



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรือง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วได้นั้น สิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง คือ การพัฒนาคุณภาพของการศึกษา ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และศักยภาพของพลเมืองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ มีความเข้าใจและพึงพอใจต่อการดำรงชีวิต มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และเป็นกำลังในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

ปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพของการศึกษา คือ คุณภาพของครู ถ้าครูเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณลักษณะต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ก็ย่อมจะสามารถพัฒนาพลเมืองของชาติให้มีคุณภาพตามที่ต้องการได้ ดังนั้นครูจึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ การที่จะพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นนั้น การจัดการฝึกหัดครูจะต้องมีลักษณะที่ต่อเนื่อง โดยเริ่มที่กระบวนการเตรียมนักศึกษาก่อนที่จะออกไปเป็นครู (Pre - service preparation) การช่วยเหลือครูใหม่ในระยะที่เริ่มเข้าสู่วิชาชีพครู (Induction phase) และการให้การศึกษา และฝึกอบรมครูที่มีประสบการณ์แล้ว (Inservice education) (Nemsar, 1983)

วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะแตกต่างจากวิชาชีพอื่น คือ มีอิสระ และค่อนข้างจะโดดเดี่ยว ครูจะมีลักษณะของการเป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพเดียวกันแต่เพียงในนามเท่านั้น ในด้านการปฏิบัติงานครูจะไม่ได้ศึกษาและสังเกตวิธีการปฏิบัติงานของครูคนอื่น (Little, 1987)

ครูจะไม่แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันเกี่ยวกับการสอน เกี่ยวกับนักเรียนหรือเกี่ยวกับการรับรู้ และความเข้าใจของตนเองเกี่ยวกับการสอน ครูจะวางแผนการสอน เตรียมการสอนและสื่อการสอนตามลำพัง ครูจะต่อสู้กับปัญหาต่างๆด้วยตนเอง ไม่ว่าจะ เป็นปัญหาด้านการสอน หลักสูตร หรือปัญหาการจัดการในชั้นเรียน แม้แต่ครูที่เพิ่งจะสำเร็จ การศึกษา ก็จะมีเพื่อนครูหรือผู้บริหารระดับใดๆอยู่ใกล้เคียงที่จะสามารถให้ความช่วยเหลือในยามที่เกิด ปัญหา และอุปสรรคในการสอน ครูจะต้องลองผิดลองถูก ในการทดลองนำความรู้ที่ได้เรียน มาใช้ในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ตามความสามารถของตนเอง (Lieberman, 1984)

สำหรับการประกอบวิชาชีพครูในประเทศไทย พบว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาครูที่ ผ่านระบบการผลิตครูเข้าสู่ระบบอาชีพ ขาดการพัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถให้ สูงขึ้น ครูที่มีประสบการณ์การทำงานสูงจึงกลายเป็นผู้ล่าหลัง ขาดสมรรถภาพ แทนที่จะเป็น ผู้เชี่ยวชาญประจำวิชาชีพของตน ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งของปัญหาทางด้านคุณภาพการศึกษา (สรรรค์ วรอินทร์, 2535) ในปัจจุบันผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกฝ่ายกำลังให้ความสนใจกับ ปัญหาทางด้านการศึกษาและประสิทธิภาพการสอนของครูเป็นอย่างมาก ดังเช่นในปี 2526 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ทำการศึกษาปัญหาทางด้านคุณภาพของ การประถมศึกษา พบว่าการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นการสอนหนังสือมากกว่าสอนคน ครูยังมีพฤติกรรมการสอนแบบเดิม ส่วนใหญ่ยังเน้นเนื้อหามากกว่าการให้นักเรียนลงมือปฏิบัติ จริง ครูยังไม่สามารถพัฒนาพฤติกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับ ความต้องการของหลักสูตร นักเรียนส่วนใหญ่มิมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนน้อยมาก (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2526)

