต่อกระบวนการฝึกอบรม
 - 2) แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจเรื่องทักษะกระบวนการ

9 ชั้น และการสอนแนะ

- 3) แบบวัดเจตคติต่อการสอนแนะ
- 4) แบบสังเกตพฤติกรรมการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ

9 ชั้น

- 5) แบบสังเกตพฤติกรรมการสอนแนะ

2. ประเมินคุณภาพของเครื่องมือ และปรับปรุงแก้ไข

3. เก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประเมินผลกระบวนการฝึกอบรมแบบ
เน้นการสอนแนะ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1) สังเกตพฤติกรรมการสอน ผู้วิจัยสังเกตการสอนครูที่เป็น
กลุ่มตัวอย่างเดือนละ 2 ครั้ง โดยผู้วิจัยจะบอกวัน เวลา ที่จะสังเกตการสอนล่วงหน้า
ทุกครั้ง และให้เพื่อนครูที่เป็นคู่ที่อยู่ในโครงการเดียวกันสังเกตการสอนซึ่งกันและกันคน
ละ 2 ครั้งต่อเดือน

2) การสังเกตพฤติกรรมการสอนแนะ ผู้วิจัยสังเกตพฤติกรรม
การสอนแนะครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแต่ละคนเดือนละ 2 ครั้ง

3) ทดสอบความรู้เกี่ยวกับทักษะกระบวนการ 9 ชั้น และการ
สอนแนะ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการ
9 ชั้น และการสอนแนะ โดยการทดสอบก่อน และหลังการฝึกอบรมในห้องอบรม และ

ทดสอบหลังการฝึกอบรมในสถานการณ์จริง คือในสัปดาห์สุดท้ายของเดือนกุมภาพันธ์

4) วัดเจตคติต่อกระบวนการสอนและ ผู้วิจัยเก็บรวบรวม ข้อมูลที่เกี่ยวกับคะแนนเจตคติที่มีต่อกระบวนการสอน 2 ครั้ง คือ ก่อนเริ่มกระบวนการ ฝึกอบรมในสถานการณ์จริง (เดือนพฤศจิกายน) และเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมในสถานการณ์ จริง คือในสัปดาห์สุดท้ายของเดือนกุมภาพันธ์

4. วิเคราะห์ข้อมูล

1) ข้อมูลที่เป็นสถานภาพส่วนตัวและสภาพการทำงานวิเคราะห์ โดยการใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

2) การศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยจัดขึ้น โดย วิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรมด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมกับการนำความรู้ไปปฏิบัติด้วยค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

3) การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนน ความรู้ ความเข้าใจในการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ 9 ชั้น และการสอนและ ค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มวิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ทดสอบนัยสำคัญด้วยสถิติทดสอบค่าที (t-test) และเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างกลุ่มโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) และทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และ เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

4) การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ ได้จากการสังเกตการสอนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2/1, 2/2 และ 3/1, 3/2 วิเคราะห์โดย คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนพัฒนาการทางด้านการสอน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบนัย สำคัญด้วยสถิติทดสอบค่าที (t-test) และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยการ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) และทดสอบ ความมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

5) การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนที่

ได้จากการสังเกตการสอนแนะของกลุ่มตัวอย่างที่ 2/1,2/2 และ 3/1,3/2 โดยคำนวณค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบนัยสำคัญด้วยสถิติทดสอบค่าที (t-test) และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) และทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

สรุปผลการวิจัย

จากการดำเนินการวิจัยได้ผล ดังนี้

1. ผลการพัฒนากระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ

กระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นการฝึกอบรมที่มุ่งพัฒนาสมรรถภาพทางด้านทักษะโดยทั่วไปได้ ไม่เฉพาะเจาะจงแต่เพียงการพัฒนาครูเท่านั้น เนื่องจากเป็นกระบวนการการฝึกอบรมที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันทุกขั้นตอน และมีช่วงเวลาให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติทุกคน จุดเน้นที่สำคัญที่กระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะแตกต่างจากการฝึกอบรมในรูปแบบอื่น คือ

1. ในด้านวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม นอกจากจะเน้นการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านทักษะแล้วยังมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ได้จริง โดยการเสริมความรู้ในด้านการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานใหม่คือการให้ผู้เข้ารับการอบรมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตั้งแต่การช่วยกันวางแผนการสอน การสังเกตการสอน ช่วยกันวิเคราะห์การสอน และช่วยกันวางแผนพัฒนาการสอนในครั้งต่อไป กล่าวคือ เป้าหมายของกระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ เน้นทั้งด้านการพัฒนาสมรรถภาพในด้านทักษะและการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานของครู ให้สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปรับปรุงคุณภาพการสอนได้

2. ในการฝึกอบรมแต่ละครั้งจะมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ และทักษะเพียงเรื่องเดียว และทำให้เรื่องที่ฝึกอบรมมีความเป็นรูปธรรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมไม่สับสน และมีเวลาฝึกปฏิบัติอย่างพอเพียง

3. กระบวนการฝึกอบรมจะเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ไม่สิ้นสุดในห้องอบรม

จะมีการให้การฝึกอบรมในสถานการณจริงจนผู้เข้ารับการอบรมสามารถใช้ทักษะการสนนนั้นอย่างคล่องแคล่ว จนสามารถพัฒนาเป็นรูปแบบการสอนของตนเองได้

องค์ประกอบของกระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะมีดังนี้

1. หลักการของกระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ
2. จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมมี 2 ด้าน คือ
 - 2.1 จุดมุ่งหมายด้านการพัฒนาสมรรถภาพการสอน
 - 2.2 จุดมุ่งหมายด้านการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน
3. ขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ
 - 3.1 วิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม
 - 3.2 กำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรม
 - 3.3 สร้างหลักสูตรฝึกอบรม
 - 3.4 ดำเนินการฝึกอบรม
 - 3.4.1 กระบวนการฝึกอบรมในห้องอบรม
 - 1) การศึกษาทฤษฎีพื้นฐานของเรื่องที่ฝึกอบรม
 - 2) การสาธิตการสอนโดยวิทยากร
 - 3) การฝึกปฏิบัติซ้ำๆ
 - 4) การให้ข้อมูลป้อนกลับ
 - 3.4.2 กระบวนการฝึกอบรมในสถานการณจริง
 - 1) วิทยากรติดตามผลการนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานการณจริง
 - 2) ผู้เข้ารับการอบรมจับคู่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีกิจกรรมดังนี้
 - ก. การประชุมปรึกษาหารือก่อนสอน
 - ข. การสังเกตการสอน
 - ค. การประชุมปรึกษาหารือหลังสอน
 - ง. การวางแผนพัฒนาการสอน

