

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ The Development of the Training Program on Learning Management Based on the Learning Reform Approach.

นัททาญณ์ รัตนวิจิตร,¹ พีระ รัตนวิจิตร,² ระเบียบ สิริชัย,³ และ วิททยา บริบูรณ์ทรัพย์⁴

Nattakarn Rattanawijit, Peera Rattanawijit, Rabiab Sittichai and Wittaya Boriboonsap

Received October 1, 2025; Retrieved December 10, 2025; Accepted December 12, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ การวิจัยมี 4 ขั้นตอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ ผู้รับการอบรมอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตบุรีรัมย์ เขต1 จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบประเมินพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ แบบวัดเจตคติต่อการฝึกอบรม แบบประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบทีผลการวิจัยพบว่า (1) ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นการอบรมระหว่างการปฏิบัติงาน (on the job training : OJT) การปฏิบัติจริงในสถานศึกษาเป็นการพัฒนาแบบเน้นการทำงานของครูในสภาพปกติ และมีการพบปะสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (professional learning community : PLC) อย่างต่อเนื่อง (2) ผลการศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม ด้านผลผลิต ผู้รับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้รับการอบรมมีพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ และเจตคติต่อการฝึกอบรม ก่อนและหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านผลลัพธ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียนของผู้เรียนที่เรียนจากผู้รับการพัฒนาที่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : หลักสูตรฝึกอบรม, การจัดการเรียนรู้, ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้

¹นักวิชาการอิสระ

Independent Academic

Email: dr.nuttakar@gmail.com, dr.peera2502@gmail.com, Rabiab.sit@mcu.ac.th



Abstract

This research article aims to (1) create a training curriculum on learning management according to the learning reform approach and (2) study the effectiveness of the training curriculum on learning management according to the learning reform approach. The research consisted of 4 steps. The sample group consisted of 30 trainees in educational institutions under the Office of the Secondary Education Service Area, Chonburi Rayong Area 1. The tools used were a learning management behavior assessment form according to the learning reform approach, a training attitude measurement form, and an evaluation form for the use of the training curriculum. The statistics used for data analysis were mean scores, percentages, standard deviations, and t-tests. The results of the research found that (1) the result of the training curriculum development focused on on-the-job training (OJT) and actual practice in educational institutions. It emphasized on the development of teachers' work in normal conditions and continuous professional learning community (PLC). (2) The results of the study of the effectiveness of the training curriculum in terms of productivity. The trainees' knowledge and understanding of learning management according to the learning reform approach before and after the training according to the curriculum were significantly different at the .01 level. The trainees had learning management behaviors according to the learning reform approach and attitudes toward training before and after the training according to the curriculum. The difference was statistically significant at the .01 level and the results of academic achievement before and after learning of the learners who learned from the development recipients who had been trained according to the curriculum were found to be statistically significant at the .01 level.

Keywords: Teacher Training Program, Learning Management Based on the Learning Reform Approach, School-based Training

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพ แต่ปัญหาของการจัดการศึกษาในอดีตมีเป้าหมายพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง การเรียนรู้จึงเน้นการถ่ายทอดเนื้อหาความรู้จากครูสู่ผู้เรียน ผลผลิตของการศึกษาจึงทำให้ผู้เรียนมีแต่ความรู้ แต่ขาดความสุขในการเรียนรู้และไม่สามารถประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตจริง ซึ่งเกิดจากการเรียนการสอนที่เน้นบทบาทครูเป็นสำคัญสอดคล้องกับ (Ayas, 2009) ที่กล่าวถึงปัญหาการจัดการเรียนการสอนในอดีตเน้นแต่เนื้อหาจนเกิดปัญหาการจัดกิจกรรมจากการศึกษางานวิจัยที่



เกี่ยวกับปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันพบว่าการจัดการเรียนการสอนมีปัญหาในภาพรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุดคือ ปัญหาด้านเทคนิควิธีสอนสอดคล้องกับ (Suthirak, C. 2014) ระบุว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้ ครูต้องพยายามลดบทบาทในการสอน ลดการใช้ข้อความรู้แก่ผู้เรียนโดยตรง แต่เพิ่มกระบวนการให้ผู้เรียนสืบค้นสร้างความรู้ด้วยตนเอง ส่งผลให้เกิดการปฏิรูปการศึกษา คุณภาพการศึกษาของประเทศไทยมีคุณภาพจะต่ำกว่าประเทศเพื่อนบ้านจึงต้องมีการปฏิรูปการศึกษา โดยมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเป็นกฎหมายแม่บทของการปฏิรูปการศึกษาสอดคล้องกับ (Kitkeokul, S. 2013) กล่าวว่าจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปมีปัญหาในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาครูที่ผ่านมา ยังไม่ประสบความสำเร็จ ครู ยังไม่สามารถจัดการเรียนรู้ เช่นเดียวกับ (Office of Educational Reform, 2003) ได้ระบุความสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาว่าอยู่ที่การปฏิรูปการเรียนรู้ สถานศึกษาจะต้องดำเนินการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่ง (Nuanjit Chaowkeerapong, 2002) กล่าวว่าแนวการจัดการศึกษาได้กำหนดไว้ใน หมวด 4 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ เป็นสาระเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตั้งแต่มาตรา 22 ถึงมาตรา 30 ได้แก่ มาตรา 22 หลักการจัดการศึกษา มาตรา 23 สาระการเรียนรู้ มาตรา 24 กระบวนการการเรียนรู้ มาตรา 25 บทบาทรัฐในการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ มาตรา 26 การประเมินผลการเรียนรู้ มาตรา 27 และ 28 การพัฒนาหลักสูตรระดับต่าง ๆ มาตรา 29 บทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มาตรา 30 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

สำหรับแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพเกี่ยวข้องโดยตรงกับพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ของครูเช่นเดียวกับ (Sadao, Y., et al., 2019) กล่าวเช่นเดียวกันว่าความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ คือกิจกรรมการจัดการเรียนรู้และครูผู้สอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ จัดระบบการเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้โดยการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างครูกับผู้เรียน หรือผู้เรียนกับผู้เรียน

จากข้อค้นพบสถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ได้สรุปผลการประเมินผลทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ปีการศึกษา 2565 มีคะแนนเฉลี่ยลดลงจากปีที่ผ่านมาและ (Office of the Secretariat of the Council of Education, 2014) ได้ติดตามคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนหลังจากมีการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2551 พบว่า ครูที่สามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจัดกิจกรรมตามความต้องการและความถนัด ความสามารถของผู้เรียนลดลง และเมื่อสรุปผลการดำเนินการปฏิรูปการศึกษา 20 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2542-2551) พบว่าผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในวิชาหลัก อยู่ในเกณฑ์ต่ำ และต่ำลงทุกปีสอดคล้องกับผลการติดตามคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูและผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกซึ่งคุณภาพครูเป็นระดับที่ควรพัฒนาเช่นเดียวกับ (Kitkeokul, S. 2013) ได้การสังเคราะห์จากวิทยานิพนธ์ ฉบับ ปี พ.ศ. 2543 – 2551 เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูและการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูป ผลการสังเคราะห์วิจัยวิทยานิพนธ์ส่วนใหญ่ ระบุปัญหาของการจัดการเรียนรู้และกระบวนการฝึกอบรมครู ไม่สามารถช่วยให้ครูสามารถนำความรู้ และประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ไปใช้ประโยชน์ในชั้นเรียนได้จริง การจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปมีปัญหาในระดับมาก



และสะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบการฝึกอบรมพัฒนาครูที่ผ่านมา ยังไม่ประสบความสำเร็จ ครูยังไม่สามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปได้ ข้อค้นพบที่กล่าวมาสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Kijkuakul, S., et al. 2008) พบว่าการเรียนรู้จากการฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจที่เน้นการปฏิบัติจริงจะเป็นการช่วยเหลือที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครู เช่นเดียวกับ (Bryan, A., & S. Abell. 1999) พบว่าการพัฒนาครู จำเป็นต้องให้ครูเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ จะช่วยให้ครูเกิดการพัฒนามาก นอกจากนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (Office of the Secretariat of the Council of Education, 2014) ให้ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (2552-2561) ปัญหาที่ต้องเร่งแก้ไข ปรับปรุงพัฒนาสานต่อ คือ คุณภาพผู้เรียน ครู และประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ ด้านการผลิตและพัฒนาครูให้มีความรู้ การพัฒนาครูขาดระบบการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพต่อเนื่อง ขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจัง ทำให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบไม่เพียงพอ ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะเป็นประเด็นที่สำคัญที่สุดของการปฏิรูปด้านระบบการศึกษา พัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า โดยมีกรอบแนวทางการศึกษา คือ พัฒนาคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และคืนครูให้กับผู้เรียน

ความต้องการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเพื่อจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ที่ผ่านมา หน่วยงานมีการดำเนินการหลายวิธีขึ้นอยู่กับการต้องการและนโยบายของหน่วยงานที่แตกต่าง การฝึกอบรมยังเป็นแนวทางหนึ่งที่ดำเนินการพัฒนาคุณภาพครู แต่การฝึกอบรมครูในอดีตยังไม่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ ส่วนใหญ่วิธีการพัฒนา คือ การฝึกอบรมที่เน้นวิทยากรหรือผู้เข้าอบรมเป็นศูนย์กลาง ต้องใช้เวลามาก ครูทิ้งห้องเรียน ดังนั้นสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (Office of the Secretariat of the Council of Education, 2014) ได้วางกรอบแนวทางปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) โดยกำหนดเป็นประเด็นการศึกษาที่ต้องปฏิรูปอย่างเร่งด่วน คือ การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ และกำหนดมาตรการหลักการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based training) ให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ (Charles, 2006) และ Evans, D. 2008) มีผลการวิจัย พบว่า การจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้ดีที่สุด โดยยึดมั่นในการจัดการเรียนรู้ของครู และการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการโรงเรียนเป็นฐานนั้น สามารถปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้ เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ (Phanomupakarn, M. 2020) พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - Based Management) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาอีกแนวทางหนึ่งที่จะทำให้ระบบการบริหารมีความคล่องตัวในการรองรับความหลากหลาย ของการจัดการศึกษา เกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพราะการ ที่ครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทุกด้านสอดคล้องตามสภาพปัญหาความต้องการของครูและตอบสนองต่อความสามารถ ความสนใจและ ความถนัดของผู้เรียน ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาครูให้มีทักษะการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองผู้วิจัยยึดหลักการพัฒนาครูตามกรอบรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่คือใช้วิธีการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based training) ใช้รูปแบบการพัฒนา



วิชาชีพระหว่างสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการปฏิบัติจริงในระหว่างการทำงาน (on-the-job-training) อย่างต่อเนื่องในห้องเรียน หรือในโรงเรียน และเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและเพื่อนโดยไม่ทิ้งห้องเรียน และเพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ มีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิบัติการเรียนรู้ และมีเจตคติที่ดีต่อการฝึกอบรม โดยผู้วิจัยสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิบัติการเรียนรู้ มีขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิบัติการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมฯ และขั้นตอนที่ 4 การประเมิน และปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมฯ ทั้งนี้เพื่อให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมฯ ที่เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิบัติการเรียนรู้
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิบัติการเรียนรู้

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหาในการศึกษาค้นคว้านี้มีเนื้อหาครอบคลุมจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิบัติการเรียนรู้ ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิบัติการเรียนรู้

ขอบเขตผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) โรงเรียน ๆ ละ 3 คน คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ 1 คน ครูหัวหน้าวิชาการ 1 คน รวม 12 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) เกี่ยวกับพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ของครูและวิธีการพัฒนาครู และ 3) สังเกต (observe) พฤติกรรมจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียน ๆ ละ 6 คน รวม 24 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จากครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น (best practice) หรือผ่านการประเมินครูต้นแบบการปฏิบัติการเรียนรู้ (teacher award)

การทบทวนวรรณกรรม และแนวคิด

คณะผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดหลักการ เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

การปฏิบัติการเรียนรู้

การศึกษาของประเทศไทย ก่อนสมัยรัชกาลที่ 5 ตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัย กรุงศรีอยุธยา กรุงธนบุรีและกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น เป็นการศึกษาโดยชุมชน วัดและครอบครัว มีความหลากหลายในเป้าหมายของการศึกษา ไม่มีหลักสูตรแน่นอน การศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อผู้คนในสังคมมากเหมือนการศึกษาในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษาในรูปแบบที่เป็นแบบแผนระบบสากล เริ่มมีเกิดขึ้นในสมัยรัชกาลที่ 4 เมื่อรัชกาลที่ 4 ทรงสนพระทัยศึกษาภาษาอังกฤษ ความรู้สมัยใหม่ ขนบธรรมเนียมประเพณีของชาวต่างชาติ ทรง



ติดต่อสัมพันธ์และอนุญาตให้ชาวต่างประเทศตั้งโรงเรียนสำหรับเด็กชายขึ้น ปัจจุบันคือโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย และโรงเรียนสำหรับเด็กหญิง ปัจจุบันคือโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย โรงเรียนทั้งสองจึงเป็นโรงเรียนแผนปัจจุบันแห่งแรกในประเทศไทย นับตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 ถึงปัจจุบัน ประเทศไทยมีการปฏิรูปการศึกษา 4 ครั้งครั้งที่ 1 สมัยรัชกาลที่ 3 ถึงรัชกาลที่ 5 ผลของการปฏิรูปการศึกษายุคแรก รัฐได้เข้ามากำกับและควบคุมการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาและแผนการศึกษาชาติ ทำให้การศึกษาต้องอยู่ในระบบเดียวกัน เป้าหมายของการศึกษาเป็นไปตามที่รัฐกำหนดเน้นความเป็นพลเมืองที่มีความรู้ ความคิด รูปแบบและวิธีการศึกษาสร้างขึ้นตามแบบตะวันตก การจัดการศึกษาจัดในโรงเรียน ตามหลักสูตรที่รัฐบาลเป็นผู้กำหนดภายใต้วิธีการควบคุมตามประเภทของการศึกษา และจำแนกเป็นพุทธิศึกษา จริยศึกษา พลศึกษา ครั้งที่ 2 เมื่อ พ.ศ. 2520 หลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 การเปลี่ยนแปลงทางสังคม และผลของการใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลายรูปแบบผสมผสานกัน มีทั้งเป็นในระบบโรงเรียน และนอกระบบโรงเรียน การศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต ครั้งที่ 3 เมื่อ พ.ศ. 2542 มีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นการมุ่งสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในกระแสโลกาภิวัตน์ ควบคู่ไปกับการยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และครั้งนี้มีความเหมาะสมกับยุคสมัยและเหตุการณ์โลก ทำให้คนรักการเรียนรู้ตลอดชีวิต รู้จักชีวิต เข้าใจชีวิตที่งดงามและมีคุณค่าเป็นทั้งนักคิดและนักปฏิบัติ และครั้งที่ 4 ปี พ.ศ. 2552-2561 พบปัญหาการปฏิรูปการศึกษา 10 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2542-2551) หลังประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไม่ประสบผลสำเร็จ ครูและผู้เรียนไม่เปลี่ยนบทบาทของตน เน้นการถ่ายทอดเนื้อหาความรู้ให้ผู้เรียน ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวปฏิรูปการศึกษา ด้วยครูสอนเน้นเนื้อหาให้ครบตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่ส่วนกลางกำหนด การปฏิรูปการเรียนรู้จึงไม่บรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (Office of the Secretariat of the Council of Education, 2014) ให้ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (2552-2561) ปัญหาที่ต้องเร่งแก้ไข ปรับปรุงพัฒนาสานต่อ คือ คุณภาพผู้เรียน ครู และประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ ด้านการผลิตและพัฒนาครูให้มีความรู้ การพัฒนาครูขาดระบบการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพต่อเนื่อง ขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจัง ทำให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบไม่เพียงพอ ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะเป็นประเด็นที่สำคัญที่สุดของการปฏิรูปด้านระบบการศึกษา พัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า โดยมีกรอบแนวทางการศึกษา คือ พัฒนาคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และคืนครูให้กับผู้เรียน

การพัฒนาหลักสูตร มีนักวิชาการ (Armstrong, D.G. 2003), (Brubaker, D.L. 1982), (Tanner, D., & L.N, Tanner. 1980), (Phenix, P.H. 1962), (Taba, H. 1962) และ (Oliva, P.E. 1982) ได้ให้ความหมายหลักสูตร เป็นการสร้างความรู้และประสบการณ์อย่างเป็นระบบ ซึ่งพัฒนาภายใต้ความดูแลของ



สถานศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ของตน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีองค์ประกอบของหลักสูตร (Nicholls, A. 1978); (Wongyai, W. 1990); (Lekreangsinsin, A. 1994) และ (Suwannachot, C. 2001) กล่าวเช่นเดียวกัน ถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ 4 แง่มุม ที่สัมพันธ์กัน ได้แก่ ความมุ่งหมาย (objectives) เนื้อหาวิชา (content) มีโครงสร้างหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ (curriculum Implementation) เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล (evaluation) ดังนั้นองค์ประกอบของหลักสูตรนับว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ความหมายของหลักสูตรสมบูรณ์ และสามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลและการปรับปรุงการเรียนการสอน หรือการพัฒนาหลักสูตรและการสร้างเอกสารประกอบหลักสูตรได้

ส่วนหลักการพัฒนาหลักสูตร นักวิชาการชาวไทยและต่างประเทศ (Taba, H. 1962); (Saylor, J. G., & Alexander, W.M. 1974); (Marsh, C., & G. Willis. 1995) และ (Utranan, S. 2011) ได้กล่าวเช่นเดียวกันว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรอันเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมาย เช่น การยกร่างหลักสูตร (curriculum planning) การจัดทำหลักสูตร (curriculum organization) และการสร้างหลักสูตร (curriculum construction) เป็นต้น

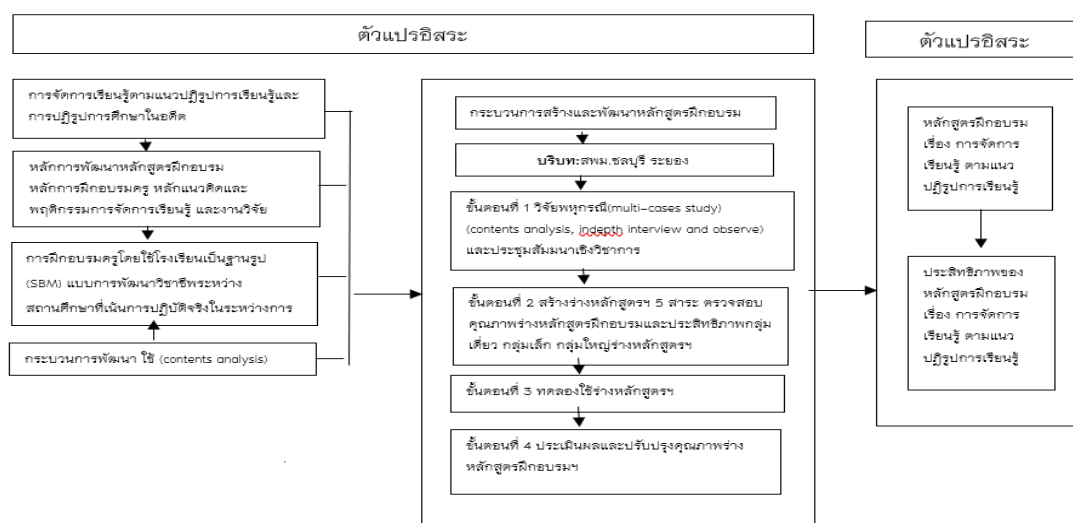
การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีนักการศึกษาให้แนวคิด ไว้หลายท่าน ดังนี้ (Amornwivat, S. 1992); (Phuwiphadawan, S., et al. 2013) ให้แนวคิดเช่นเดียวกันว่า การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นรูปแบบที่ใช้เป็นแบบอย่างการปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาวิชาชีพครู ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อของผู้เรียน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นได้ ผลการปฏิบัติ (Performance) ของครู ผู้บริหาร และผู้เรียนอยู่ในระดับดีถึงดีมากทุกกลุ่ม นับเป็นกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพที่ดำเนินการได้ไปพร้อม ๆ กัน ต่อเนื่อง ยังผลให้ผู้เรียนพัฒนาคุณภาพทั้งด้านคุณลักษณะ ทักษะ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไปพร้อมกันอย่างต่อเนื่อง แต่รูปแบบและหลักสูตรการฝึกอบรมต้องได้รับการพัฒนา ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีความพร้อม ศรัทธาในการพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้เรียน โดยจัดเป็นกลุ่มขนาดเล็ก เน้นการปฏิบัติจริงในระหว่าง การปฏิบัติงาน (on-the-job-training:OJT) ซึ่ง (Sarat, W. 2012); (Bangmo, S. 2015) ได้กล่าวเช่นเดียวกันว่า เป็นการฝึกอบรมที่เน้นไปในทางฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยให้นำไปปฏิบัติในห้องเรียน โดยไม่ทิ้งห้องเรียน สามารถมาปรึกษาหารือได้ กระทั่งสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเองจนเกิดความชำนาญ การฝึกอบรมครูลักษณะนี้ จึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่ทำให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพกว่าที่ผ่านมา ทำให้ครูได้สะท้อนและได้แสดงออก วิทยากรหรือผู้ให้การอบรมเป็นเพียงกัลยามิตรที่คอยช่วยเหลือให้การแนะนำ พร้อมกำหนดชัดเจนว่า เป็นกลุ่มขนาดเล็กที่มีความสมัครใจ โดยผู้ที่ให้การอบรม 1 คน จะอบรมครูไม่เกิน 10-12 คน ใช้วิธีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ใช้เวลานอกเหนือจากการปฏิบัติงาน ที่สำคัญคือ การอบรมลักษณะนี้ ครูต้องไม่ทิ้งโรงเรียน ปรัชญาของการจัดฝึกอบรมครั้งนี้คือ การใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพราะมีเชื่อว่าการรักต่อกันและความสนใจใฝ่รู้ของครูจะเป็นพื้นฐานของการพัฒนาตนเองของครู ทุกขั้นตอนเป็นการร่วมคิดร่วมทำ การสร้างความไว้วางใจไม่ให้ครูเกิดความระแวง องค์ประกอบของการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ



1) การสร้างความรู้ ไม่ใช่เป็นการบรรยายแต่เป็น การเรียนรู้เชิงสถานการณ์ในชั้นเรียนแล้วสามารถสร้างปัญหาได้ 2) การนำความรู้ไปปฏิบัติจริง บนฐานความรู้ที่ได้จากกัลยาณมิตร ปัจจัยสำคัญของการฝึกอบรมในลักษณะนี้ ประกอบด้วย ผู้ให้การอบรม คือ ครูผู้นำในการปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม คือ ครูที่มีความจำเป็นเพื่อการพัฒนาการปฏิรูปการเรียนรู้ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่มากเกินไป รูปแบบและกระบวนการ ฝึกอบรมเป็นไปตามสภาพและความต้องการ โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติจริงที่เกิดขึ้นในห้องเรียน ผู้ให้การฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องร่วมกันวางแผนการจัดทำหลักสูตร และพบปะกันในลักษณะกัลยาณมิตรอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินก่อน ระหว่างและหลังการฝึกอบรม และต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานซึ่งการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school- base training) ตามนัยของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ได้แนวคิดจากการบริหารจัดการของสถานศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (school- based management : SBM) กล่าวคือ สถานศึกษามีอิสระในการบริหารและการจัดการทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ที่สนองตอบต่อความต้องการของผู้รับบริการ และชุมชนโดยรอบ ภายใต้กรอบนโยบายและแผนงานที่กระทรวงและเขตพื้นที่การศึกษากำหนด โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาทำหน้าที่ในการบริหารจัดการ ทั้งนี้ต้องดำเนินงานด้วย ความโปร่งใสและเปิดโอกาสให้สังคมมีส่วนร่วม สามารถตรวจสอบได้ เช่นเดียวกับการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based training : SBM)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยผสานวิธี ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด ทฤษฎีของ (Taba, H. 1962) (Saylor, J.G., & Alexander, W.M. 1974) (Marsh, C., & G, willis. 1995) และ (Utranan, S. 2011) ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิด



วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยผสมผสาน โดยแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ผู้วิจัยศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน สำหรับการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อทราบพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้ของผู้รับการอบรมเป็นอย่างไร และหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการจัดการเรียนรู้ ควรมีลักษณะ ใดบ้าง จึงกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาโดยวิจัยพหุกรณี (multi-cases study) จากโรงเรียนที่จัดการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาต้นแบบที่ดี ใน 4 ภูมิภาค จำนวน 4 โรงเรียนเป็นโรงเรียนกรณีศึกษา ซึ่งได้มาโดยวิธีการ เลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จากโรงเรียนมัธยมศึกษาต้นแบบใน 4 ภูมิภาค ๆ ละ 1 โรงเรียน รวม 4 โรงเรียน โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลือกดังนี้ 1) เป็นโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปการศึกษา ที่มีความพร้อม ในการบริหารจัดการ รองรับการกระจายอำนาจจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เป็น โรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น (best practice) ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู และ 3) เป็นโรงเรียนที่ ผ่านการประเมินครูต้นแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ (teacher award) ผู้วิจัยเลือกได้โรงเรียนมัธยมศึกษาต้นแบบ ในแต่ละภูมิภาค ดังนี้ ภาคเหนือ คือโรงเรียนนวมินทราชูทิศ พายัพ ภาคใต้ คือโรงเรียนนวมินทราชูทิศ ทักษิณ ภาคกลาง คือโรงเรียนนวมินทราชูทิศ มัชฌิม ภาคตะวันตก คือโรงเรียนเบญจมราชูทิศราชบุรี ผู้วิจัยเก็บ รวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนมัธยมศึกษาต้นแบบใน 4 ภูมิภาค 4 โรงเรียน ด้วยวิธีการวิจัยกรณีศึกษา 3 วิธีการ ดังนี้

1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ของครู และวิธีการพัฒนาครู 2) สัมภาษณ์ ระดับลึก (in-depth interview) ผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) โรงเรียน ๆ ละ 3 คน คือ ผู้อำนวยการ สถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ 1 คน ครูหัวหน้าวิชาการ 1 คน รวม 12 คน โดยวิธีการเลือก แบบเจาะจง (purposive sampling) เกี่ยวกับพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ของครูและวิธีการพัฒนาครู และ 3) สังเกต (observe) พฤติกรรมจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียน ๆ ละ 6 คน รวม 24 คน โดยวิธีการเลือก แบบเจาะจง (purposive sampling) จากครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น (best practice) หรือผ่านการ ประเมินครูต้นแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ (teacher award) และนำข้อค้นพบจากวิจัยพหุกรณีมา ประชุมสัมมนาทางวิชาการเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ และวิธีการพัฒนาครู

การประชุมสัมมนาเชิงวิชาการโดยผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาต้นแบบ จำนวน 5 คน และครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น (best practice) จำนวน 5 คน วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ผลการเลือกได้ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาต้นแบบ จำนวน 5 คน และครู จำนวน 5 คน การประชุมสัมมนาเชิงวิชาการครั้งนี้ ได้นำข้อค้นพบจากพหุกรณีศึกษา ทั้ง 3 วิธีการ มาสรุปเป็น สถานภาพ 2 ประเด็น คือ 1) พฤติกรรมจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นอย่างไร และ 2) ลักษณะของหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ ควรมีลักษณะอย่างไร ระยะเวลาการศึกษาขั้นตอนที่ 1 คือ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ.



2564 ถึงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2565 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนที่ 1 เป็นเครื่องมือที่ใช้ศึกษาพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูมัธยมศึกษาต้นแบบ ใน 4 ภูมิภาค และวิธีการพัฒนาครู จำนวน 4 ฉบับ ประกอบด้วย

1. พหุกรณีศึกษา เครื่องมือในการวิจัยกรณีศึกษา 3 วิธี การ โดยผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสาร ใช้แบบบันทึกผลการสังเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาต้นแบบ 2) สัมภาษณ์ระดับลึก ใช้แบบสัมภาษณ์ระดับลึก ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และครูหัวหน้าวิชาการ เกี่ยวกับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาต้นแบบ และวิธีการพัฒนาครู 3) สังเกต ใช้แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาต้นแบบ (โดยผู้วิจัยเป็นผู้บันทึก) เป็นแบบสังเกตแบบมีโครงสร้างว่า ครู มีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ในระดับใด เป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ของ (Likert, R .1961)

2. การประชุมสัมมนาเชิงวิชาการ สร้างแบบสรุปผลการประชุมสัมมนาเชิงวิชาการ (โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการประชุม) เป็นแบบบันทึกเนื้อหา ในข้อสรุป 2 ประการ คือ พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นอย่างไร และหลักสูตรฝึกอบรมครู เรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ ควรมีลักษณะอย่างไร

การวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนที่ 1 มี 2 ส่วน ดังนี้

การศึกษาพหุกรณี โดย 1. ศึกษาพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาต้นแบบใน 4 ภูมิภาค จำนวน 4 ฉบับ ดังนี้ 1) การหาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อคำถาม และความเหมาะสมของภาษา ของเครื่องมือวิจัย โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : index of concordance) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 2) การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ของเครื่องมือ (เฉพาะแบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาต้นแบบ) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (item-total correlation) โดยใช้วิธีการแบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation) และ 3) การหาค่าความเที่ยง (reliability) ของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) 2. ศึกษาผลการสัมภาษณ์ระดับลึก (indepth interview) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 โรงเรียน เกี่ยวกับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาต้นแบบใน 4 ภูมิภาค 5 ด้าน คือ การวิเคราะห์ผู้เรียน การออกแบบการเรียนรู้ การวางแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการพัฒนาครู 3. ศึกษาผลการสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาต้นแบบใน 4 ภูมิภาค โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำระดับค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลความหมาย โดยใช้เกณฑ์ประมาณค่า ของ (Boonsom Srisaad and Boonsong Nilkaew, 1992) 5 ระดับ จากมากที่สุดไปน้อยที่สุด

การประชุมสัมมนาเชิงวิชาการ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ของผลการประชุมสัมมนาเชิงวิชาการ โดยการนำผลการศึกษาพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา



ต้นแบบ จากพหุกรณีศึกษา มาวิเคราะห์ให้ได้ข้อสรุปถึงพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาต้นแบบใน 4 ภูมิภาค 5 ด้าน คือ การวิเคราะห์ผู้เรียน การออกแบบการเรียนรู้ การวางแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และร่างหลักสูตรฝึกอบรมครู ผลการประชุมสัมมนาเชิงวิชาการ จะได้ข้อสรุป 2 ประการ คือ 1) พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา และ 2) ร่างหลักสูตรฝึกอบรมครู เรื่องการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิบัติการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมฯ

ผู้วิจัยสร้าง หลักสูตรฝึกอบรมครู เรื่อง การจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิบัติการเรียนรู้ ดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และ จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในรายละเอียดสาระกิจกรรม 2. การยกร่างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิบัติการเรียนรู้ ประกอบด้วย หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร สาระของหลักสูตร ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เนื้อหา กิจกรรม สื่อ การวัดและประเมินผล และการประเมินผลของหลักสูตร มีความต่อเนื่องกันแต่ละสาระต่าง ๆ มีลำดับกิจกรรมอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 5 สาระ คือ การวิเคราะห์ผู้เรียน การออกแบบการเรียนรู้ การวางแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 3. ตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมฯ และเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรมฯ และสร้างเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรมครู ได้แก่ คู่มือการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิบัติการเรียนรู้ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเป็นแนวทางการฝึกอบรมสำหรับผู้ให้การฝึกอบรม ครูผู้รับการฝึกอบรมในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของคู่มือ ซึ่งคู่มือการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิบัติการเรียนรู้ ประกอบด้วย ขั้นตอนเตรียมการก่อนการฝึกอบรม ขั้นตอนดำเนินการฝึกอบรม ขั้นสรุปผลการฝึกอบรม และการนำผลการฝึกอบรมไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และแต่ละขั้นการฝึกอบรมประกอบด้วยสื่อการฝึกอบรม เช่น ใบความรู้ ใบงาน เป็นต้น และตรวจสอบความถูกต้องของหลักสูตรฯ ความเหมาะสมของหลักสูตรฯ ประเมินคุณภาพ ด้านความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของหลักสูตรฯ โดยผู้เชี่ยวชาญที่ได้กำหนดคุณสมบัติ ตามลำดับ และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
4. นำหลักสูตรฝึกอบรมฯ ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปหาคุณภาพ ภาคสนาม (try out) กับผู้รับการอบรม กลุ่มเดี่ยว กลุ่มเล็ก และกลุ่มใหญ่ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 โดยศึกษาผลของการฝึกอบรมด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิบัติการเรียนรู้ พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิบัติการเรียนรู้ และเจตคติต่อการฝึกอบรมฯ

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมฯ

ผู้วิจัยศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฯ จากผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับผู้รับการอบรมอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง จำนวน 11 โรงเรียน จำนวนผู้รับการอบรม 94 คน มีหลักการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based training : SBM) มีแบบแผนการทดลองแบบกลุ่มเดี่ยว กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่ม มีการวัดสองครั้ง ก่อนและหลังการฝึกอบรม (one group pretest-posttest design) สุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีจับสลากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยให้ผู้รับการอบรม



ที่ผู้ได้เข้ารับการฝึกอบรม และดำเนินการฝึกอบรม ตามหลักสูตรฯ จำนวน 30 ชั่วโมง ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจ พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิบัติการเรียนรู้ และเจตคติต่อการฝึกอบรมของผู้รับการอบรมเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมเป็นระยะเวลา 1 เดือน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

ผู้วิจัยติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมฯ จากการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่เรียนจากผู้รับการอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังเรียน และประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมฯ โดยกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 1 ผลการวิจัย พบว่า การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิบัติการเรียนรู้ มีขั้นตอน 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิบัติการเรียนรู้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน จากผลการวิจัยพหุกรณีและผลการประชุมสัมมนาทางวิชาการ มีผลข้อสรุปเกี่ยวกับเกี่ยวกับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาต้นแบบ มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้ วิเคราะห์ผู้เรียน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ วางแผนการจัดการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผล และมติที่ประชุม ให้จัดทำเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิบัติการเรียนรู้ คือ คู่มือการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิบัติการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิบัติการเรียนรู้ ได้ร่างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิบัติการเรียนรู้ ประกอบด้วย หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร สารของหลักสูตร การวัดและประเมินผลของหลักสูตร แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ก่อนการฝึกอบรม (pretest) ระหว่างการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม (posttest) โดยมีการหาคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิบัติการเรียนรู้ ดังนี้

1.1 ผลการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิบัติการเรียนรู้ มีค่าดัชนีความสอดคล้องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มากกว่า .50 ทุกด้าน มีผลการประชุมกลุ่มสนทนา (focus groups) หลักสูตรฝึกอบรมฯ มีความเหมาะสมหรือความเป็นได้ในทางปฏิบัติ โดยรวมในระดับมาก และมีข้อเสนอแนะให้อบรมตามความต้องการจำเป็นของผู้รับการฝึกอบรมและสถานศึกษา ให้ฝึกปฏิบัติจริง จนเกิดเป็นทักษะการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิบัติการเรียนรู้ ใช้เวลาประมาณ 1 ภาคเรียน

1.2 ผลการหาคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิบัติการเรียนรู้ ภาคสนาม ขั้นตอนที่ 1 ไม่ผ่านเกณฑ์ แต่ขั้นตอนที่ 2 ไม่ผ่านเกณฑ์ แต่ยังมีบางรายการที่ผ่านเกณฑ์ ขั้นตอนที่ 3 ผ่านเกณฑ์ทุกรายการ



วัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 2 ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 4 ผลการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร ฝึกอบรม เรื่องการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ มีดังนี้ ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ ของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมทุกรายการ หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และผลการเปรียบเทียบเจตคติต่อการฝึกอบรมของผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม 1 เดือน โดยรวมทุกรายการ หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ขั้นตอนที่ 4 ผลการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ มีดังนี้ ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่เรียนจากผู้รับการฝึกอบรมที่ผ่านการฝึกอบรม หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้รับการฝึกอบรมที่ผ่านการฝึกอบรมจำนวน 30 คนโดยรวมทุกรายการในระดับมาก และมากที่สุด ผ่านเกณฑ์ และผู้รับการฝึกอบรมทั้ง 30 คน ไม่มีข้อเสนอแนะ

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

สรุป

ผลการวิจัยครั้งนี้ ได้แนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้มีขั้นตอน 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้ วิเคราะห์ผู้เรียน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ วางแผนการจัดการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผล และมติที่ประชุม ให้จัดทำเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ คือ คู่มือการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 2 ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ ได้ร่างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ ประกอบด้วย หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร สาระของหลักสูตร การวัดและประเมินผลของหลักสูตร แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ก่อนการฝึกอบรม (pretest) ระหว่างการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม (posttest) โดยมีการหาคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้



นอกจากนี้ ผลการศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ โดยรวมทุกรายการ หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการเปรียบเทียบเจตคติต่อการฝึกอบรมของผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม 1 เดือน โดยรวมทุกรายการ หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขั้นตอนที่ 4 ผลการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ มีดังนี้ ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่เรียนจากผู้รับการฝึกอบรมที่ผ่านการฝึกอบรม หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ ของผู้รับการฝึกอบรมที่ผ่านการฝึกอบรมจำนวน 30 คนโดยรวมทุกรายการในระดับมาก และมากที่สุด ผ่านเกณฑ์ และผู้รับการฝึกอบรมทั้ง 30 คน ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 1 ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานได้ข้อสรุปเกี่ยวกับพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ของผู้รับการฝึกอบรมในโรงเรียนมัธยมต้นแบบที่ติดสอดคล้องกับ หลักการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ ที่คณะกรรมการการปฏิรูปการเรียนรู้ โดย (Wongyai, W. 2002) ที่ได้นำเสนอว่าผู้รับการอบรมและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต้องมีการสำรวจความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน สำรวจพื้นฐานความรู้เดิม เตรียมการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ดำเนินกิจกรรม ทักษะกระบวนการต่าง ๆ ให้ผู้เรียนสรุปความรู้ที่ได้ด้วยตนเอง มุ่งพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมให้เต็มศักยภาพ เช่นเดียวกับที่ (Boyer, T. L. 2009) ได้ศึกษาการพัฒนาการรับรู้ของผู้รับการอบรมในโรงเรียนมัธยมศึกษารัฐโอไฮโอเกี่ยวกับผลกระทบของประโยชน์ที่ได้รับจากวิธีการสอนที่หลากหลาย ให้โอกาสผู้เรียนได้ค้นพบการเรียนรู้แนวคิดหลัก (main concept) และอภิปรายผลการเรียนรู้ เช่นเดียวกับองค์ประกอบของหลักสูตร หลักการ จุดมุ่งหมาย สาระ การวัดประเมินผล หลักสูตร คือ ต้องการหลักการพัฒนาที่ตรงตามความต้องการของผู้รับการอบรมและบริบทของสถานศึกษา ให้แนวคิดเช่นเดียวกันว่า การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นรูปแบบที่ใช้เป็นแบบอย่างการปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาวิชาชีพครู ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นได้ ผลการปฏิบัติ (Performance) ของครู ผู้บริหารและผู้เรียนอยู่ในระดับดีถึงดีมากทุกกลุ่ม นับเป็นกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพที่ดำเนินการได้ไปพร้อม ๆ กัน ต่อเนื่อง ยังผลให้ผู้เรียนพัฒนาคุณภาพทั้งด้านคุณลักษณะ ทักษะ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไปพร้อมกันอย่างต่อเนื่อง รูปแบบการพัฒนาคุณภาพผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีความพร้อม ความศรัทธาในการพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้เรียน ใช้วิธีการพัฒนาวิชาชีพ



ระหว่างสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติจริงในระหว่างการทำงาน(on-the-job-training) อย่างต่อเนื่องในห้องเรียน หรือในโรงเรียน และเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและเพื่อนครู โดยไม่ทิ้งห้องเรียน สอดคล้องกับ (Yang, H. 2010); (Tannonbaum, S.I., & Alliger, G.M. 2000); (Cumming, T.G., & Worley C.G. 2001) ได้ศึกษาวิธีที่ดีในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเตรียมบุคลากรในการจัดการเรียนรู้ระดับมัธยมศึกษา ที่สำคัญคือ ความเชี่ยวชาญที่ได้จากการฝึกอบรม และการเตรียมพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้วยกันได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกันลักษณะกัลยาณมิตร สอดคล้องกับ (Setthasangsri, C. 2012); (Sararat, W. 2012); (Piyasri, B. 2013) ที่ได้เสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรประจำการใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based training) โดยให้เรียนรู้ทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญที่อยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน กลุ่ม อำเภอ และจังหวัดเดียวกัน กันมีการปรับปรุงวิธีการพัฒนาให้เชี่ยวชาญอย่างมีคุณภาพเช่นกัน และพัฒนาเป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง

ผลการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมฯ มีความถูกต้อง มีความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยผู้เชี่ยวชาญ สอดคล้องกับแนวคิดของ (Piyasri, B. 2013); (Yang, H. 2010) และ (Sararat, W. 2012) แนวคิดของ (Cumming, T.G., & Worley, C.G. 2001) พบว่า ผ่านเกณฑ์ ทุกด้าน ทุกรายการ เมื่อประเมินผลการใช้หลักสูตร พบว่า ผู้รับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้จริงในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ และเมื่อนำไปจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ผลเป็นอย่างดี นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะว่า การนำเสนอเนื้อหาสาระต่าง ๆ เป็นเอกสารหรือคู่มือการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิบัติการเรียนรู้ ดีมาก

ผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 2 ผลการศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิบัติการเรียนรู้

เป็นผลจากการฝึกอบรม ด้านผลผลิต พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิบัติการเรียนรู้ เจตคติต่อการฝึกอบรม ของกลุ่มตัวอย่าง หลังการฝึกอบรม โดยรวมและรายด้าน ทุกรายการ สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะหลักสูตรฝึกอบรมฯ เป็นการพัฒนาที่ดำเนินการอย่างถูกต้องตามหลักการพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based training :SBM) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมุ่งเน้นการปฏิบัติจริงในระหว่างการทำงาน (on-the-job-training) อย่างต่อเนื่องในห้องเรียน หรือในโรงเรียน และไม่ทิ้งห้องเรียน โดยผู้เชี่ยวชาญระหว่างสถานศึกษาได้ทำที่เป็นที่ยอมรับ ไว้วางใจภายในกลุ่มหรือมาจากสถานศึกษาอื่น เป็นผู้ให้การฝึกอบรม สอดคล้องกับ (Bangmo, S. 2015); (Siribanpitak, P., et al. 2017) เช่นเดียวกับ (Phochanukul, W. 2017) ว่าหลักสูตรฝึกอบรม ที่มีการกำหนดขั้นตอนการฝึกทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เมื่อนำไปจัดการเรียนรู้ได้จริง ผู้รับการอบรมจึงพึงพอใจ สนใจหลักสูตรฝึกอบรมฯ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรม

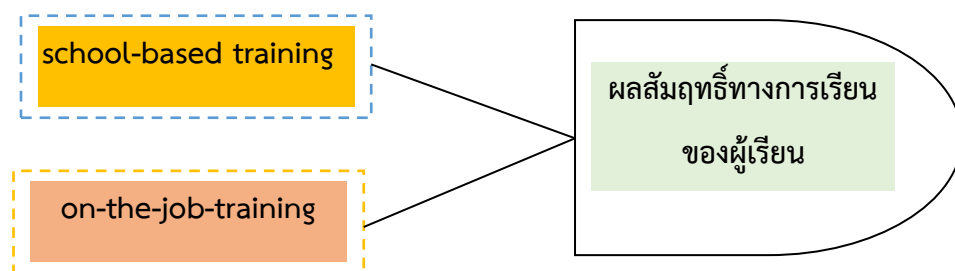
ผลการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมฯ ด้านผลลัพธ์ พบว่า ผลการเรียนรู้ทุกสาระการเรียนรู้หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการประเมินผลการใช้



หลักสูตรฝึกอบรม มีผลการประเมินโดยรวม และแต่ละรายการในระดับมาก และมากที่สุด ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกรายการ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้วิจัยนำผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม มาวิเคราะห์ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมให้เป็นหลักสูตรที่สมบูรณ์สอดคล้องกับ (Fitzpatrick, J.L., & et al. 2004); (Saenghiran, S. 2010); (Suthirak, C. 2014) และ (Pradubkorn, Y., & Amornphan, S. 2017) ว่าการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมที่ดีมีการประเมินก่อน ประเมินระหว่าง และประเมินหลังการใช้หลักสูตร ผู้รับการอบรมมีความพึงพอใจ มีการนำไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ และสามารถจัดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อค้นพบสำคัญการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้ประสบผลสำเร็จ ต้องพัฒนาหลักสูตร และการนำไปใช้จะต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย ตามความต้องการของผู้รับการอบรมและสถานศึกษา และใช้วิธีการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based training) ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติจริงในระหว่างการทำงาน (on-the-job-training) อย่างต่อเนื่องเป็นวิธีที่สามารถพัฒนาผู้รับการอบรมได้ตรงตามความต้องการ ส่งผลต่อคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน



ภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ นั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้และส่งเสริมบุคลากรให้สามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ได้ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูฯ อาจจะศึกษาความแตกต่างด้านความสามารถในการเรียนรู้ สถานภาพอื่น ๆ และใช้เทคนิคที่แตกต่างออกไป ในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อตรวจสอบรูปแบบครั้งต่อไป

ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ศึกษาพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ ของผู้รับการอบรม จากสถานศึกษาต้นแบบที่ดีใน 4 ภูมิภาค ในครั้งนี้ มีข้อจำกัดในการศึกษาที่ไม่ได้แยกตัวแปรด้านสถานภาพของผู้รับการอบรมที่ศึกษา ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรเพิ่มตัวแปรด้านสถานภาพของผู้รับการ

อบรมที่ศึกษาและกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรมให้ยาวนานกว่านี้ เพื่อศึกษาว่าพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการอบรมมีการเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ อย่างไร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้ประสบผลสำเร็จ ที่สำคัญ คือ การนำไปประยุกต์ใช้ หรือนำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่เป็นปัจจัยทางจิตลักษณะและปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการอบรม ในสถานภาพที่แตกต่างกัน เพื่อประโยชน์ในการฝึกอบรมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชานนท์ เศรษฐแสงศรี. (2555). ระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาการศึกษา) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชูศรี สุวรรณโชติ. (2544). หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ อักษรไทย
- ชัยวัฒน์ สุทธิรักษ์. (2557). 80 นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ : แดเน็กซ์ อินเทอร์เน็ตเปอร์เซ้น.
- บุญฤทธิ์ ปิยะศรี. (2556). รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน) นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ. (2560). การพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง สำหรับประเทศไทย 4.0. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวาน กราฟฟิค จำกัด.
- มิรินทร์ พนมอุการ. (2563). การพัฒนารูปแบบการบริหารตามแนวคิดโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษาโรงเรียนบ้านดาหลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล.
- ยิ่งยง ประดับกรณ์ และสุรชา อมรพันธุ์. (2560). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม. : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยุพาพัทธ์ สะเดา และคณะ. (2562). การเรียนรู้เชิงรุก: รูปแบบการบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาภูมิราชนิเวศน์, 17(2), 124–133. สืบค้น จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/mgsj/article/view/242452>
- วรรณกร ศิริพละ. (2560). รูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสยาม.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2533). 'พัฒนาหลักสูตรและการสอนมิติใหม่'. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร.



- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2545). *กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วุฒิศักดิ์ โกษานุกุล. (2560). *การพัฒนาระบบการฝึกหัดครูเชิงสมรรถนะผ่านการเรียนรู้ทางไกลโดยใช้เว็บเป็นฐาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาสำหรับครูประจำการ*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา) สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศรัณยา แสงหิรัญ. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อให้มีคุณลักษณะสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ปริญญาานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- สิรินภา กิจเกื้อกูล. (2553). *การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาคูตาม แนวปฏิรูป: ประสพการณ์จาก วิทยานิพนธ์ พ.ศ. 2543-2551 วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*. 12(2) พฤษภาคม – สิงหาคม . 45-60. retrieved from https://so06.tcithaijo.org/index.php/edujournal_nu/article/view/9270
- สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒน์.
- สมศักดิ์ ภู่วิภาดาธรรม และคณะ. (2556). *การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาคูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย ระยะที่สอง*, สุมณ อมรวิวัฒน์. (2535). *หลักสูตรครุศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์*. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สงัด อุทรานันท์. (2554). *ทฤษฎีหลักสูตร = Curriculum Theory*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *รายงานประจำปี 2557 สำนักงานเลขาธิการ. สภาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
- สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา. (2546). *แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขต. พื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา* (พิมพ์ ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
- อมรา เล็กเริงสินธุ์. (2537). *หลักสูตรและการจัดมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- Armstrong, D. G. (1989). *Developing and Documenting the Curriculum*. Boston. Allyn and Bacon.
- Boyer, T. L. (2009) *Teacher Perceptions of the Ohio Graduation Test for Social Studies*. Doctoral Dissertation, faculty of the College of Education of Ohio University.
- Bryan, A., & S. Abell. (1999). The development of professional knowledge in learning to teach elementary science. *Journal of Research in Science Teaching*, 36, 121-139.



- Brubaker, D. L. (1982). *Curriculum Planning : The Dynamics of Theory and Practice*. Glenview, IL Scott, Foreman.
- Charles, H. (2006). *School - Based Management : A Study do Its Impaction Student Achievement in the Title Schools*. California : Fielding Graduate University.
- Cumming, T.G., & Worley, C.G. (2001). *Organization Development & Change*. 7th ed. Australia : South-Western College Publishing.
- Evans, D. (2008). *Site Based Management : A Case Study of An Urban high School*. Columbia : University Teadners College.
- Fitzpatrick, J. L., & et al. (2004). *Program evaluation: Alternative Approaches and Practical Guidelines*. 3rd ed. New York : Longman.
- Kijkuakul, S., & et al. (2008). Teacher Tensions When Adopting a New Approach to Teaching about Photosynthesis. *Journal of Science and Mathematics Education in Southeast Asia*, 3(1), 65-78. Packer, M. J. and
- Likert, R. (1961). *New Pattern of Management*. New York : McGraw – Hill.
- Marsh, C., & G, willis. (1995). *Curriculum: alternative Approaches, Ongoing Issues*. Eglewood Cliffs, NJ: Merrill/Prentice Hall
- Nicholls, A. (1978). *Developing a Curriculum*. London Cox and Wyman.
- Office of Educational Reform. (2003). *Guidelines for the Administration and Management of Education in Educational Areas and Schools (2nd Edition)*. Bangkok:
- Oliva, P. F. (1982). *Developing the Curriculum*. Boston Little, Brown and Co.
- Phenix, P. H. (1962). *The Disciplines as Curriculum Content*. New York Teachers College Press.
- Saylor, J. G., & Alexander, W.M. (1974). *Planning Curriculum for School*. New York : Holt Pinehart and Winston
- Taba, H. (1962). *Curriculum Development: Theory and Practice*. New York : Harcourt, Brace and World.
- Tanner, D., & L.N. Tanner. (1980). *Curriculum Development: Theory into Practice*. New York Macmillan, 1975; 2nd ed.
- Tannonbaum, S.I., & Alliger, G.M. (2000). *Knowledge Management: Clarifying the Key Issue*. U.S.A: the International Association for Human Resource Information Management.



Yang, H. (2010). How well are secondary social studies teachers prepared to teach global education? Pre-service teacher and faculty's perspectives of the implementation of global education in teacher education programs in Taiwan. Doctoral Dissertation, faculty of the Graduate School of the Ohio State University.

Translated Thai Reference

- Amornwiwat, S. (1992). *Curriculum for Teacher Education in Accordance with Buddhism*. Bangkok: Chulalongkorn University Press. (In Thai)
- Bangmo, S. (2015). *Organization and Management*. 6th ed. Bangkok: Wittayapat. (In Thai)
- Kitkeokul, S. (2013). Synthesis of teacher development models according to reform guidelines: Experience from theses 2000 - 2008.. *Journal of Education and Innovation*, 12(2), 45–60. retrieved from https://so06.tcithaijo.org/index.php/edujournal_nu/article/view/9270. (In Thai)
- Lekreangsin, A. (1994). *Curriculum and secondary education organization*. Bangkok: Suan Dusit Rajabhat Institute. (In Thai)
- Office of the Secretariat of the Council of Education. (2014). *Annual Report 2014. Office of the Secretariat of the Council of Education*. Bangkok: Office of the Secretariat of the Council of Education. (In Thai)
- Pradubkorn, Y., & Amornphan, S. (2017). *Development of a teacher development program in research for learning development for educational institutions under the Secondary Educational Service Area Office 27*. Doctor of Education Thesis (Educational Administration). Maha Sarakham University. (In Thai)
- Phochanukul, W. (2017). *Development of a competency-based teacher training system through distance learning using web-based information technology for in-service teachers*. Doctor of Education Thesis (Leadership and Innovation in Education). Songkhla: Prince of Songkla University. (In Thai)
- Phanomupakarn, M. (2020). *Development of a school-based management model to develop the quality of Ban Dala School, Satun Primary Educational Service Area Office*. (In Thai)
- Piyasri, B. (2013). *A model for professional development for teachers to enhance teaching competence with emphasis on individual differences*. Thesis, Doctor of Philosophy (Curriculum and Instruction). Nakhon Pathom: Silpakorn University. (In Thai)



- Phochanukul, W. (2017). *Thai musical instruments*. https://www.gotoknow.org/posts/312085#google_vignette. (In Thai)
- Phuwiphadawan, S., & et al. (2013). *Research and Development of a Model for School-based Teacher and Administrator Development in Chiang Mai and Chiang Rai's Small-sized Schools*, Phase 2. (In Thai)
- Saenghiran, S. (2010). *Development of a training curriculum for teachers in private vocational schools to develop characteristics for becoming learning organizations*. Doctoral dissertation in Educational Administration, Graduate School, Srinakharinwirot University. (In Thai)
- Sarat, W. (2012). *Concepts, theories, and issues for educational administration*. (8th ed.). Bangkok: Thipwi. (In Thai)
- Sadao, Y., & et al. (2019). Active learning: A creative integration model of local wisdom in teaching and learning towards a 21st-century learning society. *Graduate Journal of Mahamakut Buddhist University*, 17(2), 124–133. Retrieved from <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/mgsj/article/view/242452>. (In Thai)
- Setthasangsri, C. (2012). *A system for developing the competence of teachers using schools as a base in schools under local administrative organizations*. Doctoral thesis (Educational Administration and Development). Maha Sarakham: Maha Sarakham University. (In Thai)
- Siripala, W. (2017). *Teacher development model of Rajabhat University*. Thesis for Doctor of Philosophy (Leadership and Innovation in Educational Administration). Bangkok: Siam University. (In Thai)
- Siribanpitak, P., & et al. (2017). *Development of a mechanism to drive the production and development system for high-performance teachers for Thailand 4.0*. (1st ed.). Bangkok: Prik Wan Graphic Co., Ltd. (In Thai)
- Suthirak, C. (2014). *80 innovations in learning management that focus on learners*. Bangkok: Danex Inter Corporation. (In Thai)
- Suwannachot, C. (2001). *Curriculum and Curriculum Development*. Bangkok: Aksorn Thai Printing House. (In Thai)
- Utranan, S. (2011). *Curriculum Theory*. Bangkok: Department of Educational Administration, Chulalongkorn University. (In Thai)



- Wongyai, W. (1990). *Curriculum Development and New Dimensions of Instruction*. 2nd ed. Bangkok: Odeon Sot. (In Thai)
- Wongyai, W. (2002). *Curriculum Development and Instruction Process*. Bangkok: Srinakharinwirot University, Prasarnmit. (In Thai)