จากการศึกษาพฤติกรรมการสอนวิชาภาษาไทยของครู ชั้นประถมศึกษาปีที่สอง ของจังหวัดสุรินทร์ พบว่าวิธีสอนที่ครูใช้มากที่สุดคือ บอก อธิบาย หรือบรรยาย วิธีสอน ที่ครูไม่ปฏิบัติเลยคือ วิธีการจัดสถานการณ์จำลอง เทคนิคการสอนที่ครูปฏิบัติมากที่สุด คือ ครูบอก อธิบายหรือบรรยายเป็นรายละเอียดก่อนแล้วสรุปแก่นแท้ (ทองสุข รวยสูงเนิน, 2527)

จากปัญหาที่กล่าวมาชี้ให้เห็นว่า คุณภาพของการจัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาขึ้นอยู่กับครูเป็นหลักที่ไม่นำพหุปัจจัยซึ่งปัญหาดังกล่าวนอกจากจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารการศึกษาแล้ว ยังขึ้นอยู่กับตัวครู และประสิทธิภาพในการทำงานของครูเป็นอย่างมาก เพราะคุณภาพการสอนของครูจะมีผลโดยตรงต่อระดับการเรียนรู้ของนักเรียน และคุณภาพของนักเรียนที่ผลิตออกไป การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาจะไม่มีทางสำเร็จได้เลยถ้าครูยังคงแสดงพฤติกรรมการสอนเหมือนเดิมไม่เปลี่ยนแปลง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่นความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุบนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรจะต้องทำอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่ในองค์การ เพราะวิทยาการและเทคโนโลยีในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (สมาน รังสิโยกฤษฎ์, 2535)

วิธีการพัฒนาบุคลากรนั้นมีอยู่หลายวิธี ได้แก่ การสอน การแนะนำ การฝึกอบรม การให้เข้าร่วมประชุมในเรื่องที่เกี่ยวข้อง การสัมมนาวิชาการ การพาไปสังเกตการณ์หรือศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดหาเอกสารให้อ่าน และการจัดให้มีคู่มือปฏิบัติงาน เป็นต้น (เฉลิม ศรีผดุง, 2524) วิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงและใช้เวลาโดยตรงกับ ปัญหาและความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด คือการฝึกอบรม (อุทัย หิรัญโรต, 2524) สำหรับวิชาชีพครูการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ยอมรับกันว่าเป็นวิธีการพัฒนาครูที่ตรงกับความต้องการของครูมากที่สุด ดังเช่นจากงานวิจัยของวิทยาลัยครูกลุ่มภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคกลาง พบว่าครูต้องการให้วิทยาลัยครูจัดอบรมระยะสั้นทางด้านการศึกษา และการผลิตสื่อการสอนโดยเน้นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการปฏิบัติจริง (กรมการฝึกหัดครู, สหวิทยาลัยพุทธชินราช, 2535) จึงกล่าวได้ว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีประโยชน์สำหรับครูถ้าสามารถจัดให้ตรงกับความต้องการของครูให้ครูสามารถนำไปใช้ได้จริงและ เน้นการปฏิบัติ

กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาส่วนใหญ่ของประเทศ ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการฝึกอบรม จึงได้

กำหนดนโยบายเร่งด่วนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอน โดยให้กรมการฝึกหัดครู ซึ่งมีวิทยาลัยครูกระจายอยู่ตามภูมิภาคต่างๆของประเทศระดมทรัพยากรมาช่วยในการพัฒนาครูผู้สอนร่วมกับหน่วยงานผู้ใช้ครูเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของชาติ โดยเฉพาะด้านคุณภาพของการประถมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาสำหรับพลเมืองส่วนใหญ่ของประเทศ โดยให้ดำเนินการจัดโครงการอบรมครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งใช้ชื่อโครงการว่า โครงการพัฒนาครูผู้สอนระดับประถมศึกษา เริ่มดำเนินการครั้งแรกในปีงบประมาณ 2531 หลักการที่สำคัญของโครงการนี้คือ