4. การประเมินผลการฝึกอบรม

4.1 การประเมินก่อนการฝึกอบรมในห้องอบรม

4.2 การประเมินหลังการฝึกอบรมในห้องอบรม

4.3 การประเมินหลังการฝึกอบรมในสถานการณ์จริง

(ศึกษารายละเอียดได้ในบทที่ 4)

2. ผลการประเมินกระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ

จากการทดลองใช้กระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ ผลการประเมินกระบวนการฝึกอบรม สรุปได้ดังนี้

1. ผลการฝึกอบรมในห้องอบรม

1.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อกระบวนการฝึกอบรมในห้องอบรม พบว่าการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยจัดขึ้นตามหลักการของกระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ ผู้เข้ารับการอบรมประเมินว่าเป็นการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพสูงมาก ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจทุกหัวข้อที่ฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด และคิดว่าสามารถนำความรู้เหล่านั้นไปใช้ในการปฏิบัติได้

1.2 ผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่ฝึกอบรมที่ทดสอบก่อนการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรมในห้องอบรม

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนน ความรู้ ความเข้าใจ พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้รับการทดสอบก่อนการฝึกอบรมในห้องอบรมกับค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้รับการทดสอบหลังการฝึกอบรมในห้องอบรมของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มสูงขึ้น โดยกลุ่มตัวอย่างที่ 1/1, 1/2 และ 2/1 ค่าเฉลี่ยของคะแนนการทดสอบหลังการฝึกอบรมแตกต่างกับก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ 3/1 และ 3/2 ค่าเฉลี่ยของคะแนนหลังการฝึกอบรมในห้องอบรมสูงขึ้นแต่ไม่มากพอที่จะแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ากระบวนการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมที่เน้นการสอนแนะที่ผู้วิจัยจัดขึ้นเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาสมรรถภาพด้านความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้ารับการอบรมได้

2. ผลการฝึกอบรมในสถานการณ์จริง

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคงทนด้านความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติต่อเรื่องที่ฝึกอบรม

ก. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคงทนด้านความรู้ ความเข้าใจในเรื่องทักษะกระบวนการ 9 ชั้น และการสอนแนะ

ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ ความเข้าใจของกลุ่มตัวอย่างที่ 1/1 ที่ไม่ได้รับการอบรมในสถานการณ์จริง พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้รับการทดสอบหลังการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม กับค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้รับการทดสอบหลังการฝึกอบรมในสถานการณ์จริง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้รับการทดสอบหลังการฝึกอบรมในสถานการณ์จริง ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้รับการทดสอบหลังการฝึกอบรมในห้องอบรม ส่วนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2/2 ที่ไม่ได้รับการอบรม แต่ได้รับการสอนแนะจากเพื่อนครู พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนน ที่ได้รับการทดสอบหลังการฝึกอบรมในสถานการณ์จริง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้รับการทดสอบหลังการฝึกอบรมในสถานการณ์จริง สูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้รับการทดสอบหลังการฝึกอบรมในห้องอบรม ส่วนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1/2, 2/1, 3/1 และ 3/2 ค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้รับการทดสอบหลังการฝึกอบรมในสถานการณ์จริง สูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้รับการทดสอบหลังการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม แต่ยังไม่มากพอที่จะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริงทำให้กลุ่มตัวอย่างสามารถคงความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการฝึกอบรมในห้องอบรมซึ่งมีเวลาห่างกัน 4 เดือนได้ แต่เนื่องจากคะแนนเฉลี่ยสูงจึ้นยังไม่มากพอ เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่จึงยังไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนระหว่างกลุ่ม ผลที่ปรากฏ แสดงให้เห็นว่าการอบรมในห้องฝึกอบรมสามารถช่วยพัฒนาความรู้ความเข้าใจของผู้รับการอบรมให้ดีขึ้นได้ นอกจากนี้ การอบรมในสถานการณ์จริงยังช่วยพัฒนาความรู้ให้สูงขึ้น หรืออย่างน้อยช่วยให้ผู้รับการอบรมสามารถคงความรู้ที่ตนได้รับไว้ได้อย่างยาวนาน และยังสามารถเห็นว่าผู้ที่ได้รับการอบรมสามารถที่จะไปสอนแนะให้ผู้ที่ไม่ได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจให้สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญได้

ข. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับความคงทนด้านเจตคติต่อ

เรื่องการสอนแนะ

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนการวัดเจตคติ ก่อนการฝึกอบรมในสถานการณ์จริง และหลังการฝึกอบรมในสถานการณ์จริง พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติของกลุ่มตัวอย่างที่ 1/1, 1/2 และ 3/1 ที่ได้รับการทดสอบก่อนการฝึกอบรมในสถานการณ์จริง กับหลังการฝึกอบรมในสถานการณ์จริงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่คะแนนการทดสอบหลังการอบรมในสถานการณ์จริงของกลุ่มตัวอย่างที่ 1/1 และ 1/2 ต่ำกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรม ในขณะที่คะแนนการทดสอบหลังการอบรมในสถานการณ์จริงของกลุ่มตัวอย่างที่ 3/1 สูงกว่าก่อนการอบรมในสถานการณ์จริง ส่วนกลุ่มตัวอย่างอื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าการอบรมในสถานการณ์จริงช่วยพัฒนาเจตคติให้ดีขึ้น หรืออย่างน้อยไม่เปลี่ยนแปลงไปในทางลดลง ต่างจากผู้ที่ไม่ได้รับการอบรมในสถานการณ์จริงซึ่งเจตคติลดลงอย่างมีนัยสำคัญ

