

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างชุดฝึกอบรมเรื่องการนิเทศแบบคลินิกสำหรับครูระดับประถมศึกษา และเพื่อหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นตามเกณฑ์มาตรฐาน 70/70 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือครูระดับประถมศึกษา ซึ่งสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 36 คน ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ไม่จำกัดเพศหรืออายุ ได้มาโดยการสุ่มจากทุกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพานทอง ซึ่งมีอยู่ทั้งสิ้น 26 โรงเรียน

ผลที่ได้จากการดำเนินการวิจัยครั้งนี้คือ "ชุดฝึกอบรมการนิเทศแบบคลินิกสำหรับครูระดับประถมศึกษา" และ "รายงานผลการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้น" ดังนั้นจึงได้นำผลการวิจัยมาแยกเพื่อนำเสนอเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. สรุปผลการสร้างชุดฝึกอบรม
2. สรุปผลการทดลองใช้ชุดฝึกอบรม

สรุปผลการสร้างชุดฝึกอบรม

การดำเนินงานสร้างชุดฝึกอบรมนั้น มีการดำเนินงานหลายขั้นตอนทั้งที่เป็นขั้นตอนต่อเนื่องและขั้นตอนที่ดำเนินการไปพร้อม ๆ กัน แต่โดยสรุปแล้วมีการดำเนินงานอยู่ 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ การจัดทำหลักสูตรและการสร้างชุดกิจกรรมสำหรับการฝึกอบรม ซึ่งทั้ง 2 ส่วนนี้ก็คือ "ชุดฝึกอบรม" นั้นเอง และมีส่วนประกอบดังนี้

1. หลักการ และเหตุผล

การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีประสิทธิภาพ และเทคนิคและทักษะเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการจะส่งเสริมให้มีการปฏิบัติในองค์กรนั้น ๆ การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นเรื่องหนึ่งที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ให้ความสำคัญมาก ดังที่ได้กำหนดเป็นจุดเน้นในเป้าหมายของโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการศึกษามูลนิธิดำเนินการดำเนินงานและการนิเทศ-

การศึกษา ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530-2534) ระดับก่อน ประถมศึกษาและประถมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2529: 167-170) แต่จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่ายังมีปัญหาและอุปสรรคอีกมาก ซึ่งยังไม่มี การแก้ไขหรือการปฏิบัติอย่างจริงจังเท่าที่ควร ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากปัญหาหลายประการ และที่สำคัญประการหนึ่งคือ "ขาดการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียน ได้มีความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนมีเทคนิคและทักษะในการจัดการนิเทศ"

การสนับสนุนการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนอาจจะกระทำไ้หลายวิธี การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีเทคนิคและทักษะ ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานนิเทศโดยการฝึกอบรม เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานด้านนี้ บรรลุเป้าหมาย สำหรับวิธีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความสมบัติและคุณลักษณะดังกล่าวได้นั้น กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ก็เป็นอีกแนวทางหนึ่ง ที่เป็นที่ยอมรับและใช้กันอยู่อย่างแพร่หลายแทบจะทุกวงการ ดังนั้นการสร้างชุดฝึกอบรมครั้งนี้ จึงได้ยึดเนื้อหาสาระของการนิเทศแบบคลินิกเป็นหลักในการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม ทั้งนี้เพราะเห็นว่าการนิเทศแบบคลินิก เป็นเทคนิคเฉพาะที่มีการดำเนินงานที่ชัดเจน เป็นการดำเนินงานอย่างเจาะลึก หรืออาจจะเรียกได้ว่าเป็นหน่วยย่อยที่สุดของการจัดการนิเทศการศึกษา และเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญของโรงเรียน นอกจากนี้ยังเป็นเทคนิคการนิเทศที่ได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยเป็นจำนวนมาก จึงน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการเริ่มต้นในการส่งเสริมการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนมากที่สุด สำหรับเทคนิค วิธีการฝึกอบรมในชุดฝึกอบรมนี้ ยึดกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์เป็นหลักในการเรียนรู้ เพราะกระบวนการนิเทศแบบคลินิคนั้น มีการดำเนินงานในลักษณะที่ครูและผู้นิเทศร่วมงานกัน เป็นทีมงานเดียวกัน มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน และพฤติกรรมการทำงานของทั้ง 2 ฝ่าย มีผลกระทบต่อกันและกัน ดังนั้นกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์จึงสามารถจะช่วยเสริมประสิทธิภาพของการนิเทศแบบคลินิกได้เป็นอย่างดี