พัฒนาครูผู้สอนทุกคนโดยผ่านวิทยาลัยครูอย่างน้อย 1 ครั้งทุกๆ 5 ปี โดยมุ่งเน้น จัดอบรมตามความต้องการของโรงเรียน และผู้เข้ารับการอบรม กระบวนการอบรมยืดหยุ่นได้ และสามารถปรับได้ตามความเหมาะสมภายใต้กรอบที่กำหนด เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของครู ที่ประสบความสำเร็จ เพื่อพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ปลุกสำนึก สร้างศรัทธาและคุณธรรมในวิชาชีพครู เติมเต็มความสามารถและความทันสมัยให้แก่ครู โดยหน่วยงานผู้ผลิตครู และหน่วยงานผู้ใช้ครูร่วมมือกัน ในการวางแผนการดำเนินงาน การติดตามประเมินผล และการใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด (กรมการฝึกหัดครู, สหวิทยาลัยทวารวดี, 2535)

จากนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงศึกษาธิการ จะเห็นว่ากระทรวงศึกษาธิการ ให้ความสำคัญอบรมเป็นมาตรการในการพัฒนาคุณภาพของการศึกษา โดยให้ครูทุกคนต้องเข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้งในทุกๆ 5 ปี เพื่อให้เกิดความตื่นตัวทางวิชาการโดยที่การจัดฝึกอบรมจะต้องเป็นไปตามความต้องการของโรงเรียน และผู้เข้ารับการอบรม

สำหรับในปีงบประมาณ 2535 โครงการอบรมครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กลุ่มทักษะคณิตศาสตร์ และกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต จนถึงขั้นสามารถถ่ายทอดความรู้ ที่ได้รับ

จากการอบรมให้แก่ครูอื่นๆในกลุ่มโรงเรียนเดียวกันได้ โดยให้ดำเนินการขยายผลความรู้ที่
 ได้ให้แก่เพื่อนครูโรงเรียนเดียวกันหลังจากเข้ารับการอบรมแล้ว (กรมการฝึกหัดครู,
 กองส่งเสริมวิทยฐานะครู, 2535) แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบในการจัดการศึกษา
 มองเห็นความสำคัญของการฝึกอบรม และใช้กระบวนการฝึกอบรมในการพัฒนาครูให้มี
 ประสิทธิภาพในการสอน และพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานของครู จากการชอบ
 ทำงานตามลำพังมาเป็นการจัดโอกาสให้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งกันและกันและให้ความ
 ช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยกัน โดยให้มีการขยายผลความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมให้แก่เพื่อนครู
 โรงเรียนเดียวกันหลังจากเข้ารับการอบรมแล้ว

จากการสังเคราะห์ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม (ประณัติ วัฒนโพธิศิษฐ์,
 2527; สมชาย มิตรประเสริฐสุข, 2527; สมบอง ชดกึ่ง, 2531; เพ็ญศรี เขาวนพันธ์สกุล,
 2522) พบว่าการจัดการฝึกอบรมในปัจจุบัน มีจุดอ่อนที่มักพบกันอยู่เสมอคือ เนื้อหาที่ใช้ใน
 การฝึกอบรมไม่เหมาะสมกับเวลา ไม่ครอบคลุมและไม่ตรงตามความต้องการของผู้เข้ารับ
 การฝึกอบรม ไม่มีการติดตามเพื่อช่วยเหลือเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการอบรม
 ไม่สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติ นอกจากนี้ข้อบกพร่องที่สำคัญอย่างยิ่งของการจัดการ
 ฝึกอบรมที่พบคือ วิธีการฝึกอบรมไม่เหมาะสม ไม่สอดคล้องกับหลักสูตร และกลุ่มผู้เข้ารับ
 การอบรมวิทยากรมักจะเป็นผู้ให้ความรู้ ผู้เข้ารับการอบรมมีหน้าที่แต่เพียงฟังข้อความรู้ต่างๆ
 เมื่อติดตามผลจะพบว่าการอบรมในลักษณะนี้จะไม่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ก่อให้เกิด
 ความสูญเปล่าอย่างมากทั้งเวลา และงบประมาณ ดังนั้นการฝึกอบรมแต่ละครั้ง การเลือก
 กระบวนการ และวิธีการฝึกอบรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการฝึกอบรม
 ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้องเลือกกระบวนการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับเรื่องที่ฝึกอบรม รวมทั้ง
 มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและทักษะของวิทยากร และผู้เข้ารับการอบรมด้วย