ค. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความคงทนด้านการสอนแนะ

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนผลการปฏิบัติ กิจกรรมการสอนแนะที่ได้จากการสังเกตครั้งที่ 1 เมื่อเริ่มการฝึกอบรมในสถานการณ์จริงกับค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการสังเกตครั้งที่ 4 เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมในสถานการณ์จริง พบว่าค่าเฉลี่ยของผลการสอนแนะของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่ม ในครั้งที่ 4 สูงกว่าค่าเฉลี่ยของครั้งที่ 1 แต่คะแนนไม่สูงพอที่จะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มพบว่าในด้านการปฏิบัติการทำการสอนแนะกลุ่มตัวอย่างที่ 3/2 และ 2/2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ 3/2 มีคะแนนสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ 2/2 สำหรับในด้านผลการปฏิบัติการทำการสอนแนะ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ 2/1 และ 2/2 แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่ 3/2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ 3/2 มีคะแนนสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ 2/1 และ 2/2 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการสอนแนะแบบที่ทั้งคู่เข้ารับการอบรมด้วยกัน ได้รับความรู้มาเหมือนกัน จับคู่สอนแนะกันและกันจะช่วยพัฒนาความสามารถในการสอนแนะ และได้รับผลจากการสอนแนะดีกว่ารูปแบบการสอนแนะแบบที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ไปขยายผล โดยการสอนแนะแก่ผู้ที่ไม่ได้รับการอบรม

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการทางด้านการสอนโดย

ใช้ทักษะกระบวนการ 9 ชั้น

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของพัฒนาการทางการสอน ที่ได้จากการนำผลการสังเกตการสอนครั้งที่ 5 มาเปรียบเทียบกับผลการสังเกตการสอนครั้งที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มมีพัฒนาการทางการสอนสูงขึ้นโดยกลุ่มที่ 3/2 ค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการสังเกตการสอนในครั้งที่ 1 กับครั้งที่ 5 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ 2/1, 2/2 และกลุ่มตัวอย่างที่ 3/2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ 3/2 มีคะแนนสูงกว่ากลุ่ม 2/1 และ 2/2 แสดงให้เห็นว่าการอบรมในสถานการณ์จริงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูเกิดการพัฒนาทางด้านทักษะการสอน โดยที่รูปแบบการสอนแนะแบบที่ผู้เข้ารับการอบรมด้วยกัน ได้รับความรู้มาเหมือนกัน จับคู่ให้การสอนแนะซึ่งกันและกันสามารถช่วยพัฒนาทักษะการสอนของครูได้ดีกว่ารูปแบบการสอนแนะแบบผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ไปขยายผลโดยการสอนแนะแก่ผู้ที่ไม่ได้รับการอบรม

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยแบ่งออกเป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. ข้อความสำคัญที่ได้จากงานวิจัย

(1) กระบวนการฝึกอบรมในสถานการณ์จริง เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการฝึกอบรมที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสมรรถภาพทางการสอนของครูทั้งในด้านความรู้ เจตคติและทักษะ

จากผลงานวิจัยชี้ให้เห็นว่ากระบวนการฝึกอบรมในสถานการณ์จริงช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความคงทนในด้านความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่ฝึกอบรม นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดความคงทนในด้านเจตคติด้วย จากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง 3 ใน 4 กลุ่ม เมื่อได้รับการทดสอบความรู้ความเข้าใจ หลังจากการฝึกอบรมในห้องอบรม 4 เดือน ยังสามารถคงความรู้ในเรื่องที่ฝึกอบรมไว้ได้ และ 1 กลุ่มสามารถนำความรู้ไปขยายผลแก่ครูที่ไม่ได้รับการอบรมให้สามารถทำคะแนนความรู้ความเข้าใจให้สูงขึ้นได้ นอกจากนี้กระบวนการฝึกอบรมในสถานการณ์จริงยังช่วยพัฒนาทักษะการสอน รวมทั้งทักษะการสอนแนะ

าให้สูงขึ้น ถึงแม้คะแนนที่ได้จากการสังเกตพฤติกรรมทั้งทางด้านการสอน และการสอนแนะใน ครั้งหลังจะไม่แตกต่างจากการสังเกตในครั้งแรกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ค่าเฉลี่ยของ คะแนนก็สูงขึ้นมากแสดงว่ามีแนวโน้มที่คะแนนของทักษะทั้ง 2 ด้านจะสูงขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งนี้เป็น เพราะทักษะการสอนที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเป็นทักษะกระบวนการ ซึ่งเป็นกระบวนการจัดการเรียน การสอนที่ใหม่สำหรับครู และระยะเวลาในการทดลองนำไปใช้ในห้องเรียนและการประเมิน เป็นช่วงเวลาสั้นเกินไป หากมีเวลามากกว่านี้อาจจะเห็นการพัฒนาของทักษะทั้ง 2 ด้าน ชัดเจนยิ่งขึ้น

เป้าหมายหลักของการจัดฝึกอบรมครูประจำการก็คือ เพื่อพัฒนาคุณภาพทาง ด้านการสอนของครู ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากที่จะทำให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของตน และเป็นปัญหาระดับชาติที่สำคัญ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการเองก็ได้ตระหนักในปัญหานี้และเร่ง แก้วไขโดยการจัดฝึกอบรมครูทุกปี จากผลงานวิจัยจึงสรุปได้ว่ายุทธวิธีการฝึกอบรมโดยจัดให้ กระบวนการฝึกอบรมมีความต่อเนื่องไปถึงโรงเรียน จัดให้ครูช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นับว่า เป็นยุทธวิธีที่ได้ผลในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครู จึงนับได้ว่าข้อค้นพบนี้เป็นข้อค้นพบ ที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพทางด้านการสอนของครู

(2) จากการศึกษาผลของการใช้กระบวนการสอนแนะ 2 รูปแบบ คือ ำให้ผู้ เข้ารับการอบรมจับคู่กับผู้ที่ไม่ได้รับการอบรม และำให้ผู้เข้ารับการอบรมด้วยกันจับคู่ให้การ สอนแนะซึ่งกันและกัน ได้ข้อค้นพบดังนี้

2.1 รูปแบบการสอนแนะที่ผู้เข้ารับการอบรมจับคู่กันเอง เป็นรูปแบบ การสอนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในแง่ของทักษะการสอน และทักษะในการำให้การสอนแนะ จาก ข้อมูลที่ได้ให้ผลชัดเจนว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญกับรูปแบบที่ผู้เข้ารับการอบรมจับคู่ กับผู้ที่ไม่ได้รับการอบรม นับว่าเป็นข้อค้นพบที่นับว่าเป็นแนวโน้มที่ดี เพราะทักษะในด้าน การำให้และการรับการสอนแนะ มีประโยชน์มาก เป็นเครื่องมือที่เป็นเส้นทางไปสู่การพัฒนา การสอน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาของประเทศ

2.2 รูปแบบการสอนแนะที่ผู้เข้ารับการอบรมจับคู่กับผู้ที่ไม่ได้รับการ อบรม ถึงแม้จากข้อมูลที่ได้ผลจะไม่เท่ากับรูปแบบที่ผู้เข้ารับการอบรมมาจับคู่กันเอง แต่ก็พบ ว่ายังดีกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการสอนแนะกันเลย สิ่งที่น่าสนใจคือ ำนเรื่องของความรู้พบว่าผู้เข้า

รับการอบรมสามารถขยายผลโดยนำความรู้มาถ่ายทอดให้กับผู้ที่ไม่มีรู้จนสามารถมีพัฒนาการทางด้านความรู้สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญได้ แสดงให้เห็นว่า เมื่อมีการฝึกอบรมหน่วยงานอาจไม่จำเป็นต้องส่งบุคลากรมาเข้ารับการอบรมทั้งหมดผู้เข้ารับการอบรมสามารถถ่ายทอดความรู้ขยายผลต่อในด้านความรู้ได้ จะทำให้การเปลี่ยนแปลงทางด้านทรัพยากรลดลงอย่างมากมายทุกด้าน นอกจากในด้านความรู้แล้ว ทักษะทั้งในด้านทักษะการสอน และการสอนแนะก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ถึงแม้ว่าจะเพิ่มขึ้นอย่างไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างการสังเกตในครั้งหลังกับการสังเกตครั้งแรก แต่ถ้าคำนึงถึงในเรื่องของงบประมาณและทรัพยากรอื่นๆ ที่จะต้องสูญเสียไป วิธีการขยายผลนี้จะช่วยแก้ปัญหาได้หากได้มีการศึกษาเพื่อปรับกระบวนการสอนแนะให้ดีขึ้นและสอดคล้องกับสภาพการณ์ของโรงเรียนมากขึ้น ดังนั้นรูปแบบการสอนแนะนี้จึงเป็นรูปแบบที่รับประกันคุณภาพได้มากอีกรูปแบบหนึ่ง เพราะนอกจากจะช่วยพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครูแล้วยังได้เปรียบรูปแบบการสอนแนะที่ผู้เข้ารับการอบรมจับคู่กันเองในแง่ของงบประมาณที่จะต้องจ่ายไปกับเรื่องการฝึกอบรม

2. ประสิทธิภาพของกระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ

กระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ครอบคลุมทุกองค์ประกอบของกระบวนการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม และการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งมีข้อแตกต่างจากการฝึกอบรมในรูปแบบอื่นในทุกองค์ประกอบของกระบวนการ ทั้งนี้เพื่อให้การฝึกอบรมสามารถพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมตรงตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อลดความสูญเปล่าของการจัดฝึกอบรมจากการนำกระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะไปทดลองใช้ โดยการจัดการฝึกอบรม เรื่อง "การพัฒนาคุณภาพการสอนโดยกระบวนการสอนแนะ : การพัฒนาทักษะกระบวนการ 9 ขั้น" ที่ผู้วิจัยจัดขึ้นระหว่างวันที่ 10-14 ตุลาคม 2537 ปรากฏว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประเมินการฝึกอบรมทุกด้านอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการฝึกอบรมมีองค์ประกอบต่างๆ ที่สามารถช่วยให้กระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การกำหนดหัวข้อที่ใช้ในการฝึกอบรม ผู้วิจัยกำหนดตามสภาพปัญหา

และความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมโดยการศึกษาจากนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ จากการสัมภาษณ์นโยบาย และความต้องการของผู้บริหารโรงเรียน และจากการสัมภาษณ์ครูผู้สอน ซึ่งพบว่าปัญหาที่สำคัญของผู้สอนคือการจัดทำแผนการสอน และการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ทักษะกระบวนการ การดำเนินการดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ สโตลลิง และมอลแมน (Stolling and Mohlman, 1981) ที่พบว่าครูจะปรับปรุงตัวเองได้มากที่สุด ถ้าโปรแกรมที่ครูเข้ารับการฝึกอบรมเป็นโปรแกรมที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน หากผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการอบรม และเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยาวนานกว่าโครงการที่ผู้บริหารไม่เอาใจใส่ นอกจากนี้การใช้วิธีสัมภาษณ์ครูในด้านความต้องการฝึกอบรมของครูผู้สอน ยังสอดคล้องกับหลักการเรียนรู้ของ ผู้ใหญ่ของ โจนส์ (Knowles, 1989) ที่ว่าผู้ใหญ่ควรกำหนดเรื่องที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง และการได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการฝึกอบรมจะทำให้เกิดความกระตือรือร้น ในการเข้ารับการอบรม

2. หลักสูตรที่ใช้ในการจัดการฝึกอบรมเป็นหลักสูตรแบบผสมผสานระหว่าง ทฤษฎีและปฏิบัติโดยเน้นการปฏิบัติร้อยละ 70 ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทำกิจกรรมมากกว่า การฟังบรรยายเพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมหาวิทยาลัยทักษิณ (2535:100) ที่พบว่า แนวโน้มของหลักสูตรสำหรับการฝึกอบรมครูในทศวรรษหน้าควรจะเป็นหลักสูตรที่เน้น การฝึกปฏิบัติร้อยละ 80 และในการจัดหลักสูตรฝึกอบรมผู้วิจัยจัดอบรมเพียงเรื่องเดียวคือ การสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ 9 ขั้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เห็นตัวอย่างและได้ฝึกปฏิบัติอย่างหลากหลาย และยังสอดคล้องกับมอลแมน (Mohlman, 1982) ที่กล่าวว่า การจัดอบรมในแต่ละครั้งควรให้เทคนิคเฉพาะเรื่อง เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจชัดเจนขึ้น

3. เทคนิคการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยใช้ในการฝึกอบรมจะเป็นการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการอบรมจะต้องลงมือปฏิบัติจริงโดยมีวิทยากรเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของมหาวิทยาลัยทักษิณ (2535) ที่พบว่า เทคนิคการฝึกอบรมในทศวรรษหน้าควรจะให้ครูได้ช่วยคิด ช่วยทำ ได้ลงมือปฏิบัติจริง แก้ปัญหาจริงให้มากที่สุด

4. กิจกรรมการฝึกอบรมที่มีการปฏิบัติในห้องอบรมและมีการให้การสอนแนะซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานจริงในโรงเรียน เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพเนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกปฏิบัติจริง ครูมีโอกาสได้สังเกตการสอนของเพื่อนครู ได้เห็น

