

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) โดยมุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ครูยุคใหม่ สถานศึกษารวมทั้งแหล่งเรียนรู้ใหม่ และระบบการบริหารจัดการใหม่ ต้องอาศัยการดำเนินการพัฒนา ในกระบวนการต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกัน ทั้งกระบวนการด้านหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ซึ่งเน้นในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

การปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จและเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นกับปัจจัยหลายด้าน และปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ได้แก่ “ครู” เพราะครูถือว่าเป็นผู้ใกล้ชิดและเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ “ครูเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดของการปฏิรูปการเรียนรู้ ครูเป็นอาชีพที่เก่าแก่ที่สุดชีพหนึ่งในโลก สรรพวิทยาการทั้งหลายของมวลมนุษย์ถูกถ่ายทอดจาก “ผู้รู้” สู่ “ผู้เรียน” มากที่สุด ไม่ว่าจะอยู่ในระบบหรือนอกระบบ ระบบการเรียนการสอนที่ให้วิวัฒนาการของมนุษย์เป็นไปอย่างรวดเร็ว การถ่ายทอดด้วยระบบการเรียนรู้ของมนุษย์ใช้เวลาเพียงไม่กี่ปีเท่านั้น มนุษย์รุ่นใหม่อีกจะสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ต่อยอดออกไปได้อย่างไม่รู้จบ ภาระหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้และพัฒนาความสามารถของผู้เรียนจึงเป็นหน้าที่ของครูที่ต้องปรับปรุงและพัฒนารูปแบบของกระบวนการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา (กิตติพันธ์ อุดมเศรษฐ์) นอกจากนี้ จากกระบวนการทัศน์เดิมที่ครูเป็นผู้มอบความรู้ก็จะเปลี่ยนเป็นช่วยกันออกแบบกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูกับผู้เรียน นั่นคือ “กระบวนการเรียนรู้สำคัญกว่าความรู้” เป้าหมายของการเรียนรู้จะมีใช้ที่ตัวความรู้ก็ต่อไป เพราะตัวความรู้นั้นมีมากมายมหาศาลเกินกว่าที่จะมอบให้นักเรียนแต่ละชั้นได้ นักเรียนในศตวรรษที่ 21 มีหนทางค้นหาความรู้ด้วยตนเองจากสิ่งแวดล้อมและอินเทอร์เน็ต ที่ควรทำคือ มีกระบวนการทัศน์ใหม่ที่จะพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต (ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์) ดังนั้นจะเห็นว่า การเรียนในศตวรรษที่ 21 ทุกคนต่างตระหนักดีว่าถึงบทบาทของตนจะต้องดำเนินต่อไป การพัฒนาคุณภาพของครูในการจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด การให้ความรู้เพิ่มเติมกับครูในการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน ให้มีประสิทธิภาพโดยการออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย พัฒนาผู้เรียนให้สามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ใช้แหล่งการเรียนรู้ใน

การศึกษาค้นคว้าหาความรู้และคำนึงถึงศักยภาพและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ความสอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและความเปลี่ยนแปลงของสังคม พร้อมทั้งสอดคล้องกับทักษะการดำรงชีวิต คุณธรรม จริยธรรม แต่ปัญหาการขาดแคลนครู ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่ขาดแคลนมาก คือ ครูที่มีความสามารถในการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพราะหากครูไม่มีโอกาสรับการพัฒนาอย่างเต็มที่ จะส่งผลให้คุณภาพการศึกษาไทยตกต่ำลงอย่างเห็นได้ชัด (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548) การจัดการเรียนรู้ของครูต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดส่งผลให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญตามตัวชี้วัดในหน่วยการเรียนรู้ นั้นๆ ความเป็นรูปธรรมชัดเจนจะปรากฏขึ้นได้จากการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ เพราะหน่วยการเรียนรู้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการนำหลักสูตรแกนกลางสู่การปฏิบัติ การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและมีผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ครูจำเป็นต้องวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดตลอดจนสาระการเรียนรู้แกนกลางเพื่อกำหนดขอบข่ายเนื้อหาสาระและกิจกรรม ร่วมกันในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานเป็นภาพตลอดแนวของรายวิชาให้ผู้เรียนเกิดสิ่งที่เรียกว่า “ฟังรู้และปฏิบัติได้” เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

การฝึกอบรมจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่มีประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากรทางด้านเทคนิค วิชาการและความชำนาญการเพื่อประสิทธิภาพของหน่วยงานแล้ว ยังสามารถแก้ปัญหาในองค์การ ฝึกอบรมเป็นขั้นตอนสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลนั้นเป็นเรื่องที่มีวัตถุประสงค์เจาะจง เน้นถึงการเพิ่มประสิทธิภาพของงานซึ่งตัวบุคคลนั้นปฏิบัติอยู่ หรือจะปฏิบัติต่อไปในระยะยาว เนื้อหาของเรื่องที่ฝึกอบรมจะเป็นเรื่องที่มุ่งเน้นให้ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่หรือกำลังจะได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติ การฝึกอบรมจะต้องเป็นเรื่องที่จะต้องมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดลงอย่างแน่นอน โดยมีจุดประสงค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งสามารถประเมินผลได้จากการปฏิบัติงานหรือผลงาน หลังจากได้รับการฝึกอบรมสอดคล้องกับหลักการเรียนการสอนตามทฤษฎี Constructionism ของซีมัวร์ พาร์เพิร์ต (Seymour Papert, 1991) ที่ให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนได้ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการลงมือปฏิบัติหรือสร้างงาน ในขณะที่เดียวกันก็เปิดโอกาสให้สัมผัสแลกเปลี่ยนความรู้กับสมาชิกในกลุ่ม ผู้เรียนจะสร้างองค์ความรู้ขึ้นด้วยตนเองจากการทำงานที่ความหมายต่อตนเองและสอดคล้องกัน และในขณะที่เดียวกันจะเกิดผลแก่ครูผู้สอนให้เกิดความเข้าใจ และถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนได้ การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง อาจจำแนกวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมได้ 4 ประการได้แก่ 1) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ให้มีความรู้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิดในเรื่องที่อบรมเพื่อนำไปใช้งาน 2) เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้ในหลักการและทฤษฎีแล้วสามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบ

ได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้ 3) เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ทักษะคือความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติ อย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ และ 4) เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ คือความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อหน้าที่รับผิดชอบ การฝึกอบรมต่างจากการศึกษา คือ การศึกษาจะมุ่งพัฒนาในส่วนตัวรวม แต่การฝึกอบรมจะเป็นการฝึกให้แก่บุคคลเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

จากการสังเกตของผู้วิจัยพบว่าครูส่วนใหญ่ทำการสอนมาไม่น้อยกว่า 5 ปี แต่ขาดการพัฒนาด้านการออกแบบการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ครูผู้สอนมีการปรับเปลี่ยนการสอนค่อนข้างบ่อย เพราะครูลาออกหรือไปประกอบอาชีพอื่น และในขณะเดียวกัน ครูที่รับผิดชอบทางด้านงานวิชาการยังไม่มี ความชำนาญด้านการออกแบบการเรียนการสอนและการจัดทำแผนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูที่อยู่ภายในบังคับบัญชาไม่สามารถออกแบบการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้ทางผู้วิจัยเห็นควรเสริมสมรรถนะด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้และการจัดทำแผนการเรียนรู้ ให้แก่ครูภายในโรงเรียน โดยการจัดฝึกอบรม เพื่อให้ครูภายในโรงเรียนมีคุณภาพในการออกแบบการเรียนรู้ออกแบบการจัดการเรียนรู้ ให้เป็นไปตามมาตรฐาน สร้างความเชื่อมั่นและเสริมสร้างประสิทธิภาพความเป็นครูให้ครบถ้วนสมบูรณ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560)
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม เรื่องการออกแบบการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนศึกษาปัญญา ก่อนและหลังการฝึกอบรม
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) สำหรับครูโรงเรียนศึกษาปัญญา

สมมุติฐานการวิจัย

1. พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560)
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม

3. ความพึงพอใจของครู โรงเรียนศึกษาปัญญาที่มีต่อการฝึกอบรมหลักสูตรการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้หลักสูตรการฝึกอบรมเรื่อง เรื่อง การออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) ที่มีประสิทธิภาพ
2. ครูโรงเรียนศึกษาปัญญา สามารถนำหลักสูตรไปใช้ในการพัฒนาตนเองได้
3. ครูโรงเรียนศึกษาปัญญา ได้รับการพัฒนาความรู้ในวิชาชีพที่จำเป็นสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น ครู โรงเรียนศึกษาปัญญา อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 30 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น ครู โรงเรียนศึกษาปัญญา อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 30 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ

หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) สำหรับครู โรงเรียนศึกษาปัญญา

2.2 ตัวแปรตาม

2.2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการฝึกอบรม เรื่อง การออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) ก่อนและหลังการฝึกอบรม

2.2.2 ความพึงพอใจของโรงเรียนศึกษาปัญญา ที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560)

3. เนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรม ประกอบด้วย 1) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560)

นิยามศัพท์เฉพาะ

หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) หมายถึง เอกสารหลักสูตรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการฝึกอบรมครู โรงเรียนศึกษาปัญญา การดำเนินการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ตามแนวคิดของไทเลอร์ (Tyler, 1950) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดจุดประสงค์ 2) การเลือกเนื้อหาและประสบการณ์การเรียนรู้ 3) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และ 4) การประเมินผลการเรียนรู้

1) การกำหนดจุดประสงค์ หมายถึง ขั้นตอนในการกำหนดสิ่งที่มุ่งหวัง ให้เกิดขึ้นในตัวของผู้เรียน โดยผ่านทางหลักสูตร ทั้งนี้ นอกจากเพื่อให้ทราบคุณลักษณะของผู้เรียน ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นแล้ว ยังเป็นแนวทางในการกำหนด โครงสร้างเนื้อหา กิจกรรม และ ประสบการณ์การเรียนรู้ ตลอดจน การวัดและการประเมินผล

2) การเลือกเนื้อหาและประสบการณ์การเรียนรู้ หมายถึง การกำหนดโครงสร้างเนื้อหาหลักสูตร เป็นการกำหนดขอบเขตของเนื้อหา สาระรวมทั้งกำหนดเวลาที่ใช้ เพื่อให้สามารถพัฒนาผู้เรียน ได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรกำหนด

3) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ หมายถึง การกำหนดวิธีการในการฝึกอบรม และ ประสบการณ์ให้กับผู้เข้ารับการอบรม ในการกำหนดกิจกรรม ต้องมีความสอดคล้องกับโครงสร้างของเนื้อหา และวัตถุประสงค์ของการอบรม

4) การประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผล การนำหลักสูตรไปใช้ว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรกำหนดหรือไม่ อย่างไร และนำข้อมูลไปปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรเพื่อนำไปใช้จริงต่อไป ในขั้นของการทดลองใช้หลักสูตร จะประเมินเกี่ยวกับผลการเรียนของผู้เรียนและประเมินผลการใช้หลักสูตร เช่น การประเมินเอกสารหลักสูตร ประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ และประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้สึก ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ครู โรงเรียนศึกษาปัญญา วัดได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นผู้เข้ารับการอบรม เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