

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับโครงการพัฒนาครูผู้สอนระดับ
ประถมศึกษาของสภวิทยาลัยพุทธชินราช มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาโครงการพัฒนาครูผู้สอนระดับประถมศึกษาของสภวิทยาลัยพุทธชินราช
2. สำรวจความคิดเห็นของครูผู้สอนซึ่งผ่านการฝึกอบรมปีงบประมาณ 2531 ที่มีต่อ
โครงการพัฒนาครูผู้สอนระดับประถมศึกษาของสภวิทยาลัยพุทธชินราช
3. สำรวจความคิดเห็นและความต้องการของครูผู้สอนซึ่งยังไม่ผ่านการฝึกอบรมที่มีต่อ
โครงการพัฒนาครูผู้สอนระดับประถมศึกษาของสภวิทยาลัยพุทธชินราช
4. สำรวจความคิดเห็นและความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อโครงการพัฒนา
ครูผู้สอนระดับประถมศึกษาของสภวิทยาลัยพุทธชินราช
5. เสนอแนะแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับโครงการพัฒนาครูผู้สอนระดับ
ประถมศึกษาของสภวิทยาลัยพุทธชินราช

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ คณะกรรมการดำเนินงานการฝึกอบรม ครูผู้สอน
ซึ่งผ่านการฝึกอบรม ครูผู้สอนซึ่งยังไม่ผ่านการฝึกอบรม และผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาใน
สภวิทยาลัยพุทธชินราช โดยสุ่มตัวอย่างมาทั้งสิ้น 728 คน และได้ข้อมูลกลับมาจากกลุ่มตัวอย่าง
ทั้งสิ้น 666 คน คิดเป็นร้อยละ 91.48

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ชนิดคือ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม
ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพการ
จัดหลักสูตรฝึกอบรมปีงบประมาณ 2531 และแนวโน้มของสภาพการจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่ควรจะ
เป็นในแง่ของเวลา สถานที่ แหล่งวิทยากร องค์กร กระบวนการ และผลผลิต

แบบสอบถามฉบับที่ 1 เป็นคำถาม เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวและความคิดเห็นของ ครูผู้สอน ซึ่งผ่านการฝึกอบรมที่มีต่อสภาพทั่วไปของโครงการพัฒนาครูผู้สอนและความคิดเห็นที่มีต่อการเข้ารับการฝึกอบรมปีงบประมาณ 2531 ในแง่ของวัตถุประสงค์ของโครงการ หลักสูตรฝึกอบรม วิธีดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม

แบบสอบถามฉบับที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวและความคิดเห็นของ ครูผู้สอนซึ่งยังไม่ผ่านการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนาครูผู้สอนและความต้องการพัฒนาการสอนในแง่ของการใช้หลักสูตรเพื่อเตรียมการสอน วิธีสอนและเทคนิคการสอน การผลิตและการใช้สื่อ การวัดและประเมินผล การส่งเสริมการเรียนรู้

แบบสอบถามฉบับที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวและความคิดเห็น ความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อโครงการพัฒนาครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ โดยวิธีการทางสถิติดังนี้

1. วิเคราะห์เอกสารและผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานภาพของการจัดหลักสูตรฝึกอบรมในปัจจุบันและแนวโน้มสภาพการจัดหลักสูตรฝึกอบรมในปีต่อไปทั้งหมด 6 ด้าน คือ เวลา สถานที่ แหล่งวิทยากร องค์กร กระบวนการและผลผลิต โดยการวิเคราะห์เนื้อหา
2. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวและความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับโครงการพัฒนาครูผู้สอนของครูผู้สอนซึ่งผ่านการฝึกอบรมโดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ส่วนความคิดเห็นที่มีต่อการเข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด 4 ด้าน คือวัตถุประสงค์ของโครงการ หลักสูตรการฝึกอบรม วิธีดำเนินการฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรม วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับข้อมูลที่ได้จากแบบปลายเปิด วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่
3. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวและความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับโครงการพัฒนาครูผู้สอนของครูผู้สอนซึ่งยังไม่ผ่านการฝึกอบรม โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และการหาค่าเฉลี่ยของการจัดอันดับความสำคัญ ส่วนความคิดเห็นที่มีต่อความต้องการพัฒนาการสอนทั้งหมด 5 ด้าน คือ การใช้หลักสูตรเพื่อเตรียมการสอน วิธีสอนและเทคนิคการสอน การผลิตและการใช้สื่อ

การวัดและประเมินผล และวิธีการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับข้อมูลที่ได้จากปลายเปิด วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่

4. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวและความคิดเห็น ความต้องการของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา ที่มีต่อโครงการพัฒนาครูผู้สอน โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และการหาค่าเฉลี่ยของการจัดอันดับความสำคัญ สำหรับข้อมูลที่ได้จากปลายเปิดวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่

สรุปผลการวิจัย

ผลที่ได้จากการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับสถานภาพการจัดหลักสูตรฝึกอบรมปีงบประมาณ 2531 และแนวโน้มของการจัดหลักสูตรฝึกอบรมในปีต่อไปในโครงการพัฒนาครูผู้สอนระดับประถมศึกษาของ สหวิทยาลัยพุทธชินราช จากเอกสารและจากการสัมภาษณ์คณะกรรมการดำเนินงานการฝึกอบรม ในด้านที่เกี่ยวข้อง เวลา สถานที่ แหล่งวิทยากร องค์กร กระบวนการและผลผลิต สรุปได้ดังนี้

1. เวลา (Time)

คณะกรรมการดำเนินงานการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาครูผู้สอนระดับประถมศึกษาของ สหวิทยาลัยพุทธชินราช ได้กำหนดระยะเวลาของการฝึกอบรมปีงบประมาณ 2531 ตั้งแต่ 1 สิงหาคม ถึง 15 กันยายน 2531 ระยะเวลาการฝึกอบรมรุ่นละ 5 วัน ในวันธรรมดา เวลาราชการ วันจันทร์ ถึง วันศุกร์ ครูผู้สอนบางรุ่นรับการฝึกอบรมตรงกับระยะปิดภาคเรียน แต่บางรุ่นตรงกับวันเปิดเรียน ตารางเวลาการฝึกอบรมของหน่วยฝึกอบรมทั้ง 4 วิทยาลัยครู ส่วนใหญ่เริ่มกิจกรรมภาคเช้าเวลาประมาณ 5.30 น. จนกระทั่งถึงกิจกรรมภาคค่ำ เวลาประมาณ 21.30 น. รวมเวลาดำเนินการฝึกอบรมเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ 42-50 ชั่วโมง ทั้งนี้ไม่นับช่วงเวลาพัก และทำกิจกรรมส่วนตัว

คณะกรรมการส่วนใหญ่มีความเห็นว่า แนวโน้มต่อไปเกี่ยวกับระยะเวลาจะยังคงเหมือนเดิม เพราะเป็นเวลาที่เหมาะสมดีแล้ว มีเพียงบางส่วนต้องการให้จัดเพียง 3 วันเท่านั้น ในเรื่องช่วงเวลาครูผู้สอนแต่ละรุ่นมา เข้ารับการฝึกอบรมคณะกรรมการส่วนใหญ่ต้องการให้เป็นช่วงปิดภาคเรียน และตารางการฝึกอบรมก็ควรลดช่วงเวลากลางคืนลงบ้าง ส่วนช่วงเวลาเช้า

เหมาะสมดีแล้ว แต่มีบางส่วนเห็นว่าควรลดทั้งภาคเช้าและภาคค่ำให้สอดคล้องกับชีวิตประจำวันของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งนี้ให้อยู่ในขอบข่ายวันหรือเวลาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้

2. สถานที่ (Space)

สถานที่ซึ่ง เป็นหน่วยฝึกอบรมครูผู้สอนในโครงการของสหวิทยาลัยพุทธชินราช ส่วนใหญ่จัดในวิทยาลัยครู ยกเว้นหน่วยฝึกอบรมของวิทยาลัยครูพิบูลสงคราม พิษณุโลก จัดที่ศาลาอเนกประสงค์ของวัดพระศรีรัตนมหาธาตุ จังหวัดพิษณุโลก โดยส่วนรวมสถานที่ของหน่วยฝึกอบรมจำแนกออกเป็น 3 ส่วนคือ สถานที่พักและการรับบริการระหว่างฝึกอบรม สถานที่สำหรับกิจกรรมภาคทฤษฎี สถานที่สำหรับกิจกรรมภาคปฏิบัติ ทั้งนี้บางหน่วยใช้สถานที่สำหรับกิจกรรมภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติการอยู่แห่งเดียวกัน

แนวโน้มความต้องการ เกี่ยวกับสถานที่สำหรับ เป็นหน่วยฝึกอบรมครั้งต่อไป คณะกรรมการดำเนินการทั้งหมดมีความ เห็นว่าควร เป็นภายในสถาบันของวิทยาลัยครู เนื่องจาก เหมาะสมกับรูปแบบการฝึกอบรม และยังประหยัดทั้งงบประมาณและ เวลาการเดินทางของคณะกรรมการดำเนินงาน วิทยากร และครูผู้สอนที่เข้ารับการฝึกอบรมอีกด้วย

3. แหล่งวิทยาการ (Resources)

แหล่งวิทยาการประเภทบุคคล คือวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม ส่วนใหญ่เป็นคณาจารย์ของวิทยาลัยครู รองลงมาคือศึกษานิเทศก์ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ครูดีเด่นของจังหวัดและวิทยากรต่างสาขาอาชีพ สำหรับ เอกสารที่แจกในการฝึกอบรมหรือ เอกสารที่ใช้ประกอบการฝึกอบรมส่วนใหญ่ผลิต โดยคณาจารย์ของวิทยาลัยครู และ เอกสารที่ยืมใช้ขณะดำเนินการฝึกอบรม เช่น เอกสารประกอบหลักสูตรระดับประถมศึกษา ประเภทแผนการสอน คู่มือครู และสื่อทัศนูปกรณ์ประเภทเครื่อง ซึ่งวิทยากรใช้ประกอบการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นของวิทยาลัยครู ในส่วนที่เป็นวัสดุสำนักงานหรือวัสดุฝึกปฏิบัติ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบ

แนวโน้มความต้องการ เกี่ยวกับแหล่งวิทยาการ ด้านบุคคล คณะกรรมการดำเนินการมีความ เห็นตรงกัน เป็นส่วนใหญ่ว่า สักส่วนของวิทยากรร่วมระหว่างคณาจารย์ในวิทยาลัยครู และศึกษานิเทศก์ประจำศูนย์วิชาการของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดควรมีเท่า ๆ กัน วิทยากรที่เป็นครูดีเด่นควรคงไว้ เพราะเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการฝึกอบรมมาก แต่วิทยากรที่เป็นบุคลากรอาชีพอื่น คณะกรรมการดำเนินการควรรวบรวมหาเสนอด้วยรูปแบบที่สามารถควบคุมได้ มีบาง

ส่วนที่เสนอว่าถ้า เป็นไปได้ต้องการให้มีการแลกเปลี่ยนวิทยากรภายในมหาวิทยาลัยพุทธชินราช หรือ วิทยากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะ เรื่องจากศูนย์วิชาการส่วนกลาง สำหรับการวางแผนงานระหว่าง วิทยากรร่วม เพื่อนำเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรมนั้น ควรทำให้ เป็นระบบที่สอดคล้องกันทั้ง เนื้อหาและ วิธีการ ในด้านแหล่งวิทยากรที่เป็นสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และ เอกสารประกอบการฝึกอบรม รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์นั้น คณะกรรมการดำเนินงานส่วนใหญ่ต้องการให้นำสื่อทางการศึกษาที่หน่วยงาน ร่วมมืออยู่มาใช้ให้เป็นประโยชน์ แต่ในส่วนที่เป็นวัสดุสิ้น เปลือง และบุคลากรฝ่ายธุรการ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดควรรับผิดชอบตลอดกระบวนการฝึกอบรม

4. องค์กร (Organization)

การดำเนินงานเพื่อบริหารวิชาการของหน่วยงานระหว่างวิทยาลัยครูและสำนักงาน- การประถมศึกษาจังหวัด ได้มีการวางแผนงานและแต่งตั้งคณะกรรมการระดับจังหวัด เพื่อรับผิดชอบ งานฝ่ายต่าง ๆ เพิ่มเติม โดยวิทยาลัยครูเป็นแกนนำ การประสานงานโดยภาพรวมแล้วไม่มีปัญหา ในระยะวางแผน แต่เมื่อเข้าสู่กระบวนการ บุคลากรบางส่วนไม่สามารถมาร่วมรับผิดชอบได้ ตลอดหลักสูตรการฝึกอบรม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดที่มีได้อยู่ ในจังหวัดเดียวกับที่ตั้งวิทยาลัยครู ดังนั้นการแก้ปัญหา และอุปสรรคขณะดำเนินการฝึกอบรมจึงขึ้น อยู่กับการตัดสินใจของคณะกรรมการฝ่ายวิทยาลัยครู เป็นส่วนใหญ่ สำหรับหลักสูตรฝึกอบรมส่วนใหญ่ เกี่ยวกับการสอนกลุ่มทักษะภาษาไทย-คณิตศาสตร์ รองลงมาคือการสอนกลุ่มสร้าง เสริมประสบการณ์-ชีวิต โดยเน้นเนื้อหาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-2 มากที่สุด รองลงมาคือระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3-4 และ 5-6 หลักสูตรฝึกอบรมครั้งนี้ได้กำหนดขึ้นตามสภาพความต้องการของหน่วยงานระดับท้องถิ่น จึงเป็นหลักสูตรเฉพาะศาสตร์ ซึ่งพอจะสรุปย่อมาได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหา เกี่ยวกับการสอน
2. การสร้างเสริมประสบการณ์การสอนซึ่ง เกี่ยวกับการ ใช้หลักสูตรเพื่อเตรียม การสอน วิธีสอนและเทคนิคการสอน การผลิตและการใช้สื่อ การวัดและการประเมินผล และ การส่ง เสริมการ เรียนรู้ของนักเรียน
3. การสร้าง เสริมทัศนคติและประสบการณ์ เกี่ยวกับการทำงานในวิชาชีพ ทั้งนี้ แต่ละหน่วยฝึกอบรมมีการ เน้น เนื้อหาสาระและวิธีดำเนินการ แตกต่างกันไป

แนวโน้มของการดำเนินงานบริหารวิชาการในสภาพที่ควรจะเป็นนั้น คณะกรรมการ ดำเนินงานส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีการวางแผนงานล่วงหน้าระยะยาว และบางส่วนเห็นว่า บุคลากร



ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดควรร่วมรับผิดชอบงานทุกขั้นตอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้อำนวย
การฝึกอบรมควร เป็นผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานผู้ใช้ครู เพื่อช่วยร่วมแก้ปัญหาระหว่างการดำเนิ
การ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นปัญหาเกี่ยวกับการปกครอง และเป็นปัญหาหลักที่นำผลกระทบมาสู่การบริหาร
วิชาการด้วย ในด้านหลักสูตรการฝึกอบรมนั้นคณะกรรมการส่วนใหญ่เห็นว่าแนวโน้มควรมีการ
สร้างหลักสูตรไว้หลาย ๆ หลักสูตร โดยมีการ เปิดกว้างให้ครูผู้สอนได้มีโอกาสพิจารณา เลือกเข้า
รับการฝึกอบรมตามความสนใจ และความต้องการพัฒนา ทั้งนี้ทางหน่วยงาน เพียงแต่มาพิจารณาผล
การ เลือกหลักสูตรฝึกอบรมของครูผู้สอน และลำดับความสำคัญก่อนหลังตามความต้องการ เร่งด่วน
ในด้าน เนื้อหาสาระควรให้หัวข้อน้อยลง และ เน้นการนำไปใช้ได้ ส่วน เนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับ
อุดมการณ์หรือคุณธรรมความ เป็นครูให้คงไว้ทุกหลักสูตร แต่ลดลงตามความ เหมาะสมกับ เวลา
คณะกรรมการบางส่วน เห็นว่าการหาข้อมูลความต้องการของครูผู้สอนส่วนใหญ่ให้นำมา เป็นแกนใน
การสร้างหลักสูตร และความต้องการที่รองลงมาให้นำมาบูรณาการในหลักสูตรแทน คณะกรรม-
การบางส่วน เสนอว่าถ้า เป็นไปได้หลักสูตรฝึกอบรมที่ เตรียมการไว้ควรจัดทำ เป็นชุดการฝึกอบรม
มีสื่อประกอบในชุดซึ่งสามารถนำมา ใช้ได้ทุกรุ่นที่ครูผู้สอนต้องการ ในหลักสูตรนั้น สำหรับรายละเอียด
ของ เนื้อหาสาระในหลักสูตรให้ครอบคลุมตามสาระ เดิมที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอมข่ายไว้

5. กระบวนการ (Procedures)

กระบวนการดำเนินงาน โครงการพัฒนาครูผู้สอนระดับประถมศึกษาของสททวิทยาลัย
พุทธชินราชได้ดำเนินงานเป็นขั้นตอน โดยสรุปดังนี้

1. การวางแผนงาน ได้มีการประชุมคณะกรรมการดำเนินงานโดยตำแหน่ง
ระดับจังหวัด เพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานตามโครงการ คือการพิจารณาปัญหาและความ
ต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครู ซึ่งส่วนใหญ่ทุกหน่วยฝึกอบรมได้พิจารณาปัญหาจาก เกณฑ์การประเมิน
ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียนในแต่ละสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเป็นหลัก และ
พิจารณาจุดประสงค์และ เป้าหมายของ โครงการระดับกระทรวงศึกษาธิการ เป็นส่วนประกอบ จึง
ได้มีการกำหนดหลักสูตรและแผนการฝึกอบรมขึ้น จากนั้นได้กำหนดครูผู้สอนกลุ่ม เป้าหมายให้ได้
ตามจำนวนที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดมาให้ในปีงบประมาณ 2531 โดยส่วนใหญ่แบ่งเป็นรุ่นละ
50 คน และบางแห่งแบ่งเป็นรุ่นละ 100 คน รวมทั้งกำหนดระยะเวลา สถานที่ วิทยากร สื่อ
ประกอบการฝึกอบรม และการประเมินผล พร้อมกันนั้นจึงได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการระดับฝ่าย
ต่าง ๆ เพิ่มเติม

2. การนำหลักสูตรไปใช้ ส่วนใหญ่ทุกหน่วยฝึกอบรมของสทวิทยาลัยพุทธชินราช ได้กำหนดรูปแบบการฝึกอบรมแบบ เข้ม โดยกิจกรรมการฝึกอบรม เป็นการพัฒนาคูผู้สอนทั้งด้าน คุณธรรม ทศนคติ ด้านความรู้ ด้านทักษะและความสามารถในวิชาชีพครู วิธีการให้การฝึก อบรมมีทั้งการบรรยาย การอภิปราย การฝึกปฏิบัติงาน เป็นกลุ่ม จัดสถานการณ์จำลอง และมี กิจกรรมนันทนาการ

3. การประ เหมนผลการฝึกอบรม ส่วนใหญ่เป็นการประ เหมนผลหลังจาก เสร็จ สิ้นการฝึกอบรม มีบางส่วนที่มีการประ เหมนก่อนการฝึกอบรมและระหว่งการฝึกอบรมด้วย สำหรับ การติดตามผลหลังจากครูผู้สอนกลับไปปฏิบัติหน้าที่แล้วนั้น คณะกรรมการทุกหน่วยฝึกอบรมยังไม่ ได้กำหนดรูปแบบที่ชัดเจน แต่มีบางหน่วยได้กำหนดให้ครูผู้สอน เขียนโครงการนำไปปฏิบัติแล้วให้ รายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่ง เกี่ยวข้อง เรื่องนี้ผลจากการสับภาษณ์คณะกรรมการฝ่ายสำนักงาน- การประณตศึกษาจังหวัดคิดว่าจะรอดูผลการประ เหมนผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนัก เรียน เป็นส่วน ใหญ่ สำหรับคณะกรรมการฝ่ายวิทยาลัยครู ซึ่งเป็นแกนนำการฝึกอบรมไม่ได้มีการติดตามผล

แนวโน้มของกระบวนการฝึกอบรมที่ควรจะเป็นต่อไปนั้น คณะกรรมการดำเนินงานส่วน ใหญ่มีความต้องการที่สอดคล้องกันโดยสรุปดังนี้

1. การวางแผนการดำเนินงานควรมีการวางแผนระยะยาวจนกระทั่ง เสร็จสิ้นโครงการ ของกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดไว้ 5 ปี และแต่ละปีงบประมาณก็ควรดำเนินการตั้งแต่ต้นปี การศึกษา การวางแผนกำหนดงานและผู้รับผิดชอบงานควรระบุให้ชัดเจน คณะกรรมการบางส่วน เสนอว่าควรมีการประชาสัมพันธ์งานโครงการพัฒนาคูผู้สอนให้ทั่วถึง โดยเฉพาะบุคลากรของ หน่วยงานร่วม ระหว่งวิทยาลัยครูและสำนักงานการประณตศึกษาจังหวัด ส่วนในด้านการพิจารณา ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาคูผู้สอนนั้น คณะกรรมการส่วนใหญ่ เห็นว่าคงต้องใช้ เกณฑ์การ ประ เหมนผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียนไปก่อน ส่วนความต้องการของครูผู้สอนคงจะต้อง ดำเนินการแบบกลุ่มสนใจในหลักสูตรที่ร่างไว้ เกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมควร เป็นไปตาม ข้อตกลงเป็นปี ๆ ไป แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงปัญหาโดยส่วนรวม และการกำหนดกลุ่มครูผู้สอน เข้า รับการฝึกอบรมรุ่นละไม่เกิน 50 คนแต่ละรุ่นควรกระจายให้ทั่วทุกอำเภอภายในจังหวัด

2. การนำหลักสูตรไปใช้ คณะกรรมการส่วนใหญ่ เห็นว่าการจัดฝึกอบรมแบบ เข้ม เหมาะสมที่สุดแล้ว เพราะได้ประโยชน์หลายทาง ส่วนกิจกรรมการฝึกอบรมควร ลดกิจกรรมด้าน

ทฤษฎีและเพิ่มส่วนปฏิบัติให้มากขึ้น โดยเฉพาะเทคนิควิธีสอน และการผลิตการใช้สื่อ สำหรับกิจกรรมนันทนาการควรปรับให้สามารถนำไปใช้ได้ แต่กิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรมควรลดให้เหมาะสมกับเวลา

3. การประเมินผลการฝึกอบรม คณะกรรมการส่วนใหญ่เห็นว่า ควรจัดทำการประเมินผลให้ครบทั้ง 3 ระยะ รวมทั้งวางแผนการติดตามผลด้วย แต่อย่างไรก็ตามเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียนยังคงนำมาเป็นหลักในการติดตามผล การพัฒนาการสอนของครูผู้สอนอีกต่อไป คณะกรรมการบางส่วนให้แนวคิดว่าคุณอาจารย์ของวิทยาลัยครู โดยเฉพาะที่เป็นวิทยากรฝึกอบรมน่าจะได้ออกไปเยี่ยมเยียนติดตามผลครูผู้สอนบ้าง และบางส่วนเห็นว่า น่าจะนำเทคนิคการนิเทศภายในมาใช้ในการติดตามผลการฝึกอบรมด้วย

ผลผลิต (Outcomes)

จุดประสงค์และเป้าหมายของหลักสูตรฝึกอบรม ในโครงการพัฒนาครูผู้สอนระดับประถมศึกษาของสทวิทยาลัยพุทธชินราช โดยส่วนรวมแล้วยังคงอยู่ในขอบข่ายของจุดประสงค์และเป้าหมายโครงการพัฒนาครูผู้สอนที่กระทรวงศึกษาธิการได้ตั้งไว้ ซึ่งโดยสรุป 4 วิทยาลัยครู ที่เป็นหน่วยฝึกอบรมก็ตั้งจุดประสงค์ เพื่อพัฒนาครูผู้สอนในระดับชั้นและกลุ่มประสบการณ์ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่า เกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนดไว้ เนื่องจากเหตุผลที่ว่า ควรมีการเร่งรัดคุณภาพของครูผู้สอนตามปัญหาส่วนรวมที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เป็นการเร่งด่วนก่อน ทั้งนี้แต่ละหน่วยฝึกอบรมมีวิธีการกำหนดครูผู้สอนกลุ่มเป้าหมายมา เข้ารับการฝึกอบรมแตกต่างกันไป เป็นต้นว่า มุ่งพัฒนากลุ่มครูผู้สอนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ มุ่งพัฒนากลุ่มครูผู้สอนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในเกณฑ์สูงและต่ำละกันไป และมุ่งพัฒนาครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน เพื่อให้นำไปขยายผล แต่โดยสรุปแล้ว เพื่อต้องการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนในพื้นที่ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่อยู่ในเกณฑ์สูงขึ้น

แนวโน้มผลผลิตของการจัดหลักสูตรฝึกอบรมในโครงการพัฒนาครูผู้สอนในปีต่อ ๆ ไป คณะกรรมการส่วนใหญ่ ยังมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า จุดประสงค์หลักของหลักสูตรฝึกอบรมควรมุ่งเน้นครูผู้สอนระดับประถมศึกษาตอนต้นในระยะแรก และระยะต่อไปควรเป็นระดับชั้นที่ต่อเนื่องกัน โดยยึดหลักการและจุดประสงค์เพื่อมุ่งพัฒนาทักษะในการสอนทุกกลุ่มประสบการณ์และ เน้น

กระบวนการให้ครูผู้สอนได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางการสอน ได้ช่วยเหลือแก้ปัญหา
ระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน ทั้งนี้ เพื่อยกระดับคุณภาพของการประถมศึกษาและคุณภาพการศึกษาโดย
ส่วนรวมด้วย

ตอนที่ 2 ผลการวิจัย เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูผู้สอน ซึ่งผ่านการฝึกอบรมที่มีต่อโครง-
การพัฒนาครูผู้สอนระดับประถมศึกษาปีงบประมาณ 2531 ของมหาวิทยาลัยพุทธชินราช สรุปได้ดังนี้

1. ครูผู้สอนซึ่งผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-35 ปี วุฒิ
ทางการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่า 11 ปีขึ้นไป ในปัจจุบัน
ครูผู้สอนส่วนใหญ่สอนอยู่ระดับชั้นประถมปีที่ 1-2 และสอนกลุ่มทักษะคณิตศาสตร์มากที่สุด ส่วนงาน
สนับสนุนการสอนอื่น ๆ ที่ครูผู้สอนรับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอนนั้น ส่วนใหญ่เป็นงานฝ่ายวิชาการ
โรงเรียนและงานวิชาการกลุ่ม รองลงมา เป็นงานโครงการอาหารกลางวัน และงานบรรณารักษ์
ห้องสมุด สำหรับการประสบการณ์เข้ารับการฝึกอบรมใน รอบ 3 ปีที่ผ่านมา (ปีการศึกษา
2528-2530) ครูผู้สอนเคยเข้ารับการอบรม เกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอน
มากที่สุด สำหรับกลุ่มประสบการณ์ที่ครูผู้สอนเคยได้รับการพัฒนาส่วนใหญ่เป็นกลุ่มสร้างเสริม
ลักษณะนิสัย รองลงมาคือกลุ่มทักษะ และเมื่อจำแนกเป็นรายละเอียดของเรื่องปรากฏว่า เป็นเนื้อหา
สาระเกี่ยวกับการผลิตและการใช้สื่อมากที่สุด

2. ครูผู้สอนซึ่งผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่ทราบล่วงหน้าก่อนเข้ารับการฝึกอบรมน้อยกว่า
2 สัปดาห์ โดยถูกระบุชื่อให้เข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานต้นสังกัด การประเมินผลของหน่วย
ฝึกอบรมส่วนใหญ่ประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม

3. ความคิดเห็นของครูผู้สอนซึ่งผ่านการฝึกอบรมที่มีต่อการเข้ารับการฝึกอบรมในด้าน
ต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

ด้านวัตถุประสงค์ของโครงการ ครูผู้สอนเห็นด้วยมากกับวัตถุประสงค์ของโครงการ
ทุกข้อ โดยเฉพาะครูผู้สอนของหน่วยฝึกอบรมวิทยาลัยครู เพชรบูรณ์ และวิทยาลัยครูกำแพงเพชร
เห็นด้วยมากที่สุดกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.50$) และ
($\bar{X} = 4.65$) ส่วนจุดประสงค์ของการฝึกอบรมครอบคลุมกับสมรรถภาพที่ต้องการพัฒนานั้น ครูผู้
สอนเห็นด้วยมาก ทุกหน่วยฝึกอบรม และครูผู้สอนได้ให้เหตุผล ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมสอดคล้องกัน
ว่า เป็นการฝึกอบรมที่ดีมีประโยชน์มากต่อการพัฒนาวิชาชีพ แต่ควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้ครบ

ทุกกลุ่มประสบการณ์ เพื่อให้ตรงกับปัญหาที่ครูต้องการ และควรให้ครูผู้สอนมาฝึกอบรมให้ตรงกับสายวิชาที่สอนอยู่

ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ครูผู้สอน เห็นด้วยมากกับหลักสูตรการฝึกอบรมทุกข้อ คำถาม และครูผู้สอนได้เสนอเหตุผลและข้อ เสนอแนะเพิ่มเติมว่า เนื้อหาของการฝึกอบรมคล้าย ๆ กันที่เคย เรียนและอบรมมาแล้วมีประโยชน์ในด้านการทบทวน แต่บางส่วนก็นำไปใช้ไม่ได้ เนื้อหาในการฝึกอบรมควร เน้นการอภิปรายปัญหาของการสอนและหาวิธีการแก้ปัญหาในวิชาต่าง ๆ มิใช่เป็นการ เพิ่มปัญหาให้มากขึ้น หลักสูตรควร เน้น เกี่ยวกับ เทคนิคการสอนมาก ๆ โดยเฉพาะวิธีการผลิตสื่อและใช้สื่อควร เจาะจงลงไปทีเนื้อหาในบทเรียน เพื่อจะนำไปใช้ได้ทันทีในโรงเรียน ส่วน เทคนิคการสอนควร ให้แปลกใหม่จากคู่มือครูหรือแผนการสอน ถ้ามีการสาธิตการสอนควรใช้เนื้อหาในบทเรียนและนักเรียนจริง สำหรับ เนื้อหาการฝึกอบรมไม่ควร เน้นคุณธรรมมากเกินไป

ด้านวิธีการฝึกอบรม ครูผู้สอน เห็นด้วยมากกับวิธีดำเนินการฝึกอบรม เกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อคำถามที่ครูผู้สอน เห็นด้วย อยู่ในระดับปานกลางคือ ระยะเวลาการฝึกอบรมความ เหมาะสม สอดคล้องของตาราง เวลาและกิจกรรม ความเพียงพอของสื่อและ เอกสารความ เหมาะสมของ วัสดุทัศนูปกรณ์และกิจกรรม ความน่าสนใจของกิจกรรมสอดคล้องระหว่างฝึกอบรมและความพอใจ ในรูปแบบและวิธีการฝึกอบรม ซึ่งพิจารณา เรียงลำดับตามความสำคัญได้จากค่าเฉลี่ย ดังนี้

ความพอใจในรูปแบบวิธีการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.49$)

ความเหมาะสมระหว่าง วัสดุทัศนูปกรณ์กับกิจกรรม ($\bar{X} = 3.49$)

ความเหมาะสมของระยะเวลาการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.43$)

ความน่าสนใจของกิจกรรมสอดคล้องระหว่างการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.39$)

ความเหมาะสมสอดคล้องกันระหว่างตาราง เวลาและกิจกรรม ($\bar{X} = 3.30$)

ความเพียงพอของปริมาณสื่อและ เอกสารประกอบการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.10$)

ในส่วนที่เป็น เหตุผลและข้อ เสนอแนะ เพิ่มเติม เกี่ยวกับวิธีดำเนินการฝึกอบรมนั้น ครูผู้สอนส่วนใหญ่ เห็นว่า เวลาของการฝึกอบรมมากเกินไปทำให้ เครียดและได้พักผ่อนน้อย ส่วนสถานที่และการบริการ ควรมีการ เปลี่ยนแปลง โดยให้การบริการดีขึ้นมากกว่าที่เป็น บางส่วน เห็นว่าวิทยากรผู้ให้การฝึก อบรมขาดความกระตือรือร้น ดูท่าทางเบื่อง่าย บางแห่งขาดความสามัคคี จนผู้เข้ารับการฝึกอบรม มองเห็นได้ชัด และวิทยากรบางท่านขาดความ เชื่อมั่นในตนเอง ครูผู้สอนจำนวนมากเห็นว่า ควร

มีกิจกรรมภาคปฏิบัติหรือเสนอเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ระหว่างฝึกอบรม ไม่ควรบรรยายแต่เนื้อหา และควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงออกเพื่อร่วมกิจกรรมบ้าง เกี่ยวกับเอกสารประกอบการฝึกอบรมมีไม่เพียงพอ ควรมีแจกทุกคนให้ทั่วถึงไม่ควรแจกเป็นกลุ่ม และเอกสารควรทำเป็นชุด ๆ ให้ครบทุกเนื้อหาที่ฝึกอบรม เพราะจะได้นำไปใช้ที่โรงเรียนต่อไป

ด้านประเมินผลการฝึกอบรม ครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม และให้เหตุผลข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า การฝึกอบรมในครั้งนี้น่าจะมีส่วนดี เพราะนอกจากจะได้ความรู้ ประสบการณ์เกี่ยวกับการสอนแล้ว ยังมีการฝึกให้อยู่ร่วมกัน ฝึกความอดทน ได้พบและรู้จักกับเพื่อนครูต่างอำเภอ ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน แต่การฝึกอบรมอย่างนี้น่าจะได้มีการหาไปศึกษาดูงานใกล้ภายในจังหวัด เช่น หาไปเยี่ยมชมโรงเรียนที่ได้รับรางวัลดีเด่น เกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ ครูผู้สอนบางส่วนเห็นว่างบประมาณควรมีให้มากกว่านี้ ไม่ควรหักค่าเบี้ยเลี้ยงสมาชิก และวิทยาลัยครูควรให้ที่พักฟรี

ส่วนความคิดเห็นและความรู้สึกครูผู้สอนโดยทั่วไปเกี่ยวกับการเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาครูผู้สอนนี้ ส่วนใหญ่มีความสนใจและกระตือรือร้นมาก่อน เข้ารับการฝึกอบรม และหลังจากการฝึกอบรมแล้ว คิดว่าผลการฝึกอบรมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนมากขึ้น ครูผู้สอนส่วนใหญ่ คิดว่าจะแนะนำเพื่อนครูให้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการนี้

ตอนที่ 3 ผลการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นและความต้องการของครูผู้สอนซึ่งยังไม่ผ่านการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนาครูผู้สอนระดับประถมศึกษาของสหวิทยาลัยพุทธชินราช โดยสรุปได้ดังนี้

1. ครูผู้สอนซึ่งยังไม่ผ่านการฝึกอบรม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-35 ปี วุฒิต่างการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 11 ปีขึ้นไป ในปัจจุบันครูผู้สอนซึ่งยังไม่ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5-6 และสอนกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัยมากที่สุด เกี่ยวกับงานสนับสนุนการสอนอื่น ๆ ที่ครูผู้สอนรับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน ส่วนใหญ่เป็นงานฝ่ายวิชาการ โรงเรียนและวิชาการกลุ่ม รองลงมาคือเจ้าหน้าที่ห้องพยาบาลหรืออนามัยโรงเรียน และงานโครงการอาหารกลางวัน ส่วนประสบการณ์การเข้ารับการฝึกอบรมในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา (ปีการศึกษา 2529-2531) ครูผู้สอนส่วนใหญ่เคยเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ การปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนมากที่สุด รองลงมาเป็นการฝึกอบรมเพื่อขยายผลทางวิชาการ และฝึกอบรมครูวิชาการกลุ่ม สำหรับกลุ่มประสบการณ์การสอนที่ครูผู้สอน

ได้รับการฝึกอบรมมากที่สุดคือกลุ่มทักษะ รองลงมาคือกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย และกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ส่วนเรื่องที่ครูผู้สอนได้รับการฝึกอบรมมากที่สุดคือ เรื่องการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน รองลงมาคือเรื่องการผลิตและการใช้สื่อ

2. ครูผู้สอนซึ่งยังไม่ผ่านการฝึกอบรม ส่วนใหญ่ทราบเรื่องเกี่ยวกับโครงการพัฒนาครูผู้สอน และมีความต้องการได้รับการฝึกอบรมในโครงการนี้อยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่ระบุว่ามีความพร้อมที่จะได้รับการฝึกอบรมในปีการศึกษา 2532 เพราะเห็นว่าการได้รับการฝึกอบรมมีความจำเป็นมาก ครูผู้สอนต้องการฝึกอบรมในวันธรรมดา เวลาราชการและวันปิดภาคเรียนเป็นส่วนใหญ่ ส่วนในเรื่องสถานที่ที่จัดฝึกอบรมนั้น ครูผู้สอนต้องการให้จัดที่กลุ่มโรงเรียนมากที่สุด และส่วนใหญ่ต้องการวิทยากรที่เป็นคณาจารย์จากวิทยาลัยครู

การจัดอันดับความสำคัญในเรื่องที่ต้องการพัฒนาการสอนนั้น ครูผู้สอนของหน่วยฝึกอบรมทั้ง 4 วิทยาลัยครูได้จัดอันดับความต้องการพัฒนาการสอนตรงกันทุกเรื่อง ทุกอันดับ เป็นส่วนใหญ่ และอันดับความสำคัญที่ต้องการพัฒนาคือ

- อันดับที่ 1 วิธีสอนและเทคนิคการสอน
- อันดับที่ 2 การผลิตและการใช้สื่อ
- อันดับที่ 3 การใช้หลักสูตร เพื่อเตรียมการสอน
- อันดับที่ 4 การส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน
- อันดับที่ 5 การวัดและประเมินผล

สำหรับกลุ่มประสบการณ์การสอนที่ครูผู้สอนต้องการพัฒนาการสอน เมื่อพิจารณาทั้งส่วนรวมและเป็นรายหน่วยฝึกอบรมทั้ง 4 วิทยาลัยครู ครูผู้สอนส่วนใหญ่จัดอันดับความสำคัญตรงกันทุกอันดับและทุกกลุ่มประสบการณ์ ดังนี้

- อันดับที่ 1 การสอนกลุ่มทักษะภาษาไทย
- อันดับที่ 2 การสอนกลุ่มทักษะคณิตศาสตร์
- อันดับที่ 3 การสอนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต
- อันดับที่ 4 การสอนกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย
- อันดับที่ 5 การสอนกลุ่มการทำงานและพื้นฐานอาชีพ
- อันดับที่ 6 การสอนกลุ่มประสบการณ์พิเศษ

3. ครูผู้สอนต้องการพัฒนาเทคนิคการสอน เฉพาะเนื้อหาในกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ ดังนี้

การสอนกลุ่มทักษะภาษาไทย ครูผู้สอนต้องการพัฒนาเทคนิคการสอนเฉพาะเนื้อหา โดยสรุปตามทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ดังนี้ ความต้องการส่วนใหญ่เกี่ยวกับการสอนอ่านและเขียนมากที่สุด เช่น การอ่านแจกลูกสะกดคำ การอ่านตัว ร ล และตัวควมกล้ำ การอ่านจับใจความ การอ่านมทร้อยกรอง การแต่งประโยค การเขียนเรื่องจากภาพ การแต่ง ความ ย่อความ และการเขียนคำศัพท์ คำยาก ส่วนการสอนฟังและพูดเป็นความต้องการรองลงมา เช่น การฟังและพูดคำคล้องจอง และการฝึกเล่าเรื่อง

การสอนกลุ่มทักษะคณิตศาสตร์ ครูผู้สอนต้องการพัฒนาเทคนิคเฉพาะเนื้อหาส่วนใหญ่เกี่ยวกับการสอนโจทย์ปัญหา รองลงมาได้แก่ การหาร การคูณ เศษส่วน การบวกลบ และ ต้องการพัฒนา เทคนิคการคิด เลข เร็ว

การสอนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ครูผู้สอนส่วนใหญ่ต้องการพัฒนา เทคนิค การทดลองทางวิทยาศาสตร์มากที่สุด รองลงมาคือเทคนิคการสอน เรื่องจักรวาลและอวกาศ เรื่อง พลังงานและสารเคมี เรื่องชุมชนและกฎหมาย เรื่องสิ่งแวดล้อม ดวงดาว และพื้นพิภพโลก

การสอนกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย เมื่อจำแนกเป็นรายวิชา ครูผู้สอนส่วนใหญ่ ต้องการพัฒนาการสอนดนตรี-นาฏศิลป์มากที่สุด เช่น เทคนิคการสอนโน้ตดนตรี ทำร้ายรำและ กิจกรรมนาฏศิลป์ รองลงมาเป็นการสอนจริยศึกษา เช่นการสร้างวินัยให้กับนักเรียน ความรับผิดชอบ ค่านิยม ความต้องการ เทคนิคการสอนศิลปะนั้นเป็น เนื้อหาเกี่ยวกับงานจัดออกแบบ และสร้างสรรค์ การตกแต่งและออกแบบโฆษณา และการปั้นรูปลอยตัว สำหรับการสอนพลศึกษาส่วนใหญ่เป็น เนื้อหาเกี่ยวกับกิจกรรม เข้าจังหวะ และยิมนาสติกขั้นพื้นฐาน

การสอนกลุ่มการงานและพื้นฐานอาชีพ เมื่อจำแนกเป็นรายวิชา ครูผู้สอนส่วนใหญ่ ต้องการพัฒนาเทคนิคการสอนงานประดิษฐ์มากที่สุด เช่น การสาน การถัก ทอ การประดิษฐ์ของ ใช้จากเศษวัสดุ และงานดอกไม้ใบตอง รองลงมาได้แก่ การสอนงานเกษตร เช่น การปลูกพืช หมุนเวียน (พืชไร่ พืชผักสวนครัว) และการขยายพันธุ์พืช สำหรับการสอนงานบ้าน เช่น การประกอบอาหารและการถนอมอาหาร

การสอนกลุ่มประสบการณ์พิเศษ ครูผู้สอนส่วนใหญ่ต้องการพัฒนา เทคนิคการสอน ภาษาอังกฤษ ซึ่งเกี่ยวกับ เนื้อหาการสอนออกเสียง การสนทนา รองลงมาคือ การสอนคำศัพท์ การใช้ไวยากรณ์ และการสอนเขียน การสอนแต่งประโยค

4. ครูผู้สอนซึ่งยังไม่ผ่านการฝึกอบรม มีความต้องการพัฒนาการสอนในเรื่องต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

ครูผู้สอนต้องการพัฒนาการสอนในเรื่องการใช้หลักสูตร เพื่อเตรียมการสอนมากทุกข้อความ ($\bar{X} = 3.95$) โดยเฉพาะครูผู้สอนในหน่วยฝึกอบรม วค.เพชรบูรณ์ และ วค.กำแพงเพชร ต้องการมากที่สุดเกี่ยวกับ การจัดประสบการณ์การเรียนการสอนให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน ($\bar{X} = 4.52$, และ $\bar{X} = 4.51$) ส่วนความต้องการพัฒนาการสอนในเรื่อง วิธีสอนและเทคนิคการสอน นั้นครูผู้สอนต้องการพัฒนามากเกือบทุกข้อความ ($\bar{X} = 3.80$) ยกเว้น การใช้วิธีสอนแบบสืบสวนสอบสวน ที่ครูผู้สอนต้องการพัฒนาปานกลาง สำหรับความต้องการพัฒนาการสอนเกี่ยวกับ เรื่อง การผลิตและการใช้สื่อ การวัดและประเมินผล และการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ครูผู้สอนทุกหน่วยฝึกอบรมต้องการพัฒนาการสอนมากทุกเรื่องและทุกข้อความ ($\bar{X} = 4.19$, $\bar{X} = 4.04$, และ $\bar{X} = 4.15$)

นอกจากนั้นครูผู้สอนซึ่งยังไม่ผ่านการฝึกอบรม ได้เสนอปัญหา อุปสรรค และความต้องการอื่น ๆ เพิ่มเติมอีกพอจะสรุปได้ดังนี้

ความต้องการส่วนตัวของครูผู้สอน ซึ่งส่วนใหญ่ต้องการให้มีการพัฒนา เช่น ควรมีสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น การเลื่อนระดับขั้นในหน้าที่การงาน การให้โอกาสในการศึกษาต่อ นอกจากนี้ยังต้องการวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน การทำวิจัยและการสร้างหนังสืออ่านประกอบ การสอนคณิตศาสตร์ และการสอนสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต

สำหรับความต้องการเกี่ยวกับ เรื่องการสอน ที่ครูผู้สอนส่วนใหญ่ต้องการพัฒนา ได้แก่ ความต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านวิชาการ และประสบการณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ หรือ ให้ผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้และแนะนำเทคนิคที่เกี่ยวกับการสอนต่าง ๆ เช่น การสอนระดับเด็กเล็ก การสอนกลุ่มทักษะ (โดยเฉพาะการสอนคณิตศาสตร์) การสอนภาษาอังกฤษ การสอนเกี่ยวกับดนตรี-นาฏศิลป์ และการสอนกลุ่มการทำงานและพื้นฐานอาชีพ นอกจากนี้ ยังต้องการเทคนิคการสร้างชุดการสอน บทเรียนสำเร็จรูป และการผลิตและการใช้สื่อ

ส่วนความต้องการเกี่ยวกับ เรื่องการสนับสนุนการเรียนการสอน และสภาพสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนนั้น ครูผู้สอนส่วนใหญ่ต้องการให้มีการพัฒนาในเรื่องงบประมาณ โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมงบประมาณที่เกี่ยวกับการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์สำหรับสร้างสื่อการสอน หรือจัดซื้อ

อุปกรณ์สำเร็จรูปที่ช่วยพัฒนาสติปัญญาและร่างกายของนักเรียนอย่างเพียงพอ อีกทั้งการพัฒนาอาคารสถานที่ สนามกีฬา สนามเด็กเล่น โดยเฉพาะอาคารเรียนหรือห้องเรียน เอกเทศสำหรับสอนวิชาที่เป็นภาคปฏิบัติ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารนั้น ครูผู้สอนต้องการให้ผู้บริหารระดับสูงมา เยี่ยม เยียน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้สอน หรือสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันทำงานอย่างจริงจัง และควรมีการเอาใจใส่ในทิศ ติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนั้นบุคลากรด้านการสอนบางแห่งในปัจจุบันนี้ไม่มีเพียงพอกับสัดส่วนของนักเรียนและภาระงาน เพราะครูผู้สอนมีภาระงานที่นอกเหนือจากการสอนประจำมาก ทำให้ไม่มีเวลาทุ่มเทกับงานสอนอย่างจริงจัง จึงต้องการให้มีครูช่วยสอนในบางวิชา เช่น ช่วยสอนดนตรี-นาฏศิลป์ ช่วยสอนพลศึกษา เพื่อว่าครูผู้สอนจะได้มีเวลาเตรียมการสอน ตรวจงานนักเรียน และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ต้องการคือ ผู้บริหารควรพิจารณาจัดครูผู้สอนได้สอนให้เหมาะสมกับสายวิชาหรือความรู้ความสามารถที่ครูได้ศึกษามา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาทั่ว ๆ ไป ส่วนใหญ่ครูผู้สอนเห็นว่า ในปัจจุบันครูมีงานอื่น ๆ นอกเหนือจากการสอนมาก กิจกรรมบางอย่างไม่เกี่ยวข้องกับการสอน แต่ผู้บริหารก็มีนโยบายให้ดำเนินการ และนโยบาย เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นการเน้นด้านความรู้มากเกินไป ไม่สอดคล้องกับหลักสูตร

ตอนที่ 4 ผลการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นและความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการพัฒนาการสอนของครูผู้สอนในโครงการพัฒนาครูผู้สอนระดับประถมศึกษาของ สหวิทยาลัยพุทธชินราช โดยสรุปดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 46-50 ปี วุฒิต่างการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ใหญ่ และมีประสบการณ์ในตำแหน่งมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ผู้บริหารส่วนใหญ่มีครูผู้สอนในความรับผิดชอบประมาณ 6-10 คน รองลงมาประมาณ 11-15 คน และ 26 คนขึ้นไป

2. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ส่วนใหญ่ทราบนโยบายและจุดประสงค์ของโครงการพัฒนาครูผู้สอนจากสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สำหรับการสำรวจเพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของครูผู้สอนโดยหน่วยงานต้นสังกัด มีผู้บริหารระบุว่า ทำและไม่ทำในอัตราส่วนที่เท่ากัน ส่วนวิธีการคัดเลือกครูผู้สอนมาเข้ารับการฝึกอบรมนั้น หน่วยงานเป็นฝ่ายระบุชื่อครูผู้สอนให้ไปเข้ารับการฝึกอบรม

ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่มีครูผู้สอนที่อยู่ในความรับผิดชอบไป เข้ารับการฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2531 โดยผู้บริหารทราบล่วงหน้าประมาณ 1 เดือน และหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้วส่วนใหญ่ยังไม่มีการติดตามผล แต่ในส่วนที่มีการติดตามผลส่วนใหญ่มาจากหน่วยงานสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และใช้วิธีการติดตามผลด้วยวิธีให้ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนออกประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากที่สุด รองลงมาคือ การออกไปนิเทศการสอน และการรายงาน

ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา (ปีการศึกษา 2529-2531) ครูผู้สอนในโรงเรียนของผู้บริหาร เคยเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ประเภทการฝึกอบรมปฏิบัติการมากที่สุด และเรื่อง que เข้ารับการพัฒนาลส่วนใหญ่เป็น เรื่อง เกี่ยวกับการผลิตและการใช้สื่อ ครูผู้สอนที่เคยไปเข้ารับการพัฒนามานั้น มีการนำผลมาปรับปรุงงานเกี่ยวกับการผลิตสื่อ การทำชุดการสอนมากที่สุด รองลงมาเป็นการนำเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาใช้ จัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้ดีขึ้น จัดสอนซ่อมเสริมให้แก่นักเรียน ปรับปรุงวิธีการวัดและประเมินผลการเรียน และยังช่วยแนะนำ เผยแพร่ ช่วยแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ให้แก่เพื่อนครูในโรงเรียน

การจัดอันดับความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาครูผู้สอน ในโรงเรียน เรื่อง และการสอนกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้จัดอันดับความต้องการ ว่าครูผู้สอนควรได้รับการพัฒนาตามลำดับดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



อันดับที่	กิจกรรมการพัฒนา	เรื่อง	การสอนกลุ่มประสบการณ์
1	การสัมมนาวิชาการ	วิธีสอนและ เทคนิคการสอน	กลุ่มทักษะ คณิตศาสตร์
2	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	การใช้หลักสูตร เพื่อ เตรียม การสอน	กลุ่มทักษะภาษาไทย
3	การพัฒนาต้นจิตใจ	การผลิตและการ ใช้สื่อการสอน	กลุ่มสร้าง เสริมประสบการณ์ชีวิต
4	การศึกษาอูงานนอก สถานที่	การส่ง เสริมการ เรียนรู้ของ นักเรียน	กลุ่มสร้าง เสริมลักษณะนิสัย
5	การศึกษาต่อ	การวัดและประ เภ็นผล	กลุ่มการงานและพื้นฐานอาชีพ
6	การสับ เปลี่ยนหน้าที่		กลุ่มประสบการณ์พิเศษ

สำหรับสถานที่ที่ควรจัดฝึกอบรมครูผู้สอนนั้น ผู้บริหารส่วนใหญ่ เห็นว่าควรจัดที่กลุ่มโรงเรียนมากที่สุด ร้อยละ 37.4 รองลงมาได้แก่ที่วิทยาลัยครูร้อยละ 35.4

3. ความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับผลกระทบที่จะ เกิดขึ้นระหว่างที่ครูผู้สอนไป เข้ารับการฝึกอบรมนั้น ผู้บริหารที่คิดว่ามีผลกระทบ เนื่องจากเดือครื่อนในการจัดครูผู้สอนแทนครูที่ไป เข้ารับการฝึกอบรม และบางครั้งก็ต้องหยุดเรียน ทำให้เสียเวลาเรียนของเด็ก ในขณะที่เดียวกันมีผู้บริหารจำนวนเท่า ๆ กัน คิดว่าไม่มีผลกระทบกลับ เห็นว่าเป็นผลดีต่อการพัฒนาการเรียนการสอน ถึงแม้ว่านักเรียนจะขาดครูผู้สอนก็สามารถจัดครูผู้สอนอื่น เข้าสอนแทนได้ หรือถ้าต้องหยุดเรียนก็สามารถสอนชดเชยได้

ส่วนปัญหา อุปสรรคอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับโครงการพัฒนาครูผู้สอนนั้น ผู้บริหาร เห็นว่าควรจัดฝึกอบรมระหว่างปิดภาคเรียนโดยเฉพาะก่อน เปิดเรียนภาคต้นปีการศึกษายิ่งดีมากที่สุด ปัญหา รองลงมาคือ ควรเพิ่มงบประมาณเกี่ยวกับค่า เบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง และค่าวัสดุฝึกให้แก่ครูผู้สอนมากขึ้น และน่าจะมีการติดตามผลโครงการนี้อย่างจริงจัง

สรุปผลการวิจัย เกี่ยวกับสถานภาพการจัดหลักสูตรฝึกอบรม ปีงบประมาณ 2531 และ
แนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ในโครงการพัฒนาครูผู้สอนระดับประถมศึกษาของสภวิทยาลัยพุทธชินราช

การจัดหลักสูตร	สถานภาพในปัจจุบัน	แนวทางการพัฒนาหลักสูตร
เวลา (Time)	วิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่ง จัดฝึกอบรมในวันธรรมดา เวลาราชการ ตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์ เป็นเวลา 5 วัน ตารางการฝึกอบรมเริ่มกิจกรรมเวลาประมาณ 5.30-21.30 นานาฬิกา เวลาตลอดหลักสูตรการฝึกอบรมโดยเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 42-50 ชั่วโมง โดยไม่นับเวลาพักย่อยระหว่างการฝึกอบรม	ควรมีระยะเวลาการฝึกอบรม 5 วัน เหมือนเดิม ในวันธรรมดา เวลาราชการหรือวันปิดภาคเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา ตารางเวลาควรลดช่วงเวลาที่พักเข้าและค่ำให้เหมาะสม และสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตประจำวันของครูผู้สอน แต่ทั้งนี้ต้องไม่ต่ำกว่า 42 ชั่วโมง
สถานที่ (Space)	หน่วยฝึกอบรมจัดภายในวิทยาลัยครู 3 แห่ง ส่วนหน่วยฝึกอบรมของ วค.พิษณุโลก พิษณุโลก จัดนอกวิทยาลัยครู สถานที่ฝึกอบรมส่วนใหญ่จำแนกออกเป็น 3 ส่วน คือ สถานที่พักและการบริการ สถานที่สำหรับกิจกรรมภาคทฤษฎีและสถานที่สำหรับกิจกรรมภาคปฏิบัติ	ควรมีการจัดการฝึกอบรมที่กลุ่มโรงเรียน หรือที่วิทยาลัยครู ส่วนสถานที่ฝึกอบรมควรจัดให้เหมาะสม และสอดคล้องกับกิจกรรมและจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
แหล่งวิทยาการ (Resoures)	วิทยาการส่วนใหญ่เป็นคณาจารย์จากวิทยาลัยครู มีบุคลากรจาก สปจ. มาร่วมด้วย แต่เป็นส่วนน้อย บางหน่วยฝึกอบรมมีวิทยาการที่เป็นบุคลากรอาชีพอื่น มาประกอบด้วย	ความต้องการวิทยาการยังคงเป็นคณาจารย์จากวิทยาลัยครู เป็นหลักและควรมีการแลกเปลี่ยนคณาจารย์ที่เกี่ยวข้องเฉพาะ เรื่องภายในสภวิทยาลัยพุทธชินราช นอกจากนั้นวิทยาการที่เป็นบุคลากรของสปจ. ควรมาเสริมให้มากขึ้น และถ้าเป็นไปได้ต้องการ

บุคลากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะ เรื่องจาก
ส่วนกลาง

สื่อและโสคห้ศนูปรกรณ์ประกอบ
การฝึกรวม ส่วนใหญ่เป็นของคณา-
จารย์และหน่วยงานภายในวิทยาลัย
ศนู ส่วนสปลง.รับฝึคชอบในค้้านงบ
ประมาณ วัสดุฝึค วัสดุสำนัางาน

สื่อประ เภทเอกสารประกอบ
การฝึกรวม ควรให้เพียงพอกับผู้เข้า
รับการฝึกรวม และควรทำเอกสาร
สำห้หรับศนูผู้สอนให้ครบทุกคน และทุก
เนื้อหาที่ฝึกรวม ส่วนเอกสารที่เป็น
คู่มือศนูหรือแผนการสอน ให้ผู้เข้ารับ
การอบรม นำมาจากโรงเรียน เองทุกคน

โสคห้ศนูปรกรณ์ประกอบการฝึค
อบรม ควรจัดให้ เหมาะสมกับกิจกรรม
จำนวนผู้ เข้ารับการอบรมและสถานที่
หน่วยงานสปลง. ควรนำสื่อการศึกษา
ที่มีอยู่มาใช้ในกิจกรรมการฝึกรวมให้
เกิดประโยชน์มากที่สุด

องค์กร

(Organization) การดำเนินงานในโครงการฯ ทั้ง

ด้านบุคลากรและการจัดการ สำห้หรับ
องค์กรของหน่วยงานสปลง.มาร่วมด้วย
เป็นบางส่วน

การดำเนินงานควรมีการวาง

แผนล่วงหน้า ระยะยาวอย่างน้อย 1

ภาคการศึกษา ก่อน เข้ารับการอบรม
บุคลากรของหน่วยงานสปลง. ควรมาร่วม
รับฝึคชอบเพิ่มขึ้น โดย เฉพาะตำแหน่ง
ผู้อำนวยการฝึกรวมสมควรมาจากผู้
บริหารฝ่ายสปลง. เพื่อร่วมแก้ปัญหาทุก
ขั้นตอนของการดำเนินงาน ควรมีการ
ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ทราบโดยทั่วถึง

การจัดหลักสูตร

สถานภาพในปัจจุบัน

แนวทางการพัฒนาหลักสูตร

มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อกำหนดปัญหาและความจำเป็น โดยใช้เกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนปีการศึกษา 2530 เป็นหลัก แล้วพิจารณาร่างหลักสูตรฝึกรวมส่วนใหญ่เป็นเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูผู้สอน การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน และการพัฒนาการสอนกลุ่มทักษะภาษาไทย-คณิตศาสตร์ และการสอนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต โดยเน้นระดับชั้นประถมศึกษาตอนต้นมากที่สุด จากนั้นกำหนดชื่อครูผู้สอนตามระดับชั้นและวิชาที่อยู่ในเขตพื้นที่ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ มาเข้ารับการอบรมเป็นส่วนใหญ่ ตามจำนวนที่จัดสรร แล้วจำแนกเป็นรุ่นการอบรม รุ่นละไม่ต่ำกว่า 50 คน

การกำหนดปัญหาและความจำเป็นให้ใช้เกณฑ์เดิมเป็นหลักไว้ก่อน โดยอาจใช้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของครูผู้สอนเพิ่มเติม การสร้างหลักสูตรฝึกรวมควรมีหลาย ๆ หลักสูตร เพื่อให้ครูผู้สอนได้สมัครมาเข้ารับการอบรมตามความสนใจหรือหาข้อมูลความต้องการมาเป็นแกนในการสร้างหลักสูตร แล้วนำความต้องการระดับรองมาบูรณาการ หลักสูตรฝึกรวมส่วนใหญ่ควรเน้นการสอนกลุ่มทักษะการสอนภาษาไทยและคณิตศาสตร์เป็นหลัก และเนื้อหาควรเน้นเทคนิคการสอนและการผลิตการใช้สื่อการสอน จำนวนครูผู้สอนควรฝึกรวมรุ่นละ 50 คน แต่ละรุ่นควรกระจายมาจากทุกอำเภอ ภายในจังหวัด

กระบวนการ
(Procedures)

ทุกหน่วยฝึกรวมกำหนดรูปแบบการฝึกรวมแบบเข้ม โดยส่วนรวม กิจกรรมมุ่งพัฒนาครูผู้สอน ทั้งด้านคุณธรรม ทศนคติ ความรู้ ทักษะและความสามารถในวิชาชีพครู วิธีการฝึกรวม มีกิจกรรมการบรรยาย สาธิต และฝึกปฏิบัติร่วมกัน เป็นหมู่คณะ ด้วยการพักผ่อนในสถานที่ฝึกรวม

ทุกหน่วยฝึกรวมควรจัดฝึกรวมตามรูปแบบเดิมมากที่สุด ส่วนกิจกรรมการฝึก ให้เน้นและเพิ่มภาคปฏิบัติมากขึ้น ควรเพิ่มกิจกรรมการศึกษาดูงานโรงเรียนดีเด่น ที่อยู่ใกล้ ๆ หน่วยฝึกรวม และควรจัดฝึกรวมประเภทสาธิตการสอน โดยใช้ครูและนักเรียนจริง ๆ

การจัดหลักสูตร

สถานภาพในปัจจุบัน

แนวทางการพัฒนาหลักสูตร

หน่วยฝึกอบรมได้ประเมินผล เมื่อสิ้น
 สดการฝึกอบรมแต่ละรุ่น ส่วนการติดตามผล
 หลังจากครูผู้สอนกลับไปปฏิบัติหน้าที่ ยังไม่
 มีรูปแบบที่ชัดเจน ส่วนใหญ่หน่วยงานผู้ใช้
 ครูเป็นฝ่ายติดตามผล ทั้งนี้โดยส่วนรวม
 จะอุผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียน
 ในปีการศึกษา 2531

ผู้ดำเนินงานฝึกอบรมควรมีการ
 วางแผนประเมินผลให้ครบทุกระยะ และ
 มีรูปแบบการติดตามผลที่แน่นอนชัดเจน
 เพื่อนำผลมาปรับปรุงงานครั้งต่อไป และ
 กำหนดผู้ติดตามผลไว้ให้แน่นอน

ผลผลิต

(Out comes)

จุดประสงค์ของโครงการพัฒนาครู

ผู้สอน เป็นจุดประสงค์เฉพาะปัญหาของ
 ครูผู้สอนระดับท้องถิ่น แต่โดยส่วนรวม
 อยู่ภายใต้ขอบข่ายที่กระทรวงศึกษาธิการ
 กำหนดไว้ ผลผลิตที่หน่วยฝึกอบรมของ
 สหวิทยาลัยพุทธชินราชต้องการคือ เพื่อ
 ให้ครูผู้สอนที่สอนอยู่ในระดับชั้นและกลุ่ม
 วิชาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของ
 นักเรียนในปีการศึกษา 2530 ค่ากว่า
 เกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการ-

ศึกษาแห่งชาติได้กำหนดไว้ พัฒนาการ
 สอนและผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของ

นักเรียนให้อยู่ใน เกณฑ์ที่สูงขึ้น

จุดประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม

ควรมุ่ง เน้นการพัฒนาทักษะการสอนของ
 ครูผู้สอนในระดับชั้นที่ต่อเนื่องกัน และทุก
 กลุ่มวิชาการสอน โดยเฉพาะจุดประสงค์
 ที่เน้นการวิเคราะห์ปัญหา ระดับท้องถิ่น
 และการหาแนวทางแก้ปัญหาการสอน
 ร่วมกัน เพื่อส่งผลถึงการยกระดับคุณภาพ
 การจัดการเรียนการสอนของ
 ครูผู้สอนด้วย

ศูนย์วิจัยและพัฒนา
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย เกี่ยวกับการจัดวางระบบภายในของหลักสูตรฝึกอบรมในโครงการพัฒนาครูผู้สอนระดับประถมศึกษาของมหาวิทยาลัยพุทธชินราช สามารถแบ่งประเด็นการอภิปราย ในด้าน เวลา สถานที่ แหล่งวิทยาการ องค์กร กระบวนการ และผลผลิต ตามสถานภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน กับแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. ด้านเวลา (Time)

เมื่อพิจารณาจากช่วงเวลาที่หน่วยฝึกอบรมทั้ง 4 แห่ง ดำเนินการตามโครงการฯ ระหว่างเดือนสิงหาคม - กันยายน 2531 นั้น ได้ใช้ระยะเวลาการฝึกอบรมรุ่นละ 5 วัน เมื่อคิดจำนวนชั่วโมงตลอดหลักสูตรการฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ย 42-50 ชั่วโมง นับว่าการจัดวางระบบภายในของหลักสูตรมีความคล้ายคลึง และใกล้เคียงกัน ทั้งนี้เป็นเพราะกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายของระยะวันและเวลาของการฝึกอบรมไว้ โดยมีกำหนด 6 วัน หรือ 42 ชั่วโมง เนื่องจากจำนวนชั่วโมงและวันที่ระบุมานั้น มีความสัมพันธ์กับเงินงบประมาณของแต่ละสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดที่ได้รับ จึงกล่าวได้ว่า กำหนดวันและเวลาของการฝึกอบรมค่อนข้างจะคงที่ เพราะขึ้นอยู่กับจำนวนเงิน งบประมาณที่ทางกระทรวงศึกษาธิการจัดสรรให้

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการฯ ทุกฝ่าย เห็นว่า วันที่ใช้ในการฝึกอบรม เป็นระยะเวลาที่เหมาะสมแล้ว อาจเป็นเพราะการกำหนดช่วงเวลา 5 วัน ของหน่วยฝึกอบรมทุกหน่วยเป็นวันจันทร์ถึงวันศุกร์ ซึ่งถือว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการตามปกติ ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจึงไม่เกิดความรู้สึกว่า รมกวนเวลาพักผ่อนวันหยุดราชการ และข้อมูลที่เสริมความเห็นนี้ คือ ครูผู้สอนซึ่งยังไม่ผ่านการฝึกอบรม ก็ต้องการให้ช่วงระยะเวลาการฝึกอบรมเป็นช่วงปิดภาคเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาหรือวันธรรมดาในเวลาราชการ นั้นอาจหมายถึง ครูผู้สอนมีความห่วงใย และรับผิดชอบต่อนักเรียนและหน้าที่การสอนเท่า ๆ กับความต้องการรักษาลิทธิในวันหยุดของคนเองไว้ จึงพอจะประเมินได้ว่า ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษา มีความผูกพันต่อการสอนที่มีผลเกี่ยวกับนักเรียนเท่า ๆ กับความผูกพันต่อการสอนที่มีผลเกี่ยวกับตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปทีป เมธาคุณวุฒิ (2526: 76) ที่ศึกษาความผูกพันต่อการสอนของครูประจำการระดับประถมศึกษาพบว่า ครูประจำการทุกกลุ่ม มีความผูกพันต่อการสอนที่มีผลต่อนักเรียนเป็นอันดับแรก ตามด้วยความผูกพันต่อการสอนที่เกี่ยวกับตนเอง และเกี่ยวกับการสอนโดยตรง

สำหรับตารางการฝึกอบรมพบว่า คณะกรรมการดำเนินงานและครูผู้สอนซึ่งผ่านการฝึกอบรมแล้วบางส่วน มีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับระยะเวลา เนื้อหา และกิจกรรม ยังไม่เหมาะสมและสอดคล้องกันนัก ซึ่งถ้าพิจารณาจากตารางการฝึกอบรม (ภาคผนวก) โดยภาพรวมแล้ว ทุกหน่วยฝึกอบรม จะเริ่มตั้งแต่เวลาประมาณ 5.30 นาฬิกา ถึงเวลาประมาณ 21.30 นาฬิกา จึงนับว่า เป็นการฝึกอบรมที่ใช้เวลาดูค่อนข้างมากเกินไป ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะ ทุกหน่วยฝึกอบรมได้ยึดหยุ่นจำนวนวันที่ดำเนินการฝึกอบรมให้เหลือ 5 วัน จึงเพิ่มปริมาณชั่วโมงเพื่อให้อยู่ในขอบข่าย 42 ชั่วโมง อย่างไรก็ตาม การพิจารณาจัดเวลาในตารางการฝึกอบรมนั้น มีความจำเป็นต่อสภาพจิตใจ และร่างกายของครูผู้สอนที่เข้ารับการฝึกอบรมมาก ฉะนั้นตารางเวลาการฝึกอบรมควรจัดให้เหมาะสมกับชีวิตประจำวันของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และต้องคำนึงถึงความแตกต่างของสติปัญญาและวัยของบุคคลด้วย

2. ด้านสถานที่ (Space)

ด้านสถานที่ที่จัดฝึกอบรม ปรากฏว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม มีงบประมาณ 2531 ส่วนใหญ่พอใจสถานที่ฝึกอบรม ซึ่งวิทยาลัยครูจัดให้ทั้งที่พักหรือการบริการอื่น ๆ และสถานที่ฝึกอบรมด้านวิชาการ ยกเว้นหน่วยฝึกอบรมของวิทยาลัยครูพิบูลสงคราม พิษณุโลก ซึ่งจัดที่ศาลา เอนกประสงค์ของวัดพระศรีรัตนมหาธาตุ จังหวัดพิษณุโลก ครูผู้สอนซึ่งผ่านการฝึกอบรม เห็นว่า ยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร ทั้ง ๆ ที่มีที่พักหรือการบริการอื่น ๆ และสถานที่ฝึกอบรมด้านวิชาการอยู่ในอาคารเดียวกัน เหตุที่ใช้ศาลา เอนกประสงค์ เพราะคณะกรรมการดำเนินงาน เห็นว่า หอพักในวิทยาลัยครู ไม่มีที่ว่างสำหรับให้ครูผู้สอนได้พักค้างคืน เพราะมีนักศึกษาภาคปกติของวิทยาลัยครูพักอยู่ และเห็นว่า กิจกรรมการฝึกอบรมบางส่วนมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพิธีการทางศาสนา คณะกรรมการดำเนินงาน พิจารณาว่า การได้ทำกิจกรรมเหล่านี้ภายในวิหารของพระพุทธชินราช คงจะทำให้บรรยากาศสอดคล้องกันดี จึงได้พิจารณาใช้สถานที่ที่ศาลา เอนกประสงค์ของวัดพระศรีรัตนมหาธาตุ จังหวัดพิษณุโลก ที่เคยเป็นศูนย์การฝึกอบรมของบุคลากรอื่น ๆ ภายในจังหวัดมานานแล้ว แต่เมื่อการฝึกอบรมผ่านไปแล้ว คณะกรรมการดำเนินงาน ก็ยอมรับว่า มีปัญหาและอุปสรรคพอสมควร ในด้านที่พัก ไม่เป็นสัดส่วน อาจไม่ปลอดภัยต่อทรัพย์สิน ดังนั้น แนวโน้มด้านสถานที่ฝึกอบรมที่ควรเป็นต่อไป จึงกล่าวได้ว่า ควรจัดภายในวิทยาลัยครู โดยการเตรียมพร้อมที่พักและการบริการอื่น ๆ สำหรับสถานที่ฝึกอบรมด้านวิชาการนั้น มีความพร้อมอยู่แล้ว ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติการ

ในทางตรงกันข้ามกันความคิด เห็นของครูผู้สอนซึ่งยังไม่ผ่านการฝึกอบรมและผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่เห็นว่าควรจัดที่กลุ่มโรงเรียน ทั้งนี้อาจ เป็น เพราะครูผู้สอนซึ่งยังไม่ผ่านการฝึกอบรม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและมีอายุระหว่าง 31-35 ปี เกิดความกังวล ห่วงใย ภาระทางครอบครัว เนื่องจากได้รับข้อมูลว่า การฝึกอบรมในโครงการพัฒนาครูผู้สอน ต้องมาฝึกแบบเข้ม ต้องอยู่ค้างแรม ภายในจังหวัดที่ตั้งวิทยาลัยครู หรืออาจ เป็น เพราะครูผู้สอนบางจังหวัดต้องเดินทางไกลมากกว่า 100 กิโลเมตร ระหว่างที่พักและหน่วยฝึกอบรม จึงมีความต้องการให้จัดที่กลุ่มโรงเรียนมากกว่า สำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่เห็น เช่นนี้ เพราะ เป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับครูผู้สอนย่อมทราบปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนภายในโรงเรียนของคนได้ดี สำหรับผู้วิจัยมีความเห็นว่า การดำเนินการจัดฝึกอบรมในเขตพื้นที่ของครูผู้สอน เช่นกลุ่มโรงเรียนนั้น เป็นปัญหาและอุปสรรคมากกว่าการจัดที่วิทยาลัยครู เนื่องจากกลุ่มโรงเรียนของครูผู้สอนในจังหวัดต่าง ๆ กระจายอยู่ทั่วไป โดยเฉพาะสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดที่ไม่ใช่ที่ตั้งของวิทยาลัยครู ยังมีระยะทางที่ไกลออกไปอีกมาก การเดินทางไปจัดการฝึกอบรมตามกลุ่มโรงเรียน ของคณะกรรมการดำเนินงานและคณะวิทยากร ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ภายในจังหวัด คง เป็นอุปสรรค อีกทั้งยังมีปัญหาด้านการขนย้าย สื่อ เอกสารและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบการฝึกอบรมอีกด้วย และ เหตุผลที่นอกเหนือจากนั้น คือ คณะกรรมการดำเนินงานบางส่วนเห็นว่า การฝึกอบรมในโครงการฯ นี้ มุ่งเน้นกระบวนการให้ครูผู้สอน ได้มีโอกาสมาพบปะ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ฉะนั้นการดำเนินการฝึกอบรม จึงควรอยู่ในบรรยากาศที่มีการจัดกิจกรรมเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน และไม่จำเจอยู่ในสถานที่ที่คุ้นเคยกันอยู่แล้ว ถึงแม้ว่าครูผู้สอนจะมีปัญหาและอุปสรรคบางประการ เกี่ยวกับการเดินทาง แต่เมื่อพิจารณาถึงประสิทธิผลที่จะได้รับแล้วก็น่าจะคุ้มค่ากว่า อย่างไรก็ตามผู้วิจัยคิดว่าผู้บริหารทุกระดับของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ควรประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ครูผู้สอนได้ทราบนโยบายและจุดประสงค์ของโครงการฯ ให้มาก และควรทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพบุคลากร อันจะส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของระดับประถมศึกษาด้วย

3. ด้านแหล่งวิทยาการ (Resources)

แหล่งวิทยาการประเภทบุคคล ได้แก่ วิทยาการผู้ให้การฝึกอบรมนั้น ผลการวิจัยพบว่า วิทยาการส่วนใหญ่ มีคณาจารย์ของวิทยาลัยครู เป็นแกนนำ บางหน่วยฝึกอบรมมีศึกษานิเทศก์ ครูดีเด่น และบุคลากรอาชีพอื่น เป็นวิทยากรร่วมด้วย แต่ก็เป็นส่วนน้อย ในเรื่องนี้คณะกรรมการดำเนินงานฝ่ายสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า ช่วง เวลาการฝึกอบรม เป็นระยะที่เกือบ

สิ้นสุดปีงบประมาณ วิทยาการทางฝ่ายสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมิ่งงานในโครงการประจำ ต้อง
ดำเนินการ เร่งด่วน จึงไม่สามารถมา เป็นวิทยากรร่วมกับฝ่ายวิทยาลัยครูได้มากนัก บางจังหวัดมี
ปัญหา เพราะจำนวนศึกษานิเทศก์มีน้อย ส่วนวิทยากรที่เป็นครูดีเด่นระดับจังหวัดนั้น ได้จัดมาเสนอ
ผลงานดีเด่นต่อผู้เข้ารับการศึกษาทุกหน่วยฝึกอบรม เพราะคณะกรรมการดำเนินงานมีความ เชื่อว่า
เป็นวิธีการหนึ่งที่จะ เป็นแรงจูงใจและจะ เพิ่มความกระตือรือร้นให้แก่ครูผู้สอนได้บ้าง เมื่อพิจารณา
ผลการวิจัยโดยภาพรวมแล้วความคิดเห็นของครูผู้สอนซึ่งผ่านการฝึกอบรม พอใจวิทยากรที่ให้การ
ฝึกอบรมมาก แต่คณะกรรมการดำเนินงานบางส่วนเห็นว่า รูปแบบและเทคนิคการนำเสนอของวิทยากร
ต่างหน่วยงานยังไม่ค่อยดีพอเนื่องสัมพันธ์กัน มีการซ้ำซ้อนและบางอย่างขัดแย้งกัน ทั้งนี้อาจ เป็น เพราะ
การวางแผนงานร่วมกันระหว่างวิทยากรทุกฝ่ายยังไม่มีความพร้อม เนื่องจากระยะเวลาการ เตรียม
งานมีน้อย เกินไป

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการวิทยากรที่ให้การฝึกอบรมนั้น คณะกรรมการดำเนินงาน มีความเห็นว่า ควรมีการจัดเตรียมอัตรากำลังของวิทยากรระหว่างวิทยาลัยครูและสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดในสัดส่วนเท่า ๆ กัน เพราะปีงบประมาณต่อไปคงมีการดำเนินงานการฝึก
อบรมอีกหลายรุ่น บางส่วนเสนอว่า ควรมีการแลกเปลี่ยนวิทยากรระหว่างคณาจารย์ของวิทยาลัยครู
ภายในสหวิทยาลัยพุทธชินราชบ้าง เพื่อเป็นการร่วมมือแลกเปลี่ยนด้านวิชาการ และเพื่อให้ครูผู้สอน
ที่เข้ารับการศึกษา มีความกระตือรือร้น ได้รับวิทยาการที่แปลกใหม่ไปกว่าวิทยากรที่เคยคุ้นเคย
กันอยู่ภายในจังหวัด และในการจัดวิทยากรนั้น ประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณาคือ การคัดเลือกวิทยากร
ซึ่ง สุรศักดิ์ หลามมาลา (2528: 39) ได้เสนอว่า วิทยากรที่จะให้การฝึกอบรมนั้น ควรมี
คุณสมบัติในแง่ของความรู้ ประสบการณ์ ทักษะและความสามารถในการถ่ายทอดโดยให้เหมาะกับ
งานและผู้เข้ารับการศึกษา ดังนั้นคณะกรรมการดำเนินงานการฝึกอบรมจึงควรมีการพิจารณา
เรื่องเหล่านี้ เป็นอย่างดี และควรมีการวางแผนประสานงานระยะยาว เกี่ยวกับเนื้อหา และรูปแบบ
เทคนิคการนำเสนอของวิทยากรมิให้ซ้ำซ้อนและขัดแย้งกัน จะช่วยส่งผลให้เกิดประโยชน์ตรงตามจุด
ประสงค์ของการฝึกอบรมด้วย สำหรับครูผู้สอนซึ่งยังไม่ผ่านการฝึกอบรม ส่วนใหญ่ต้องการวิทยากร
ที่เป็นคณาจารย์ในวิทยาลัยครู รองลงมา เป็นบุคลากรจากศูนย์วิชาการจากส่วนกลาง ซึ่งก็พอจะ
พิจารณาได้ว่า สอดคล้องและใกล้เคียงกับความคิดเห็นของคณะกรรมการดำเนินงานการฝึกอบรม ที่
ต้องการให้ครูผู้สอนได้รับการฝึกอบรมจากวิทยากรที่นอกเหนือจากบุคลากรในจังหวัดหรือสังกัดเดียวกัน

แหล่งวิทยาการ ประเภทสื่อประกอบการฝึกอบรม เช่น เอกสารประกอบการฝึกอบรม วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดีนั้น ส่วนใหญ่เป็น สื่อทางการศึกษาที่วิทยาลัยครู ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักมีอยู่แล้ว ทั้งนี้รวมถึงสื่อประกอบกิจกรรมการ ฝึกอบรมของวิทยาการในวิทยาลัยครูด้วย สำหรับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเป็นหน่วยงานรับ ผิดชอบงบประมาณจัดซื้อวัสดุสำนักงาน เพื่อผลิตเอกสารประกอบการฝึกอบรม แต่ในด้านการผลิต เอกสารส่วนใหญ่คณาจารย์ของวิทยาลัยครู เป็นฝ่ายดำเนินการ เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เป็น ความคิดเห็นของครูผู้สอนซึ่งผ่านการฝึกอบรม เกี่ยวกับสื่อประกอบการฝึกอบรม พบว่า เมื่อเรียง ลำดับความสำคัญของปัญหาแล้ว เรื่องที่ควรพิจารณาเป็นอันดับแรกคือ ความเพียงพอของปริมาณสื่อ และ เอกสารประกอบการฝึกอบรม และอันดับสองได้แก่ ความเหมาะสมและสอดคล้องกันระหว่าง โสตทัศนูปกรณ์กับกิจกรรม นอกจากนี้ยังพบว่า การจัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรมยังไม่ ครบทุกเนื้อหาวิชาที่อบรม เพราะครูผู้สอนต้องการ เป็นสมบัติส่วนตัว เพื่อนำกลับไปใช้ที่โรงเรียน ต่อไป ซึ่งปัญหาเหล่านี้ อาจเป็นเพราะงบประมาณเกี่ยวกับวัสดุสำนักงานมีน้อย ไม่สามารถจัดซื้อ หรือผลิต เพื่อครูผู้สอนที่เข้ารับการอบรมทุกคนได้ นอกจากนี้สื่อหรือเอกสารประกอบการฝึกอบรม บางชนิดที่วิทยาการจัด เตรียมมาอาจ เป็นเพียงตัวอย่างหรือใช้ประกอบการจัดกิจกรรมฝึกอบรม ซึ่ง วิทยาการจำเป็นต้องเก็บรักษาไว้ใช้เป็น เครื่องมือในการฝึกอบรมครั้งต่อ ๆ ไป จากปัญหาเหล่านี้ คณะกรรมการดำเนินงานได้เสนอแนะว่า ทางหน่วยงานผู้ใช้ครู ควรมีงบประมาณพิเศษสนับสนุนครู ผู้สอนเพิ่มมากขึ้น และสื่อการศึกษาบางอย่าง เช่น เอกสาร คู่มือครู หรือแผนการสอนประกอบ หลักสูตร เป็นสิ่งที่ครูผู้สอนมีอยู่แล้ว ทางหน่วยงานต้นสังกัดควรทราบแผนการฝึกอบรมและการใช้ สื่อประเภทนี้ล่วงหน้า เพื่อจะได้แจ้งให้ครูผู้สอน เตรียมนำมาในวันเข้ารับการฝึกอบรม

ส่วนในด้านโสตทัศนูปกรณ์ เช่น เครื่องขยายเสียง เครื่องฉายข้ามศีรษะ ภาพ จากวีดีโอเทป ก็คงจะมีอุปสรรคระหว่างดำเนินการ เพราะลักษณะกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีขนาด ใหญ่ ทำให้โสตทัศนูปกรณ์เหล่านั้นไม่เหมาะสมกับกิจกรรมและขนาดกลุ่มครูผู้สอน ฉะนั้นการดำเนินการ เกี่ยวกับสื่อประกอบการฝึกอบรมจึงนับว่า เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ และมีผลกระทบต่อระบบการ จัดวางหลักสูตรฝึกอบรมด้านอื่น ๆ อีกหลายประการดังที่ บุญจันทร์ บัวทุ่ง (2529: 230) ได้ นำเสนอไว้ว่า การเลือกสื่อประกอบการฝึกอบรมมาใช้ขณะดำเนินการนั้น ควรคำนึงถึงวัตถุประสงค์ ของหัวข้อ ความถนัดของวิทยาการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และสถานที่ฝึกอบรม

4. ด้านองค์กร (Organization)

องค์กรที่จัดดำเนินการบริหารวิชาการในโครงการพัฒนาครูผู้สอนในครั้งนี้คือ บุคลากรในหน่วยงานร่วมระหว่างวิทยาลัยครู (หน่วยงานผลิตครู) กับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด (หน่วยงานใช้ครู) โดยมีฝ่ายวิทยาลัยครูเป็นแกนกลาง ตามคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานโครงการฯ ระดับจังหวัดของกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยที่ได้จากหลาย ๆ ฝ่าย พบว่า การแต่งตั้งคณะกรรมการระดับจังหวัดเพิ่มเติม เพื่อรับผิดชอบงานในฝ่ายต่าง ๆ ในชั้นวางแผนงานไม่มีปัญหา แต่เมื่อถึงขั้นดำเนินงาน จึงพบกับอุปสรรคและปัญหา ซึ่งบางครั้งคณะกรรมการไม่สามารถจะตัดสินใจได้ จึงเสนอแนวทางต่อไปว่า ควรมีการแต่งตั้งผู้อำนวยการฝึกอบรม ซึ่งมาจากองค์กรระดับสูงของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เพื่อมาร่วมดำเนินการฝึกอบรม และร่วมช่วยแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับการต้องใช้อำนาจในการตัดสินใจ สั่งการได้ ทั้งนี้เป็นเพราะระหว่างที่ครูผู้สอนมาเข้ารับการฝึกอบรม ต้องใช้ชีวิตอยู่ทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นหมู่คณะ ในเวลาหลายวัน อาจจะมีปัญหาเกี่ยวกับการปกครอง จึงควรมีผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานใช้ครู ซึ่งมีอำนาจในการตัดสินใจมาคอยดูแลตลอดหลักสูตรการฝึกอบรม เพราะคณะกรรมการฝ่ายวิทยาลัยครู มีอำนาจการตัดสินใจ เฉพาะด้านวิชาการ เท่านั้น

การดำเนินงานขององค์กรร่วมที่สำคัญประการแรกคือ การวางแผนการฝึกอบรม หรือโครงการฝึกอบรมเพื่อจะได้นำมาตั้งจุดประสงค์ และจัดเนื้อหาสาระในหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกัน จากการสัมภาษณ์คณะกรรมการดำเนินงาน พบว่า ควรมีการวางแผนระยะยาว เพื่อจะได้มีเวลาในการหาข้อมูลเกี่ยวกับความจำเป็นในการฝึกอบรมให้ได้มากที่สุด แล้วนำมาพิจารณาความสำคัญของปัญหาที่เร่งด่วนและตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่แท้จริง ดังที่ไพฑูริย์ สีนลรัตน์ (2524: 1) กล่าวว่า ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้องรู้ว่าอะไรคือความต้องการที่แท้จริง หน่วยงานที่รับผิดชอบมีปัญหาอะไร ผู้เข้ารับการอบรมต้องการอะไร เป็นสิ่งที่ผู้ดำเนินการจะต้องให้ความสนใจ แต่จากผลการวิจัยที่ได้จากครูผู้สอนซึ่งผ่านการฝึกอบรมและผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นสอดคล้องกันว่า หน่วยงาน เป็นฝ่ายกำหนดชื่อครูผู้สอนให้มา เข้ารับการฝึกอบรมนั้น อาจแสดงว่า หน่วยงานยังไม่ได้ทำการสำรวจความต้องการที่แท้จริงจากครูผู้สอน เพราะผลการวิจัยเรื่องนี้พบว่า หน่วยงานต้นสังกัดมีการทำและไม่ทำการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของครูผู้สอนในอัตราส่วนที่เท่ากัน ยิ่งไปกว่านั้น การสัมภาษณ์คณะกรรมการดำเนินงานพบว่า หน่วยฝึกอบรมใช้เกณฑ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นตัวกำหนดปัญหาและ

ความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากกลุ่มประสบการณ์สอน และระดับชั้นที่มีผลสัมฤทธิ์ อยู่ในเกณฑ์ต่ำเป็นสำคัญ เมื่อประมวลข้อมูลเหล่านั้นแล้ว ย่อมแสดงว่า โครงการฝึกอบรมยังไม่ ได้ศึกษาหาความจำเป็นในการฝึกอบรมอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ยังพบว่า ทั้งครูผู้สอนที่ผ่านการฝึกอบรมและผู้บริหารโรงเรียน ทราบ ล่วงหน้าน้อยเกินไป โดยผู้บริหารโรงเรียน ทราบจากสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอล่วงหน้า เป็นเวลาประมาณ 1 เดือน และครูผู้สอนทราบล่วงหน้าในระยะเวลาประมาณ 2 สัปดาห์ ซึ่ง ระยะเวลาที่รับทราบ อาจจะทำให้เกิดผลกระทบคือหน้าที่การสอนและสภาพความพร้อมของจิตใจ ร่างกาย และครอบครัวของครูผู้สอนที่ต้องเข้ารับการฝึกอบรม ดังที่ แมนเจอร์ และ เคมเปอร์ (อ้างใน ปทีป เมธาคุณวุฒิ 2526: 14-15) ได้กล่าวว่า แนวทางที่จะให้ครูผู้สอนมีความพร้อมและมีส่ว นพึงพอใจกับโปรแกรมการฝึกอบรม ประการหนึ่งคือ ควรจัดโปรแกรมล่วงหน้า เพื่อให้ครูรับทราบ ว่า จะจัดเรื่องอะไร ที่ไหน เมื่อไร และใช้เวลานานเท่าไร เพื่อให้ครูผู้สอนแต่ละคนสามารถ จัดเวลาการทำงาน และวางแผนการ เข้าร่วมการฝึกอบรมได้ ดังนั้นองค์กรของหน่วยงานร่วม จึงควรมีการดำเนินงานวางแผนโครงการฝึกอบรมในระยะยาว เพื่อหาความต้องการในการฝึกอบรม และนำมากำหนดจุดประสงค์ของการฝึกอบรมต่อไป

การกำหนดเนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรม เป็นผลต่อเนื่องมาจากการวางแผน กำหนดจุดประสงค์ของโครงการฝึกอบรมนั่นเอง และเมื่อพิจารณาผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมของ การจัดเนื้อหาสาระในหลักสูตรฝึกอบรมของหน่วยฝึกอบรมทั้ง 4 วิทยาลัยครู เป็นการ เสริมความรู้ และทักษะ เทคนิคการสอน กลุ่มทักษะ (การสอนภาษาไทย และการสอนคณิตศาสตร์) และกลุ่ม สร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 เป็นแกนสำคัญ โดยเสริม เนื้อหาด้าน คุณธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอน รวมทั้งการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานใน วิชาชีพครูโดยทั่ว ๆ ไป เมื่อพิจารณาผลการวิจัยจากความคิดเห็นของครูผู้สอนซึ่งผ่านการฝึกอบรม พบว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างมากกับรายละเอียดของเนื้อหาสาระในหลักสูตรฝึกอบรม มีงบประมาณ 2531

เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตรในด้านการสอนกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ ในสภาพที่ควรจัดในหลักสูตรฝึกอบรมต่อไปนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการฯ ทุกฝ่ายมีความเห็น สอดคล้องกันว่า การสอนกลุ่มทักษะ (การสอนภาษาไทยและคณิตศาสตร์) ยังมีความสำคัญ เป็น อันดับแรก ซึ่งมีข้อที่น่าสังเกตว่า แม้แต่ครูผู้สอนซึ่งยังไม่ผ่านการฝึกอบรม ส่วนใหญ่ในปัจจุบันกำลัง



สอนอยู่ในกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัยมากที่สุด ก็ยังให้ความสำคัญกับกลุ่มทักษะ เป็นอันดับแรก เช่นกัน นั้นแสดงว่าผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้ความสำคัญกับกลุ่มทักษะมาก อาจเป็นเพราะกลุ่มวิชานี้เปรียบเสมือนเครื่องมือการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษา หมายถึงว่า ถ้านักเรียนมีความรู้และทักษะในวิชาภาษาไทยและคณิตศาสตร์ ในระดับสูง ก็ย่อมใช้เป็นพื้นฐานในการเรียนรู้วิชาอื่น ๆ หรือสำหรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ต่อไป

สำหรับ เรื่องสำคัญที่ควรมีการพัฒนาฝึกรวมนั้นผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เห็นว่า ควรมีการพัฒนาเรื่อง การผลิตและการใช้สื่อการสอนต่อไป ถึงแม้ว่า ในรอบ 2-3 ปี ที่ผ่านมา จะมีการพัฒนาครูผู้สอนในเรื่องการผลิตและการใช้สื่อมากที่สุดก็ตาม เพราะผลการวิจัย เรื่องนี้ก็ชี้ให้เห็นว่า เรื่องนี้ยังคงมีความสำคัญ และต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผลการวิจัยของ สมบูรณ์ ดันยะ (2524: 275-278) กมล สุดประเสริฐ และคณะ (2525: 244-247) กัญญา เดชาภิวัฒน์สกุล (2527: 81) และประสาร มาลากุล และคณะ (2530: 29-33) ยังพบว่าสมรรถภาพหนึ่งที่ครูประถมศึกษาให้ความสำคัญ และมีความต้องการ ซึ่งควร จะได้รับการพัฒนา สอดคล้องกันทุกงานวิจัยคือ การเลือก การผลิต และการใช้สื่อการสอน เรื่องนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นสนับสนุนว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในระดับชั้นประถมศึกษา นั้น มีความจำเป็นในเรื่องการเลือกสื่อมาใช้ในการสอนมาก เพราะนักเรียนในวัยประถมศึกษาจะเกิดการเรียนรู้ และ เกิดความคิดรวบยอดในเรื่องต่าง ๆ ได้ดีมีประสิทธิภาพ ครูผู้สอนต้องอาศัย สื่อ ที่เป็นรูปธรรมมาแทนสัญลักษณ์ในการเรียนการสอนให้มากที่สุด และสื่อที่ใช้ก็ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงมิให้ซ้ำ เพราะจะทำให้ให้นักเรียน เบื่อหน่ายได้ ครูผู้สอนจึงต้องการ เทคนิคการผลิต และการใช้สื่อให้แปลกใหม่ น่าสนใจตลอดเวลา

ดังนั้นจึงอาจจะกล่าวได้ว่า ครูผู้สอนระดับประถมศึกษาต้องการพัฒนาฝึกรวม เรื่อง ที่เกี่ยวกับ วิธีสอน และ เทคนิคการสอน กับ เรื่องการเลือก การผลิตและการใช้สื่อในกลุ่มทักษะ (การสอนภาษาไทย-คณิตศาสตร์) เป็นหลักสำคัญ ทั้งนี้หลักสูตรฝึกรวมอาจจะบูรณาการ หรือผสมผสานการสอนกลุ่มประสบการณ์อื่น ๆ เข้าไปด้วย ดังที่ จรินทร์ ชาติรุ่ง (สัมภาษณ์) ได้ให้แนวคิดไว้ โดยปกติครูผู้สอนระดับประถมศึกษาสอนในกลุ่มประสบการณ์ทุกกลุ่มวิชาอยู่แล้วในระดับชั้นหนึ่ง ๆ ฉะนั้นการพัฒนา หลักสูตรฝึกรวมครูผู้สอนจึงควรจะมีการบูรณาการความรู้ เกี่ยวกับการสอนทุกกลุ่มประสบการณ์ลงไป ในเนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกรวม โดยให้เหมาะสมกับวัน และ เวลา

5. กระบวนการ (Procedures)

คณะกรรมการดำเนินงาน ทุกหน่วยฝึกรวมเห็นว่ากิจกรรมที่จัดฝึกรวม เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ และจากการประเมินผลการฝึกรวมได้ผลเป็นที่น่าพอใจมาก ครูผู้สอนซึ่งผ่านการฝึกรวมส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับการฝึกรวมที่ผ่าน มา เพราะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการสอน และเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ทั้งยังจะแนะนำให้เพื่อนครูอื่น ๆ ให้มาเข้ารับการฝึกรวม ในโครงการฯ นี้ ส่วนครูผู้สอนซึ่งยังไม่ผ่านการฝึกรวมได้แสดงความต้องการมาเข้ารับการฝึกรวม เพราะเห็นว่ามีจำนวนมากและครูจำนวนมากต้องการมาฝึกรวมโดยเร็วคือ ในปีการศึกษา 2532 นับว่าครูผู้สอนระดับประถมศึกษาโดยทั่ว ๆ ไปสนใจและกระตือรือร้นในการที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนาการสอนอยู่ตลอดเวลาถ้าหากมีโอกาส อาจกล่าวได้ว่าโครงการพัฒนาครูผู้สอนของกระทรวงศึกษาธิการจัดขึ้น เพื่อจัดปัญหาและสนองความต้องการของครูผู้สอนได้ตรงตามเป้าหมาย ดังจะเห็นได้ว่านโยบายของโครงการฯ นี้ให้โอกาสครูผู้สอนทุกคน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถให้ก้าวหน้าและทันสมัย อยู่เสมอ เนื่องจากครูผู้สอนบางคน เมื่อจบจากสถาบันการศึกษามาแล้ว ไม่มีโอกาสไปศึกษาอบรมเพิ่มเติมความรู้ของตนเองจากสถาบันการศึกษา มาเป็นระยะเวลาอันนาน ทำให้เกิดปัญหาในด้านการ สิ้นตัว กระตือรือร้น ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในหน้าที่ (กรมการฝึกหัดครู 2531 : 1)

เป็นที่น่าสังเกตว่าครูผู้สอนซึ่งผ่านการฝึกรวมบางส่วนยังไม่พอใจกับวิธีการฝึกรวมเท่าที่ควร อาจจะเป็นเพราะกิจกรรมสอดแทรกระหว่างฝึกรวมไม่น่าสนใจ ขั้นตอนการฝึกรวมก็ยังไม่ต่อเนื่องและไม่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง เกี่ยวกับเรื่องนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าการจัดกระบวนการฝึกรวมควร เน้นกิจกรรมการอภิปรายปัญหาการสอน และเพื่อหาวิธีการแก้ปัญหา และควร เน้นเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ รวมทั้งการ เลือก การผลิตและการใช้สื่อให้เจาะจงลงไปที่เนื้อหาในบทเรียนของวิชาในหลักสูตรประถมศึกษา เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้ ครูผู้สอนซึ่งผ่านการฝึกรวมเห็นว่า อาจจะลดกิจกรรมเกี่ยวกับการสร้าง เสริมอุดมการณ์และคุณธรรมความเป็นครูมาเพิ่มด้าน เทคนิคและ เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับบทเรียน ซึ่งในความเห็นนี้สอดคล้องกับความคิดเห็นของคณะกรรมการดำเนินงานด้วย นอกจากนี้ครูผู้สอนยังให้ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับกระบวนการฝึกรวมไว้ว่า ควรมีการสาธิตการสอนโดยให้มีบรรยากาศ เหมือนชั้นเรียนระดับประถมศึกษาจริง ๆ หรือให้ครูดี ค้นสาธิตการสอนกับนักเรียนจริงมากกว่าการใช้สถานการณ์จำลองหรือวิดีโอ เทปที่

เกี่ยวกับการสอน ผู้วิจัยสนับสนุนความคิดเห็นในเรื่องนี้ค่อนข้างมาก เพราะจากประสบการณ์ของผู้วิจัย ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ นักศึกษา พบว่า นักศึกษามีความกระตือรือร้น พอใจกับการสาธิตการสอนที่ใช่ครูและนักเรียนในห้องเรียนจริง ๆ เพราะช่วยให้เห็นภาพการสอนในชั้นเรียนหลาย ๆ ด้าน เช่น การแก้ปัญหาของครู การใช้ทักษะและเทคนิคการสอน การใช้สื่อ และรวมทั้งปฏิริยาสนองตอบ ที่เป็นไปตามธรรมชาติระหว่างครูและนักเรียน นอกจากนี้การจัดกิจกรรมโดยใช้สภาพจริงยังสามารถดำเนินการให้เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องได้อีก โดยที่ฝึกผู้เข้ารับการศึกษา ส่งเสริมพฤติกรรมการสอนของครูดีเด่น และฝึกการรู้จักวิเคราะห์วิจารณ์เกี่ยวกับการสอนซึ่งเป็นประเด็นสำคัญ ของการนิเทศการสอนที่เรียกว่า การนิเทศภายในชั้นเรียน นับเป็นวิธีการที่ครูผู้สอนในโรงเรียน จำเป็นต้องเอาไปใช้โดยควรมีการช่วยเหลือกัน ทั้งการวางแผนการสอน การผลิตกันเพื่อสังเกตการสอน และการแนะนำซึ่งกันและกัน

การศึกษานอกสถานที่ หรือเยี่ยมชมโรงเรียนดีเด่นใกล้ ๆ ภายในจังหวัดที่จัดฝึกอบรม เป็นกิจกรรมหนึ่งที่ครูผู้สอนต้องการให้มีอยู่ในกระบวนการ ผู้วิจัยเห็นด้วยว่า ควรเป็นกระบวนการที่แทรกลงไปเป็นหลักสูตรการฝึกอบรม เพราะเป็นการ เปลี่ยนบรรยากาศของกิจกรรม และยังเป็นแนวทางในการสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่ครูผู้สอนเพิ่มขึ้นอีกด้วย ซึ่งการจัดโปรแกรมหรือหลักสูตรฝึกอบรมนั้น บทที่ 1 เมธาคุณวุฒิ (2526: 18) กล่าวไว้ว่า กิจกรรมที่จัดขึ้นควรให้มีหลายรูปแบบ ไม่ควรให้ครูผู้สอนที่เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในบรรยากาศที่ซ้ำ ๆ กัน จะทำให้การฝึกอบรมน่าเบื่อหน่าย

การประเมินผลเนื้อหาและกระบวนการฝึกอบรม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการฝึกอบรม การวิจัยครั้งนี้พบว่าทุกหน่วยฝึกอบรมมีการประเมินผลหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม และเป็นการประเมินทุกด้าน ของการฝึกอบรม แต่มีบางหน่วยฝึกอบรมได้มีการประเมินผลก่อนฝึกอบรม และประเมินเฉพาะ เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมด้วย ในเรื่องการประเมินผลนี้ สุรศักดิ์ หลานมาลา (2528: 39) ได้เสนอไว้ว่า ควรมีการประเมินผลแต่ละวิชา แต่ละวิทยากร ทันทีเมื่อจบเนื้อหาแต่ละครั้ง ไม่ควรรอประเมินรวมพร้อมกัน จะทำให้เกิดการสับสน ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ดำเนินการฝึกอบรมด้วย สำหรับการติดตามผลหลังจาก เสร็จสิ้นการฝึกอบรมนั้น พบว่ายังไม่มีรูปแบบการติดตามผลที่ชัดเจน ปัจจุบันคณะกรรมการดำเนินงานฝ่ายวิทยาลัยครู ยังไม่มีการติดตามผลเลย แต่ฝ่ายสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดใช้วิธีการให้ศึกษานิเทศก์ติดตามผล แต่เมื่อสอบถามผู้บริหาร โรงเรียนพบว่า บางแห่งไม่มีการติดตามผล ในบางโรงเรียนที่มีการติดตาม

ผลจะใช้วิธีการสังเกตการสอน ใ้รายงานผลงาน โดยหน่วยงานสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการ แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า คณะกรรมการฯ ฝ่ายสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ทุกแห่งคาดว่า จะใช้การติดตามผลโดยเปรียบเทียบจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในปีการศึกษา 2531-2532 วิธีการนี้ผู้วิจัยเห็น เป็นวิธีการติดตามผลที่ค่อนข้างหละหลวม เพราะการที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ของการเรียนสูงขึ้น หรือต่ำลงไม่เป็นเพราะวิธีการสอนของครู เป็นปัจจัยเดียวเท่านั้น อาจ เกิดจากปัจจัยอื่น ๆ อีกเมื่อผู้บริหารระดับสูงใช้เกณฑ์เพียงอย่างเดียว อาจ ทำให้ครูผู้สอนเกิดความกังวลใจมาก เนื่องจากผลกระทบที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ของการเรียนของนักเรียน อยู่ในเกณฑ์ต่ำ มิได้เกิดจากการสอนของครูเพียงอย่างเดียว แต่อาจเกิดจากสภาพสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน และเกิดจากตัวนักเรียนหรือ สภาพสิ่งแวดล้อมของนักเรียนที่บ้าน อย่างไรก็ตาม สิ่ง ที่คณะกรรมการดำเนินการฝึกอบรม ควรเอาใจใส่และดำเนินการอย่างจริงจัง ก็คือ เรื่องการติดตามผลของโครงการฯ แม้ผู้บริหารโรงเรียนเองก็เสนอแนะไว้ว่า น่าจะมีการติดตามผลของโครงการฯ อย่างจริงจัง ซึ่งเรื่องนี้สอดคล้องกับความคิดเห็นของ สุรศักดิ์ หลามมาลา (2530: 39) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมนั้น เมื่อผ่านไประยะหนึ่ง หรือประมาณ 6-12 เดือน ผู้ดำเนินการฝึกอบรม ควรมีโอกาสไปสังเกต สัมภาษณ์หรือใช้แบบสอบถาม เพื่อเป็นการหาข้อมูลมาปรับปรุงต่อไป และไพฑูริย์ สินลารัตน์ (2524: 6) ก็ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้ดำเนินการฝึกอบรมว่า ควรมีการประเมินในลักษณะติดตามผล (Follow-up Study) เพื่อดูว่า เมื่อสมาชิกเข้ารับการฝึกอบรมแล้ว ได้กลับไปใช้สิ่งที่ฝึกอบรมมาน้อยเพียงใด ดังนั้น การประเมินผลกระบวนการฝึกอบรม จึงควรมีการประเมินผลทุก ๆ กระบวนการ เพื่อให้ผู้ดำเนินการได้ทราบข้อมูลว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้บรรลุเป้าหมายและจุดประสงค์ของหลักสูตร หรือวัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาครูผู้สอนตามที่มุ่งหวังหรือไม่

6. ด้านผลผลิต (Outcomes)

ผลผลิตที่โครงการพัฒนาครูผู้สอนระดับประถมศึกษาของสทวิทยาลัยพุทธชินราชต้องการนั้น ได้กำหนดตามเนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรมที่คิดว่าเป็นมีเนื้อหาโดยส่วนรวม ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วอาจกล่าวได้ว่า หน่วยฝึกอบรมทั้ง 4 แห่ง มีจุดประสงค์ทั่วไปเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูผู้สอน และพัฒนาความรู้และทักษะด้านการสอนคณิตศาสตร์ การสอนภาษาไทย และการสอนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต รวมทั้งการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครูผู้สอนด้วย แต่จากผลการวิจัยเอกสาร มีบางหน่วยฝึกอบรมได้ตั้งจุดประสงค์ในเนื้อหาวิชาย่อยลงไปอีก

ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า เป็นประโยชน์ต่อกระบวนการฝึกอบรมมาก เพราะการกำหนดจุดประสงค์ที่มีรายละเอียดชัดเจนย่อมส่งผลต่อองค์ประกอบอื่น ๆ ในการจัดฝึกอบรมตามที่ กริช อัมโรจน์ (2520 : 8) ได้สรุปไว้ 3 ประการ ว่า จุดประสงค์ที่ชัดเจน เป็นเครื่องสะท้อนให้เห็นปัญหาของ เรื่องที่จะทำการฝึกอบรมและช่วยวิทยากรให้สามารถ เตรียมตัวในการหารูปแบบของ เทคนิคการให้การฝึกอบรม นอกจากนั้นยังช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบล่วงหน้า เกี่ยวกับแนวทาง และความสำเร็จที่ตนพึงจะได้รับ

จุดประสงค์และ เป้าหมายการฝึกอบรม อีกประการหนึ่งที่ผู้วิจัยเห็นว่า ควรมีการพัฒนาและหาแนวทางปฏิบัติให้ชัดเจนคือ จุดประสงค์ที่จะส่งผลให้กระบวนการให้การฝึกอบรมของ วิทยากรหรือคณะกรรมการดำเนินงานนั้นมีรูปแบบที่ไม่ซ้ำซ้อนกับการจัดการ เรียนการสอนนักศึกษา ภาคปกติ หรือนักศึกษามูลนิธิประจำการ เพราะการพัฒนาบุคลากรประเภทที่กล่าวมา มีวัตถุประสงค์ต่างกันคือ เป็นการมุ่งส่งเสริมบุคลากรให้ได้เพิ่มวิทยฐานะ และมีผลตอบแทน ผลผลิตที่ได้รับจึง เป็นประโยชน์ส่วนตัวของบุคลากรประจำการ เป็นหลักใหญ่ ถ้าโครงการนี้วิทยากรใช้ กระบวนการหรือรูปแบบเดียวกัน ผลผลิตที่ได้อาจจะ เบี่ยงเบนไปได้คือ มิได้ส่งผลถึงคุณภาพการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนในระดับชั้นประถมศึกษาโดยตรง

ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งสร้างคุณภาพของวิชาชีพครูจึงควรตั้งจุดประสงค์ที่มุ่ง เน้นการพัฒนาทักษะ และประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้เทคนิค วิธีการที่ทันสมัย เหมาะสมกับ สภาพการณ์นำไปใช้ในโรงเรียนประถมศึกษาได้ดีกว่าการพัฒนาด้านความรู้ เนื่องจากผู้วิจัยมีความเชื่อว่า ในปัจจุบันนี้ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ได้ผ่านการพัฒนาด้านความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับสูงพอสมควร ซึ่งผลการวิจัยเรื่องนี้ บางส่วนก็สามารถยืนยันได้โดยพิจารณาจากพฤติกรรมการศึกษาของครูผู้สอน ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี แม้แต่จากการสัมภาษณ์คณะกรรมการดำเนินงานบางส่วนก็มีความคิดเห็นสนับสนุนว่า ปัจจุบันครูผู้สอนมีความรู้ความ เข้าใจ เกี่ยวกับ เรื่องต่าง ๆ ที่จะมา เข้ารับการฝึกอบรมอยู่แล้ว เพียงแต่ว่าจะมีวิธีการอย่างไร จึงจะให้ครูผู้สอนมีความ รับผิดชอบ และ เอาใจใส่ในงานในหน้าที่การสอนหรือนำความรู้ความ เข้าใจที่มีอยู่มาปฏิบัติให้เต็มความสามารถ

อย่างไรก็ตาม ถ้าจะพิจารณาถึงผลผลิตของโครงการนี้ ก็นับว่าการดำเนินงาน การฝึกอบรมในโครงการพัฒนาครูผู้สอนของสหวิทยาลัยพุทธชินราช ในบึงบอระเพ็ด 2531 ได้บรรลุ จุดประสงค์ที่ตั้งไว้ เพราะผลการวิจัยที่พบว่า ครูผู้สอนซึ่งผ่านการฝึกอบรมยืนยันและ เห็นด้วยมาก ว่า จุดประสงค์ของ โครงการพัฒนาครูผู้สอนได้ช่วย เพิ่มประสิทธิภาพการสอนของตนเองมากขึ้น

นอกจากนั้นยังพบว่า ครูผู้สอนซึ่งยังไม่ผ่านการฝึกอบรม และผู้บริหาร โรงเรียนก็ต้องการที่จะพัฒนา เทคนิควิธีสอนรวมทั้งการผลิตและการใช้สื่อในกลุ่มทักษะมากที่สุดอีกด้วย จึงเป็นข้อที่แสดงว่า จุดประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมในโครงการฯ ได้เริ่มวางแนวทางของผลผลิตที่ต้องการไว้ใกล้เคียง กับความต้องการของผู้ใช้ครูแล้ว

แนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ผลการวิจัยครั้งนี้อาจสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนา หลักสูตรฝึกอบรมในโครงการพัฒนาครู ผู้สอนระดับประถมศึกษาของสภวิทยาลัยพุทธชินราช ได้ดังนี้

1. ด้านเวลา (Time)

หน่วยฝึกอบรมในสภวิทยาลัยพุทธชินราชควรกำหนด ระยะเวลาการฝึกอบรมในวัน ธรรมดา เวลาราชการ หรือวันปิดภาคเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 5 วัน 5 คืน โดย กำหนดตาราง ระยะเวลาการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิตประจำวัน ทั้งนี้ไม่ควรต่ำกว่า 42 ชั่วโมง และไม่ควรเกิน 45 ชั่วโมง การลำดับเวลาของเนื้อหาสาระและกิจกรรมควรมีความต่อเนื่องสัมพันธ์กัน เช่น วิชาที่เป็นขั้นมูลฐาน ควรจัดไว้ก่อนต้นการฝึกอบรมหรือช่วงภาคเช้าแต่ละวัน กิจกรรมที่เป็นภาคปฏิบัติต่อเนื่องกัน ควรจัดไว้ภาคบ่ายหรือภาคค่ำ หน่วยฝึกอบรมควรมีระดับรางวัล เรื่องช่วงเวลาและกิจกรรมควรสลับความยากง่ายของเนื้อหา และช่วงระยะเวลาพัก เพื่อให้ ผู้เข้ารับการอบรม เกิดความตื่น เครียดเกินไป อันจะมีผลต่อทัศนคติของครูผู้สอนที่เข้ารับการฝึกอบรม

2. ด้านสถานที่ (Space)

การฝึกอบรมควรจัดภายในสถาบันของวิทยาลัยครู 4 แห่ง ซึ่งตามปกติก็เป็นแหล่ง วิชาการของท้องถิ่นอยู่แล้ว สำหรับสถานที่พักและการบริการอื่น ๆ ค่อนข้างพร้อม เนื่องจากทุก วิทยาลัยครูมีหอพักนักศึกษาประจำ และทางวิทยาลัยสามารถเตรียมการในเรื่องที่พักและอาหารได้ ในราคาถูก สถานที่ฝึกอบรมด้านวิชาการ มีความพร้อมและเหมาะสมกับกิจกรรมทั้งภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติ อีกทั้งปริมาณของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการที่ควร คำนึงถึงระหว่างการฝึกอบรม เช่น สถานที่พัก ห้องน้ำ สถานที่รับประทานอาหาร การบริการ ระหว่างการฝึกอบรม เพราะนับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการฝึกอบรมด้วย

3. ด้านแหล่งวิทยาการ (Resources)

แหล่งวิทยาการประเภทบุคคลได้แก่ วิทยาการในการฝึกอบรมควรมีคณาจารย์จากวิทยาลัยครู และศึกษานิเทศก์จากหน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เป็นวิทยาการหลักของการฝึกอบรม ในอัตราส่วนเท่า ๆ กัน คณะวิทยาการควรวางแผนในการเสนอรูปแบบ วิธีการให้การอบรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และถ้าแผนการฝึกอบรมมีหลายรุ่น ควรแบ่งกลุ่มวิทยาการหลาย ๆ ชุด เพื่อจะได้หมุนเวียนให้การฝึกอบรมและได้มีโอกาสหยุดพักเพื่อทบทวน ปรับปรุงเทคนิควิธีการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพขึ้น สำหรับวิทยาการพิเศษควรเป็นครูดีเด่นระดับจังหวัด วิทยาการผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ เรื่องจากวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยพุทธชินราช วิทยาการผู้เชี่ยวชาญจากส่วนกลาง และบุคลากรจากหน่วยงานอาชีพอื่น การพิจารณาคุณลักษณะของวิทยาการควรคำนึงถึงความรู้ ประสบการณ์และความสามารถในการสื่อความหมาย รวมทั้งบุคลิกภาพด้วย เพื่อให้ได้วิทยาการที่เหมาะสม ในการเชิญวิทยากรต่างถิ่นต่างสถาบันหรือต่างอาชีพ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมควรให้ข้อมูลในด้านจุดประสงค์และขอบข่ายของเนื้อหา นอกจากนั้นควรเป็นข้อมูลเกี่ยวกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย

แหล่งวิทยาการ ประเภทสื่อประกอบการฝึกอบรม ที่เป็นเอกสารหรือวัสดุประกอบการฝึกปฏิบัติ หน่วยงาน สปจ. ควรรับผิดชอบ วัสดุสำนักงานให้พร้อมและเพียงพอกับความต้องการของผู้ดำเนินการฝึกอบรม วิทยาการ และรวมถึงครูผู้สอนที่เข้ารับการฝึกอบรมด้วย สำหรับการผลิตเอกสารประกอบการฝึกอบรมควรแต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับผิดชอบร่วมกันทั้ง 2 หน่วยงาน ส่วนสื่อประกอบการฝึกอบรมของวิทยาการควรสร้างเป็นชุดการฝึกอบรมที่ถาวร เพื่อให้สามารถใช้ได้หลายครั้ง และยังสามารถบริการให้สมาชิกผู้เข้ารับการฝึกอบรม นำไปศึกษาเพิ่มเติมด้วยตนเอง หลังจากหมดช่วงเวลาของแต่ละเนื้อหา ในด้านวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นเครื่องขยายเสียง วีดีโอ เทป หรือเครื่องฉายข้ามศีรษะ ควรเตรียมพร้อมทุกช่วงเวลาก่อนใช้ ถ้าเป็นไปได้ควรมีสื่อสำรองในกรณีที่มีเหตุขัดข้อง และที่สำคัญที่สุดคือ การติดตั้งเครื่องมือ เครื่องใช้ เหล่านี้ต้องให้เหมาะสมกับสถานที่และกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้ดำเนินการฝึกอบรมบางส่วน ควรประเมินผลระหว่างการฝึกอบรมนอกรูปแบบ เช่น การสนทนา ซักถาม เพื่อนำมาปรับปรุงงานด้านนี้ทุกวัน

4. ด้านองค์กร (Organization)

การดำเนินงานขององค์กรระหว่างวิทยาลัยครูและสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ควรมีการวางแผนล่วงหน้าระยะยาวอย่างน้อย 1 ภาคการศึกษา เพื่อความพร้อมของทุกฝ่าย ตั้งแต่ผู้ดำเนินการฝึกอบรม วิทยาการ ฝ่ายสถานที่ ฝ่ายร่างหลักสูตร ฯลฯ และครูผู้สอนที่จะเข้ารับการ

ฝึกอบรม เพราะทุกฝ่ายต้องเตรียมวางแผนเกี่ยวกับงานประจำ แล้วยังคงวางแผนส่วนตัวอีกด้วย แต่คณะฝึกอบรมนอกจากจะมีอธิการวิทยาลัยครู ซึ่งเป็นประธานการฝึกอบรมโดยตำแหน่งแล้ว ควรมีการแต่งตั้งผู้อำนวยการฝึกอบรม จากผู้บริหารของสพจ. ขึ้นอีกตำแหน่งหนึ่งด้วย อาจจะเป็น ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ เพื่อควบคุมดูแล และช่วยแก้ปัญหา ระหว่างการฝึกอบรม บางหน่วยฝึกอบรมอาจจะมีปัญหาเกี่ยวกับระเบียบวินัยของครูผู้สอน ซึ่งไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ หรือข้อตกลงการอยู่ร่วมกัน การดำเนินงานในระยะวางแผนควรมีการประชุมสัมพันธ ให้บุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบทุกระยะ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในจุดประสงค์และเป้าหมาย ของโครงการฯ และเกิดทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินงานในโครงการฯ สำหรับการกำหนดปัญหา และความ จำเป็นของการฝึกอบรมนั้น ควรพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียน เป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่ง เท่านั้น

การสร้างหลักสูตรที่ได้ข้อมูลจากการสำรวจความต้องการ ควรกำหนดโครงสร้าง เป็นหมวดวิชา และมีรายละเอียดดังนี้

1. หมวดพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอน เช่น
 - 1.1 มีความรับผิดชอบในหน้าที่
 - 1.2 มีความขยันหมั่นเพียร อดทน อดกลั้น และมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ
 - 1.3 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 1.4 มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
 - 1.5 มีลักษณะ เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี
 - 1.6 สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข
2. หมวดพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตนเองและของหมู่คณะ
3. หมวดพัฒนาการสอนกลุ่มทักษะ (การสอนภาษาไทย-คณิตศาสตร์)
 - 3.1 เทคนิคการสอนภาษาไทยโดยเฉพาะ
 - การสอนอ่านแจกลูก สะกดคำ
 - การสอนอ่านตัว ร ล และตัวควบกล้ำ
 - การสอนอ่านจับใจความ, บทร้อยกรอง
 - การสอนแต่งประโยค, เขียนเรื่องจากภาพ, เขียนคำศัพท์

3.2 เทคนิคการสอนคณิตศาสตร์ โดยเฉพาะ

การสอน โจทย์ปัญหา

การสอน คู่ผ - ทาร

การสอน เศษ - ส่วน

การสอน เทคนิคการคิด เลข เร็ว

3.3 การผลิตและ การใช้สื่อการสอนภาษาไทยและคณิตศาสตร์ โดยเฉพาะ

การผลิตสื่อการสอนง่าย ๆ ให้เหมาะสมกับ เนื้อหาที่สอนและวัยของนักเรียน การ เลือกสื่อหรือวัสดุ ในท้องถิ่น มาใช้ให้เป็นประโยชน์ และ การใช้สื่อให้ เหมาะสมกับกิจกรรมการ เรียนการสอน

4. ทหวนคบูรณาการกลุ่มประสมการณั ไดแก การวิ เเคราะห์ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับ การสอนโดยทั่วไป เพื่อหาแนวทางแก้ไข

5. ด้านกระบวนการ (Procedures)

การดำเนินการในการฝึกอบรมระยะนี้ เป็นการนำหลักสูตรมาใช้ ควรมีแนวทางการ ฝึกอบรมดังนี้

1. ทหวนคพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอน

- การอภิปรายจากผู้ที่ทรงคุณวุฒิ หรือบุคลากรอาชีพอื่น
- การจัดกิจกรรม เสริมภาค เข้าและกิจกรรมนันทนาการ
- การศึกษารายกรณี

2. ทหวนคพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตนเองและของหมู่คณะ

- นำ เทคนิคในกระบวนการกลุ่มมาใช้ในกิจกรรม
- การวางแผนปฏิบัติงาน
- การรายงาน
- การศึกษารายกรณี

3. ทหวนคพัฒนาการสอนกลุ่มทักษะภาษาไทยและคณิตศาสตร์

- การบรรยายสรุป เพื่อเสริมความรู้และ เทคนิคการสอน
- การสาธิตการสอนโดยครูดี เด่นของจังหวัดในสถานการณัจริง
- การปฏิบัติงานกลุ่ม
- การศึกษาจากเอกสาร วิดีโอเทป หรือสไลด์

4. ทหวนคบูรณาการกลุ่มประสมการณั

- การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการสอน และหาแนวทางแก้ไข โดยใช้เทคนิคการประชุมกลุ่ม Q.C.

- การศึกษาองานโรงเรียนดีเด่นในจังหวัดที่เป็นหน่วยฝีกอบรม
- การศึกษาจากเอกสาร วีดีโอเทป หรือสไลด์

การวัดผลและประเมินผลการฝีกอบรมควรมีระยะการดำเนินการ ดังนี้

การประเมินผลก่อนฝีกอบรม ควรเป็นข้อทดสอบที่วัดด้านทัศนคติและการแก้ปัญหา การสอน และการปฏิบัติงานในหน้าที่

การประเมินผลระหว่างฝีกอบรม ควรใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมการสัมภาษณ์ และบางเนื้อหาควรมีการประเมินผลงานทั้งส่วนตัวและงานกลุ่ม สำหรับการประเมินผลหลักสูตรการฝีกอบรมโดยส่วนรวม ควรมีแบบสอบถาม ถามผู้เข้ารับการฝีกอบรมทุกวันที่สิ้นสุดการอบรม เป็นการประเมินผลเพื่อปรับปรุงงานฝีกอบรมเป็นรายวัน

การประเมินผลหลังฝีกอบรม ควรใช้แบบสอบถาม ถามภาพรวมตลอดหลักสูตร การฝีกอบรม เพื่อให้ได้ข้อมูลมาปรับปรุงกระบวนการทั้งหมดของโครงการฯ

การติดตามผล ควรกำหนดรูปแบบที่ชัดเจนในระยะวางแผน เพื่อแจ้งให้ผู้เข้ารับการฝีกอบรมได้ทราบล่วงหน้า ว่าในระยะใด คณะกรรมการดำเนินงานฝีกอบรม หรือฝ่ายวิชาการของ สปจ. จะไปติดตามผลด้วยวิธีใด เช่น การสังเกตพฤติกรรมการสอน โดยฝ่ายวิชาการ สปจ. การประเมินผลความก้าวหน้าการทำงานของตนเองแต่ละภาคการศึกษา หรือการดูผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบด้วย สำหรับวิทยาลัยครู ซึ่งเป็นหน่วยฝีกอบรมควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนซึ่งผ่านการฝีกอบรม ได้ติดต่อในลักษณะการถาม-ตอบปัญหาทางการสอน หรือร่วมมือกับหน่วยงานของ สปจ. ผลิตเอกสารประชาสัมพันธ์วิชาการฉบับย่อย ๆ เพื่อเป็นสื่อกลางติดต่อความเคลื่อนไหวระหว่างคณะกรรมการดำเนินงาน และครูผู้สอน

6. ผลผลิต (Outcomes)

เพื่อให้ได้ผลผลิตที่ต้องการของหลักสูตรฝีกอบรมในโครงการฯ ควรกำหนดจุดประสงค์ และ เป้าหมาย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูผู้สอน เช่น มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความขยันหมั่นเพียร อดทน อดกลั้นและมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีลักษณะ เป็นผู้นำและปฏิบัติตามที่ดี และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

2. สมรรถภาพที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เช่น มีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะเกี่ยวกับเทคนิคการสอน รวมทั้งการผลิตการใช้สื่อการสอน ในการสอนภาษาไทย การสอน คณิตศาสตร์ ระดับชั้นประถมศึกษา สามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และเลือกแนวทางในการ ปรับปรุงงานในหน้าที่ รู้จักแสวงหาความรู้ หรือเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนางานเอง และงาน ในหน้าที่ และสามารถวางแผนการดำรงชีวิตและงาน โดยคำนึงการตามแผนที่วางไว้

จากผลการวิจัยการอภิปรายและการ เสนอแนะแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม แต่ละ ด้านโดยละเอียดแล้ว อาจสรุปและ เสนอ เป็นรูปแบบ เพื่อแสดงภาพรวมให้ชัดเจน ดังนี้

หลักสูตรการฝึกอบรม

สำหรับ โครงการพัฒนาครูผู้สอนระดับประถมศึกษาของสภวิทยาลัยพุทธชินราช

หลักการ

การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ของบุคลากรทางการศึกษา เป็นการพัฒนาและสร้าง เสริมทัศนคติ และสมรรถภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ขึ้น และช่วยส่งผลให้เกิดคุณภาพทางการศึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูผู้สอน
 - 1.1 มีความรับผิดชอบในหน้าที่
 - 1.2 มีความขยันหมั่นเพียร อดทน อดกลั้นและมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ
 - 1.3 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 1.4 มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
 - 1.5 มีลักษณะ เป็นผู้นำและปฏิบัติตามที่ดี
 - 1.6 สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข



2. เพื่อพัฒนาสมรรถภาพที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในหน้าที่

2.1 มีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะเกี่ยวกับ เทคนิควิธีสอน การผลิตและการใช้สื่อการสอน ในการสอนภาษาไทย และคณิตศาสตร์

2.2 สามารถแสวงหาความรู้และความสำเร็จใหม่ ๆ มาวางแผนการพัฒนาตนเอง และงานในหน้าที่ และดำเนินการตามแผนที่วางไว้จนสำเร็จ

2.3 สามารถวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวกับการสอน และตัดสินใจ เลือกแนวทางเพื่อปรับปรุงงานในหน้าที่

โครงสร้าง

1. หมวดพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์
2. หมวดพัฒนาการสอนกลุ่มทักษะภาษาไทยและคณิตศาสตร์
3. หมวดพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของคนเองและหมู่คณะ
4. หมวดบูรณาการกลุ่มประสบการณ์

ระยะเวลาการฝึกอบรม

5 วัน 5 คืน รวม 45 ชั่วโมง

สถานที่ วิทยาลัยครู

กระบวนการในการฝึกอบรม

1. การอภิปรายจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือบุคลากรอาชีพอื่นที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ
2. เทคนิคกระบวนการกลุ่ม และเทคนิคการประชุมกลุ่ม Q.C.
3. การศึกษานอกสถานที่
4. การสาธิตจากสถานการณ์จริง
5. การศึกษาจากเอกสาร สไลด์ วิดีโอเทป และการศึกษารายกรณี
6. การบรรยายสรุปเพื่อเสริมความรู้และทักษะในการสอน
7. การรายงาน
8. กิจกรรมนันทนาการ

วิทยากร

1. คณาจารย์จากวิทยาลัยครู
2. ศึกษาธิการ เทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
3. วิทยากรพิเศษ
4. ครูดีเด่นของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

สื่อการอบรม

1. เอกสารคู่มือการฝึกอบรม
2. เอกสาร เนื้อหาสาระ เกี่ยวกับ เทคนิคการสอนภาษาไทย และคณิตศาสตร์
3. สื่อตัวอย่าง
4. เครื่องฉายข้ามศีรษะ
5. วัสดุสำหรับผลิตสื่อการสอน

การวัดและประเมินผล

1. ประเมินผลก่อนฝึกอบรม
2. ประเมินผลระหว่างฝึกอบรม
3. ประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางฝึกอบรมสำหรับโครงการพัฒนาศูนย์สอนระดับประถมศึกษา
ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

เวลา วัน	6.00	7.00	8.30	9.30	10.15	10.30-12.00	12.00	13.00	13.30	15.30	15.45-17.00	17.00	19.00-21.00		
	-	-	-	-	-		-	-	-	-		-		-	-
วัน	7.00	8.30	9.30	10.15	10.30		13.00	13.30	15.30	15.45		19.00			
วันที่ 1 ของการฝึก อบรม		รายงาน ตัว	ปฐม วัยและ การฝึก อบรม พิเศษ	พิธีเปิด และ บรรยาย พิเศษ	พักห้อง	ประชุม เป็นหลักอบรม อบรมและกิจการ กลุ่มสัมพันธ์ระหว่าง ความคุ้นเคย	พักกับ ประธานอาหาร	กิจกรรม นิเทศวิทยุและวิทยุ การอบรมนิเทศวิทยุ ที่โรงเรียน	การอภิปราย เกี่ยว กับคุณลักษณะของ บุคคลที่ประสบความสำเร็จ	พัก กลุ่ม	การวิเคราะห์ปัญหา การสอนภาษาไทย และคณิตศาสตร์โดย เทคนิค Q.C	พัก ห้อง	- เสนอปัญหาและแนวทาง แก้ไขของแต่ละกลุ่ม - รายงานและคัดเลือก ปัญหาและวิธีการแก้ไข ประเด็นที่สำคัญ ๆ		
วันที่ 2 ของการฝึก อบรม		บรรยายสรุป เทคนิคการ สอนภาษาไทย		บรรยายสรุป ประกอบการศึกษา การผลิตการใช้สื่อ การสอน		พบครูภาษาไทยดี เด่นและสาธิตการ สอนภาษาไทย โดย ใช้สถานการณ์จริง			แบ่งกลุ่มตามเนื้อหา การสอนภาษาไทยที่ เป็นปัญหาและร่วม กันวางแผนการสอน		จัดทำสื่อการสอนภาษาไทย เพื่อแก้ปัญหาการสอน				
วันที่ 3 ของการฝึก อบรม		บรรยายสรุป เทคนิคการ สอนคณิตศาสตร์		บรรยายสรุปและ สาธิตการผลิต การ ใช้สื่อคณิตศาสตร์		พบครูคณิตศาสตร์ดี เด่นและสาธิตการ สอนคณิตศาสตร์โดย ใช้สถานการณ์จริง			แบ่งกลุ่มตาม เนื้อหา การสอนคณิตศาสตร์ ที่เป็นปัญหาและวางแผน การสอน		จัดทำสื่อการสอนคณิตศาสตร์ เพื่อแก้ปัญหาการสอน				
วันที่ 4 ของการฝึก อบรม		แบ่งกลุ่มสนใจ สัมมนาปัญหาการสอนกลุ่ม ประสบการณ์อื่น เพื่อหาแนวทางแก้ไข และ วางแผนสำหรับการศึกษาดูงาน				ศึกษาดูงานโรงเรียนดีเด่นภายในจังหวัดที่เป็น หน่วยฝึกอบรม			พัก ห้อง		ทำ อาหารกลางวันและรับประทานอาหาร เป็น			การวางแผนงานเพื่อพัฒนา สมรรถภาพการทำงานส่วน บุคคล	
วันที่ 5 ของการฝึก อบรม		เสนอผลงานการ แก้ปัญหาการ สอนภาษาไทย โดยสรุป	พักห้อง	เสนอผลงานการ แก้ปัญหาการสอน คณิตศาสตร์โดยสรุป		ตอบปัญหาการสอน ภาษาไทย คณิตศาสตร์ โดย คณะวิทยากร								ประเมินผล การฝึกอบรม	15.30 พิธีปิดการ อบรมและ ปัจฉิมพิธี

ข้อเสนอแนะการวิจัยในอนาคต

1. ควรทำการวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาครูผู้สอนของ สหวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อจะได้ทราบความต้องการ ปัญหา และแนวทางแก้ไขได้ตรงจุด และเหมาะสม กับท้องถิ่น
2. ควรทำการศึกษาวิจัย เพื่อติดตามผลการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนในห้อง เรียน ของครูผู้สอน ซึ่งผ่านการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาครูผู้สอน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย