



## ความเป็นมาและสภาพปัญหา

หลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้มีการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้และการจัดการศึกษาในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ในด้านการพัฒนาบุคลากรได้มีการให้ความสนใจเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ให้แก่ครูด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาครูแกนนำเพื่อเป็นต้นแบบการจัดการเรียนรู้ การตั้งชมรมเครือข่ายวิชาชีพครู การจัดอบรมทางไกลผ่านสื่อโทรทัศน์ การเผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อวีดิทัศน์ การจัดทำคู่มือครูเพื่อจุดประกายปฏิรูปการเรียนรู้ การจัดมหกรรมกระจายความคิดและแนวปฏิบัติระดับชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544: 81-82) ผลการดำเนินการปฏิรูปการศึกษา พบว่า สถานศึกษายังดำเนินงานในอยู่ระดับปานกลาง โดยปัญหาหลัก คือ การขาดความรู้ความเข้าใจในวิธีดำเนินการที่ถูกต้อง ทำให้การขับเคลื่อนการปฏิรูปการเรียนรู้ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544: 64) ในขณะที่การอบรมระยะสั้น (one-shot training) ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอนของครูน้อยมาก เนื่องจากการพัฒนาครูให้มีสมรรถภาพการสอนที่สูงขึ้นจำเป็นต้องใช้เวลาที่ต่อเนื่องมากขึ้น และควรนำความรู้และประสบการณ์ของครูแต่ละคนที่แตกต่างกันมาพิจารณาใช้ในการออกแบบการจัดการอบรมด้วย ดังนั้นในการฝึกอบรมจึงควรปรับจากการอบรมแบบสื่อโหล (one-size-fits-all training) มาเป็นการสร้างทางเลือกในการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเหมาะสมกับจังหวะก้าวในการพัฒนาของครูแต่ละคน หรือใช้การอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based training) (Gordon, 2004: 37)

ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ ที่ช่วยในการปฏิรูปการเรียนรู้ดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นประการสำคัญ คือ การมีนักวิชาการพี่เลี้ยงที่เข้าไปช่วยเหลือและร่วมเรียนรู้กับโรงเรียน เนื่องจากแม้โรงเรียนจะมีพลังด้านต่าง ๆ สนับสนุนอยู่แล้ว แต่มักพบว่าเมื่อพัฒนาไปถึงระดับหนึ่ง โรงเรียนจะเผชิญกับปัญหาทางวิชาการ ที่ต้องการความช่วยเหลือจากนักวิชาการพี่เลี้ยงอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (ทิสนา แคมมณี และคณะ, 2547: 209) โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จจึงมักมีนักวิชาการพี่เลี้ยงจากภายนอกโรงเรียนเป็นผู้ประสานหรือช่วยเหลือสนับสนุนในด้านกระบวนการเรียนรู้ โดยมีคุณลักษณะของกัลยาณมิตรที่จะร่วมเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับครู (สรยุทธ รัตนพจนารถ, 2547: 8) ดังนั้นการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิรูปการเรียนรู้ จึงควรมีการปรับวิธีการจัดการฝึกอบรมที่คำนึงถึงสภาพปัญหาและความต้องการของครูมากขึ้น และจัดให้มีนักวิชาการพี่เลี้ยง ที่เป็นผู้มีประสบการณ์

และความรู้มาให้ความช่วยเหลือทางวิชาการ และร่วมเรียนรู้ไปพร้อมกับครูในบริบทการทำงานจริง  
ในโรงเรียน

นักวิชาการพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถทางวิชาการสูง เป็นผู้ที่  
มีความกระตือรือร้น สร้างสรรค์ รับผิดชอบต่อความต้องการในการพัฒนา (development need) ของครู มี  
ทักษะการสื่อสารที่ดี มีทักษะการแก้ปัญหา ชัดช่วนและมีความรู้ความสามารถทางวิชาการสูง  
(Manning, 2005: 15) เป็นผู้ที่ ...ประสบความสำเร็จในการประยุกต์ทฤษฎีมาคอยช่วยเหลือ ซึ่งเนะ  
ติดตามตลอดกระบวนการ เราเรียกผู้ที่คอยเป็นที่เลี้ยง ช่วยชี้แนะแนวทางเช่นนี้ว่า mentor...ระบบ  
mentor ล้วนมีบรรยากาศแห่งความเป็นกัลยาณมิตรมากกว่าการบังคับบัญชา โดยเข้าไปร่วมกับทุก  
ฝ่าย รับฟังและวางแผนงานร่วมกัน ทดลอง สาธิต ด้วยการปฏิบัติจริง ประเมินผลตาม  
พัฒนาการของงานอย่างปราศจากอคติ ...สอดคล้องกับวัฒนธรรมไทยที่เน้นเมตตาธรรมต่อกัน  
(สุนน อมรวิวัฒน์, 2546: 14-15) และต้องมีความสามารถในการใช้วิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ครู  
พัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีการพัฒนาครูที่นักวิชาการพี่เลี้ยงใช้ต่างๆ ไปมีการจัดประชุมอบรม การให้ศึกษาเอกสาร  
การนิเทศติดตามการทำงาน การดำเนินการพัฒนาดังกล่าวมีจุดเด่นและจุดอ่อน กล่าวคือ  
การประชุมอบรมสามารถเตรียมการและดำเนินการได้ง่าย พัฒนาครูจำนวนมากภายในเวลาอันสั้น  
ได้ แต่ไม่ส่งผลให้ครูเปลี่ยนแปลงการสอนได้เท่าที่ควร สอดคล้องกับการประมวลผลการวิจัยของ  
Fullan (1991 cited in Gordon, 2004: 25) พบว่าการพัฒนาบุคลากร โดยการประชุมอบรมที่ไม่  
ประสบความสำเร็จมีสาเหตุมาจาก 1) มีเนื้อหาจำนวนมากและซับซ้อนแต่ใช้เวลาในการเรียนรู้  
จำกัดและมักเป็นการอบรมระยะสั้น (one-shot workshop) 2) หัวข้อในการพัฒนาหรือจัด  
การอบรมไม่สัมพันธ์กับความต้องการของครูที่เข้ารับการอบรม 3) ไม่มีโอกาสติดตามผลการนำ  
มโนทัศน์ ใหม่ ๆ จากการอบรมไปใช้ 4) ไม่มีโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องที่ชัดเจน  
5) ไม่ให้ความสำคัญกับความแตกต่าง ความต้องการ และสภาพปัญหาของครูแต่ละคน  
6) กระบวนการอบรมไม่ได้ปรับให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและครู และ 7) ไม่มีมโนทัศน์  
พื้นฐานในการวางแผนโครงการและการนำไปใช้ การให้ครูศึกษาเอกสารมีจุดอ่อนคือ เนื่องจากครู  
เป็นนักปฏิบัติ (practitioner) ทำให้มีความยากลำบากในวิเคราะห์/แปลความจากเอกสารไปสู่  
การจัดการเรียนการสอน หากไม่มีวิธีการอื่นมาสนับสนุนช่วยเหลือ การนิเทศติดตามการทำงานที่  
ไม่มีจุดเน้นเฉพาะและไม่สัมพันธ์กับสภาพปัญหา/ความต้องการที่แท้จริงของครู การกระตุ้นให้ครู  
ปฏิบัติตามนโยบายหรือคำสั่งจากฝ่ายบริหารเพียงฝ่ายเดียว ไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม  
การจัดการเรียนการสอนที่คงทนยั่งยืนได้ จึงอาจสรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรที่เน้นเชิงปริมาณ  
ใช้เวลาพัฒนาที่จำกัด พัฒนาโดยไม่ได้คำนึงถึงความต้องการ/ปัญหาของครู และไม่ใช้ข้อมูลบริบท  
ทั่วไปที่ครูเป็นอยู่มาใช้ในการดำเนินการพัฒนาเป็นจุดอ่อนของการพัฒนาโดยทั่วไป จึงควรมี  
การเลือกใช้วิธีการอื่นๆ มาใช้ปรับจุดอ่อนของการพัฒนาแบบเดิม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

มากขึ้น ช่วยให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนได้ดีขึ้น และช่วยให้การปฏิรูปการเรียนรู้อันเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาเกิดผลในทางปฏิบัติได้จริง

Higgins and Leat (2001: 63) ได้เสนอว่า วิธีการที่ใช้ในการทำงานพัฒนาครูเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้นมีหลากหลาย ได้แก่ การให้ความรู้ การเป็นแบบอย่างในการทำงาน การสืบเสาะอย่างมีวิจารณญาณ การเรียนรู้แบบรวมพลัง และการชี้แนะ การดำเนินการให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลง ควรพิจารณาในเรื่องเป้าหมายหรือสิ่งที่ต้องการให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลง แล้วจึงเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น จะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ได้ ดังภาพที่ 1

#### สิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลง

- ความรู้เชิงเนื้อหา(subject knowledge)
- ความรู้เกี่ยวกับการสอน (pedagogical knowledge)
- ความรู้เกี่ยวกับงานอาชีพ(craft knowledge)
- ภาพลักษณ์และอัตลักษณ์(images and self concept)
- ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายการศึกษา  
(understanding goals of education)

#### วิธีการที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง

- การให้ความรู้(instruction)
- การเป็นแบบอย่าง(modeling)
- การสืบเสาะอย่างมีวิจารณญาณ(critical enquiry)
- การเรียนรู้แบบรวมพลัง(peer collaboration)
- การชี้แนะ(coaching)

ภาพที่ 1 วิธีการพัฒนาครู (Higgins and Leat, 2001: 63)

เป้าหมายการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางปฏิรูปการเรียนรู้ คือ ให้ครูมีการปรับการเรียน เปลี่ยนการสอน เชื่อมโยงความรู้/ทักษะที่มีอยู่ไปสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียนได้ และส่งผลต่อไปยังคุณภาพที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นวิธีการในการพัฒนาครูจึงไม่สามารถใช้เพียงการจัดการประชุมอบรม การให้ศึกษาเอกสาร และการนิเทศติดตามเท่านั้น เนื่องจากแต่ละวิธีมีจุดอ่อนดังกล่าวแล้ว จำเป็นต้องแสวงหาวิธีการใหม่มาใช้ในการพัฒนา ซึ่งจะเห็นได้ว่า การชี้แนะเป็นวิธีการพัฒนาครูอีกวิธีการหนึ่ง ที่นักวิชาการที่เลี้ยง สามารถใช้ดำเนินการช่วยเหลือครูรายบุคคลได้อย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน สามารถช่วยจัดระบบความคิด ทบทวนและสะท้อนผลการสอน ร่วมแสวงหาแนวทางแก้ไข/พัฒนางานให้ดีขึ้น เพื่อให้ครูสามารถแก้ไขปัญหา/พัฒนาในด้านความรู้ ทักษะหรือความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และเชื่อมโยงความรู้/ทักษะที่ได้รับการพัฒนามาแล้วไปสู่การปฏิบัติการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้ มีงานวิจัยรองรับ/สนับสนุนว่าการชี้แนะสามารถช่วยให้ถ่ายโอนการเรียนรู้หรือทักษะใหม่ไปสู่การปฏิบัติได้ดี ทำให้บุคคลมีความรู้และทักษะใหม่คงทนมากกว่าใช้วิธีการอื่น ๆ (Gottcsman, 2000: 127) กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับการชี้แนะจะสามารถเข้าใจและจดจำสาระได้ถึงร้อยละ 90 ของ

ความรู้ทั้งหมดที่จัดให้ และเมื่อเวลาผ่านไปก็ยังคงจดจำความรู้นั้นได้และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ถึงร้อยละ 90 ของความรู้ทั้งหมดที่จัดให้ ดังรายละเอียดใน ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับการรับรู้และการคงอยู่ของความรู้เมื่อได้รับการถ่ายทอดความรู้ใหม่ด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน (Gottesman, 2000: 127)

	ระดับของความรู้ในระยะสั้น (know level or short term)	ระดับของความรู้ในระยะยาว (application level or long term)
ให้ความรู้เชิงทฤษฎี	20%	5%
การสาธิต	35%	10%
การเป็นแบบอย่าง และ แนะนำวิธีปฏิบัติ	70%	20%
การให้ปฏิบัติและรับข้อมูล ป้อนกลับ	80%	25%
การชี้แนะ	90%	90%

นอกจากนี้พบว่า การชี้แนะมีข้อดีที่แตกต่างจากวิธีการพัฒนาแบบอื่น กล่าวคือมีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในระดับสูง สามารถทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านความตระหนัก ความรู้ ทักษะ และช่วยให้ครูนำความรู้ไปใช้ให้เกิดผลในการจัดการเรียนการสอนได้ ดัง ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 วิธีการพัฒนาครูและผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการจัดการเรียนการสอนของครู

วิธีการพัฒนาครู	ระดับของผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการจัดการเรียนการสอน			
	ความตระหนัก	ความรู้	ทักษะ	การนำไปใช้
การให้ศึกษาค้นคว้า การให้อ่าน เอกสาร และการฟังบรรยาย				
การให้เห็นแบบอย่างและการได้สังเกต การปฏิบัติงานที่ดี				
การให้ฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จำลอง และมีเพื่อนครูให้ข้อมูลป้อนกลับ				
การรับการชี้แนะการสอนในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาความสามารถในการสอน				

ที่มา : <http://virtualschoolnew.lftrm.ncsl.org.uk>

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่านักวิชาการที่เลี้ยงมีบทบาทสำคัญในการปฏิรูปการเรียนรู้ นักวิชาการที่เลี้ยงที่ดีมีความสามารถให้การชี้แนะที่ดีแก่ครู สามารถช่วยพัฒนาครูและโรงเรียนได้ แต่ปรากฏว่าในโครงสร้างระบบบริหารการศึกษาของไทย ไม่มีตำแหน่งนักวิชาการที่เลี้ยงที่ทำหน้าที่การชี้แนะโดยเฉพาะ ศักยานิเทศก์จึงจำเป็นต้องทำหน้าที่นี้ เนื่องจากเป็นบทบาทหน้าที่สำคัญอีกด้านหนึ่งของการเป็นศักยานิเทศก์ แต่ยังไม่สามารถทำได้ดีเพราะประสบกับปัญหาทั้งที่มาจากระบบการทำงานและจากตัวศักยานิเทศก์เอง ดังรายงานวิจัยและผลการศึกษา ดังนี้

บุญชม ศรีสะอาดและคณะ (2544: 246) ได้รายงานวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนา การศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบโรงเรียนของเขตการศึกษา 11 พบว่า ด้านศักยานิเทศก์ มีปัญหาเรื่อง ไม่สามารถนิเทศได้ตามแผนหรือปฏิทินการนิเทศได้ จำนวนศักยานิเทศก์มีไม่เพียงพอ ขาด การจัดเก็บข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและเป็นระบบ ทำให้ไม่สามารถใช้ข้อมูลได้ตามต้องการ ขาด การนิเทศและติดตามในโรงเรียน ขาดความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ วิจัย และประเมินผล เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน จึงไม่สามารถให้ความกระจ่างแก่ครูได้

วีรนุช ปิ่นทวนิช (2547: 14-19) รายงานว่า พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2520 ได้กำหนดให้มีตำแหน่งศักยานิเทศก์เพื่อให้ทำหน้าที่แนะนำช่วยเหลือครูและผู้บริหาร สถานศึกษาในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตามมี ข้อสังเกตว่าช่วงหลายปีที่ผ่านมา การปฏิบัติงานของศักยานิเทศก์จำนวนไม่น้อยมีปัญหา ส่งผลให้ ไม่ได้รับการยอมรับจากครูมากนัก เนื่องจากไม่สามารถเป็นที่พึ่งทางวิชาการแก่ครูและโรงเรียนได้ การทำงานมักเน้นด้านการประสานงานระหว่างกรมต้นสังกัดกับโรงเรียนมากกว่าทำงานวิชาการ นอกจากนี้ศักยานิเทศก์ส่วนใหญ่คุ้นชินกับวัฒนธรรมการทำงานแบบใช้อำนาจและสั่งการ จึงเน้น การนิเทศในลักษณะสำรวจตรวจสอบ ตลอดจนสั่งการให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้ทำตาม ระเบียบและกรอบ มากกว่าที่จะแนะนำในลักษณะกัลยาณมิตรนิเทศ

เนื่องจากเมื่อมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างบริหารการศึกษา จัดให้มีสำนักงานเขตพื้นที่ กระจายอยู่ตามภูมิภาคต่าง ๆ ทำหน้าที่เป็นตัวแทนหน่วยงานส่วนกลางเพื่อดูแลเรื่องการศึกษาใน เขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และประสานงานกับโรงเรียน ศักยานิเทศก์ในฐานะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการเป็นผู้ทำหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมโรงเรียนให้จัดการศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ มีโรงเรียนที่รับผิดชอบโดยเฉลี่ยคนละ 10 โรงเรียน และทำงานร่วมกับโรงเรียน อย่างเข้มข้นในลักษณะของ “การฝังตัว” การทำงานของศักยานิเทศก์ที่ใช้บทบาทของการนิเทศที่มี ขอบเขตกว้างครอบคลุมการประสานงานวิชาการ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาทางด้านวิชาการ และงานอื่นที่ไม่สัมพันธ์กับงานวิชาการโดยตรง ควรได้รับการปรับเปลี่ยนให้สัมพันธ์กับลักษณะ การทำงานแบบใหม่ มาเน้นการทำงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกับสภาพปัญหา/ความต้องการทาง วิชาการของโรงเรียนมากขึ้น ส่วนวิธีที่ศักยานิเทศก์ใช้ในการทำงานกับโรงเรียนควรมี การปรับเปลี่ยนมาใช้การชี้แนะ เนื่องจากสัมพันธ์กับเป้าหมายในการพัฒนา เปลี่ยนบทบาทจาก

การสั่งการ การกำกับ/ติดตามมาเป็นผู้ร่วมเรียนรู้มากขึ้น แต่เนื่องจากการชี้แนะนี้ ไม่ใช่วัฒนธรรมการทำงานของศึกษานิเทศก์กับโรงเรียนมาแต่เดิม ศึกษานิเทศก์จึงควรได้รับการพัฒนาทักษะการชี้แนะเพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำงานกับโรงเรียน

เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษา และการเรียนการสอนที่เป็นหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการเรียนรู้ ในโรงเรียนประสบความสำเร็จ การพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้สามารถทำหน้าที่พี่เลี้ยงในบริบทโรงเรียนจึงเป็นความจำเป็น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาหากระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะให้แก่กวีวิชาการพี่เลี้ยง ซึ่งเป็นกระบวนการฝึกหรือการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้ใหญ่ (an andragogical process model for learning) ที่ควรเป็นรูปแบบที่เน้นกระบวนการ (process model) ซึ่งแตกต่างจากรูปแบบที่เน้นเนื้อหา (content model) กล่าวคือ การให้การศึกษาผู้ใหญ่แบบเดิมนั้น ผู้พัฒนารูปแบบเป็นผู้คิดเนื้อหาหรือทักษะที่ต้องการให้เกิดขึ้น จัดเนื้อหา วิธีการในการถ่ายทอดเนื้อหา และวางแผนหน่วยของเนื้อหาตามลำดับ ในขณะที่รูปแบบที่เน้นกระบวนการ (process model) ให้ความสำคัญกับการจัดกระบวนการและทรัพยากรต่าง ๆ ที่เอื้อให้เรียนรู้ข้อมูลหรือทักษะใหม่ (Knowles, Holton III and Swanson, 2005: 115) เนื่องจากศึกษานิเทศก์เป็นผู้ใหญ่ มีประสบการณ์ มีความรู้/ทักษะทางวิชาการที่ได้รับการพัฒนาในระดับหนึ่งแล้ว ซึ่งเป็นพื้นฐานที่ดีในการเรียนรู้อยู่แล้ว การเรียนรู้ที่เหมาะสมที่ควรจัดให้แก่ศึกษานิเทศก์จึงน่าจะเป็นการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ (experiential learning) เพราะเป็นการเรียนรู้ที่ได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์เชื่อเรื่องความรู้และปัญญามีจุดเริ่มจากการทำงานหรือการลงมือกระทำ และประสบการณ์เป็นเรื่องของกระบวนการเรียนรู้ (Kolb, 1984: 20; Evans, 1994: 1) เป็น การนำความรู้ที่มีอยู่แล้วมาบูรณาการเข้ากับความรู้ใหม่ที่ได้รับจากประสบการณ์การลงมือปฏิบัติ (learning-by-doing) เป็นการเรียนรู้ที่ให้ความหมายกับประสบการณ์ใหม่ (active construction of meaning) (Moon, 1999: 24) ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของกระบวนการการเรียนรู้ของมนุษย์ ที่ว่าทุกสิ่งที่เกิดขึ้นกับเรานั้นเป็นครูให้แก่เราได้ เคล็ดลับในการเรียนคือ ยินบนขาตัวเองแล้วเรียนรู้จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น จึงเป็นพื้นฐานให้มองหาประสบการณ์อันใหม่ในปรากฏการณ์ที่ซับซ้อน ทำให้ความกระจ่าง และทำความเข้าใจให้ลึกซึ้ง เรียนรู้จากประสบการณ์นั้นว่าสอนอะไรเราบ้าง (Zachary, 2000: 5) ส่วนการอบรมโดยใช้บริบทโรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา (school-based training) นอกจากมีความสอดคล้องกับความเชื่อของการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในเรื่องให้ความสำคัญกับประสบการณ์เดิมของผู้เรียนแล้ว ยังต้องพิจารณาว่าการพัฒนาควรให้ความสำคัญกับครูและนักเรียนผู้เป็นบุคคลเป้าหมายที่ต้องการพัฒนา การพัฒนาที่ดีต้องอาศัยพื้นฐานบริบท สภาพปัญหา/ความต้องการของครูและนักเรียนมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนา จึงจะทำให้การพัฒนานั้นเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด (UNESCO, 1986: 11)

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยง โดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรม โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อช่วยพัฒนานักวิชาการพี่เลี้ยงให้สามารถปฏิบัติงานชี้แนะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและนำเสนอกระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยง โดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
2. เพื่อศึกษาผลการใช้กระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยงโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

#### คำถามการวิจัย

1. กระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยง โดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ควรมีวัตถุประสงค์ หลักการ แนวคิด ยุทธศาสตร์ ลักษณะสำคัญของกระบวนการ ความรู้พื้นฐานที่ต้องใช้ ขั้นตอนการดำเนินการ และการวัดและประเมินผล อย่างไรบ้าง
2. กระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะ โดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สามารถพัฒนาสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยงในด้านทักษะการชี้แนะ การประยุกต์ใช้ความรู้ในการชี้แนะ และเจตคติต่อการพัฒนาครูด้วยการชี้แนะได้มากน้อยเพียงใด ในลักษณะใดบ้าง

#### ขอบเขตของการวิจัย

1. นักวิชาการพี่เลี้ยง ประกอบด้วยนักวิชาการพี่เลี้ยงที่อยู่ภายนอกโรงเรียน(outsider mentor) และครูที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงที่อยู่ภายในโรงเรียน(insider mentor) ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในระดับที่ทำงานและช่วยเหลือทางวิชาการแก่ครูได้ ในงานวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะนักวิชาการพี่เลี้ยงที่อยู่ภายนอกโรงเรียน คือ ศึกษานิเทศก์ เท่านั้น
2. การชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยงในงานวิจัยครอบคลุมเฉพาะการชี้แนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของงานครู
3. การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยและพัฒนาแบบพหุวิธี(multimethods research) ซึ่งหมายถึงการใช้วิธีการศึกษาตั้งแต่ 2 วิธีขึ้นไป ผลการศึกษาในแต่ละระยะส่งผลให้เกิดการศึกษาที่ต่อเนื่องในระยะต่อไป การวิจัยพหุวิธีในงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย การศึกษาเอกสาร(documentary study) การศึกษาภาคสนาม(field study) และการวิจัยรายกรณี(case study) แบบมีการแทรกแซงกระบวนการฯ

4. สมรรถภาพการชี้แนะในงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย (1) ทักษะการชี้แนะ ได้แก่ ทักษะการวางแผนการชี้แนะ และทักษะการดำเนินการชี้แนะ (2) ทักษะการประยุกต์ใช้ความรู้ในการชี้แนะ ได้แก่ การประยุกต์ใช้ความรู้ด้านเนื้อหาสาระ ด้านการสอนและด้านการชี้แนะ และ (3) เจตคติต่อการพัฒนาครูด้วยการชี้แนะ

#### ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาผลของการใช้กระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะฯ ที่มีต่อสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการที่เลี้ยงโดยตรง ยังไม่สามารถศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับครูที่รับการชี้แนะจากนักวิชาการที่เลี้ยง รวมทั้งผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนที่ได้เรียนรู้กับครูที่ได้รับการชี้แนะ เนื่องจากเวลาที่ใช้ในการดำเนินการมีจำกัด

#### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

**การชี้แนะ** หมายถึง การดำเนินการของนักวิชาการที่เลี้ยงในการให้ความช่วยเหลือครูเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มย่อย โดยใช้กระบวนการที่มีลักษณะเป็นวงจรต่อเนื่อง ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอนคือ (1) การเตรียมการก่อนการชี้แนะ(pre-coaching) (2) การดำเนินการชี้แนะ(coaching) และ (3) การสรุปผลการชี้แนะ(post-coaching) และใช้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ครูสามารถคิดไตร่ตรอง/ทบทวนการทำงานของตนเอง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนจากสภาพที่เป็นอยู่ ไปสู่สภาพที่พึงประสงค์

**นักวิชาการที่เลี้ยง** หมายถึง ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่ทำหน้าที่เป็นนักวิชาการที่เลี้ยงจากภายนอกโรงเรียนเข้าไปทำงานร่วมกับโรงเรียน ช่วยเหลือครูให้คิดสะท้อนและทบทวนการจัดการเรียนการสอนของตนเอง และนำผลจากการชี้แนะไปใช้ในการพัฒนา/ปรับปรุงการเรียนการสอน โดยนักวิชาการที่เลี้ยงได้พัฒนาความสามารถในการชี้แนะไปพร้อมกับการทำงาน

**สมรรถภาพการชี้แนะ** หมายถึง ความสามารถของนักวิชาการที่เลี้ยงที่เกิดจากการเรียนรู้ตามกระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการที่เลี้ยงโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้แก่ (1) ทักษะการชี้แนะ (2) การประยุกต์ใช้ความรู้ในการชี้แนะ และ (3) เจตคติต่อการพัฒนาครูด้วยการชี้แนะ

**ทักษะการชี้แนะ** หมายถึง ความสามารถของนักวิชาการที่เลี้ยงในการดำเนินการชี้แนะ ในงานวิจัยนี้ครอบคลุมทักษะการชี้แนะ 2 ด้าน คือ (1) ทักษะการวางแผนการชี้แนะ และ (2) ทักษะการดำเนินการชี้แนะ



**ทักษะการวางแผนการชี้แนะ** หมายถึง ทักษะที่นักวิชาการที่เลี้ยงใช้ในการดำเนินการชี้แนะในภาพรวมของการดำเนินการชี้แนะแต่ละครั้ง ในการวิจัยนี้ครอบคลุมทักษะ 5 ด้าน คือ (1) การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย (2) การกำหนดที่มาของปัญหา/ความต้องการในการพัฒนา (3) การกำหนดจุดเน้นในการพัฒนาและการดำเนินการชี้แนะ (4) การตัดสินใจเลือกเป้าหมาย/แนวทางในการพัฒนา และ (5) การกำหนดขอบเขตในการพัฒนา

**ทักษะการดำเนินการชี้แนะ** หมายถึง ทักษะที่นักวิชาการที่เลี้ยงใช้ในการดำเนินการชี้แนะชี้แนะแต่ละครั้ง เป็นทักษะย่อยของทักษะการชี้แนะ ในการวิจัยนี้ครอบคลุมทักษะ 5 ด้าน คือ (1) ทักษะการฟัง (2) ทักษะการตีความภาษา (3) ทักษะการสื่อสารด้วยภาษาพูดและเขียน (4) ทักษะการสะท้อนการทำงาน และ (5) ทักษะการแก้ปัญหาในการชี้แนะ

**การประยุกต์ใช้ความรู้ในการชี้แนะ** หมายถึง ความสามารถของนักวิชาการที่เลี้ยงในการเลือกความรู้ในด้านต่าง ๆ จากประสบการณ์เดิมและที่เรียนรู้เพิ่มเติมไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินการชี้แนะในด้านต่างๆ ในการวิจัยนี้ครอบคลุมการประยุกต์ใช้ความรู้ในการชี้แนะ 3 ด้าน คือ (1) การประยุกต์ใช้ความรู้ด้านเนื้อหาสาระ (2) การประยุกต์ใช้ความรู้ด้านการสอน และ (3) การประยุกต์ใช้ความรู้ด้านการชี้แนะ

**เจตคติต่อการพัฒนาครูด้วยการชี้แนะ** หมายถึง ความรู้สึกและความคิดเห็นของนักวิชาการที่เลี้ยงที่มีต่อการมีประสบการณ์ในการชี้แนะ และการใช้การชี้แนะเพื่อเป็นแนวทาง/วิธีการในการพัฒนาตนเองและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู

**กระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะ** หมายถึง ขั้นตอนวิธีการในการดำเนินงานที่พัฒนาขึ้นโดยใช้หลักการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ (experiential learning) และการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based training) มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้นักวิชาการที่เลี้ยงมีสมรรถภาพการชี้แนะที่สูงขึ้น

**การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์** หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ประกอบด้วย การรับประสบการณ์รู้อบรม การสังเกตและสะท้อนความคิด การสร้างความคิดรวบยอด และการประยุกต์ใช้ความรู้ เป็นกระบวนการที่นักวิชาการที่เลี้ยงใช้ในการเรียนรู้เพื่อเพิ่มสมรรถภาพการชี้แนะ

**การอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน** หมายถึง การดำเนินการพัฒนาสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการที่เลี้ยงในสภาพของการทำงานปกติ ที่นักวิชาการที่เลี้ยงต้องเข้าไปชี้แนะการจัดการเรียนการสอนให้แก่ครูในบริบทของโรงเรียน บนพื้นฐานความต้องการจำเป็น/สภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูแต่ละคน

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่ใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 และ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 จัดการเรียนการสอนในระดับก่อนประถมศึกษา และประถมศึกษา ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้กระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยงโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่สามารถนำไปใช้พัฒนานักวิชาการพี่เลี้ยง/ศึกษานิเทศก์ให้สามารถพัฒนาสมรรถภาพการชี้แนะไปพร้อมกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูในสภาพการทำงานจริงในบริบทของโรงเรียน
2. ได้ความรู้ด้านวิธีการพัฒนาครู ณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ด้วยการนำการชี้แนะไปส่งเสริม/สนับสนุนการพัฒนาครูให้สามารถเชื่อมโยงความรู้ความสามารถที่มีอยู่ไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพมากขึ้น
3. บุคลากร/หน่วยงานทางการศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกับกรณีศึกษาในการวิจัย สามารถนำกระบวนการฯ และผลการวิจัยไปปรับใช้กับการพัฒนานุเคราะห์ที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือทางวิชาการ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่โรงเรียน
4. ได้เอกสารคู่มือการใช้กระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะฯ และคู่มือสำหรับนักวิชาการพี่เลี้ยง ที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการดำเนินการพัฒนาผู้ทำหน้าที่ในลักษณะเดียวกันกับนักวิชาการพี่เลี้ยง ให้สามารถชี้แนะเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูได้
5. ได้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการนำไปใช้ในการวิจัยทางการศึกษาในด้านการพัฒนาวิชาชีพด้วยวิธีการชี้แนะ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาและขยายพรมแดนความรู้เกี่ยวกับการชี้แนะให้กว้างขวาง ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น