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการศึกษาหาแนวทางเพื่อที่จะปรับปรุง
 กระบวนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ให้สามารถพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมให้เกิดการเรียนรู้
 และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ สำหรับ
 ในด้านการฝึกอบรมครูประจำการ นักวิชาการได้พยายามที่จะปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรม
 ครูประจำการ โดยมุ่งที่จะแก้ไขจุดอ่อนของการฝึกอบรม ที่ไม่สามารถดำเนินการฝึกอบรมจน

ถึงขั้นพัฒนาครูให้มีความรู้ที่ได้ จากการฝึกอบรมแบบปฏิบัติในสถานการณ์จริงของห้องเรียนได้ เนื่องจากสภาพการณ์จริงของห้องเรียนมีความแตกต่างจากสถานการณ์จำลองที่สร้างขึ้นในห้อง ฝึกอบรมมาก ครูจึงไม่สามารถที่จะก้าวเข้าสู่ห้องเรียนด้วยความมั่นใจ ในการนำทักษะ และ ยุทธวิธีการสอนใหม่จากการฝึกอบรมมาใช้ ครูจึงต้องการผู้ที่สามารถให้ความช่วยเหลือใน การนำความรู้ไปใช้ในห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ จอยส์ และเชาเออร์ส (Joyce and Showers, 1982) จึงได้เสนอแนะกระบวนการฝึกอบรมที่เป็นวัฏจักร (Cyclical process) โดยให้ชื่อกระบวนการฝึกอบรมนี้ว่า การสอนแนะ (Coaching) ซึ่งเน้นที่การ ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก และให้ความรู้เพิ่มเติมแก่ครูในห้องเรียนในขั้นตอน ของการติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อช่วยเหลือครูให้สามารถนำทักษะการสอนที่ได้รับจาก การอบรมไปใช้สอนในห้องเรียนได้อย่างมั่นใจ และมีประสิทธิภาพ การสอนแนะเป็นกระบวนการ ที่เกิดจากความไว้วางใจของคน 2 คน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการสังเกตการสอน และการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการสอนที่ได้จากการสังเกต เปิดโอกาสให้ครูฝึกวิเคราะห์ การสอนของตนเองและผู้อื่น มีความรู้สึกปลอดภัยที่จะทดลองนำยุทธวิธีการสอนใหม่ไปใช้ใน ห้องเรียน ไม่กลัวความล้มเหลว พร้อมทั้งจะทบทวนและปรับปรุงการสอน และที่สำคัญคือครูได้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และได้สะสมเทคนิคการสอนเพิ่มมากขึ้น (Chase, 1989)

กระบวนการฝึกอบรมโดยการสอนแนะ เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่กระบวนการ ฝึกอบรมไม่เสร็จสิ้นในห้องฝึกอบรม จะต้องมีการติดตามผลการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับ จากห้องอบรมไปใช้ในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน บุคคลที่จะทำหน้าที่ สอนแนะอาจจะเป็นวิทยากร อาจารย์ในมหาวิทยาลัย ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน และ เพื่อนครูทั้งที่ไปรับการฝึกอบรมในโครงการเดียวกันและไม่ได้รับการฝึกอบรม ขั้นตอนของ กระบวนการฝึกอบรมโดยเน้นการสอนแนะสรุปได้ ดังนี้

1. การนำเสนอความรู้ ทักษะหรือ ยุทธวิธีการปฏิบัติงานใหม่ โดยการให้ผู้ เข้ารับการอบรมศึกษาทฤษฎีพื้นฐาน หลักการและเหตุผลของนวัตกรรมนั้น
2. วิทยากรผู้ให้การอบรมสาธิต และให้ตัวอย่างของการนำนวัตกรรมนั้นไป ใช้หลายๆสถานการณ์ จนผู้เข้ารับการอบรมมองเห็นแนวทางการนำไปสู่การปฏิบัติ
3. ผู้เข้ารับการอบรมฝึกปฏิบัติโดยวิทยากรให้ข้อมูลป้อนกลับ การฝึกปฏิบัติ

จะต้องทำซ้ำๆหลายครั้งในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

4. ทดลองนำนวัตกรรมนั้นไปใช้ในหน่วยงานโดยมีผู้ให้การสอนแนะซึ่งกันและกัน ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. การประชุมปรึกษาหารือก่อนนำความรู้ใหม่ไปสู่การปฏิบัติ
2. การสังเกตการปฏิบัติงาน
3. การประชุมปรึกษาหารือหลังการปฏิบัติงาน
4. การแก้ไขบทวน และปรับปรุงใหม่ (Mohlman, 1982)

จากขั้นตอนการสอนแนะที่ได้กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่าเป็นขั้นตอนการฝึกอบรมที่เหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ในการพัฒนาความรู้ และทักษะการปฏิบัติงานใหม่ การสอนจัดว่าเป็นทักษะที่มีกระบวนการที่ค่อนข้างซับซ้อน ดังนั้นถ้าการจัดฝึกอบรมควรพิจารณาเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติซ้ำๆในห้องอบรมโดยมีผู้คอยให้ข้อมูลป้อนกลับ ให้รู้ผลการปฏิบัติของตนเอง และมีกระบวนการติดตามผลการนำความรู้ใหม่ไปปฏิบัติในสถานการณ์จริง โดยมีคนคอยให้ความช่วยเหลือในด้านการสอน วิเคราะห์การสอน และแก้ไขปัญหาการสอนซึ่งกันและกัน จะช่วยให้การนำความรู้ใหม่ไปสู่การปฏิบัติเป็นไปด้วยความราบรื่นปราศจากอุปสรรค และปัญหา

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมโดยเน้นการสอนแนะสามารถสรุปรูปแบบของการสอนแนะตามบุคคลที่ทำหน้าที่สอนแนะได้ ดังนี้

1. ผู้ฝึกจากภายนอก จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในด้านทักษะการสอนสูงกว่าครู
2. เพื่อนครูในโรงเรียนที่มีความรู้ในด้านทักษะการสอนเท่ากับครู
3. เพื่อนครูในโรงเรียนเดียวกันที่มีความรู้ในด้านทักษะการสอนสูงกว่าครูคนอื่นมีความสามารถในการสอน และสาธิตการสอนได้

จากประเด็นต่างๆ ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าการฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาครู เพื่อให้ครูมีสมรรถภาพที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยี การที่จะดำเนินการจัดฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องหา

วิธีการฝึกอบรมที่สามารถพัฒนาครูให้มีความรู้ และทักษะจนสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง ซึ่งปัจจุบันพบว่าในต่างประเทศกำลังตื่นตัวในเรื่องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนของครูเป็นอย่างมาก กระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ได้ทดลองใช้ในต่างประเทศตั้งแต่ปี ค.ศ.1985 สำหรับในประเทศไทยยังไม่มีผู้ใดนำมาทดลองใช้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาทฤษฎี และแนวคิดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ทฤษฎีการเรียนรู้ต่างๆ รวมทั้งหลักการสอนแนะ และนำมาสังเคราะห์เป็นกระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ และจากการที่การสอนแนะโดยเพื่อนสามารถทำได้ 2 รูปแบบคือให้เพื่อนครูที่มีความรู้เท่ากันหรือเข้ารับการอบรมโครงการเดียวกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการนำความรู้ไปใช้ และวิธีให้เพื่อนครูที่มีความสามารถทางด้านการสอนสูงกว่า หรือเป็นผู้ที่เข้ารับการอบรมจับคู่กับครูที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมและขยายผลความรู้จากการอบรมไปสู่ครูที่ไม่ได้รับการอบรม จากรูปแบบทั้ง 2 นี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า ในสภาพการปฏิบัติงานของครูไทยรูปแบบการสอนแนะแบบใดจะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครูได้ดีกว่ากัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อสร้างและพัฒนากระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ
2. เพื่อศึกษาผลของการใช้กระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ

2 รูปแบบที่มีต่อ

- 2.1 การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่ฝึกอบรม
- 2.2 ความคงทนในด้านความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะในเรื่องที่ฝึกอบรม
- 2.3 พัฒนาการทางด้านทักษะในเรื่องที่ฝึกอบรม

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยของนักการศึกษาต่างๆ (Joyce and Showers, 1982 ; Mohlman , 1982 ; Neubert , 1988,

Crisco, 1989; Raney, 1989; Tobin 1989) พบว่า กระบวนการฝึกอบรมแบบเน้น การสอนแนะจะสามารถเสริมสร้างสมรรถภาพการสอนของครูให้ดีขึ้น และ ทำให้ครูสามารถ นำนวัตกรรมที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในห้องเรียนด้วยความมั่นใจ และ เกิดความคงทน ในการนำนวัตกรรมนั้นไปใช้ในการสอน และพบว่าการสอนแนะโดยเพื่อนครูมี 2 รูปแบบคือ เพื่อนครูที่มีความรู้ ความสามารถเท่ากันให้การสอนแนะซึ่งกันและกัน และ เพื่อนครูที่คนหนึ่งมี ความสามารถทางการสอนสูงกว่า ให้การสอนแนะเพื่อนครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ผู้วิจัย จึงกำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภายหลังการอบรมสมรรถภาพการสอนของครูที่ได้รับการอบรมแบบเน้นการ สอนแนะจะดีกว่าสมรรถภาพการสอนของครูที่ไม่ได้รับการอบรม ดังนี้
 - 1.1 กลุ่มครูที่ได้รับการสอนจะมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่อบรมสูงกว่า ครูที่ไม่ได้รับการสอนแนะ
 - 1.2 กลุ่มครูที่ไม่ได้รับการสอนแนะจะสามารถคงความรู้ ความเข้าใจใน เรื่องที่ฝึกอบรมได้ดีกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการสอนแนะ
2. ภายหลังการอบรมแบบเน้นการสอนแนะ กลุ่มครูที่ได้รับการสอนแนะแบบจับคู่ กันเองระหว่างผู้ที่เข้ารับการอบรมด้วยกันจะมีพัฒนาการทางด้านความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ ต่อการสอนแนะ ทักษะการสอนแนะ และทักษะการสอนสูงกว่ากลุ่มครูที่ได้รับการสอนแนะ แบบ ผู้เข้ารับการอบรมจับคู่กับผู้ที่ไม่ได้รับการอบรม

ขอบเขตของการวิจัย

1. กระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมาเพื่อทดลองใช้กับ ครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะซึ่ง แปรค่าได้ 2 ค่า คือ
 - 2.1.1 การสอนแนะซึ่งเพื่อนครูทั้ง 2 คน มีความรู้ไม่เท่ากันโดย ครูที่เข้ารับการอบรมที่ผู้วิจัยจัดขึ้นจับคู่กับครูที่ไม่ได้เข้ารับการอบรม
 - 2.1.2 การสอนแนะซึ่งเพื่อนครูทั้ง 2 คน มีความรู้เท่ากัน โดย

ทั้ง 2 คน เป็นผู้ที่ได้รับการอบรมที่ผู้วิจัยจัดขึ้น

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

2.2.1 ความรู้ เจตคติ และทักษะในเรื่องที่ฝึกอบรม

2.2.2 ความคงทนในด้านความรู้ เจตคติ และทักษะในเรื่องที่

ฝึกอบรม

2.2.3 พัฒนาการทางด้านทักษะในเรื่องที่ฝึกอบรม

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. การสอนแนะ หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนครู โดยจับคู่ให้ความช่วยเหลือ หรือกระตุ้นซึ่งกันและกันให้ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอน โดยการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ ซึ่งมีกิจกรรมดังนี้

1.1 ประชุมปรึกษาหารือก่อนสอน เพื่อวางแผนการสอน และวางแผน การสังเกตการสอน รวมทั้งการเลือกหรือสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการสังเกตการสอน กำหนด วัตถุประสงค์ วัน เวลาที่จะสังเกตการสอน

1.2 สังเกตการสอนและเก็บข้อมูลจากการสังเกตการสอนโดยใช้เครื่องมือ ตามที่ได้วางแผนไว้

1.3 ประชุมปรึกษาหารือหลังสอน เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกต การสอนและให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยผู้สอนแนะจะไม่เป็นผู้วิเคราะห์การสอนของครูทั้งหมดด้วย ตนเอง แต่จะพยายามใช้คำถามกระตุ้นให้ครูฝึกวิเคราะห์ตนเองให้มากที่สุด

1.4 วางแผนเพื่อพัฒนาการสอนครั้งต่อไป

2. ผู้สอนแนะ หมายถึง เพื่อนครูที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนา คุณภาพการสอน โดยการจับคู่กันผลัดเปลี่ยนบทบาทกันเป็นผู้สอน และผู้ให้การสอนแนะ การ จับคู่กันมี 2 รูปแบบคือ จับคู่ครูที่มีประสบการณ์ทางการสอนน้อย กับครูที่มีประสบการณ์ ทางด้านการสอนสูงกว่า และจับคู่ครูที่มีประสบการณ์ทางการสอนเท่ากัน ทั้งคู่จะกำหนด ตารางการให้การสอนแนะซึ่งกันและกัน ในการปรับปรุงการสอนผู้สอนแนะจะให้ครูกำหนด ประเด็นที่ต้องการปรับปรุงการสอนด้วยตนเอง ผู้สอนแนะอาจจะช่วยครูวางแผนการสอน

สังเกตการสอนของครูในห้องเรียน และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการสอนของครูตามที่กำหนดไว้ หลังการสังเกตการสอน ผู้สอนจะกระตุ้นครูให้เป็นผู้วิเคราะห์และแปลผลข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนด้วยตนเอง รวมทั้งการคิดหาแนวทางในการปรับปรุงการสอนครั้งต่อไป

3. รูปแบบการสอนแนะ หมายถึง วิธีการจับคู่ให้การสอนแนะซึ่งกันและกัน ระหว่างเพื่อนครูซึ่งมี 2 รูปแบบ คือ

3.1 การสอนแนะซึ่งกันและกันเพื่อนครูทั้ง 2 คน มีความรู้ไม่เท่ากันโดยเพื่อนครูคนหนึ่งเป็นผู้ที่เข้ารับการอบรมที่ผู้วิจัยจัดขึ้น อีกคนหนึ่งเป็นผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการอบรม ครูที่เข้ารับการอบรมจะคัดเลือกเพื่อนครูเข้าโครงการหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมในห้องอบรม

3.2 การสอนแนะโดยเพื่อนครูที่ทั้ง 2 คนมีความรู้เท่ากัน และทั้ง 2 คนเป็นผู้ที่ได้รับการอบรมที่ผู้วิจัยจัดขึ้น

4. กระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ หมายถึง กระบวนการฝึกอบรมครูประจำการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูให้สามารถนำทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปฏิบัติจริงในห้องเรียน กระบวนการฝึกอบรมจะมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันทั้ง การฝึกอบรมในห้องอบรม และการฝึกอบรมในสถานการณืจริง กิจกรรมการฝึกอบรมในสถานการณืจริงคือการให้เพื่อนครูให้คำแนะนำและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการนำความรู้ เจตคติและทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมในห้องอบรมไปปฏิบัติในสถานการณืจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลำดับขั้นตอนของการฝึกอบรมมีดังนี้

1. วิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูในการพัฒนาคุณภาพการสอน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม การศึกษาเอกสารที่เป็นนโยบาย และปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการสอน การสัมภาษณ์ครูและผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับปัญหาการสอนของครู การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และเพื่อกำหนดหัวข้อของการฝึกอบรม

2. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการฝึกอบรม เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการ และความจำเป็นในการฝึกอบรมมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการฝึกอบรม

3. สร้างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นกระบวนการคัดเลือก และจัดลำดับ เนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรมโดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คัดเลือกวิทยากร และวางแผนการฝึกอบรม โดยกำหนดกิจกรรมการฝึกอบรม คัดเลือกวิทยากร จัดทำตาราง การฝึกอบรม และจัดเตรียมเอกสารหลักสูตร

4. ประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เป็นกระบวนการประเมินคุณภาพของ หลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และการแก้ไขปรับปรุงก่อนนำไปใช้

5. การดำเนินการฝึกอบรม เป็นการฝึกอบรมโดยใช้การสอนแนะ ซึ่งมีกิจกรรม ดังนี้

5.1 การฝึกอบรมในห้องอบรม ประกอบด้วยกิจกรรม

5.1.1 ให้ผู้เข้ารับการอบรมศึกษาทฤษฎี และหลักการ พื้นฐานของเรื่องฝึกอบรม

5.1.2 ให้ผู้เข้ารับการอบรมสังเกตการสาธิตการสอนของ วิทยากร

5.1.3 ให้ผู้เข้ารับการอบรมฝึกปฏิบัติโดยการได้รับข้อมูล บ้อนกลับจากวิทยากร

5.2 การฝึกอบรมในสถานการณ์จริง ประกอบด้วยกิจกรรม

5.2.1 การประยุกต์ความรู้ใหม่จากการฝึกอบรมไปใช้ใน ห้องเรียน

5.2.2 จับคู่กับเพื่อนครูในโรงเรียนให้การสอนแนะซึ่งกัน และกันโดยมีกิจกรรม

(1) ประชุมปรึกษาหารือก่อนสอน

(2) สังเกตการสอน

(3) ประชุมปรึกษาหารือหลังสอน

(4) วางแผนเพื่อพัฒนาการสอน

6. การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นการประเมินใน 2 ลักษณะ คือ

6.1 การประเมินผลการฝึกอบรมในห้องอบรม โดยการสังเกต

พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และการใช้แบบสอบถามประเมินความรู้สึของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการดำเนินการฝึกอบรมในห้องอบรม และประเมินความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่ฝึกอบรม

6.2 การประเมินผลการฝึกอบรมในสถานการณ์จริง เป็นการประเมินความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติที่มีต่อเรื่องที่ฝึกอบรม

7. การติดตามผลการฝึกอบรม เป็นการติดตามผลผู้เข้ารับการอบรมในการนำความรู้จากการอบรมไปใช้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนในห้องเรียน โดยการสังเกตพฤติกรรมการสอนและพฤติกรรมการสอนแนะ เดือนละ 2 ครั้งเป็นเวลา 4 เดือน

5. สมรรถภาพการสอนของครู หมายถึง ความสามารถของครูในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติของครูประถมศึกษาในเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ ซึ่งวัดได้จากแบบวัดความรู้ ความเข้าใจทักษะ และเจตคติในเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรม

6. ครูประถมศึกษา หมายถึง ครูที่กำลังปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2537

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้กระบวนการฝึกอบรมที่สามารถเสริมสร้างสมรรถภาพการสอนครู และทำให้อุบัติความคงทนในการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน
2. ข้อเสนอแนะจะเป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานในการนำกระบวนการสอนแนะไปใช้ในการเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน