

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐาน
สมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1*

THE DEVELOPING A TRAINING CURRICULUM TO ENHANCE
PROACTIVE COMPETENCY BASED LEARNING USING GUIDANCE
AND MENTORING PROCESSES FOR TEACHERS UNDER
LOPBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

สุวทนา สวงรัตน์

Suwattana Sanguanrat

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Faculty of Education Thepsatri Rajabhat University, Thailand

Corresponding author E-mail: suwattana.s@lawasri.tru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 3) เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 4) เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 30 คน โดยการเลือกแบบอาสาสมัคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย หลักสูตรฝึกอบรม แบบทดสอบความรู้ แบบประเมินความสามารถการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก แบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อหลักสูตร วิเคราะห์

* Received 20 August 2024; Revised 1 September 2024; Accepted 29 October 2024

ข้อมูลโดยการค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา สถิติทดสอบ t-test แบบ One Sample

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานหลักสูตรฝึกอบรม พบว่าเป็นหลักสูตรที่มีกระบวนการพัฒนาที่เสริมสร้างให้ครูมีองค์ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ตามความสามารถของครู ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก โดยใช้กระบวนการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง ในการช่วยเหลือให้คำแนะนำ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา 2) ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.17) เมื่อนำไปศึกษานำร่อง พบว่าหลักสูตรมีความเป็นไปได้ต่อการนำไปใช้ 3) หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ครูมีความรู้ และสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 4) ผลประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อหลักสูตร ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.17)

คำสำคัญ: หลักสูตรฝึกอบรม, การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ, กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

Abstract

This research aimed to: 1) Study the essential background information necessary for developing a training curriculum to enhance proactive competency-based learning management through mentoring and coaching processes. 2) Develop and evaluate the quality of the training curriculum aimed at enhancing proactive competency-based learning management through mentoring and coaching processes. 3) Implement the training curriculum designed to enhance proactive competency-based learning management through mentoring and coaching processes. 4) Assess the training curriculum

aimed at enhancing proactive competency-based learning management through mentoring and coaching processes. The target group consisted of 30 volunteer elementary school teachers. The research tools included the training curriculum, a knowledge test, an assessment form for the ability to design proactive competency-based learning management, and a feedback form for teachers' opinions on the curriculum. Data were analyzed using mean, standard deviation, content analysis, and One Sample t-test statistics.

The research found that: 1) The study of the basic information of the training program revealed that the program is designed to enhance teachers' knowledge, skills, and characteristics according to their competencies in designing proactive competency-based learning management. This is achieved through the use of mentoring and coaching processes, providing guidance and facilitating work in educational institutions. 2) The results of developing and evaluating the quality of the training program aimed at enhancing proactive competency-based learning management using mentoring and coaching processes indicated that the program was overall highly appropriate ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.17) The pilot study showed that the program is feasible for implementation. 3) After implementing the training program to enhance proactive competency-based learning management using mentoring and coaching processes, teachers under the Office of Lopburi Primary Educational Service Area 1 demonstrated knowledge and the ability to design learning management above the 75% benchmark. 4) The evaluation of teachers' opinions on the training program in terms of input factors, processes, and outputs found that overall, teachers rated the program highly ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.17)

Keywords: Training curriculum, Competency-based learning management, Coaching and mentoring



บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้นำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 มากำหนดเป็นนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวาระเร่งด่วนที่ต้องเร่งดำเนินการคือการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและความสามารถของผู้เรียนเป็นหลัก และพัฒนาผู้เรียนผ่านบริบทในชีวิตจริงให้เกิดความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและปรับตัวในโลกยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาอย่างรวดเร็ว และยากจะคาดการณ์ที่เรียกว่า VUCA ซึ่งได้แก่โลกที่มีความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความสลับซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพให้นักเรียนสามารถพัฒนาสมรรถนะได้อย่างเหมาะสม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาครูคุณภาพและบุคลากรทางการศึกษาโดยได้ระบุหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูคุณภาพและบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครูคุณภาพและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและได้กำหนดหลักการดำเนินการไว้ในหมวด 7 มาตรา 52 ว่า “กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครูคุณภาพและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553) จากกระแสของการปฏิรูปการศึกษาของไทยในปัจจุบัน กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางในการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แนวทางที่สำคัญประการหนึ่งคือการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่และการปฏิรูปคุณภาพการศึกษาจะเป็นไปไม่ได้หากปราศจากการยกระดับคุณภาพครู (Darling- Hammond & Rothman, 2011) การพัฒนาครูเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญเพราะเป็นการพัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงสุด ซึ่งเป็นหัวใจหลักขององค์กรการพัฒนาครู

ในปัจจุบันปัญหาที่แสดงถึงความด้อยคุณภาพของการศึกษาและระบบการเรียนรู้ของผู้เรียน คือ ความด้อยคุณภาพของผู้เรียนทั้งในระดับชาติและนานาชาติที่มีคุณภาพต่ำลงจนน่าวิตก รวมทั้งขีดความสามารถในการแข่งขันที่อยู่ในระดับต่ำไม่ได้มาตรฐานสากลแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนจากข้อมูลสำคัญคือผลการทดสอบ O-NET ของผู้เรียนพบว่าคุณภาพของผู้เรียนต่ำ



กว่าค่าเฉลี่ยในทุกสาระการเรียนรู้และมีแนวโน้ม ต่ำลงทุกปี รวมทั้งผลการสอบ PISA ที่ประเมินเด็กอายุ 15 ปี ทั่วโลกกว่ามีความพร้อมที่จะอยู่ร่วมในสังคมเพียงใด โดยมุ่งทดสอบว่านักเรียนสามารถนำสิ่งที่ได้ เรียนในห้องเรียนไปประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตหรือสถานการณ์จริงได้หรือไม่ ผลการประเมิน พบว่าเด็กไทยมีคุณภาพต่ำกว่าค่าเฉลี่ยทั้งในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และด้านการอ่าน แสดงให้เห็นว่าคุณภาพของผู้เรียนไทยยังไม่ได้มาตรฐานสากลและคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยอย่างต่อเนื่องระดับความและสามารถของนักเรียนไทยเมื่อเทียบกับชาติต่าง ๆ อยู่ในระดับต่ำมากเมื่อเทียบกับชาติอื่น ๆ พบว่า มีนักเรียนถึงร้อยละ 46.75 ที่มีผลการศึกษา ต่ำและมีเพียงร้อยละ 0.46 เท่านั้นที่มีผลการศึกษาในระดับสูง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562 : 3) ปัญหาเหล่านี้เกิดจากข้อจำกัดเรื่อง หลักสูตรและระบบการเรียนการสอนที่เน้นการสอนเนื้อหาสาระและความจำมากกว่าการพัฒนาทักษะและสมรรถนะส่งผลให้ผู้เรียนขาดความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและครูที่มีคุณภาพยังกระจายไม่ทั่วถึงโดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามกับครูประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำนวน 50 คน พบว่า ภาพรวมครูมีการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกอยู่ในระดับปานกลาง ครูมีปัญหาระดับมาก คือ ความเข้าใจคลาดเคลื่อนในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก คือ มุ่งเน้นกิจกรรม เกม เพลง ยังสอนแบบให้ท่องจำละเลยทักษะการคิดขั้นสูงที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ร่วมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารและคุณครูในโรงเรียนเครือข่ายประสบการณ์วิชาชีพครู ร่วมกันวิเคราะห์สภาพ ปัญหา และความต้องการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่จังหวัดลพบุรี พบว่า ประสบปัญหาครูไม่ครบชั้นครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอก นักเรียนออกกลางคัน และขาดสื่อเทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ซึ่งปัจจุบันมีการอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมากมายแต่ยังไม่เกิดพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกอย่างยั่งยืนผู้วิจัยจึงได้ศึกษาและนำกระบวนการชี้แนะ(Coaching) และเป็นที่เลี้ยงช่วยให้ครูสามารถถ่ายโยงสิ่งที่เรียนรู้จากการอบรมไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน (Gordon, 2004) โดยผู้ชี้แนะไปสังเกตการสอนแล้วประชุมเพื่อพูดคุยช่วยให้ครูได้เชื่อมโยงสิ่งที่ได้อบรมมาสู่การปฏิบัติ วิธีการที่ผู้ชี้แนะใช้ ได้แก่ การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) การวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติในชั้นเรียน และการช่วยเหลือครูเป็นรายบุคคล ที่เลี้ยงมีความจำเป็นต่อครูมาก ในการอบรมพัฒนา นิเทศติดตามสังเกตการสอน และสะท้อนผลการสอน ศุภวรรณ สัจพิบูล (2560) จนสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนได้ตรงตามเป้าหมายและมีที่เลี้ยง (Mentor) เป็นผู้คอยสนับสนุน ส่งเสริม ให้กำลังใจ

ตลอดกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้สอนสามารถพัฒนาบทเรียนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งธารทิพย์ นรงค์ยา (2559) ได้ค้นพบว่าครูที่ได้รับการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานครูที่ได้รับการชี้แนะและมีพี่เลี้ยง จะมีระดับการเปลี่ยนแปลงในด้านการทำงานร่วมกันและมีการเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอน รวมถึงด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน มีทักษะ ในการจัดการเรียนรู้ มีเจตคติต่อวิชาชีพครูที่ดีมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้นโดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 ครูควรมีทักษะและคุณลักษณะที่รองรับการสร้างนวัตกรรมบริหารจัดการชั้นเรียน แนวใหม่ ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะสำหรับการดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 โดยทักษะที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills) ครูช่วยสนับสนุน ส่งเสริม อำนวยความสะดวก ชี้แนะ แนวทาง เป็นที่ปรึกษา และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกให้แก่ผู้เรียน ครูจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกเพิ่มมากขึ้นและ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้นักเรียนเรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำ และการเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ ที่เป็นปัจจัยสนับสนุนที่จะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ ในพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จึงควรมีการจัดทำในลักษณะการฝึกอบรม เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน และเป็นการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้า และมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความรับผิดชอบตลอดจนมีความพร้อม เพื่อที่จะได้มีความก้าวหน้าต่อไป (Tanke, 1990 อ้างอิงใน ทองฟู ชินะโชติ, 2540)

จากเหตุผลและความเป็นมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ตระหนักและเห็นว่าควรมีการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ต้องเร่งพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถทางด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก และการวัดประเมินผลให้มากยิ่งขึ้นเน้นให้ครูเกิดการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกอย่างจริงจัง จึงได้นำกระบวนการชี้แนะและพี่เลี้ยงเข้ามาเป็นกระบวนการในการขับเคลื่อนหลักสูตรฝึกอบรมนี้ให้เกิดประสิทธิผลด้วยวิธีการวิจัย จนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกของครู ช่วยในการพัฒนาครูให้มีศักยภาพในออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างครุมีอาชีพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
3. เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
4. เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods) แบบกลุ่มทดลองกลุ่มเดียว วัดผลเฉพาะหลังการทดลอง (Post test - Only Design) กลุ่มเป้าหมาย เป็นครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาที่สมัครใจเป็นอาสาสมัคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำนวน 30 คน โดยดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research And Development) 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยแบ่งออกเป็น 3 ชั้น ดังนี้ชั้นที่ 1 ศึกษาจากเอกสารเกี่ยวกับ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ชั้นที่ 2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน ในประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก และกระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงที่ช่วยเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกของครู ชั้นที่ 3 การสัมภาษณ์ (Interview) ครูดั้งแบบเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในระดับประถมศึกษา ครูชำนาญการพิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับขั้นตอนการเสริมสร้าง

การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกของครู เครื่องมือ ได้แก่ 1) แบบสังเคราะห์เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group) 3) ประเด็น สัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากข้อมูลที่ได้ รวบรวมมาได้ทั้งหมด โดยแยกให้เห็นถึงส่วนประกอบและความสัมพันธ์ของเนื้อหาในการจัดทำ ร่างหลักสูตร และแยกให้เห็นถึงส่วนประกอบและโครงสร้างเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการ จัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในขั้นตอนนี้เป็นการสร้างหลักสูตรให้ สอดคล้องกับผลการศึกษาในขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยแบ่งออก เป็น 4 ขั้น ดังนี้ ขั้นที่ 1 การยกร่าง หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการ ชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ขั้นที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินความเหมาะสมของ หลักสูตร ขั้นที่ 3 การศึกษานำร่อง (Pilot Study) เป็นการศึกษาความเป็นไปได้ของหลักสูตร ก่อนนำไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงกับครู 6 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย ขั้นที่ 4 การปรับปรุง หลักสูตรก่อนการนำไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง เครื่องมือ ได้แก่ 1) ร่างหลักสูตรฝึกอบรม 2) แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม 3) แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือ การใช้หลักสูตร การวิเคราะห์ข้อมูล 1) การประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรและคู่มือการใช้ หลักสูตร โดยวิเคราะห์ข้อมูล สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=4.45$, $S.D.=0.61$) และความเหมาะสมของคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อ เสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ในภาพรวมมี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$, $S.D.=0.60$)

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐาน สมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยทดลองใช้หลักสูตรกับครูระดับประถมศึกษาที่ สมัครเข้าร่วมหลักสูตร จำนวน 30 คน เป็นระยะเวลา 30 ชั่วโมง กระบวนการพัฒนา 4 ระยะ คือ 1) ระยะเตรียมการอบรม เตรียมการอบรม ให้ความรู้และ แนวทางผู้ชี้แนะ (Coach) และพี่เลี้ยง



(Mentor) 2) ระยะเวลาอบรมให้ความรู้ 3) ระยะเวลาฝึก ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและกระบวนการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง โดยมีกระบวนการ ชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง 4 ขั้นตอน 1) วิเคราะห์ตนเอง (Self Analyzing) 2) สร้างพันธสัญญา ในการชี้แนะ (Coaching Mission) 3) ชี้แนะและเป็นที่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) 4) ประเมินผล (Evaluating) 4) ระยะเวลาสรุปผล ผู้วิจัยประเมินความรู้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกด้วยข้อสอบปรนัย ชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 50 ข้อ 5 นำแบบทดสอบไปทดลองใช้กับครู จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความยาก ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น คัดเลือกข้อสอบที่มีคุณภาพโดยมีค่าความยาก (p) อยู่ระหว่าง 0.40 -0.80 และค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.20-0.60 จำนวน 50 ข้อ โดยพบว่าแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น 0.81 (Cronbach, 1970)และประเมินความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยให้ครูปฏิบัติการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกตามแบบบันทึกกิจกรรม ประเมินผลการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกตาม เกณฑ์ Rubric Scoring วิเคราะห์ข้อมูลโดยนำคะแนนทดสอบความรู้ และความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 75 ของคะแนนเต็ม

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยประเมินความคิดเห็นครูที่มีต่อหลักสูตร ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) ด้านผลผลิต (Product) เครื่องมือ ได้แก่ แบบประเมินความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท จำนวน 25 ข้อ ค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.82 การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติพื้นฐานที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลค่าเฉลี่ยที่ได้เทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

การรับรองจริยธรรมการวิจัย

โครงการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา ได้รับรหัสจริยธรรมการวิจัยรับรอง: SCPHYIRB-2567/172 วันที่รับรอง: 13/5/2567 และวันหมดอายุใบรับรอง: 13/5/2568

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานหลักสูตรฝึกอบรม พบว่าเป็นหลักสูตรที่มีกระบวนการพัฒนาที่เสริมสร้างให้ครูมีองค์ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ตามความสามารถของครู ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก โดยใช้กระบวนการชี้แนะและเป็นที่เลี้ยง ในการช่วยเหลือให้คำแนะนำ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่าง ๆ ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

2. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผลของหลักสูตร 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) โครงสร้างของหลักสูตร 4) กิจกรรมของหลักสูตร 5) ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม 6) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 7) การวัดและประเมินผล ฝึกปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกในชั้นเรียน และให้ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร ได้พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก ผ่านกระบวนการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง และผลการตรวจคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, $S.D. = 0.17$) เมื่อนำไปศึกษานำร่อง พบว่าหลักสูตรมีความเป็นไปได้ต่อการนำไปใช้

3. ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 8 แห่ง จำนวน 30 คน ปรากฏผล โดยสรุป ดังนี้

ครูผู้สอนที่เข้าร่วมกิจกรรมในหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มีความรู้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก โดยมีคะแนนร้อยละ 83.86 และมีความสามารถในการออกแบบการจัดการ



เรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก โดยมีคะแนนร้อยละ 89.75 สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตารางที่ 1 ผลการสอบถามความคิดเห็นของครู 30 คนที่มีต่อหลักสูตร ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Product) พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรในภาพรวมว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D.=0.17)

รายการ	N=30		ระดับความ ความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)	4.48	0.18	มาก
ด้านกระบวนการ (Process)	4.41	0.16	มาก
ด้านผลผลิต (Product)	4.39	0.31	มาก
รวม	4.43	0.17	มาก

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

1.1 หลักสูตรฝึกอบรม จากการสังเคราะห์เอกสาร การสนทนากลุ่มกับ ผู้เชี่ยวชาญ การสัมภาษณ์ครู ได้สังเคราะห์ว่า หลักสูตรฝึกอบรมควรมีการจัดทำหลักสูตรที่มี องค์ประกอบและกระบวนการที่สร้างเสริมการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกของครู ซึ่งควรมี การพัฒนาเป็นระยะ เน้นการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกเชิงรุกและเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกได้จริง ทั้งนี้ควรมีระยะการพัฒนา โดยมีการนำกระบวนการ ชี้แนะและเป็นที่ปรึกษา ให้คำปรึกษา และช่วยเหลือครูกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง หลักสูตร มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผลของหลักสูตร 2) จุดมุ่งหมายของ

หลักสูตร 3) โครงสร้างของหลักสูตร 4) กิจกรรมของหลักสูตร 5) ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม 6) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 7) การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับ กิติชัย แสนสุวรรณ (2561) กระบวนการพัฒนา 4 ระยะ 1)ระยะเตรียมการอบรม 2) ระยะการอบรม ให้ความรู้ 3) ระยะการฝึกปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกและกระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 4) ระยะการสรุปผล (Ornstein, A. C. & Hunkins, F. P., 2004) โดยใช้กระบวนการชี้แนะและ เป็นพี่เลี้ยง 4 ขั้นตอน 1) วิเคราะห์ตนเอง (Self Analyzing) 2) สร้างพันธสัญญาในการชี้แนะ (Coaching Mission) 3) ชี้แนะ และเป็น พี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) 4) ประเมินผล (Evaluating)

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นพฤติกรรมเชิงคุณลักษณะส่วนบุคคลและความสามารถที่แสดงออกให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ รวมทั้งพฤติกรรมการทำงานในบทบาทและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่องค์กรต้องการ โดยมีพื้นฐานมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ วิธีคิด อุปนิสัย และแรงจูงใจ สอดคล้องกับ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562ข) บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล เช่น แรงจูงใจ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะคิด สถานภาพทางสังคม และองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดกลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล หรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล อันเป็นปัจจัยสำคัญ ในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ ยศวิวัฒน์ คำภู (2562) ที่กำหนดแสดงออกถึง ความสามารถของบุคคลในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่าง ๆ ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ การใช้ชีวิต และการแก้ปัญหาที่ สอดคล้องกับบริบทของสังคมและวัฒนธรรมในสถานการณ์ที่หลากหลายอย่างมีคุณภาพ พร้อมจะต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

1.3 กระบวนการชี้แนะและเป็นที่ปรึกษา มีความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาครูควรมีการร่วมกันวางแผนการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือและให้คำแนะนำ จากผู้ชี้แนะ และพี่เลี้ยงที่มีสอดคล้องกับ Mink, Owen & Mink (1993) ประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกมาก่อน หรือมีตำแหน่งทางวิชาการ เช่น ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการโรงเรียน



หรือหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานวิชาการ ให้ความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตรฝึกอบรมและมีขั้นตอนการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยงชัดเจน ช่วยส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกได้ ส่งผลให้เกิดการนิเทศภายในโรงเรียนอย่าง เป็นระบบ มีการให้คำแนะนำ สอนงาน ให้คำปรึกษา เป็นแบบอย่างการสอนงาน

2. ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพ หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ได้ประเมินคุณภาพของหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีความเหมาะสมมาก นอกจากนี้ผู้วิจัย ได้ศึกษานำร่อง Pilot study ร่างหลักสูตรกับครูที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 6 คน ได้พบ ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงเนื้อหากระบวนการพัฒนา เวลาในการพัฒนา และที่สำคัญคือ กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับความต้องการของ ครูผู้สอนและการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก เนื้อหาสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย และเป็นประโยชน์ มีการนำหลักสูตรไปใช้กับผู้เรียน การเตรียมเอกสาร การเตรียม การจัดการเรียนรู้ การประเมินผล (รุจิรี ภู่อสาร, 2551) ตลอดจนการประเมินกระบวนการจัดการเรียนรู้ (Tyler, R., 1968); (Taba, H., 1962) และมีการพัฒนาหลักสูตรตาม 7 ขั้นตอนคือ 1) การวิเคราะห์ความต้องการหลักสูตร 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร 3) กำหนดเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนรู้ 4) การกำหนดมาตรฐานวัดและวิธีการประเมินผล 5) การเลือกประสบการณ์เรียนรู้ 6) การนำหลักสูตรไปใช้ และ 7) การประเมินผลการใช้หลักสูตร

3. ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3.1 ครูมีความรู้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกหลังการใช้หลักสูตรโดยมีคะแนนร้อยละ 83.86 สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Homhuan, et al. (2016, pp. 13-24) ที่ได้พัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับ อนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน ผลการทดลองใช้หลักสูตร พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจ หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สลิลา ภูมิพาณิชย์ (2560) การพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการ



ทดลองใช้หลักสูตร พบว่า ครูผู้สอนที่เข้าร่วมกิจกรรมในหลักสูตรเสริมสมรรถนะการออกแบบ การจัดการเรียนรู้ มีความรู้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 79.86 สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ครูมีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกหลัง การใช้หลักสูตรโดยมีคะแนนร้อยละ 89.75 สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.1 สอดคล้องกับผลการวิจัยของสลิตนา ภูมิพาณิชย์ (2560) การพัฒนาหลักสูตรเสริม สมรรถนะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับ ครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการ ทดลองใช้หลักสูตร พบว่า ครูผู้สอนที่เข้าร่วม กิจกรรมในหลักสูตรเสริมสมรรถนะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ มีความสามารถในการ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 80.00 สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 ที่ กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ครูมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรในภาพรวมว่ามีความ เหมาะสมในระดับมาก

ผลการสอบถามความคิดเห็นของครู 30 คน ที่มีต่อหลักสูตรโดยปรับจากการ ประเมิน แบบ CIPP Model (Context Evaluation: C) ประเมินหลักสูตรด้านปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Product) ประเมินหลังการใช้หลักสูตร ครูมีความ คิดเห็นต่อ หลักสูตรภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสื่อในการอบรมมีความทันสมัย กิจกรรม เน้นให้ครูมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกผู้ร่วมอบรมเป็นผู้ลงมือปฏิบัติ และมี ทักษะการคิดขั้นสูง คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดประเมินค่า มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นสร้างองค์ ความรู้โดยเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิม สามารถนำความรู้ไปใช้กับสถานการณ์ต่างๆ ได้ สอดคล้องกับเนื้อหาที่เกี่ยวข้องครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามเทคนิคการสอน และ รูปแบบการสอนที่เลือก ผู้เรียนมีการสร้างองค์ความรู้และสามารถเรียนรู้เชิงรุก โดยมีความเห็น ว่าหลักสูตรมีประโยชน์มาก ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ สื่อการเรียนรู้ที่ ทันต่อเหตุการณ์ และช่วยในการพัฒนาครูให้มีศักยภาพในออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐาน สมรรถนะเชิงรุกให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างครูมีอาชีพแนวทางการสอน วิธีใดเหมาะสมกับ นักเรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสอดคล้องกับ ทิศนา แคมมณี (2545) ส่งผลให้

นักเรียนกระตือรือร้นใน การเรียนรู้ และครูเองก็มีความกระตือรือร้นในการออกแบบ กระบวนการจัดกิจกรรมด้วย ดำเนินการให้ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นครูพี่เลี้ยง และให้ ศึกษานิเทศก์ ติดตามประเมินผลอีกครั้ง ทำให้ได้มีการปรับปรุงแก้ไข เช่น ปรับเวลาเรียน ให้พอดีกับเทคนิคการสอน

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มี 7 องค์ประกอบ และให้ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร ได้พัฒนา แผนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก ผ่านกระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงและ กระบวนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก 4 ขั้นตอน 1) วิเคราะห์ตนเอง (Self Analyzing) 2) สร้างพันธสัญญาในการชี้แนะ (Coaching Mission) 3) ชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) 4) ประเมินผล (Evaluating) โดยผู้ชี้แนะมีบทบาทในการใช้ คำถามกระตุ้นให้ครูเปลี่ยนแปลงตนเอง ตระหนักในความสามารถของตน และสะท้อนการ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก ร่วมรับฟังสิ่งที่เป็นข้อขัดข้องร่วมหาแนวทางใน การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกในชั้นเรียน แสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่



สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

กระบวนการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง มีจุดเด่นอยู่ที่ผู้ชี้แนะ จะช่วยกระตุ้นให้ผู้รับคำแนะนำมีการคิดวิเคราะห์และค้นหาคำตอบด้วยตนเอง ซึ่งจะช่วยให้พัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาผู้รับคำแนะนำหรือพี่เลี้ยงสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริงได้ทันที โดยการได้รับการสนับสนุนและคำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งเป็นวิธีการที่ครูสามารถนำไปใช้ในการ เสริมสมรรถนะในเรื่องอื่นๆ ได้ หากผู้บริหารสถานศึกษาและครูเห็นความสำคัญในการเสริมสมรรถนะอย่างยั่งยืน ควรร่วมมือสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสรับการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยงจึงเป็นกระบวนการที่มีประโยชน์ทั้งในแง่ของการพัฒนาบุคลากรและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรหรือสังคม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรพัฒนากระบวนการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยงสำหรับใช้ในหลักสูตรเสริมเฉพาะเจาะจง เช่น หลักสูตรการศึกษาและการพัฒนาอาชีพ หลักสูตรการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนากระบวนการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยงควรออกแบบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและตอบสนองความต้องการเฉพาะของผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรมได้รับประโยชน์สูงสุดจากการเรียนรู้นั้น ๆ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านม่วงอยู่ประยงค์ ณ บ้านเบิก ที่ให้ความอนุเคราะห์ใช้สถานที่ในการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูพร้อมทั้งสนับสนุนความช่วยเหลือในทุกด้าน และขอขอบคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่สนับสนุนทุนวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในงานวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

กิติชัย แสนสุวรรณ. (2561). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการวิจัย ของครูพลศึกษา ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม. ใน วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุชนันท์ วิทยานิพนธ์ วิทยและ พัฒนาหลักสูตร. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.



- คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (2562). รายงานเฉพาะเรื่องที่ 12 หลักสูตรและการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา.
- ทีศนา แคมมณี. (2545). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ทองฟู ชินะโชติ. (2540). การฝึกอบรมกับการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธารทิพย์ นรงค์ิยา. (2559). การวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครู. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 11(2), 235-250.
- ยศวัฒน์ คำภู. (2562). การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะโดยใช้โครงงานเป็นฐาน วิทยาลัยการอาชีพพรหมานิคม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รุจิร ภู่อาระ. (2551). การพัฒนาหลักสูตร:ตามแนวปฏิรูปการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: บัคพอยท์.
- ศุภวรรณ สัจพิบูล. (2560). แนวคิดการนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย สาขาสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศิลปะ, 37(1), 203-222.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2533.กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2562). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. นนทบุรี: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- _____.(2562ข). รายงานผลการวิจัยและพัฒนากรอบสมรรถนะผู้เรียนระดับประถมศึกษาตอนต้นสำหรับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.นนทบุรี: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.

สลิลนา ภูมิพาณิชย์ (2560) การพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ใน วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

Cherrington, David J. (1995). *The Management of Human Resource*. Englewood Cliffs: Prentice Hall International.

Darling- Hammond, L. & Rothman, R. (2011). *Teacher and Leader Effectiveness in High Performing Education Systems*. Washington, DC: Alliance for Excellent Education and Stanford, CA: Stanford Center for Opportunity Policy in Education.

Gordon, S. P. (2004). *Professional development for school improvement: Empowering learning communities*. Boston: Pearson.

Gottesman, B. L., & Jennings, J. O. (2000). *Peer coaching for educators*. Pennsylvania: Technomic.

Homhuan, D., Kaewurai, W., Yatale, T., & Onthanee, A. (2016). The development of curriculum to encourage learning management competency for community college teachers. *Journal of Education Naresuan University*, 18(2), 13-24. [in Thai]

Miller, P. S., Salmela, J. H., & Kerr, G. (2002). Coaches' perceived role in mentoring athletes. *International journal of sport psychology*, 33, 4(410-430).

Mink, O. G., Owen, K. Q., & Mink, B. P. (1993). *Developing high-performance people: The art of coaching reading*. Massachusetts: Addison-Wesley

Ornstein, A. G., & Hunkins, F. P. (2004). *Curriculum foundation, principles and issues*. New York: Pearson Education.

Smith, R.M. (1982). *Learning How to Learn : Applied Theory For Adult*. Chicago : Follett Publishing Company.

Sullivan, S., & Glanz, J. (2005). *Supervision that improves teaching: Strategies and techniques*. Thousand Oaks, CA: Corwin.



- Taba, H. (1962). Curriculum development: Theory and practice. New York: Harcourt, Brace and World.
- Thorpe, S., & Clifford, C. (2003). The coaching handbook: An action kit for trainer and managers. London: Kogan page.
- Tyler, R. (1968). Basic principles of curriculum and instruction. Chicago: The University of Chicago.