

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
สำหรับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2*
DEVELOPMENT OF AN ACTIVE LEARNING MANAGEMENT TRAINING
CURRICULUM FOR TEACHERS UNDER NARATHIWAT PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

วรารณ แก้วสีขาว

Waraporn Kaewseekhao

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา สงขลา ประเทศไทย

Faculty of Education, Songkhla Rajabhat University, Songkhla, Thailand

Corresponding author E-mail: waraporn.ka@skru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 4) เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 จำนวน 117 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ ได้แก่ แบบบันทึกแบบสัมภาษณ์ แบบประเมิน แบบทดสอบ แบบวัดเจตคติ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ควรเน้นความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการวัดประเมินผล โดยมีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง 2) ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มี 8 องค์ประกอบ คือ 2.1) หลักการของหลักสูตร 2.2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2.3) โครงสร้างเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม 2.4) เป้าหมายของหลักสูตรฝึกอบรม 2.5) กิจกรรมการฝึกอบรม 2.6) สื่อและแหล่งเรียนรู้ 2.7) การวัดและประเมินผล และ 2.8) ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม 3) ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คะแนนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในภาพรวมอยู่ในระดับดีเยี่ยม ผลการวัดเจตคติของครูต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 4) ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: หลักสูตรฝึกอบรม, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก, ครูผู้สอน

Abstract

This research article aims to 1) Study the necessary basic information for developing an active learning management training curriculum, 2) Develop the active learning management training curriculum, 3) Pilot the training curriculum, and 4) Evaluate the active learning

* Received 27 September 2024; Revised 1 November 2024; Accepted 4 November 2024

management training curriculum for teachers under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2. The samples were 117 teachers from Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2. The research tools included records, interviews, evaluation forms, tests, and attitude scales. The statistics used to analyze the data were percentage, mean (M), standard deviation (S.D.), and content analysis. The findings were: 1) The necessary basic information for developing the active learning management training curriculum indicated that the curriculum should focus on knowledge, understanding, and skills in designing active learning management and assessment, incorporating both theoretical and practical components to enable trainees to effectively implement active learning management. 2) The developed training curriculum consisted of 8 components: 2.1) Curriculum principles, 2.2) Curriculum objectives, 2.3) Curriculum content structure, 2.4) Training goals, 2.5) Training activities, 2.6) Media and learning resources, 2.7) Assessment and evaluation, and 2.8) Training duration. 3) The pilot test results showed that post-training scores were significantly higher than the set criteria at a statistical level of .05. The overall evaluation of active learning management skills was rated as excellent, and the teachers' attitudes towards active learning management were rated at the highest level. 4) The overall evaluation of the training curriculum in terms of appropriateness, feasibility, and benefits was rated at the highest level.

Keywords: Training Curriculum, Active Learning Management, Teachers

บทนำ

การปฏิรูปการเรียนรู้ ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ที่ทุกฝ่ายเชื่อมั่นว่าหากได้ดำเนินการอย่างจริงจังแล้วผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาจะเกิดขึ้น และการจัดการกระบวนการเรียนรู้ต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการเรียนการสอนต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ซึ่งทั้งนี้ต้องอาศัยหลักการ รูปแบบการเรียนการสอน วิธีสอน และเทคนิคการสอนที่หลากหลายของครูเข้าไปช่วย โดยครูผู้สอนต้องจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ในการทำกิจกรรมและการทำงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนครบทุกด้าน ทั้งทางกาย ทางจิตหรืออารมณ์ ทางสังคม และทางสติปัญญา ซึ่งจะส่งผลต่อการประเมินคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ ให้สูงขึ้น สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ในยุคโลกาภิวัตน์ หรือโลกไร้พรมแดน เน้นการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประชาคมอาเซียน หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความเป็นไทย อัตลักษณ์ไทย และหลักการ “สุ จี ปุ ลิ” เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ดังนั้น ในการจัดการศึกษาจึงต้องปรับการเรียนการสอนให้สามารถพัฒนาผู้เรียนทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดก็ตาม เพราะองค์ความรู้ไม่จำกัดอยู่แต่ในห้องเรียนเท่านั้น ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อการเรียนรู้และจากช่องทางที่หลากหลายได้อย่างมีความสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 117 โรงเรียน การบริหารจัดการศึกษาท่ามกลางปัญหาหลายประการ เช่น ครูที่สอนไม่ครบชั้นและไม่ตรงวิชาเอก ขาดสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน

(O-NET) ระหว่างปีการศึกษา 2561 - 2562 พบว่า มีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับชาติทั้ง 4 วิชาหลัก คือ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ของโรงเรียนในสังกัด ไม่ถึงร้อยละ 50 (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2561) ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบ และจากการนิเทศ ติดตามสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น พบว่า มีปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ คือ ปัจจัยด้านผู้เรียน พบว่า ผู้เรียนมีการใช้ ภาษายาวี เป็นภาษาหลักสำหรับการสื่อสารในชีวิตประจำวันส่งผลให้ผู้เรียนเข้าใจความหมายของภาษาไทยได้น้อย ปัจจัยด้านผู้บริหาร พบว่า กระบวนการบริหารและการจัดการ มีการดำเนินงานไม่ชัดเจน ขาดการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง และปัจจัยด้านครูผู้สอน พบว่า การจัดการเรียนการสอนของครูยังยึด ติดอยู่กับการสอนแบบเดิม ๆ และยึดติดตำราเรียนเป็นหลัก เน้นการสอนแบบบรรยาย ตลอดจนบรรยากาศ การจัดการเรียนการสอนจะเห็นได้ว่าครูจะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียนเป็นส่วนใหญ่การเปิดโอกาสให้ผู้เรียน มีส่วนร่วมกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ และมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิดขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่ามีน้อยมาก รวมทั้งการใช้สื่อการเรียนรู้ไม่หลากหลาย ขาดทักษะหรือ เทคนิคในการจัดการเรียนรู้ และการใช้วิธีการวัดประเมินที่ไม่หลากหลาย ไม่เน้นการวัดและประเมินตามสภาพจริง เป็นต้น นอกจากนี้จากการนิเทศ ติดตามโดยการตรวจสอบการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน พบว่า ครูยังขาดทักษะในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และยังขาดทักษะ ในการจัดการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมไม่ท้าทายและใช้วิธีการสอนที่ไม่หลากหลาย จากสภาพการจัดการเรียนรู้ ดังกล่าวของครู จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และคณะศึกษานิเทศก์ ได้ประชุมปรึกษาหาแนวทางในการแก้ปัญหา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดให้สูงขึ้น โดยให้ความสำคัญอันดับแรก คือ ด้านการจัดการ เรียนรู้ของครูผู้สอน เพราะถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งจากการร่วมปรึกษาหา แนวทางในการยกระดับคุณภาพการศึกษา และจากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อที่จะนำมาพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู คือ วิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ซึ่งเป็น กระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสร้างสรรค์ทางปัญญา (Constructivism) ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่า เนื้อหาวิชา ในการช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง ด้วยการลงมือปฏิบัติ จจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งเป็นวิธีการที่จะส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะการจัดการเรียนรู้ให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สถาพร พงษ์พิบูล, 2558) ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก สำหรับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ขึ้น เพื่อพัฒนา ส่งเสริม ช่วยเหลือ แนะนำครูในเรื่องการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยเห็นว่าหากครูได้รับการพัฒนาทักษะ การสอนที่ดีแล้วก็จะส่งผลให้ครูมีความรู้ มีทักษะ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ได้เหมาะสม กับผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
3. เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
4. เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับครูในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development R&D) ทั้งวิธี วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวิธีดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. **ขั้นศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อหลักสูตรฝึกอบรม** การจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสังเคราะห์ และมีการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน การสัมภาษณ์ครูในโรงเรียนนำร่องจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อจัดทำร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก จำนวน 6 คน

2. **ขั้นการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม** การจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ร่างหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสม ของหลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 5 คน และดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรฝึก อบรมเบื้องต้นกับครู จำนวน 6 คน และปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมก่อนการนำไปใช้จริงเพื่อให้ได้หลักสูตร ฝึกอบรมที่มีความสมบูรณ์ที่สุด

3. **ขั้นการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม** การจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไปใช้กับครูที่สมัครใจเข้าร่วมฝึกอบรม จำนวน 117 คน และนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับครูที่ผ่านการอบรมเพื่อนำข้อมูลที่เก็บรวบรวม มาสรุปและอภิปรายผลการวิจัย

4. **ขั้นการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม** โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง เพื่อการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก สำหรับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการให้ทีมนิเทศ จิตอาสาระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 23 คน ประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นและนำไปใช้ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์มากน้อยเพียงใด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หลักสูตรควรเน้นความรู้ ความเข้าใจและทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการวัดและประเมินผล โดยมีทั้งภาคทฤษฎีและ ภาคนิเทศ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำไปปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ได้จริง

2. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมี 8 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของหลักสูตร 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) โครงสร้างเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม 4) เป้าหมายของ หลักสูตรฝึกอบรม 5) กิจกรรม การฝึกอบรม 6) สื่อและแหล่งเรียนรู้ 7) การวัดและประเมินผล และ 8) ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม

3. ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คะแนนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในภาพรวมมีคุณภาพ

อยู่ในระดับดีเยี่ยม ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.50) และผลการวัดเจตคติของครูต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.52) รายละเอียดดังตารางที่ 1 - 2

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

จำนวน	คะแนนหลังการฝึกอบรม (30 คะแนน)			t	เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 75
	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ		
117	25.53	1.28	85.10	25.53*	

*P<0.05

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผลการประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	4.56	0.49	ดีเยี่ยม
ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.54	0.50	ดีเยี่ยม
โดยรวม	4.55	0.50	ดีเยี่ยม

4. ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.50) รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศจิตอาสาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความเหมาะสม	4.46	0.50	มาก
ด้านความเป็นไปได้	4.54	0.50	มากที่สุด
ด้านความเป็นประโยชน์	4.56	0.50	มากที่สุด
โดยรวม	4.52	0.50	มากที่สุด

อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลจากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หลักสูตรควรเน้นความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการออกแบบการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก และการวัดและประเมินผล โดยมีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำไปปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ได้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยการจัดการเรียนรู้ของ เชิดศักดิ์ ภักดีวิโรจน์, กรรณิการ์ ปัญญาดี, อารีย์ ธรรมโครง ที่พบว่า การเสริมสร้างการเรียนรู้เชิงรุกช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเข้าใจชัดเจน เชื่อมโยงสู่ความเข้าใจในสถานการณ์ในชีวิตประจำวันได้ ส่งผลให้ผู้เรียนมีความคิดเห็นเชิงบวก มีทักษะการคิด และกระบวนการคิดในการสร้างองค์ความรู้ โดยมีผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของกลุ่มทดลองหลังได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนเชิงรุกสูงกว่าก่อนได้รับการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (เชิดศักดิ์ ภักดีวิโรจน์, 2556); (กรรณิการ์ ปัญญาดี, 2558); (อารีย์ ธรรมโครง, 2559) อีกทั้งผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ที่พบว่า แนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิง

รูกของครู ควรเน้นการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่หลากหลาย เน้นคุณลักษณะโดยครอบคลุม พฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดของรายวิชาที่สอน ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง และสรุปองค์ความรู้ด้วยตัวเอง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เสนอความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลงานร่วมกัน ใช้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้โดยเน้นการประเมินผลตามสภาพจริง และสะท้อนผลทันทีเพื่อให้ผู้เรียนนำไปปรับปรุงและพัฒนา และผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) ครูที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 6 คน ที่เสนอแนะแนวทางการพัฒนาว่า ครูควรกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง และดำเนินการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามที่วางแผนไว้ ออกแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ ความสนใจและความแตกต่างของผู้เรียน และจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง วางแผนเกี่ยวกับเวลาในการจัดการเรียนรู้ให้ชัดเจน ยอมรับในความคิดของผู้เรียน ส่งเสริมการพัฒนาเชิงบวกกับผู้เรียน และให้ผู้เรียนมีโอกาสได้เลือกใช้ตามความถนัด ความสนใจ ความสามารถจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

2. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของหลักสูตร 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) โครงสร้างเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม 4) เป้าหมายของหลักสูตรฝึกอบรม 5) กิจกรรมการฝึกอบรม 6) สื่อและแหล่งเรียนรู้ 7) การวัดและประเมินผล และ 8) ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม โดยมีขอบข่ายเนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรม จำนวน 5 หน่วย ดังนี้ หน่วยที่ 1 เรื่อง ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หน่วยที่ 2 เรื่อง รูปแบบและเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หน่วยที่ 3 เรื่อง การใช้ผังกราฟิกในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ หน่วยที่ 4 เรื่อง การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และหน่วยที่ 5 เรื่อง การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดของ Ornstein, A. G. & Hunkins, F. P., สำนักบริหารระบบบริการสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต, พิจิตรา ธงพานิช ทำให้ได้สาระสำคัญของหลักสูตร จำนวน 8 องค์ประกอบ และจัดทำหลักสูตรที่ครอบคลุมทั้งหลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งมีขอบข่ายเนื้อหาหลักสูตรหน่วยที่ 1 เรื่อง ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ขอบข่ายเนื้อหาหลักสูตรหน่วยที่ 2 เรื่อง รูปแบบและเทคนิคการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ขอบข่ายเนื้อหาหลักสูตรหน่วยที่ 3 เรื่อง การใช้ผังกราฟิกในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ขอบข่ายเนื้อหาหลักสูตรหน่วยที่ 4 เรื่อง การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกขอบข่ายเนื้อหาหลักสูตรหน่วยที่ 5 เรื่อง การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ เป้าหมายของหลักสูตร ฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม (Ornstein, A. G. & Hunkins, F. P. , 2004); (สำนักบริหารระบบบริการสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต, 2560); (พิจิตรา ธงพานิช, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับ Posner, G. J. ที่กล่าวว่า หลักสูตร คือ เนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ในการจัด การเรียนการสอนที่ผู้สอนวางแผนไว้อย่างเป็นระบบ ซึ่งรวมถึงการจัดโอกาสการเรียนรู้และประสบการณ์ ให้กับผู้เรียน (Posner, G. J., 2004) และ Glatthorn, A. A. et al ที่กล่าวว่า หลักสูตร คือ ชุดของแผนที่ใช้เป็นแนวทางการเรียนรู้ในโรงเรียน แผนในห้องเรียน และประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในสิ่งแวดล้อม (Glatthorn, A. A. et al., 2019)

3. ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า

3.1 ผลการทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจ เรื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังการฝึกอบรม การจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า คะแนน ทดสอบของครูหลังการฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า t เท่ากับ 25.53* ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าหลักสูตรการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยได้ออกแบบเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นของครูที่ต้องการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้

เชิงรุกให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนขอขยายเนื้อหาในการจัดอบรมมีความน่าสนใจ เน้นความรู้ความเข้าใจ และทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อให้ผู้อบรมสามารถนำไป ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ได้จริง บรรยายภาค การฝึกอบรมมีความยืดหยุ่น สนุกสนานเพลิดเพลินกับกิจกรรมที่ วิทยากรถ่ายทอดและกระตุ้นให้อยากรู้ ซึ่งหลักสูตรผ่านการทดลองนำร่องใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับครูผู้สอน และมีการ นำผลมาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ นางนุช วงษ์สุวรรณ ที่กล่าวว่า การเลือกเทคนิคการฝึกอบรมเป็น วิธีการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้และเกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (นางนุช วงษ์สุวรรณ, 2553) และในการฝึกอบรมครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ เทคนิคการบรรยาย (Lecture) โดยผู้บรรยายมีความรู้ความสามารถสูง ใช้การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) เป็นกระบวนการประชุมกลุ่มย่อย ตั้งแต่ 6 - 20 คน ใช้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ ใช้การระดมความคิด (Brain Storming) โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนในกลุ่มแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) เป็นการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้าอบรมเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ตาม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และนอกจากนี้ในการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้วิจัยได้แต่งตั้ง คณะนิเทศจิตอาสาประจำเขตพื้นที่การศึกษามาเป็นพี่เลี้ยงระหว่างการฝึกปฏิบัติ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ส่งผลให้เกิด การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยตรง อีกทั้งผู้วิจัยได้จัดทำคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยมีกระบวนการฝึกอบรมแบ่งเป็น 4 ระยะ คือ 1) ระยะเตรียมการอบรม เป็นการชี้แจงบทบาทผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยง ขั้นตอนการฝึกอบรมและแนว ทางการอบรม 2) ระยะการอบรม เป็นการให้ความรู้และฝึกปฏิบัติกิจกรรม 3) ระยะการฝึกปฏิบัติการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก และ 4) ระยะการสรุปผล เป็นการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็น กระบวนการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ซึ่งสอดคล้องกับ Blanchard, P. N. & Thacker, J. W., Knight, J. ที่กล่าวว่า การชี้แนะเป็นกระบวนการแนะนำ ช่วยเหลือ กระตุ้น ให้พัฒนาการทำงาน ซึ่งเป็นการสอนงานแบบรายบุคคลเพื่อพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถในการ ทำงานและเป็นการเสริมพลังการเรียนรู้ให้กับครูให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ (Blanchard, P. N. & Thacker, J. W., 2004); (Knight, J., 2007) อีกทั้งงานวิจัยของ ธนาธ ศรีวรรณ ที่ได้การพัฒนากระบวนการชี้แนะเพื่อส่งเสริม ทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา พบว่า 1) หลังการใช้รูปแบบการชี้แนะครูมี ทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สูงขึ้นกว่าก่อนการใช้รูปแบบการชี้แนะทุกคน 2) นักเรียนมีทักษะการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการชี้แนะทุกคน และมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการ ใช้รูปแบบการชี้แนะ สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ธนาธ ศรีวรรณ, 2562) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ali, Z. B. M. et al ที่ได้ศึกษากระบวนการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครู โดยศึกษาแนวคิดและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแนวทางกระบวนการ ชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยงของครู พบว่า กระบวนการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยงของครูเหมาะสมกับวิชาชีพครู เป็นแนวทาง ปฏิบัติที่ดีสำหรับการเรียนรู้ของครู การปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การพัฒนาวิชาชีพครู (Ali, Z. B. M. et al., 2018)

3.2 ผลการประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า ในภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับดีเยี่ยม และรายด้านทั้ง 2 ด้าน มีคุณภาพอยู่ในระดับดีเยี่ยม คือ ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทั้งนี้ เกิดจากหลังกระบวนการฝึกอบรมตามเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยได้จัดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ นิเทศจิตอาสาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความช่วยเหลือครูให้สามารถถ่ายโยงสิ่งที่เรียนรู้จากการอบรมไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน

ให้การอบรมผู้ชี้แนะ และพี่เลี้ยงในการไปนิเทศการสอน ประชุมพูดคุย วิธีการที่ผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยงใช้ เช่น การวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติในชั้นเรียน การช่วยเหลือครูเป็นรายบุคคล และการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) โดยมีแนวคิดที่ว่า หากครูได้รับการพัฒนาความรู้ที่ได้จากการอบรมแล้ว การนำความรู้ ความเข้าใจดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงจะทำให้ครูเกิดทักษะในการจัดการเรียนรู้ได้คงทนและยั่งยืน และนอกจากนี้ สิ่งสำคัญเพื่อต้องการให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ สามารถออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยเน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง รู้จักแสวงหาความรู้ และสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งทีมคณะกรรมการนิเทศจิตอาสาที่ออกไปนิเทศติดตามนี้จะใช้กระบวนการนิเทศแบบชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง และทำการประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และนิเทศ ติดตามด้วยการสังเกตการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นก่อนสังเกตการสอน 2) ขั้นสังเกตการสอนและ 3) ขั้นหลังสังเกตการสอน จึงส่งผลให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สุทธนู ศรีไสย์ ที่กล่าวว่า การนิเทศช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถประเมินผลการทำงานได้ด้วยตนเอง ครูสามารถมองเห็นด้วยตนเองว่าตนเองประสบผลสำเร็จในการสอนได้มากน้อยเพียงใด (สุทธนู ศรีไสย์, 2555) และ อัญชลี ธรรมะวิสิฏกุล กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา เป็นงานที่มีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการจัดกิจกรรม แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูก็ต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ ในขณะที่ทำงานในสถานการณ์จริง (อัญชลี ธรรมะวิสิฏกุล, 2552) นอกจากนี้ในงานวิจัยของ สมเกียรติ ทานอก และคณะ ที่ได้ศึกษาการใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring กับการพัฒนาครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ หลังการพัฒนามีความสามารถในการสอนงานและให้คำแนะนำอยู่ในระดับดีเยี่ยม ส่งผลให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับดี (สมเกียรติ ทานอก และคณะ, 2556) ส่วนสมศักดิ์ จีเพ็ชร ที่ได้ศึกษาการพัฒนาคุณภาพครูโดยการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงโรงเรียนมหาสวัสดิ์ (ราษฎร์บารุง) พบว่า การนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง ด้านกระบวนการสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงมีการปฏิบัติมากที่สุด ซึ่งจากการสังเกตติดตามผลการนิเทศ ด้านปัจจัย ผู้รับการนิเทศมีการพัฒนาตนเองทั้งความรู้ ทักษะการสอน และบุคลิกภาพ มีแผนการจัดการเรียนรู้ มีสื่อการสอน ด้านกระบวนการเรียนการสอนมีการดำเนินการตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ด้านการประเมินผลผู้เรียน มีการประเมินผลที่สอดคล้องกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ด้านผลที่เกิดขึ้น ผู้รับการนิเทศทุกคนได้จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ พัฒนานวัตกรรม และมีรายงานการวิจัยในชั้นเรียน นักเรียนได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ และการคิดวิเคราะห์เพิ่มขึ้นในระดับมาก ครูสามารถวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง นำความรู้ และปัญหามาร่วมกันวิเคราะห์ และกำหนดเป้าหมายการพัฒนาได้ ดำเนินการพัฒนาผู้เรียนจนบรรลุเป้าหมาย (สมศักดิ์ จีเพ็ชร, 2562)

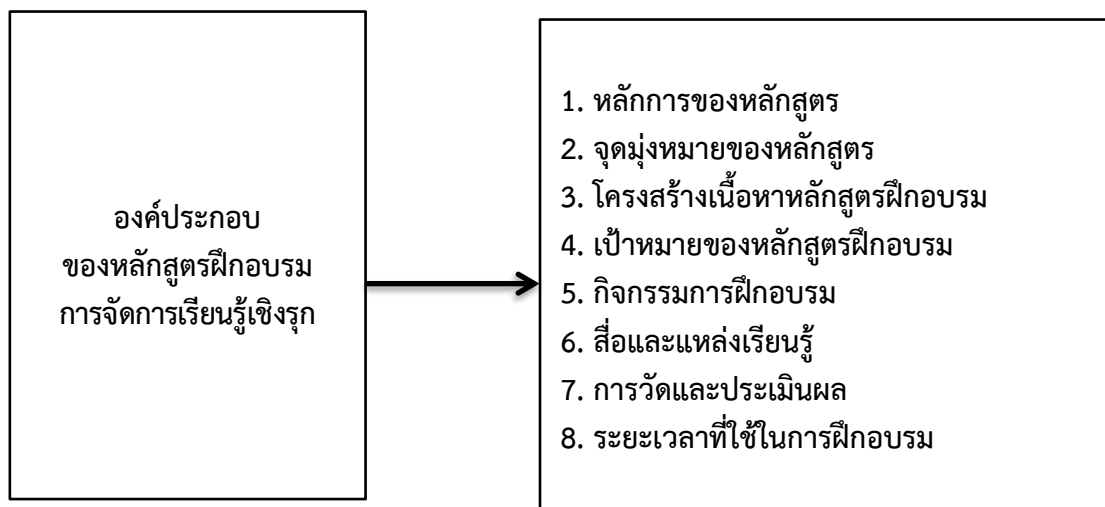
3.3 ผลการวัดเจตคติของครูที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า ครูมีเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าหลังจากกระบวนการฝึกอบรมตามเนื้อหาของหลักสูตร ฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สิ้นสุดแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการนิเทศ ติดตามโดยใช้กระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ในการช่วยให้ครูให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งได้ดำเนินการนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยคณะกรรมการ นิเทศจิตอาสาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ระดับเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ มีการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ตรงตามความต้องการของครู ส่งผลให้ครูเกิดเจตคติที่ดีสอดคล้องกับ ลัดดา กิติวิภาต, Oskamp, S., Rosenberg, M. J. & Hovland, C. I. ที่กล่าวว่า การมีเจตคติที่ดีต้องมียุทธศาสตร์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน คือ ด้านความรู้สึก (Affective Emotional Component) ด้านความคิด (Cognitive Component) และด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) (ลัดดา กิติวิภาต, 2554);

(Oskamp, S. , 1991); (Rosenberg, M. J. & Hovland, C. I. , 1960) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ จีเพ็ชร ที่ได้พัฒนาคุณภาพครูโดยการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง โรงเรียนมหาสวัสดิ์ (ราษฎรบำรุง) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง อยู่ระดับมากที่สุด (สมศักดิ์ จีเพ็ชร, 2562)

4. ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า คณะกรรมการนิเทศจิตอาสา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ ส่วนด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากหลักสูตรฝึกอบรมครูที่ผู้วิจัย พัฒนาขึ้น เกิดจากการมีส่วนร่วมระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิในพื้นที่ และครูผู้สอนในโรงเรียนนำร่องการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งเป็นระดับผู้ปฏิบัติจริง จึงทำให้ได้หลักสูตรที่ตรงกับความต้องการของครู ตลอดจนหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นได้ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ และมีการนำหลักสูตรไปทดลองใช้ก่อนที่นำไปใช้จริง ทำให้หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ฝึกอบรมให้กับครูได้อย่างแท้จริง จะเห็นได้ว่าในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครู ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ ที่เสนอหลักการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ คือ การพัฒนาหลักสูตร ต้องมีผู้นำที่เชี่ยวชาญและมีความ สามารถในการพัฒนาหลักสูตรเป็นอย่างดี ต้องได้รับความช่วยเหลือและประสานงานอย่างดีจากบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทุกระดับ ต้องมีการดำเนินงานเป็นระเบียบแบบแผนต่อเนื่องกันไป ตั้งแต่การวางจุดมุ่งหมาย การดำเนินงาน ผู้มีหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตร เช่น ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการจัดหลักสูตร ครูผู้สอน หรือนักวิชาการทางด้านการศึกษาและบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จะต้องร่วมมือกันพิจารณาอย่างรอบคอบและดำเนินการอย่างมีระเบียบแบบแผนที่ละขั้นตอน และ การพัฒนาหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีการฝึกอบรมครูประจำการให้มีความรู้ ความเข้าใจ หลักสูตรใหม่ การพัฒนาหลักสูตรต้องคำนึงประโยชน์ในการพัฒนาจิตใจและทัศนคติของครู อีกทั้งการให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้หลักสูตรที่ผู้วิจัยใช้การฝึกอบรม ทำให้มีความเป็นไปได้ว่า หลักสูตรฝึกอบรมสามารถนำไปใช้การจัดการ เรียนรู้ของครูได้จริง และสามารถช่วยให้ครูมีทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2556) สอดคล้องกับ ศิลป์ปวิขญ์ จันทรพิฐ ที่กล่าวว่า กระบวนการฝึกอบรม คือ การนำวิธีการระบบที่มีขั้นตอนการวิเคราะห์ความต้องการ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร การดำเนินการ และการประเมินผล ทั้งนี้เพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ศิลป์ปวิขญ์ จันทรพิฐ, 2560) และ Dessler, G. ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมมีกระบวนการหลักที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ 1) ประเมินความจำเป็น (Assessment) 2) กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม (Set Training Objective) 3) การฝึกอบรม (Training) ประกอบด้วย เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมและมีโปรแกรมการดำเนินงานประกอบ 4) ประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินปฏิบัติการเรียนรู้พฤติกรรมหรือผลที่เกิดขึ้น (Dessler, G., 1999)

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มี 8 องค์ประกอบ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า 1) ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ควรเน้นความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการวัดประเมินผล โดยมีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง 2) ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มี 8 องค์ประกอบ 3) ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คะแนนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในภาพรวมอยู่ในระดับดีเยี่ยม ผลการวัดเจตคติของครูต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 4) ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จากการศึกษาข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่จะนำหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปใช้ ดังนี้ 1) การนำหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ควรศึกษาคู่มือการใช้หลักสูตรและแผนการใช้หลักสูตรให้ครบทุกหน่วย เพื่อให้ครูสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และมีเจตคติหรือทัศนคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ และ 2) หลังจากนำหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปใช้พัฒนากับครูแล้ว ควรมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูที่ผ่านการอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียนและครูผู้สอนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ ปัญญาดี. (2558). ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกออนไลน์เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคอมพิวเตอร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2556). การพัฒนาหลักสูตร: ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: วิพรินทร์.

- เชิดศักดิ์ รักศิริโรจน์. (2556). ผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เรื่อง ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการมัธยมศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธนัฐ ศรีวรรณ. (2562). การพัฒนารูปแบบการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 16(2), 535-547.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2553). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 6). จันทบุรี: ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.
- พิจิตรา ธงพานิช. (2556). การพัฒนาหลักสูตร ทฤษฎี หลักการ แนวคิด ทิศทาง แนวโน้ม. (พิมพ์ครั้งที่ 5). นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- ลัดดา กิติวิภาต. (2554). เจตคติและความคิดเห็น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิลป์ปวิชญ์ จันทรพัธ. (2560). ผลการฝึกอบรมแบบผสมผสานร่วมกับการใช้เทคโนโลยีการประมวลผลแบบกลุ่มเมฆที่มีต่อความสามารถในการออกแบบอินโฟกราฟิกของนักศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สถาพร พฤษภูมิ. (2558). เอกสารประกอบการฝึกอบรม “คุณภาพผู้เรียนเกิดจากกระบวนการ เรียนรู้”. สาระแก้ว: คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว.
- สมเกียรติ ทานอก และคณะ. (2556). การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring. นครราชสีมา: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สมศักดิ์ จีเพ็ชร. (2562). การพัฒนาคุณภาพครูโดยการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) โรงเรียนมหาสวัสดิ์ (ราษฎร์บำรุง). วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 15(2), 165-184.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2561). รายงานผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ระหว่างปีการศึกษา 2561 - 2562. ปทุมธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561). กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักบริหารระบบบริการสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต. (2560). คู่มือการจัดทำหลักสูตรการเสริมสร้างไอคิวและอีคิวสำหรับเด็กวัยแรกเกิด-5 ปี. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สุทธนู ศรีไสย์. (2555). หลักการนิเทศการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญชลี ธรรมะวิจิตร. (2552). กระบวนการนิเทศภายใน. กรุงเทพมหานคร: อักษรบริการ.
- อารีย์ ธรรมโคร่ง. (2559). พัฒนคติและพฤติกรรมของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยการบูรณาการเชิงเนื้อหาผ่านสื่อการเรียนการสอนสมัยใหม่. วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 12(1), 123-146.
- Ali, Z. B. M. et al. (2018). A review of teacher coaching and mentoring approach. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 8(8), 504-524.
- Blanchard, P. N. & Thacker, J. W. (2004). Effective training: System, strategies and practices. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall.

- Dessler, G. (1999). *Management: Fundamental modern principle & practices*. (4th ed.). Reston, VA: Reston.
- Glatthorn, A. A. et al. (2019). *Curriculum Leadership: strategies for development and implementation*. (2 ed.). California, USA: SAGE publications.
- Knight, J. (2007). *Instructional Coaching: A Partnership Approach to Improving Instruction*. CA: Corwin Press.
- Ornstein, A. G. & Hunkins, F. P. (2004). *Curriculum foundation, principles and issues*. New York: Pearson Education.
- Oskamp, S. (1991). *Attitude and opinions*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Posner, G. J. (2004). *Analyzing curriculum*. (3rd ed). New York: McGraw-Hill.
- Rosenberg, M. J. & Hovland, C. I. (1960). *ATTITUDE ORGANIZATION AND CHANGE*. New Haven, Connecticut: Yale University Press.