## 2. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

- 2.1 เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในเทคนิคการนิเทศแบบคลินิก

2.2 เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมองเห็นประโยชน์และความจำเป็นของการนิเทศแบบคลินิก

2.3 เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการนิเทศแบบคลินิก ทั้งที่เป็นทักษะพื้นฐานในการทำงานร่วมกัน และทักษะเฉพาะของการนิเทศแบบคลินิก

### 3. เนื้อหาหลักสูตร

เนื้อหาหลักสูตรของชุดฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 2 ภาค ซึ่งมีขอบเขตและหัวข้อของเนื้อหาดังต่อไปนี้

#### ภาคที่ 1 ทักษะกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์

##### ชุดที่ 1 การทำงานเป็นทีม

- (1) องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
- (2) บทบาทผู้นำและสมาชิกกลุ่ม
- (3) ปัจจัยสำหรับการทำงานเป็นทีม

##### ชุดที่ 2 สัมพันธภาพในการทำงานร่วมกัน

- (1) สาเหตุของความแตกต่างทางด้านความคิดเห็น

ของบุคคล

- การรับรู้

- ประสบการณ์

- ค่านิยม

(2) การพิจารณาบุคคล

(3) การยอมรับบุคคลในฐานะทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า

(4) ระคับสัมพันธภาพทางใจระหว่างบุคคล

(5) การพัฒนาสัมพันธภาพทางใจ

(6) รูปแบบความสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างครูและ

ผู้นิเทศ

##### ชุดที่ 3 เทคนิคและศิลปะการฟัง

(1) การสำรวจทักษะการฟัง

(2) การทบทวนและแปลความหมายจากการฟัง

#### ชุดที่ 4 การติดต่อสื่อสาร

- (1) ระบบการติดต่อสื่อสาร
  - การติดต่อสื่อสารระบบทางเดียว
  - การติดต่อสื่อสารระบบสองทาง
- (2) วิธีการติดต่อสื่อสาร
  - การติดต่อสื่อสารทางวาจา
  - การติดต่อสื่อสารด้วยท่าทาง

#### ภาคที่ 2 เทคนิคและทักษะที่จำเป็นในการจัดการนิเทศแบบคลินิก

##### ชุดที่ 5 เทคนิคการนิเทศแบบคลินิก

- (1) ความหมายของการนิเทศแบบคลินิก
- (2) จุดมุ่งหมายของการนิเทศแบบคลินิก
- (3) หลักการนิเทศแบบคลินิก
- (4) กระบวนการและแนวปฏิบัติในการจัดการนิเทศ

แบบคลินิก

##### ชุดที่ 6 เทคนิคการนิเทศเชิงให้คำปรึกษา

- (1) ความสำคัญและประโยชน์ของการให้คำปรึกษา
- (2) กระบวนการและขั้นตอนการนิเทศเชิงให้คำปรึกษา

##### ชุดที่ 7 เทคนิคการประชุมวางแผนการสอนร่วมกัน

- (1) ความสำคัญและประโยชน์ของการวางแผนการสอน
- (2) กระบวนการและขั้นตอนการจัดการประชุมวางแผน

การสอนร่วมกัน

##### ชุดที่ 8 เครื่องมือสังเกตการสอน

(1) ความสำคัญ ประโยชน์ และความจำเป็นของ  
เครื่องมือสังเกตการสอนในชั้นเรียน

- (2) ส่วนประกอบของเครื่องมือสังเกตการสอน
  - แนวคิดพื้นฐาน
  - จุดมุ่งหมาย
  - ลักษณะ

- วิธีการ
- ข้อดีและข้อจำกัด

#### ชุดที่ 9 เทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับ

- (1) การให้ความรู้สึกที่ดีต่อกัน
- (2) จุดมุ่งหมายของการให้ข้อมูลย้อนกลับ
- (3) หลักการในการให้ข้อมูลย้อนกลับ

#### 4. คู่มือการใช้ชุดฝึกอบรม

การสร้างชุดฝึกอบรมในการวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะให้เป็นชุดฝึกอบรมสำเร็จรูป กล่าวคือเป็นชุดรวมของหลักสูตร กิจกรรม สื่อ และการประเมินผลการฝึกอบรม ในรูปของคู่มือการจัดการฝึกอบรม ซึ่งตัวคู่มือการจัดการฝึกอบรมนี้จะเป็นเอกสารคู่มือสำหรับวิทยากรหรือผู้ดำเนินการฝึกอบรม ที่จะศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ก่อนที่จะดำเนินการจัดการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความพร้อมและสามารถจัดการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ข )

#### 5. การดำเนินการฝึกอบรม

เนื่องจากกิจกรรมการฝึกอบรมยึดกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์เป็นแหล่งของการเรียนรู้ ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรม และมีบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ในการทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งจะมีผลต่อการสรุป วิเคราะห์ และอภิปรายผลการทำกิจกรรม โดยเฉพาะในบางกิจกรรมต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงออกทั้งทางด้านความรู้สึก และอารมณ์ ดังนั้นในการดำเนินการฝึกอบรมจึงไม่จำเป็นต้องแจ้งจุดมุ่งหมายของการทำกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบล่วงหน้า เพราะการที่ใคร่รู้ตัวล่วงหน้าว่าจะเกิดอะไรขึ้น หรือกิจกรรมที่ทำมีจุดมุ่งหมายอย่างไรแล้ว อาจไปสกัดกั้นความคิดสร้างสรรค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการทำกิจกรรม หรืออาจไปสกัดกั้นความรู้สึกและอารมณ์ตามธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งอาจทำให้ไม่สามารถสรุปความคิดรวบยอดที่สำคัญ ๆ จากการทำกิจกรรมร่วมกันได้

การดำเนินการกิจกรรมควรให้เป็นไปตามขั้นตอน ซึ่งได้จัดวางไว้อย่างต่อเนื่องกันแล้ว การข้ามขั้นตอนบางขั้นตอนอาจเป็นเหตุให้ไม่อาจจะสรุปประเด็นความคิดหรือความความคิดรวบยอดที่ต้องการได้ กิจกรรมที่จัดก็จะมีคุณค่าน้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ถึงการดำเนินการฝึกอบรมนั้น ควรเรียงลำดับตั้งแต่ชุดที่ 1 - ชุดที่ 9 เพราะการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมนี้ ใ้คำนึงถึงความจำเป็นก่อนหลังของเนื้อหา/กิจกรรมที่สอดคล้องกับหัวข้อเรื่อง และจัดให้สัมพันธ์กันไว้แล้ว หากผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความสงสัยในเหตุผลและความจำเป็นในการทำกิจกรรมชุดแรก ๆ และวิทยากรหรือผู้ดำเนินการฝึกอบรมรู้ว่า เขาจะค้นพบคำตอบด้วยตนเองในการทำกิจกรรมชุดต่อ ๆ ไป ก็ควรจะปล่อยให้เขาได้ค้นพบคำตอบด้วยตนเอง ไม่ควรรีบร้อนบอกคำตอบออกไป ซึ่งนอกจากจะไม่เกิดประโยชน์อะไรแล้ว ยังอาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำกิจกรรมในชุดต่อ ๆ ไปได้

อย่างไรก็ตาม ขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรมอาจสรุปคร่าว ๆ ได้ดังนี้

5.1 ทดสอบก่อนการฝึกอบรม

5.2 ทำเนิการฝึกอบรมชุดที่ 1 - ชุดที่ 9 ตามขั้นตอนดังนี้

5.2.1 แบ่งกลุ่มย่อย (ถ้ามี)

5.2.2 ชี้แจงการทำกิจกรรมหรือบรรยายนำ

5.2.3 ทำเนิการกิจกรรม

5.2.4 วิเคราะห์ อภิปราย สรุป

5.2.5 บรรยายสรุปความคิดรวบยอด

5.2.6 ทดสอบระหว่างการฝึกอบรม

5.3 สรุปความคิดรวบยอดที่ดำเนินการผ่านมาทั้งหมด (ครบ 9 ชุดแล้ว)

5.4 ทดสอบหลังการฝึกอบรม

6. การวัดผลและประเมินผลชุดฝึกอบรม

6.1 การวัดผลการฝึกอบรม มีการทำเนิการงาน 2 ลักษณะคือ

6.1.1 การวัดผลโดยการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบระหว่างการฝึกอบรม ชุดที่ 1 - ชุดที่ 9

6.1.2 การวัดผลโดยการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบหลังการฝึกอบรม

6.2 การประเมินผล ประเมินจากคะแนนการทดสอบระหว่างการฝึกอบรม และคะแนนการทดสอบหลังการฝึกอบรม ซึ่งค่าคะแนนเฉลี่ยทั้ง 2 ส่วนนี้ จะนำมาหาค่าร้อยละ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 70/70 ของชุดฝึกอบรมต่อไป

ในการฝึกอบรมแต่ละครั้ง ควรจะให้ประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 70/70 จึงจะถือว่าการฝึกอบรมครั้งนั้นบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ส่วนจะมีการหาความก้าวหน้าของการทดสอบก่อน-หลังการฝึกอบรม และจะมีการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบก่อน-หลังการฝึกอบรมหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ของผู้จัดการฝึกอบรม

### สรุปผลการทดลองใช้ชุดฝึกอบรม

จากการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมภาคสนาม ปรากฏว่าตัวอย่างประชากร 36 คน ที่เข้ารับการฝึกอบรม ใ้คะแนนระหว่างการฝึกอบรมโดยเฉลี่ย 71.91 จากคะแนนเต็ม 97 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 73.79 ใ้คะแนนจากการทดสอบก่อนการฝึกอบรมโดยเฉลี่ย 21.75 จากคะแนนเต็ม 50 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 43.50 ใ้คะแนนจากการทดสอบหลังการฝึกอบรมโดยเฉลี่ย 41.78 คิดเป็นร้อยละ 83.56 มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่าชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้นอย่างแท้จริง และมีประสิทธิภาพ 73.79/83.56 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือ 70/70

### การอภิปรายผล

จากการสังเกตการทดลองใช้ชุดฝึกอบรม และจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกิดขึ้นในการใช้ชุดฝึกอบรม แสดงให้เห็นว่า "ชุดฝึกอบรมการนิเทศแบบคลินิก สำหรับครูระดับประถมศึกษา" ที่สร้างขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ โดยอาศัยกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์เป็นหลักการฝึกอบรม มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ และเป็นชุดฝึกอบรมที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพัฒนาการด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศแบบคลินิกอย่างแท้จริง ดังผลที่ได้จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนจากการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม ซึ่งปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากการพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม ปรากฏว่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละจากการทดสอบระหว่างการฝึกอบรม มีค่าน้อยกว่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละจากการทดสอบหลังการฝึกอบรมในการทดลองภาคสนาม ซึ่งสอดคล้องกับผลการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมครั้งที่ 1 และการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมครั้งที่ 2 ซึ่งมีค่าคะแนน

เฉลี่ยร้อยละจากการทดสอบระหว่างการฝึกอบรม น้อยกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละจากการทดสอบหลังการฝึกอบรมเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากการทดสอบระหว่างการฝึกอบรมนั้น เป็นการแยกแนวคิดหรือความคิดรวบยอด (Concept) ของทักษะต่าง ๆ ออกจากกัน ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมยังไม่มีความรู้สะสมอย่างพอเพียงที่จะสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของทักษะต่าง ๆ ได้ ต่อเมื่อได้รับการฝึกอบรมครบทุกชุดแล้ว จึงจะสามารถนำทักษะต่าง ๆ มาสัมพันธ์กัน ทำให้เข้าใจแนวคิดและเกิดความคิดรวบยอดที่ต้องการ ซึ่งช่วยให้ท่าแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมได้ดีขึ้น

และเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมจากการทดลองใช้ทั้ง 3 ครั้ง จะเห็นว่ามีความคะแนนทั้งระหว่างการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม ลดลงเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีจำนวนมากขึ้น หรือเป็นกลุ่มที่มีขนาดใหญ่ขึ้น (การทดลองครั้งที่ 1 จำนวน 6 คน มีประสิทธิภาพ 77.15/91.34 ครั้งที่ 2 จำนวน 12 คน มีประสิทธิภาพ 75.43/91.00 และการทดลองภาคสนาม จำนวน 36 คน มีประสิทธิภาพ 73.79/83.56) ซึ่งจะเห็นว่าความสนใจและความตั้งใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตลอดจนการมีปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับวิทยากรหรือผู้ดำเนินการฝึกอบรม มีผลต่อประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมและผลของการจัดการฝึกอบรม ดังนั้นชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ หากนำไปใช้กับกลุ่มที่มีขนาดเหมาะสม คือประมาณ 30 - 36 คน จะเกิดผลดีกว่ากลุ่มที่มีขนาดใหญ่

ในการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมภาคสนาม ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดทัศนคติต่อการนิเทศแบบคลินิกที่สร้างขึ้นโดย จำรัส สีลาคม ซึ่งมีค่าความเที่ยง .967 (จำรัส สีลาคม 2530: 102-104) เพื่อวัดทัศนคติต่อการนิเทศแบบคลินิกของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนและหลังการฝึกอบรม ผลปรากฏว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติต่อการนิเทศแบบคลินิกโดยเฉลี่ยสูงขึ้น เมื่อได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว (ค่าเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรม 46.52 และหลังการฝึกอบรม 71.74) ซึ่งตรงกับการวิจัยของไมเออร์ส (Myers 1975) แมคฟอล (McFaul 1982) และคนอื่น ๆ อีกหลายคนรวมทั้งการวิจัยของ จำรัส สีลาคม (2530) ที่สรุปการวิจัยได้ว่า "ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนิเทศแบบคลินิก มีทัศนคติในทางที่ดีขึ้นต่อการนิเทศแบบคลินิกภายหลังการศึกษาหรือการฝึกอบรม"



## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการสร้างชุดฝึกอบรม

1.1 การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม ควรดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม จำแนกออกเป็น สมรรถภาพต่าง ๆ ตามความต้องการ

ขั้นที่ 2 รวบรวมสมรรถภาพต่าง ๆ จัดเป็นหมวดหมู่แล้วแยกไว้ เป็นชุด ๆ

ขั้นที่ 3 จากสมรรถภาพที่จัดระบบให้เป็นหมวดหมู่และแยกไว้เป็น ชุดย่อย ๆ แล้ว นำมาวิเคราะห์หาจุดมุ่งหมายเฉพาะของแต่ละชุด

ขั้นที่ 4 แจกแจงจุดมุ่งหมายเฉพาะของแต่ละชุดให้ออกมาเป็นจุด- มุ่งหมายเชิงพฤติกรรม

ขั้นที่ 5 สร้างความคิดรวบยอด (Concept) ให้ครอบคลุมจุดมุ่ง- หมายเฉพาะและจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมของแต่ละชุด

ขั้นที่ 6 กำหนดกิจกรรม วัสดุอุปกรณ์ และสื่อการฝึกอบรม

ขั้นที่ 7 จัดทำคำบรรยายสรุปให้สอดคล้องกับความคิดรวบยอดที่ ต้องการให้เกิดขึ้น โดยพยายามสรุปให้สั้นและง่ายต่อการทำความเข้าใจของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม

1.2 การปรับปรุงสำนวนภาษาให้ง่ายต่อการเข้าใจ ขณะที่ผู้สร้างชุดฝึก- อบรมกำลังปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษา หวังที่จะเป็นการอธิบายขั้นตอนกิจกรรมและการสรุป ความคิดรวบยอดนั้น จะเป็นประโยชน์อย่างมากถ้าผู้วิจัยได้ปรึกษาและแลกเปลี่ยนความ- คึกเห็นกับบุคคลที่มีคุณสมบัติและคุณลักษณะ เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อจะไ้ทราบว่าข้อความที่ร่างขึ้นนั้น เขาอ่านแล้วมีความเข้าใจหรือสื่อความหมายได้ ตรงกันมากน้อยเพียงใด และเป็นไปตามประเด็นความคิดที่ต้องการจะให้การฝึกอบรมหรือ ไม่ ซึ่งจะเป็นข้อมูลเบื้องต้นที่จะช่วยให้ชุดฝึกอบรมมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.3 การจัดทำแผนใส่ประกอบคำบรรยาย การฝึกอบรมในการวิจัยครั้ง- นี้ แม้จะใช้กิจกรรมกลุ่มเป็นแหล่งของการเรียนรู้ แต่ถ้าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำกิจกรรม เรียบร้อยแล้ว และกิจกรรมก็หยุดไปโดยไม่มีอะไรเพิ่มเติม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีความ-

รู้สึกเพียงว่า "กิจกรรมสนุกดี" หรือ "น่าสนใจ" ซึ่งไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ ดังนั้นวิทยากรหรือผู้ดำเนินการฝึกอบรม จึงควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้คิด วิเคราะห์ อภิปราย แสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าได้มีการสรุปความคิดรวบยอดที่สำคัญ ๆ ที่ต้องการจะให้เกิดขึ้น ก็จะช่วยให้กิจกรรมที่จัด นั้นมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น นั่นคือผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเกิดการ เรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

แต่เนื่องจากการสรุปความคิดรวบยอดของวิทยากรหรือผู้ดำเนินการฝึกอบรมนั้น จะต้องให้สั้น กระชับ และสื่อความหมายได้ตรงกัน จึงต้องใช้วิธีการบรรยาย ซึ่งอาจทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้สึกเบื่อเพราะไม่ได้มีส่วนร่วม จึงควรจัดทำแผ่นใสประกอบการบรรยายสรุป โดยให้มีข้อความสั้น ๆ และอาจมีภาพประกอบซึ่งช่วยสื่อความหมายของคำบรรยายได้ด้วย ก็จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความสนใจในเนื้อหาที่สรุป และเกิดการ เรียนรู้ที่ดีขึ้น หรืออาจจะพิจารณาลักษณะของภาพโป่งใสที่ดี ซึ่งนิภา มีทองคำ (2525: 58) เสนอแนะไว้เพื่อประกอบการจัดทำ ดังต่อไปนี้

- 1.3.1 การจัดภาพและข้อความควรบรรจุในเนื้อที่ประมาณ 8" x 9" จะวางภาพตามแนวนอนหรือแนวตั้งขึ้นอยู่กับการจัดภาพให้ดูสวยงาม ไม่นั่นจนเกินไป ข้อความสำคัญควรวางไว้ในระดับกึ่งกลางคอนไปทางข้างบนของภาพ
- 1.3.2 ขนาดตัวอักษรควรโตพอสมควร และเว้นช่องไฟห่างกว่า การเขียนแบบธรรมดา ชื่อเรื่องควรโตกว่า 5 มม. และข้อความควรโตกว่า 4 มม. ความหนาตัวอักษรควรประมาณ 0.4 มม.
- 1.3.3 จำนวนบรรทัดใน 1 แผ่นไม่ควรเกิน 8 บรรทัด และเว้นระยะห่างระหว่างบรรทัดให้เห็นได้ชัดเจนเมื่อฉายภาพบนจอ ควรใช้เทคนิคการบังภาพ (Revelation) ช่วย
- 1.3.4 ใช้สีเฉพาะบริเวณที่ต้องการเน้นความสำคัญ เพื่อดึงดูดความสนใจของผู้ดู และเพิ่มความสวยงาม
- 1.3.5 ภาพที่แสดงควรมีรายละเอียดเฉพาะที่ต้องการ ไม่ยุ่งเหยิงซับซ้อนหรือมีเส้นสับสน ควรเป็นภาพที่เมื่อมองดูแล้วเข้าใจง่าย เข้าใจได้ทันที
- 1.3.6 ควรนำเสนอภาพเป็นลายเส้น เป็นสัญลักษณ์ หรือข้อความที่สั้น ๆ กะทัดรัด และโค้ใจความ
- 1.3.7 ในภาพหนึ่งแผ่น ควรมีจุดมุ่งหมายเพียงอย่างเดียว หรือ

เป็นการเปรียบเทียบเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

### 1.3.8 ไม่ควรจกภาพและตัวอักษรแน่นจนเกินไป

#### 2. ข้อเสนอแนะในการนำชุดฝึกอบรมไปใช้

2.1 การเตรียมความพร้อมก่อนนำไปใช้ ชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ มีคู่มือการใช้ชุดฝึกอบรมสำหรับวิทยากรหรือผู้ดำเนินการฝึกอบรม ใ้ศึกษาและทำความเข้าใจก่อนนำไปใช้ เพราะชุดฝึกอบรมแม้จะมีประสิทธิภาพสูงเพียงใดก็ตาม ความสามารถในการนำไปใช้หรือวิธีการใช้ของวิทยากรหรือผู้ดำเนินการฝึกอบรม ก็ยังมีผลต่อประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม ดังนั้นวิทยากรหรือผู้ดำเนินการฝึกอบรมจึงควรจะได้ทำการศึกษหรือทำความเข้าใจหลักสูตร กิจกรรม สื่อ และรายละเอียดส่วนอื่น ๆ ทั้งหมดให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ รวมทั้งใ้ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมด้วย ก็น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการนำชุดฝึกอบรมนี้ไปใช้เป็นอย่างมาก

2.2 ในการดำเนินการฝึกอบรมนั้น จำเป็นต้องมีผู้ช่วยวิทยากรเพื่อประสานการดำเนินการระหว่างสมาชิกและวิทยากร ซึ่งผู้ช่วยวิทยากรนี้ก็คือวิทยากรกลุ่มนั่นเอง วิทยากรกลุ่มเป็นบุคคลที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าวิทยากรหลัก เพราะวิทยากรกลุ่มจะมีหน้าที่ควบคุมและช่วยเหลือกลุ่มย่อย ให้ทำตามขั้นตอนกิจกรรมหรือคำแนะนำหรือคำชี้แจงของวิทยากรหลัก ในบางครั้งวิทยากรกลุ่มจะทำหน้าที่สรุปความคิดรวบยอดแทนวิทยากร หรือชี้แจงขั้นตอนกิจกรรมแทนวิทยากร ดังนั้นวิทยากรหลักหรือผู้ดำเนินการฝึกอบรมจึงควรจะได้คัดเลือกวิทยากรกลุ่มจากบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมที่จะเป็นผู้นำการฝึกอบรม ซึ่งอาจจะใช้บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมในชุดนี้มาแล้ว หรือจัดหลักสูตรฝึกหัด (Training) เฉพาะวิทยากรกลุ่ม โดยตั้งเนื้อหา/กิจกรรมที่จำเป็นมาสาธิต ทดลอง หรือทำความเข้าใจร่วมกันให้ชัดเจน จึงจะทำให้การดำเนินการฝึกอบรมบังเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.3 การเตรียมความพร้อมสำหรับกิจกรรมบางอย่าง เพราะกิจกรรมดำเนินการในบางชุด เช่นการแสดงละครหรือบทบาทสมมติ เป็นต้น จำเป็นต้องใช้ความสามารถและทักษะส่วนตัวของผู้แสดง เพื่อดำเนินการให้บังเกิดผลดังที่ปรารถนา โดยเฉพาะการแสดงออกทางคำความรู้สึกหรืออารมณ์ ที่จะต้องให้เป็นไปตามบทบาทที่กำหนด ดังนั้นจึงควรจะได้เตรียมการล่วงหน้า โดยการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้แสดงบทบาท

ที่กำหนด และให้ศึกษาทลวงหน้าโดยมอบหมายบทบาทกันในวันแรกของการฝึกอบรม เพื่อให้มีเวลาซักซ้อมการ แสดงให้มีความพร้อมและไค้บรรยากาศที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น หรืออาจจะจัดทำเป็นเทปโทรทัศน์ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ศึกษาขณะฝึกอบรม ก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

2.4 ความสมบูรณ์ของการฝึกอบรม การฝึกอบรมในการวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจในการจัดการนิเทศแบบคลินิก จึงเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไค้รับความรู้ ความเข้าใจในเทคนิคและทักษะต่าง ๆ ทั้งเทคนิคและทักษะในการทำงานร่วมกันทั่ว ๆ ไป และเทคนิคและทักษะเฉพาะของการนิเทศแบบคลินิก ดังนั้นความรู้ ความเข้าใจที่เกิดจากชุดฝึกอบรมในการวิจัยครั้งนี้ อาจไม่ครอบคลุมความคิดรวบยอดของการนิเทศแบบคลินิกทั้งหมด เช่นลักษณะหรือธรรมชาติของการนิเทศแบบคลินิก ซึ่งไม่ได้กล่าวไว้ในชุดฝึกอบรมนี้ ดังนั้นเพื่อให้การฝึกอบรมมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงอาจจะต้องใช้ชุดฝึกอบรมนี้ควบคู่กับการเสริมความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้กว้างขวางลึกซึ้งยิ่งขึ้น หรืออาจจะใช้ควบคู่กับโปรแกรมการฝึกอบรมการนิเทศแบบคลินิก ที่สมาน อิศวภูมิ (2526) สร้างขึ้น ก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

### 3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

3.1 ควรนำชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ ไปทดลองใช้กับครู ระดั้มอื่น เพื่อไค้รู้ว่าไค้ผลแตกต่างกันหรือไม่

3.2 ควรศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานนิเทศของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมจากชุดฝึกอบรมนี้ ว่าไค้เปลี่ยนแปลงไปหรือไม่

3.3 ควรจัดทำชุดฝึกอบรมที่ช่วยพัฒนาทักษะอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากทักษะที่มีอยู่ในชุดฝึกอบรมนี้ และมีความจำเป็นในการจัดการนิเทศแบบคลินิก.