การปฏิบัติงานของครูคนอื่นทำให้เกิดการเรียนรู้ และสะสมเทคนิคการสอนมากขึ้น การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนครูที่มาร่วมผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกผ่อนคลายไม่เครียด และไม่มีความกังวล สอดคล้องกับงานวิจัยของมอลแมน (Mohlman, 1982) ที่พบว่าครูชอบการฝึกอบรมที่มีการสังเกตการสอนซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนครูทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสอดคล้องกับทฤษฎีของการเรียนรู้ทางสังคมของ แบนดูรา (Bandura 1977) ที่กล่าวว่ามนุษย์ใช้กระบวนการสังเกตเป็นแนวทางสำคัญในการเรียนรู้โดยจะสังเกต และเลียนแบบพฤติกรรมที่ชื่นชอบและมีคุณค่า การที่ให้ครูสังเกตการสอนซึ่งกันและกันจะทำให้ครูได้มีโอกาสจดจำพฤติกรรมการสอนที่ดีและเลือกนำไปใช้ในการสอนของตน

5. การติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะเป็นกระบวนการฝึกอบรมที่มีการติดตาม และประเมินผลการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ กล่าวคือในช่วงของการฝึกอบรมในสถานการณ์จริงเป็นการช่วยให้ครูนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ นับว่าเป็นการติดตามผลการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ไปด้วยพร้อมกัน ทำให้วิทยากรได้ทราบผลของการฝึกอบรม ทราบปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับแก่วิทยากร และผู้จัดการฝึกอบรมให้สามารถปรับปรุงการจัดฝึกอบรมในครั้งต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป กระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นกระบวนการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถภาพทางด้านทักษะ สามารถลดความสูญเสียเปล่าทั้งในด้านงบประมาณ เวลาและบุคลากร

3. ผลของกระบวนการฝึกอบรมในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครู

3.1 ผลของกระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ ในการพัฒนาสมรรถภาพด้านความรู้ ความเข้าใจ จากผลการทดลองใช้กระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้รับการสอนแนะในสถานการณ์จริงค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับการทดสอบหลังการฝึกอบรมในสถานการณ์จริงต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับการทดสอบหลังการฝึกอบรมในห้องอบรม ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการสอนแนะค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับการทดสอบหลังการฝึกอบรมในสถานการณ์จริงสูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับการ

ทดสอบหลังการฝึกอบรมในห้องอบรม แสดงให้เห็นว่ากระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอน
 และมีประสิทธิภาพในด้านการพัฒนาสมรรถภาพในด้านความรู้ ความเข้าใจ และช่วยทำให้
 เกิดความคงทนในด้านความรู้ ความเข้าใจด้วย สาเหตุที่ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ
 คะแนนความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับการทดสอบหลังการฝึกอบรมในสถานการณ์จริงสูงกว่าค่า
 เฉลี่ยของคะแนนความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับการทดสอบหลังการฝึกอบรมในห้องอบรมไม่
 มากพอที่จะแตกต่างอย่างนัยสำคัญทางสถิติเป็นเพราะ เหตุผลในเชิงทฤษฎีเรื่องการจำการ
 ลืม เนื่องจากโดยธรรมชาติแล้วภายหลังการเรียนรู้ ปริมาณความจำจะลดลงตามเวลาที่
 ผ่านไป จากผลงานวิจัยของเอบบิงเฮาส์ (Ebbinghaus อ้างในเอนกกุล กริแสง, 2514)
 พบว่าหลังการเรียน 20 นาที ผู้เรียนจะจำได้ประมาณ 58 % เมื่อเรียนไปแล้ว 1 ชั่วโมง
 จะจำได้ประมาณ 42 % เรียนไปแล้ว 9 ชั่วโมง จะจำได้ประมาณ 35 % เรียนไปแล้ว
 2 วัน จะจำได้ประมาณ 30 % แต่ถ้าทิ้งไว้ถึง 31 วัน จะจำได้เพียง 20 % เท่านั้น

ดังนั้นการที่การทดลองครั้งนี้ผลการวิจัยยังพบว่ากลุ่มตัวอย่าง
 ที่ได้รับการสอนและมีค่าเฉลี่ยของคะแนนด้านความรู้ และค่าเฉลี่ยของคะแนนด้านการสอนที่
 วัดหลังการฝึกอบรมในสถานการณ์จริง เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของคะแนนที่วัดหลัง
 การฝึกอบรมในห้องอบรมพบว่าสูงขึ้นกว่าเดิม เนื่องจากเรื่องที่อบรมเป็นเรื่องที่มีความหมาย
 ต่อผู้เข้ารับการอบรม เป็นเรื่องที่น่าสนใจ และมีการจัดทำให้เรียนซ้ำ (Relearning) คือมี
 กระบวนการฝึกอบรมในสถานการณ์จริง และมีการทำให้เพื่อนที่เป็นผู้สอนแนะนำคอยให้ความ
 ช่วยเหลือ และมีกระบวนการที่มอบหมายให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติสม่ำเสมอทำให้
 ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมีความคงทน กลุ่มตัวอย่างยังคงความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่
 อบรมไปแล้วได้

3.2 ประสิทธิภาพของกระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะในการพัฒนา
 สมรรถภาพด้านทักษะการสอน จากผลการทดลองใช้กระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอน
 แนะนำ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการสอนแนะในสถานการณ์จริง ผลการสังเกตพฤติกรรมการ
 สอนเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมในสถานการณ์จริงมีพัฒนาการทางด้านทักษะการสอนสูงขึ้น แต่ไม่
 มากพอที่จะแตกต่างจากผลการสังเกตการสอนในครั้งที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้น
 กลุ่มตัวอย่างที่ 3/2 อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการทดลองครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นผู้สูงวัย
 (อายุ 51 ปีขึ้นไป) ดังนั้นการเพิ่มภาระหน้าที่ และการที่จะต้องทำการสอนให้เพื่อนครูและผู้

วิจัยสังเกตจึงเป็นเรื่องที่ย่างยากตื่นเต้น และกั่วงเวลาจมาก รวมถึงการที่จะต้องฟังคู่ของตนวิเคราะห์การสอนหรือให้ข้อเสนอแนะอาจจะเป็นสิ่งที่จะต้องใช้เวลาในการทบทวนทำให้เกิดการยอมรับในสิ่งเหล่านี้ นอกจากนี้ผู้สอนจะต้องปรับปรุงการสอนของตนเองจากที่เคยปฏิบัติมานานหันมาใช้วิธีการใหม่ การทดลองโดยใช้เวลาเพียง 4 เดือน จึงอาจจะเห็นสาเหตุที่ทำให้ไม่สามารถเห็นพัฒนาการที่แตกต่างจากเดิมให้เห็นชัดเจนได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเลวีน (Levine, 1989) ที่พบว่าผู้เข้ารับการอบรมจะเกิดการเรียนรู้เร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับวัยของผู้เข้ารับการอบรม ดังนั้นการให้ผู้เข้ารับการอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจึงต้องใช้เวลาาน

นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีจำนวนคาบที่ต้องสอนมาก คืออยู่ระหว่าง 51 - 60 คาบ โดยจะรับผิดชอบสอนเต็มวันชั้นเรียนที่เป็นครูประจำชั้น กล่าวคือจะสอนวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ และกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จะรับผิดชอบสอนประจำวิชา ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต กลุ่มการทำงานพื้นฐานอาชีพ นอกจากภารกิจด้านงานสอน และงานของครูประจำชั้นแล้ว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียนให้รับผิดชอบภารกิจอื่นที่เป็นงานประจำ ได้แก่ งานสหกรณ์ งานหัวหน้าสายชั้น งานการเงินและสวัสดิการ งานทะเบียน งานวัดและประเมินผลการเรียน ผู้ฝึกซ้อมกีฬา ผู้ฝึกซ้อมวงดุริยางค์ งานของกลุ่มโรงเรียนและยังมีงานอื่นที่เป็นกิจกรรมพิเศษของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน และสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เช่นงานวันครู งานวันสำคัญทางศาสนา งานกีฬาของสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร งานรับสมัครนักเรียนใหม่ งานประชุมครู ผู้ปกครอง และอื่นๆ ภาระงานต่างๆเหล่านี้เป็นงานที่ต้องใช้เวลาของครูเป็นอย่างมากทำให้งานสอนถูกเบียดบังเวลาไป ซึ่งเป็นสาเหตุที่สำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู ทำให้ครูไม่มีเวลาที่จะเตรียมการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำทักษะกระบวนการ 9 ขึ้นไปใช้ในการสอนครูจะต้องใช้ทักษะการสอนหลายๆด้านทั้งงานด้านการใช้คำถาม การใช้สื่อ การอภิปราย เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนคิดวางแผนการทำงานและปฏิบัติงานด้วยตนเอง ทักษะเหล่านี้ต้องใช้เวลาในการเตรียมตัวมาก เนื่องจากไม่ใช่วิธีการการสอนแบบเดิมที่ครูถนัด

สำหรับผลการวิจัยที่พบความแตกต่างของผลการสังเกตพฤติกรรมการสอนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2/1, 2/2 กับ 3/2 เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมในสถานการณจริง แสดงให้เห็นว่า คู่ที่ให้การสอนแนะซึ่งกันและกันซึ่งเป็นผู้ที่เข้ารับการอบรมทั้งคู่อุบัติกรรมการสอนมีแนวโน้มสูงกว่าคู่ที่ผู้เข้ารับการอบรมคนหนึ่งจับคู่กับผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการอบรม แต่อย่างไรก็ตามค่าเฉลี่ยของพัฒนาการทางการสอนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2/1 และ 2/2 ก็มีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ แสดงว่าการฝึกอบรมในห้องอบรมสามารถทำให้ครูนำความรู้ และทักษะไปถ่ายทอดซึ่งกันและกันได้ เนื่องจากการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยจัดขึ้นมีการสาธิตการสอนในสถานการณที่หลากหลายจึงทำให้ผู้ที่เข้ารับการอบรมสามารถถ่ายทอดทักษะให้กันและกันได้โดยมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ก. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการนำกระบวนการสอนแนะไปใช้ในโรงเรียน

จากข้อค้นพบจากผลงานวิจัยพบว่า การสอนแนะโดยเพื่อนครู (Peer coaching) ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรที่อาศัยโรงเรียนและตัวครูเป็นพื้นฐานของการฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จะต้องอาศัยการให้ความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และสนับสนุนจากผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นอย่างมาก ดังนั้นการนำกระบวนการสอนแนะไปใช้ในโรงเรียนผู้บริหารควรจะดำเนินการดังนี้

1.1 การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม การส่งครูเข้ารับการอบรมในโครงการใดๆก็ตามควรจะมีการติดตามผลการนำความรู้ไปปฏิบัติ โดยผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน และจัดโอกาสให้มีการถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้อื่น โดยใช้กระบวนการสอนแนะ

1.2 การสอนแนะ เป็นกระบวนการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนครู เป็นกระบวนการที่ช่วยแก้ปัญหาการสอน การที่จะทำให้กระบวนการนี้ประสบความสำเร็จ การสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ จะต้องกระตุ้นให้ครูกระตือรือร้นที่จะให้ความร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้ตระหนักในปัญหาของตนและต้องการแก้ไขปัญหานั้น

1.3 การจัดโครงสร้างขององค์กร เพื่อการพัฒนาบุคลากรโดยใช้

กระบวนการสอนแนะ การนำกระบวนการสอนแนะไปใช้ในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพควรจะจัดโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

ตารางที่ 49 โครงสร้างการบริหารงานเพื่อการนำกระบวนการสอนแนะไปใช้ในโรงเรียน

โครงสร้าง	บุคลากร	หน้าที่
คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ	- กำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากร - ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวก
คณะทำงาน	หัวหน้าสายวิชา หัวหน้าสายชั้น	- ศึกษาและวิเคราะห์ปัญหา - กำหนดความสำคัญ ความจำเป็นในการฝึกอบรม - วางแผนและจัดการฝึกอบรม
คณะผู้ให้การสอนแนะ	ครูจับคู่กันให้การสอนแนะ ครูแม่แบบ	- ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและช่วยแก้ปัญหาการเรียน - ให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาการเรียนการสอน

1.4 โรงเรียนจะต้องใช้เวลาแก่ครูอย่างเพียงพอ ในการทำกิจกรรมการสอนแนะ เพราะครูจะต้องใช้เวลาในการปรึกษาหารือก่อนสอน สังเกตการสอน และประชุมปรึกษาหารือหลังการสอน การไม่ได้สังเกตการสอนโดยตรงในชั้นเรียนจะทำให้

การสอนแนะไม่มีประสิทธิภาพ ควรจะลดภาระงานอื่นที่ไม่จำเป็นลง ควรจัดตารางว่างให้ครูสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำกิจกรรมการสอนแนะดังกล่าว

1.5 พยายามใช้กระบวนการสอนแนะหลายรูปแบบ เช่น ให้นักู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ได้มีโอกาสเป็นผู้สอนแนะคนอื่น หรือให้ครูใหม่ได้รับการสอนแนะจากผู้ที่มีประสบการณ์การสอน หรือให้ครูในสายชั้นเดียวกันให้สอนแนะซึ่งกันและกัน

1.6 สร้างบรรยากาศของการสนับสนุนให้เกิดกระบวนการสอนแนะขึ้นในโรงเรียนโดย กระตุ้นให้ครูจับคู่หรือจัดกลุ่มสอนแนะซึ่งกันและกันในการที่จะพัฒนาทักษะการสอนใดทักษะหนึ่งอย่างต่อเนื่อง ให้เสรีภาพแก่ครูในการจับคู่ให้การสอนแนะ ถ้าผู้บริหารจับคู่ผู้ให้การสอนแนะให้ ครูอาจจะไม่สนใจฟังเพียงพอที่จะเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น หรืออาจจะไม่กล้าให้ข้อคิดเห็นใดๆ แก่คู่ของตน จะทำให้กระบวนการสอนแนะล้มเหลว

การนำกระบวนการสอนแนะไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำในโรงเรียน จากผลการวิจัยพบว่าควรมีขั้นตอนการดำเนินงานให้เป็นระบบ ดังนี้

1. จัดทำกำหนดการให้การสอนแนะที่เป็นระบบ จัดเป็นตารางกิจกรรมการสอนแนะลงตารางสอนประจำชั้น ควรจะกำหนด วัน-เวลา ให้เพียงพอที่จะใช้ในการจัดกิจกรรมประชุมปรึกษาหารือก่อนการสอน การสังเกตการสอน การประชุมปรึกษาหารือหลังการสอน และการวางแผนพัฒนาการสอนในครั้งต่อไป

2. กิจกรรมการสอนแนะควรประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

(1) การประชุมปรึกษาหารือก่อนสอน ก่อนการสังเกตการสอนผู้สอนและผู้ให้การสอนแนะจะต้องประชุมปรึกษาหารือกันล่วงหน้าก่อนการสังเกตการสอนอย่างน้อย 2 วัน การประชุมในขั้นนี้จะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการสอน กิจกรรมและสื่อที่จะใช้ในการสอน การวัดผล จุดเน้นที่ต้องการจะปรับปรุงการสอน บทบาทของผู้สอนแนะ เครื่องมือที่จะใช้ในการสังเกตการสอน ในบางครั้งเมื่อประชุมปรึกษาหารือแล้วผู้สอนจำเป็นต้องปรับกิจกรรมหรือสื่อที่จะใช้ประกอบการสอน จึงจำเป็นต้องมีการประชุมปรึกษาหารือล่วงหน้าก่อนสอนเพื่อให้ผู้สอนได้มีโอกาสปรับแผนการสอนของตน

(2) การสอน-การสังเกตการสอน ในขั้นนี้ผู้สอนและผู้สอนแนะจะต้องตกลงกันให้ชัดเจนในเรื่องของบทบาทของผู้ให้การสอนแนะ ถ้าผู้สอนต้องการให้ผู้สอนแนะ

ช่วยเหลือในเรื่องกิจกรรมการสอน หรือการควบคุมระเบียบวินัยของชั้นเรียนผู้สอนแนะจึงจะสามารถช่วยเหลือได้ ถ้าไม่มีการตกลงกันไว้ ผู้สอนแนะควรจะเป็นผู้สังเกตการสอนเพื่อรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการสอนเพียงอย่างเดียว ไม่ควรเข้าไปก้าวกายการสอนของครู

(3) การประชุมปรึกษาหารือหลังการสอน เมื่อการสอนเสร็จสิ้นลง ผู้สอนควรจะได้มีเวลาทบทวน และวิเคราะห์การสอนของตนเอง ข้อมูลที่ได้จะสะท้อนภาพการสอนของตนเองอย่างชัดเจน ดังนั้นการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการสอนควรจะเป็นลักษณะของการให้ข้อสังเกต ให้ข้อคิด หรือการใช้คำถามกระตุ้นให้ครูวิเคราะห์การสอนของตนเอง สะท้อนเหตุผลของการสอนออกมาให้ชัดเจน รวมถึงการถามคำถามให้ครูกิจการทางเลือกของกิจกรรมหรือเทคนิคการสอนอื่นๆมาใช้ในการปรับปรุงการสอนของตนเองในครั้งต่อไป

(4) การวางแผนเพื่อพัฒนาการสอนในครั้งต่อไป ผู้สอนแนะควรจะให้ผู้สอนคิดหาวิธีการสอนของตัวเอง ผู้สอนแนะไม่ควรจะเป็นผู้บอกครูให้สอนโดยใช้วิธีการของตนเองแต่อาจจะแนะนำ โดยการใช้คำถามถามหาเพื่อชักจูงให้ครูกิจการและตัดสินใจเลือกวิธีการนั้นได้

3. การฝึกอบรมเรื่องใดก็ตามกระบวนการฝึกอบรมไม่ควรสิ้นสุดในห้องฝึกอบรม ควรจัดสภาพการณ์ให้ครูได้นำความรู้ไปใช้ในห้องเรียนของตน โดยให้เพื่อนครูสังเกตการฝึกทักษะของเพื่อนครูด้วยกัน การสังเกตการสอนซึ่งกันและกันจะทำให้เกิดการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติของเพื่อน การจัดกลุ่มสังเกตการสอน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบภายในโรงเรียน จะทำให้ครูสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน กระตือรือร้นในการปรับปรุงการสอนอยู่เสมอ ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และจะพัฒนาจนถึงขั้นการวิเคราะห์ตนเอง และปรับปรุงแก้ไขการสอนของตนเองอยู่เสมอ

จากการสังเกตพฤติกรรมการสอนแนะของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ก่อนที่จะมีการนำกระบวนการสอนแนะไปใช้ในโรงเรียน โรงเรียนควรจัดโปรแกรมการฝึกอบรมดังนี้

- (1) ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
- (2) หลักการสอนแนะ
- (3) การสร้างและการใช้เครื่องมือสังเกตการสอน

- (4) เทคนิคการประชุมปรึกษาหารือ
- (5) เทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับ
- (6) การสาธิตและการฝึกปฏิบัติการให้การสอนแนะ ได้แก่ การให้คำปรึกษาหารือ การใช้เครื่องมือสังเกตการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับ
- (7) การจัดโครงสร้างองค์กร เพื่อนำกระบวนการสอนแนะไปใช้ในโรงเรียน และการวางแผนการนำการสอนแนะไปใช้ในโรงเรียน

การอบรมในเรื่องเหล่านี้ควรจะให้ครูได้ฝึกปฏิบัติจนเกิดความชำนาญ ประเด็นสำคัญจะต้องให้ครูจับคู่ผู้ที่จะให้การสอนแนะซึ่งกันและกันด้วยความสมัครใจ จึงจะทำให้กระบวนการนี้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2. ด้านการจัดฝึกอบรม

จากข้อค้นพบจากผลงานวิจัยพบว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครูที่ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของครูมากกว่าวิธีการอื่น ดังนั้นควรดำเนินการการจัดฝึกอบรมดังนี้

2.1 การกำหนดเรื่องที่จะฝึกอบรมควรจะต้องสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการ และความสนใจของครูที่จะเข้ารับการอบรม ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้องให้ความสำคัญขั้นต้นแรกของการฝึกอบรม คือ การวิเคราะห์ความต้องการ และความจำเป็นในการฝึกอบรม ถ้ากำหนดได้ถูกต้องจะช่วยให้การฝึกอบรมเป็นไปด้วยดี ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการอบรมอย่างแท้จริง

2.2 ด้านการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรม ในการอบรมแต่ละครั้งเพื่อนำมาให้ผู้เข้าอบรมสืบสน และเพื่อให้มีเวลาได้ศึกษา เรื่องที่จะอบรมอย่างเต็มที่ ควรจะกำหนดเรื่องที่จะฝึกอบรมเพียงเรื่องเดียว หลักสูตรฝึกอบรมควรจะเป็นหลักสูตรที่บูรณาการภาคทฤษฎีกับภาคปฏิบัติไปด้วยกัน ควรจะจัดช่วงเวลาให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติประมาณร้อยละ 70 ของเวลาที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมดภายใต้การดูแลช่วยเหลือของวิทยากร

2.3 เทคนิคการฝึกอบรม การฝึกอบรมควรจะใช้เทคนิคการฝึกอบรมหลายๆ ประเภทให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงตัวครู ซึ่งจะขอเสนอแนะไว้ดังนี้

ตารางที่ 48 เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาครู

เป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง	เทคนิคการฝึกอบรม
1. สร้างความตระหนัก พัฒนาทางด้านความรู้	การบรรยาย การอภิปราย
2. พัฒนาเจตคติ ค่านิยม	บทบาทสมมติ กรณีตัวอย่าง
3. พัฒนาทักษะ	การสาธิต สถานการณ์จำลอง
4. การนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ	การปฏิบัติจริง การสอนแนะ การวิจัยในชั้นเรียน

การฝึกอบรมที่มุ่งพัฒนาทักษะ และมีเป้าหมายให้ครูนำไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องใช้เทคนิคการฝึกอบรมหลายวิธีประกอบกัน ตั้งแต่การศึกษาทฤษฎีพื้นฐานจนเกิดความกระตือรือร้น การสาธิตหลายๆครั้ง การสร้างสถานการณ์จำลองให้ผู้เข้ารับการอบรมฝึกปฏิบัติ จนผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจในความรู้ วิธีการ จนสามารถเลือกนำไปใช้ปฏิบัติได้ถูกต้อง การนำความรู้ใหม่ไปใช้ในห้องเรียนจะต้องมีการฝึกการให้ข้อมูลป้อนกลับ และจัดให้มีการให้การสอนแนะโดยเพื่อนครูด้วยกัน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครูนำวิธีการใหม่ๆไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง

2.4 การติดตามผลการฝึกอบรม การจัดฝึกอบรมควรจะมีการติดตามผลที่เป็นระบบ ที่ผ่านมามีการอบรมส่วนใหญ่มุ่งขาดการประเมินผล และขาดโครงการต่อเนื่องที่จะช่วยครูในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนอย่างมั่นใจ ดังนั้นเมื่อเสร็จสิ้นการอบรมในห้องอบรม ควรจะมีการติดตามผลการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ จะต้องมีการโครงการต่อเนื่องในการช่วยเหลือครูให้สามารถนำความรู้ไปใช้ได้ เช่นให้การอบรมในสถานการณ์จริง เพื่อติดตามให้ความช่วยเหลือครูที่เข้ารับการอบรมให้สามารถนำความรู้ไปใช้ได้มีประสิทธิภาพและมั่นใจ

การฝึกอบรมในสถานการณ์จริงอาจจะดำเนินการ โดยคณะวิทยากรที่จัดการฝึกอบรมออกติดตามให้ความช่วยเหลือครู หรือให้เพื่อนครูที่เข้ารับการอบรมด้วยกันให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน แต่เพื่อนครูจะเป็นผู้ให้การสอนแนะที่

ดีที่สุดเพราะเป็นผู้ที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกัน เข้าใจบรรยากาศของโรงเรียน นักเรียน และ
มีเวลาสำหรับการให้การสอนแนะกันได้ดีกว่าให้บุคคลภายนอก หรือผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้
ให้การสอนแนะ

จ. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยที่ศึกษารูปแบบของกระบวนการฝึกอบรม เพื่อพัฒนา
สมรรถภาพการสอนครูในรูปแบบอื่น เพื่อจะให้เกิดข้อความรู้ว่ารูปแบบการฝึกอบรมใดจะให้
คุณค่าสูง และเหมาะสมกับลักษณะครูเช่นไร
2. ควรมีการวิจัยเพื่อหารูปแบบการบริหารงานการพัฒนาบุคลากรภายใน
โรงเรียนเพื่อเป็นองค์กรสำหรับพัฒนาบุคลากรของตนเองที่เป็นระบบ สามารถจัดกิจกรรม
พัฒนาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการของโรงเรียน และผู้เข้ารับการอบรม
3. การวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนัก
งานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร อาจจะมี ความจำกัดในด้านวิทยุและอื่น ดังนั้นควร
ทำการวิจัยกับครูในสังกัดอื่น และจังหวัดอื่น เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่กว้างขวางต่อไป
4. จากการติดตามผลการฝึกอบรม พบความแตกต่างระหว่างโรงเรียนที่
เป็นสนามวิจัย ดังนั้นควรจะมีการศึกษาองค์ประกอบต่างๆ ที่จะช่วยให้ครูพัฒนาสมรรถภาพ
การสอนของตน เช่น ผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศภายในโรงเรียน ข้อจำกัดในตัวครู
เช่น วิทยุ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านอื่นๆ เพื่อที่จะได้นำผลมาเป็นพื้นฐานสำหรับการ
จัดโปรแกรมการพัฒนาครู

ศูนย์วิทยุทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย