



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 19 ฉบับที่ 4 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2566

การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้
เชิงรุกให้แก่ผู้สอนในระดับอุดมศึกษา

THE PROGRAM DEVELOPMENT AND ENHANCING PROCESS
OF ACTIVE LEARNING SKILLS FOR HIGHER EDUCATION
INSTRUCTORS

ธัญวิช วิเชียรพันธ์, ชัยณรงค์ ชัยจินดา*

Thanyawich Vicheanpant, Chainarong Chaichinda*

รองศาสตราจารย์ประจำ หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะนิเทศศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี,

e-Mail: 41970634@chonburi.spu.ac.th (Corresponding Author)

Assoc. Prof., Bachelor of Arts Digital Media Design, School of Communication

Arts, Sripatum University at Chonburi,

e-Mail: 41970634@chonburi.spu.ac.th (Corresponding Author)

(Received: 2023, January 28; Revised: 2023, March 29; Accepted: 2023, April 1)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้าง ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร ศึกษาผล
การทดลองใช้หลักสูตร และประเมินความพึงพอใจของผู้สอนเกี่ยวกับหลักสูตร กลุ่ม
ตัวอย่างเป็นอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา จำนวน 24 คน เลือกตัวอย่างด้วยการเลือกแบบ

*อาจารย์ สาขาวิชาโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน คณะโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัย

ศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี, e-Mail: 41970267@chonburi.spu.ac.th

Lecturer, Logistics and Supply Chain Management, School of Logistics and Supply

Chains Sripatum University at Chonburi, e-Mail: 41970267@chonburi.spu.ac.th



เจาะจง (Purposive Sampling Method) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขนาดอิทธิพล (Effect Size) ผลการศึกษาพบว่า 1. หลักสูตร และกระบวนการสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้แก่ผู้สอน มี 5 หมวด คือ 1) หมวด การประเมินให้หลากหลายสอดคล้องกับสภาพจริง 2) หมวดการทำงานของสมองและการ กระตุ้น 3) หมวดเทคนิคการโค้ช 4) หมวดเทคนิคการสร้างบรรยากาศการอภิปรายในชั้น เรียนด้วยการตั้งคำถาม และ 5) หมวดการออกแบบพฤติกรรมให้สนุกท้าทาย 2. ผลการ ทดลองใช้หลักสูตร พบว่าการทดสอบเพื่อศึกษาระดับความก้าวหน้าและการสูญเสียหลัง การอบรม พบว่าค่าเฉลี่ยของการทดสอบก่อนการอบรมอยู่ที่ 70 คะแนนซึ่งสูงกว่าระดับ มาตรฐานที่กำหนดไว้ และเมื่อทำการทดสอบหลังอบรม ครั้งที่ 1 คะแนนเพิ่มขึ้นเป็น 78 คะแนน แต่เมื่อผู้รับการอบรมได้กลับไปจัดการมีเรียนการสอนในระยะหนึ่งคือประมาณ 1 ภาคการศึกษา พบว่าไม่มีการสูญเสียการเรียนรู้แต่ในทางกลับกันกลับมีคะแนนที่เพิ่มขึ้น มากกว่าการทดสอบครั้งที่ 1 โดยเพิ่มเป็น 95 คะแนน นอกจากนี้ผลการคำนวณระดับ ความก้าวหน้าหรือสูญเสียทักษะของผู้เข้าอบรมด้วยสถิติ Effect Size พบว่าการอบรมทำ ให้ผู้เข้าอบรมมีระดับความก้าวหน้าหลังการอบรมทันทีสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดกล่าวคือ มาตรฐานกำหนดไว้ที่ .40 ผลการคำนวณค่า Effect Size และหลังจากนั้นเพื่อศึกษาความ สูญเสียทักษะของผู้เข้ารับการอบรมหลังการอบรมเป็นระยะเวลา 1 ภาคการศึกษาพบว่า ค่า Effect Size ก่อนการอบรมกับหลังการอบรมไปแล้ว 1 ภาคเรียนพบว่า มีค่าสูงขึ้น กว่าเดิมจาก .51 เป็น .75 และ 3. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้สอนที่มีต่อหลักสูตร ในภาพรวม พบว่ามีความพึงพอใจในหลักสูตรในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$)

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตร, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก, ผู้สอนในระดับอุดมศึกษา

ABSTRACT

The proposes of this research article were to create, design and develop a study program, study the results of the program development, and evaluate the instructors' satisfaction with the program. The research participants selected through the purposive sampling method were 24



higher education instructors. Statistics used in data analysis were mean, standard deviation, and effect size. The findings were as follows: 1. the program and the process of creating program and the enhancement process of active learning skills for higher education instructors were divided into 5 categories: 1) various assessment categories in line with actual conditions, 2) brain activity and stimulation category, 3) coaching techniques category, 4) techniques for creating a discussion atmosphere in class by asking questions, and 5) behavioral design for fun and challenging. 2. Regarding the results of the program experiment, it was found that in testing to study the level of progress and loss after training, the mean of the test before training was 70 points, which was higher than the standard level set. When taking the test after the first training, the score increased to 78 points. However, when the trainees returned to teaching and learning for a period of time, about 1 semester, it was found that there was no learning loss; on the other hand, the scores increased more than the first test, increasing to 95 points, instead. Regarding the level of advance or loss of the skills of the participants with the effect size statistic, it was found that the training made the participants have a higher level of progress than the specified standard (.40) immediately right after training. Regarding the skill loss of the trainees 1 semester after the training, the effect size was found to increase after the training from .51 to .75. 3. Regarding the instructors' overall satisfaction toward the training program, it was found at the highest level ($\bar{X}=4.64$)

Keywords: Training Program, Active Learning Skills, Higher Education Instructors



บทนำ

หลักสูตรเปรียบเสมือนตัวแม่บทหรือหัวใจของการศึกษาที่ถือเป็นแก่นสำคัญในการวางแผนทางการจัดการศึกษา เป็นตัวกำหนดทิศทางของการศึกษาในการที่จะให้ความรู้ การเสริมสร้างเจตคติ ตลอดจนทั้งการฝึกฝนในด้านต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนารอบด้าน สุมณ อมรวิวัฒน์ (2530, หน้า 92) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนว่าหลักสูตรเป็นตัวกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ นั่นคือกำหนดจุดหมายปลายทางหรือลักษณะของผู้เรียนที่จะเป็นผลผลิตของการศึกษา อย่างไรก็ตามหลักสูตรจะถูกกำหนดโดยเป้าหมายทางการศึกษาอีกทีหนึ่ง การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้แก่ผู้สอนในระดับอุดมศึกษาเป็นวิธีการหนึ่งที่มีความสำคัญต่อผู้สอนเข้าใจพฤติกรรมและทัศนคติของผู้เรียน การใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน การเลือกใช้เครื่องมือหรือสื่อประกอบการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน และวิธีการประเมินผู้เรียนที่มีความหลากหลายตามสภาพจริง (De Cecco, 1968, p. 459) สอดคล้องกับแนวคิดของวิจารณ์ พานิช (2558, หน้า 23) ที่กล่าวว่ารูปแบบการเรียนรู้เชิงรุกมีหลากหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับผู้สอนซึ่งเป็นผู้ที่จะตัดสินใจเลือกรูปแบบไหนมาใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและผู้เรียนแต่ผลของการนำรูปแบบไปใช้ต้องให้ผู้เรียนได้ลงมือทำกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อแก้ปัญหาด้วยการใช้ทักษะทางปัญญาส่งผลให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและผลของกระบวนการจัดประสบการณ์นี้ เป็นผลการเรียนรู้ที่มีประโยชน์กับนักศึกษาสามารถนำความรู้ ทักษะการคิด เจตคติไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนาตนเองในการเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้แก่ผู้สอนในระดับอุดมศึกษา เพื่อสามารถทำให้สอนมีทักษะและกระบวนการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 19 ฉบับที่ 4 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2566

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้าง ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้แก่ผู้สอนในระดับอุดมศึกษา
2. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตรนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้แก่ผู้สอนในระดับอุดมศึกษา
3. เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้สอนเกี่ยวกับหลักสูตรและกระบวนการสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้แก่ผู้สอนในระดับอุดมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

แบบแผนการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์สภาพปัญหา ความสามารถและความต้องการหลักสูตรนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและพัฒนาหลักสูตรนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบ่งการดำเนินงานเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การสร้างโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม ส่วนที่ 2 การตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม ส่วนที่ 3 การปรับปรุงโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม และขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้หลักสูตรและประเมินประสิทธิผลของหลักสูตร

ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรอิสระคือ หลักสูตรนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตัวแปรตามคือ 1) ประสิทธิภาพของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น 2) ผลของการใช้หลักสูตรที่เกิดขึ้นกับอาจารย์ผู้สอน และ 3) ความพึงพอใจของอาจารย์ผู้สอนที่มีต่อหลักสูตรนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คืออาจารย์มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี จำนวน 24 คน ด้วยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักสูตรนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้แก่ผู้สอนในระดับอุดมศึกษา ได้แก่ 1) ผู้สอนเข้าใจพฤติกรรมและทัศนคติของผู้เรียน 2) การใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน 3) การเลือกใช้เครื่องมือหรือสื่อประกอบการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน และ 4) วิธีการประเมิน



ผู้เรียนที่มีความหลากหลายตามสภาพจริงและส่วนที่ 2 แบบทดสอบวัดทักษะการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกก่อนเรียนและหลังเรียน แบบประเมินความพึงพอใจหลักสูตรนวัตกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติที่ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขนาดอิทธิพล (Effect Size) การแปลผลค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความพึงพอใจใช้เกณฑ์แปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) ดังนี้ 4.51–5.00 หมายถึงระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด 3.51–4.50 หมายถึงระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2.51–3.50 หมายถึงระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 1.51–2.50 หมายถึงระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย 1.00–1.50 หมายถึงระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด และการแปลผลค่าขนาดอิทธิพลตามแนวคิดของ Cohen (1988, pp. 54-55) แบ่งขนาดอิทธิพลเป็น 3 ระดับคือ .20 หมายถึงผลที่เกิดจากการทดลองมีขนาดเล็ก (Small Effect Size) .50 หมายถึงผลที่เกิดจากการทดลองมีขนาดกลาง (Medium Effect Size) และ .80 หมายถึงผลที่เกิดจากการทดลองมีขนาดอิทธิพลขนาดใหญ่ (Large Effect Size)

ผลการวิจัย

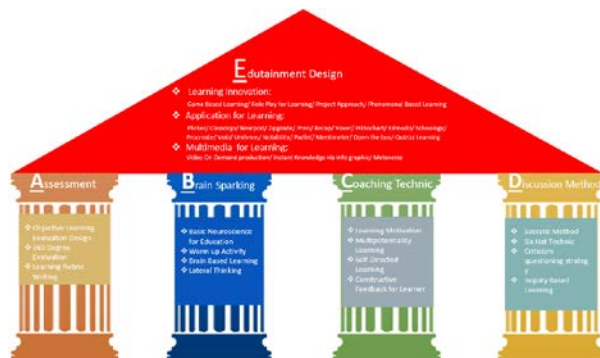
1. การสร้าง ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์คุณสมบัติของผู้สอนในปัจจุบันที่มีความสามารถในการเป็นผู้สอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้ได้ทั้งความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบกันที่หลักสูตรนวัตกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีเนื้อหาครอบคลุมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้สอนได้อย่างมีคุณภาพและเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ต่อผู้เรียน ประกอบด้วย 5 หมวดความรู้ คือ A: Assessment หมวดการประเมินให้หลากหลายสอดคล้องกับสภาพจริง B: Brain Sparking หมวดการทำงานของสมองและการกระตุ้น C: Coaching Techniques หมวดเทคนิคการโค้ช D: Discussion Method หมวดเทคนิคการสร้างบรรยากาศการอภิปรายในชั้นเรียนด้วยการตั้งคำถาม E: Edutainment Design หมวดการออกแบบพฤติกรรมให้สนุกท้าทายด้วยวิธี Onsite และ Online ที่ฝึกฝนผู้อบรมในการใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 19 ฉบับที่ 4 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2566

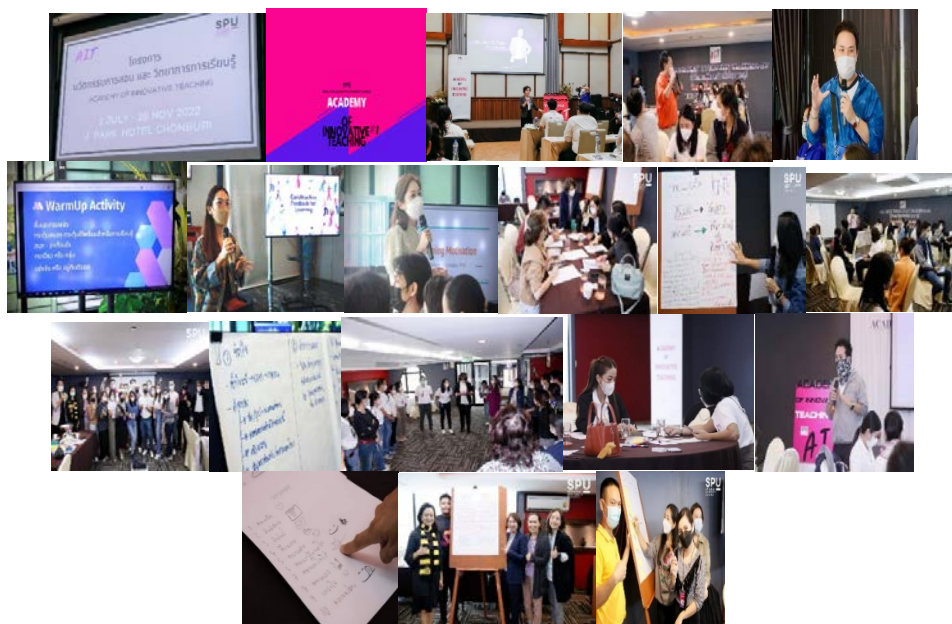
ต่าง ๆ มากมาย เช่น Metaverse, Galaxy of Creativity, Advance Metimeter, Competency Auto Expert เป็นต้น



ภาพที่ 1 Edutainment Design

2. ผลการทดลองใช้หลักสูตรนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.1 ภาพบรรยากาศอาจารย์ผู้สอนเข้าร่วมอบรมหลักสูตรนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้เชิงรุก



ภาพที่ 2 บรรยากาศอาจารย์ผู้สอนเข้าร่วมอบรมหลักสูตร



2.2 ค่าเฉลี่ยผลการทดสอบทักษะการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกของอาจารย์ ผู้เข้าอบรมหลักสูตรนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก



ภาพที่ 3 ค่าเฉลี่ยผลการทดสอบทักษะการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก

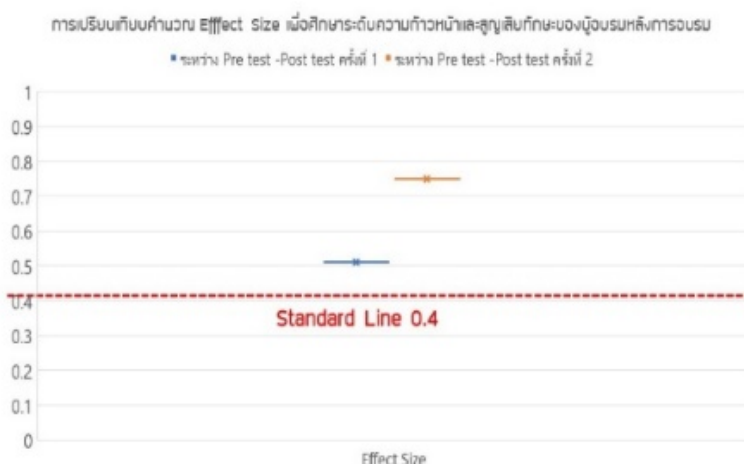
จากภาพที่ 3 พบว่าการทดสอบเพื่อศึกษาระดับความก้าวหน้า (Learning Progress) และการสูญเสียทักษะ (Learning Loss) หลังการอบรมพบว่า ค่าเฉลี่ยของการทดสอบ ครั้งที่ 1 หรือการทดสอบก่อนการอบรมอยู่ที่ 70 คะแนน ซึ่งสูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และเมื่อทำการทดสอบหลังอบรมครั้งที่ 1 มีคะแนนเพิ่มขึ้นเป็น 78 คะแนน แต่เมื่อผู้รับการอบรมได้กลับไปจัดการเรียนการสอนในระยะหนึ่งคือประมาณ 1 ภาคการศึกษา พบว่าไม่มีการสูญเสียการเรียนรู้แต่ในทางกลับกันกลับมีคะแนนที่เพิ่มขึ้นมากกว่าการทดสอบครั้งที่ 1 โดยเพิ่มเป็น 95 คะแนน

2.3 การเปรียบเทียบคำนวณ Effect Size เพื่อศึกษาระดับความก้าวหน้า และสูญเสียทักษะของผู้อบรมหลังการอบรม



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 19 ฉบับที่ 4 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2566



ภาพที่ 4 การเปรียบเทียบค่านวณ Effect Size เพื่อศึกษาระดับความก้าวหน้า
และสูญเสียทักษะของผู้อบรมหลังการอบรม

จากภาพที่ 4 พบว่าผลการคำนวณระดับความก้าวหน้าหรือสูญเสียทักษะของผู้เข้าอบรมด้วยสถิติ Effect Size พบว่าการอบรมทำให้ผู้เข้าอบรม มีระดับความก้าวหน้าหลังการอบรมทันทีสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดกล่าวคือมาตรฐานกำหนดไว้ที่ .4 แต่ ผลการคำนวณค่า Effect Size และหลังจากนั้นเพื่อศึกษาความสูญเสียทักษะของผู้เข้ารับการอบรมหลังการอบรมเป็นระยะเวลา 1 ภาคการศึกษาพบว่าค่า Effect Size ระหว่างก่อนการอบรม กับหลังการอบรมไปแล้ว 1 ภาคเรียน พบว่ามีค่าสูงขึ้นกว่าเดิม จาก .51 เป็น .75 ดังนั้นจึงพบว่าการอบรมหลักสูตรดังกล่าวเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนการทดสอบ ที่การสอบหลังการอบรมครั้งที่ 2 มากกว่าครั้งที่ 1 เกินเท่าตัว จนทำให้กราฟคะแนนมีแนวโน้มที่จะเป็นลักษณะการเติบโตแบบทวีคูณหรือ Exponential และเมื่อมาพิจารณาค่าระดับความก้าวหน้าด้วยสถิติ Effect Size ที่เป็นการศึกษาระดับความก้าวหน้าและการสูญเสียโดยเฉพาะ พบว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ Effect Size ระหว่างการทดสอบก่อนเรียนกับหลังการอบรมครั้งที่ 2 ที่ผู้เข้าอบรมนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนจริงสูงขึ้นกว่า ค่า Effect Size ของการเปรียบเทียบในรอบแรกอย่างเห็น



ได้ชัด ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้ว่าหลักสูตรอบรมดังกล่าวเมื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนของผู้เข้าอบรม นอกจากจะไม่สูญเสียทักษะที่ได้ฝึกอบรมไปแล้วยังมีความก้าวหน้าทางการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเนื่องจากได้นำความรู้และทักษะที่ได้รับการพัฒนา ไปทดสอบและฝึกปฏิบัติจากสถานการณ์จริง ซึ่งรูปธรรม จนเกิดประสบการณ์ และการ ตกผลึกความรู้ ทักษะของตนเองในที่สุด

3. การประเมินความพึงพอใจของผู้สอนเกี่ยวกับหลักสูตรนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจหลักสูตรนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

อันดับ	รายการ	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1	ด้านบรรยากาศการเรียนรู้ ที่ทำให้รู้สึกสนุก และมีความสุข	4.82	0.11	มากที่สุด
2	ด้านเทคนิคการถ่ายทอดความรู้และการจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความรู้และทักษะ	4.78	0.17	มากที่สุด
3	ด้านเนื้อหาสาระ และจุดการเรียนรู้ที่มีคุณค่าต่อชีวิตความเป็นอาจารย์	4.74	0.21	มากที่สุด
4	ด้านทักษะและความรู้สามารถนำไปใช้พัฒนาผู้เรียนในชั้นเรียนได้จริง	4.69	0.24	มากที่สุด
5	การอบรมในหมวด Coaching Technique มีคุณภาพ	4.65	0.39	มากที่สุด
6	การอบรมในหมวด Assessment มีคุณภาพ	4.60	0.15	มากที่สุด
7	การอบรมในหมวด Discussion Based Learning มีคุณภาพ	4.56	0.43	มากที่สุด
8	การอบรมในหมวด Brain Sparking มีคุณภาพ	4.52	0.93	มากที่สุด
9	การอบรมในหมวด Edutainment Design มีคุณภาพ	4.43	1.34	มาก
ภาพรวม		4.64	0.44	มากที่สุด



จากตารางที่ 1 พบว่าความพึงพอใจในหลักสูตรนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในภาพรวมพบว่า อาจารย์ผู้สอนมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.64 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านบรรยากาศการเรียนรู้ที่ทำให้รู้สึกสนุกและมีความสุขมีคะแนนความพึงพอใจมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 รองลงมาด้านเทคนิคการถ่ายทอดความรู้และการจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความรู้และทักษะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 ด้านเนื้อหาสาระและจุดการเรียนรู้ที่มีคุณค่าต่อชีวิตความเป็นอาจารย์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 และด้านสามารถนำไปใช้พัฒนาผู้เรียนในชั้นเรียนได้จริงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 และเมื่อสำรวจความพึงพอใจต่อหลักสูตรในแต่ละหมวดพบว่าหลักสูตร Coaching Technique เป็นหลักสูตรที่ได้รับความพึงพอใจสูงสุด ส่วนหลักสูตรที่ได้รับคะแนนความพึงพอใจเป็นอันดับสุดท้ายได้แก่ หลักสูตร Edutainment Design ที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเพียง 4.43 และเป็นเพียงประเด็นการประเมินเดียวที่ได้รับความพึงพอใจอยู่ในเพียงระดับดีเท่านั้น ในขณะที่ประเด็นการประเมินอื่นอีก 8 ประเด็น อยู่ในระดับดีมาก นอกจากนี้ยังมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมจากผู้อบรม เกี่ยวกับ หลักสูตร Edutainment Design ถึง 3 คนจาก 24 คน ว่าในบางหัวข้อไม่ควรใช้รูปแบบ Online

อภิปรายผล

1. การสร้าง ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร หลักสูตรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะมีการวิพากษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา มีการยกร่างหลักสูตร ศึกษาสภาพปัญหาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้สอนและความจำเป็นของการฝึกอบรม หลักการของหลักสูตร เป้าหมายของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร การจัดกิจกรรมฝึกอบรม โครงสร้างของหลักสูตร สื่อการฝึกอบรมการวัดประเมินผล และรายละเอียดของแต่ละหน่วยการฝึกอบรม การหาคุณภาพของร่างหลักสูตรการทดลองใช้หลักสูตร และการประเมินและปรับปรุงหลักสูตร หลักสูตรนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีเนื้อหาครอบคลุมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้สอนได้อย่างมีคุณภาพและเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ต่อผู้เรียน ประกอบด้วย 5 หมวดความรู้ คือ A: Assessment หมวดการประเมินให้หลากหลายสอดคล้องกับสภาพจริง B: Brain Sparking



หมวดการทำงานของสมองและการกระตุ้น C: Coaching Techniques หมวดเทคนิคการ
โค้ช D: Discussion Method หมวดเทคนิคการสร้างบรรยากาศการอภิปรายในชั้นเรียน
ด้วยการตั้งคำถาม E: Edutainment Design หมวดการออกแบบพฤติกรรมให้สนุกท้าทาย
ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทาบ (Taba, 1962, p. 10) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของ
หลักสูตร 4 ส่วนสำคัญ คือ 1) จุดมุ่งหมาย 2) เนื้อหาวิชา 3) กิจกรรมและรูปแบบการเรียน
การสอน และ 4) การประเมินผล

2. การศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตร พบว่าคะแนนหลังเข้ารับการอบรมของผู้
เข้ารับการอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรมมีค่าสูงขึ้นกว่าเดิม จาก .51 เป็น .75 ทั้งนี้
เนื่องมาจากการที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจกระบวนการจัดการเรียนการสอน
เชิงรุกสังเกตได้จากอาจารย์ทุกคนให้ร่วมมือในการร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมที่เน้นให้
ผู้เข้าอบรมทุกคนได้ลงมือปฏิบัติจริง ทำให้อาจารย์ผู้สอนที่เข้าอบรมทุกคนเกิดกระบวนการ
เรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Spark & LoucksHorsley (1989, pp. 45-46) กล่าวว่า
วิธีการฝึกอบรมที่นิยมใช้อยู่โดยทั่วไป มีดังนี้ การบรรยาย การประชุมอภิปราย การแสดง
บทบาทสมมติ การศึกษากรณีตัวอย่าง การสาธิต การสัมมนา การฝึกการทำงานเพื่อ
พิจารณาแก้ปัญหาการสร้างตัวแบบนั้น ซึ่งต้องอาศัยความชำนาญและความสามารถอย่าง
สูง โดยมากเน้นในเรื่องการฝึกฝนการตัดสินใจ และนอกจากนี้สิ่งที่สำคัญในการอบรม
หลักสูตรครั้งนี้คือ อาจารย์ผู้เข้าอบรมได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกัน และได้รับการช่วยเหลือซึ่ง
กันและกันในการเรียนรู้ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้อาจารย์ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนมีกำลังใจ
และความพยายามในการเรียนรู้มากขึ้นและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปทดลองใช้กับ
รายวิชาที่ตนเองรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพของการเรียนรู้จากการฝึกอบรมครั้งนี้เป็น
อย่างมาก

3. การประเมินความพึงพอใจของผู้สอนเกี่ยวกับหลักสูตรพบว่า ในภาพรวม
อาจารย์ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก
ที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากในการฝึกอบรมครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการ
ทำกิจกรรมอย่างเต็มที่ ใช้หลักการเรียนรู้การมีส่วนร่วมและกระบวนการกลุ่ม คือให้ลงมือ
ปฏิบัติจริง เน้นบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นกัลยาณมิตร มีความเป็นกันเองระหว่างผู้ให้การ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 19 ฉบับที่ 4 เดือนเมษายน ถึง มิถุนายน 2566

ฝึกอบรมกับผู้ที่เข้ารับการอบรมและระหว่างผู้เข้ารับการอบรมด้วยกัน นอกจากนี้ผู้ให้การฝึกอบรมคอยชี้แนะช่วยเหลืออย่างต่อเนื่องประกอบกับผู้เข้ารับการอบรมมีความต้องการที่จะจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่สามารถนำไปใช้ในการสอนของตนเองได้จริง ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจระดับมากที่สุดในการฝึกอบรมครั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Schenker, Goss & Bernstein (Online, 1996) ที่กล่าวว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการจัดการ เรียนรู้ที่ต้องการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในบทบาทการเรียนรู้ของตนเองมากกว่า การรับความรู้ หรือทักษะใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนโดยทำหน้าที่เป็นเพียงแค่ผู้รับฝ่ายเดียว สิ่งสำคัญของการเรียนรู้เชิงรุกคือ การมีจุดมุ่งหมายที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ กระทำ ปฏิบัติ ลงมือทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง และสามารถเรียนรู้ที่จะนำความรู้ที่เกิดจาก กระบวนการคิดไปสู่การคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ตนกำลังทำอยู่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผลจากการศึกษามีประเด็นสำคัญที่จะ นำเสนอต่อสถาบันการศึกษาที่รับผิดชอบ เพื่อเป็นประโยชน์แก่การพัฒนาหลักสูตรควรนำหลักสูตรไปเผยแพร่ต่ออาจารย์ผู้สอนใน สถาบันการศึกษาในทุกระดับ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในวิชาที่อาจารย์อบรมหลักสูตรนวัตกรรมและ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. ควรศึกษาการสร้างรูปแบบนวัตกรรมและกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงของ อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา

บรรณานุกรม

- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิจารณ์ พานิช. (2558). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่21* (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.



- สุมน อมรวิวัฒน์. (2530). *การเสริมสร้างศีลธรรมในสถานศึกษาจริยธรรมกับ
การศึกษา*. โครงการตำราและเอกสารทางวิชาการ, คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*
(2nd ed). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- De Cecco, J. P. (1968). *The Psychology of learning and instruction*.
New Jersey, NJ: Prentice-Hall.
- Schenker, S.F., Goss, S. A., & Bernstein, D. A. (1996). *Instructor's resource
manual for psychology: Implementing Active Learning in the
Classroom*. n.p.
- Sparks, D., & Loucks-Horsley, S. (1989). Five models of staff development
for teachers. *Journal of Staff Development*, 19(4), pp. 40-57.
- Taba, H. (1962). *Curriculum Development Theory and Practice*.
New York: Harcourt, Brace and World.