

**การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อการสอนแบบ Active Learning
สำหรับผู้สอนตาดีกาในจังหวัดยะลา**
**The development of Training Curriculum to Enhance Attitude towards teaching
on Active Learning model for teachers of Tadika in Yala Province**

อุไรรัตน์ ยามาเรียง

Urairat Yamareng

สาขาวิชาการสอนอิสลามศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

School of Teaching in Islamic Education, Faculty of Education.

Yala Rajabhat University

urairat.y@yru.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อการสอนแบบ Active Learning สำหรับผู้สอนตาดีกาในจังหวัดยะลา 2) เปรียบเทียบเจตคติต่อการสอน Active Learning ระหว่างก่อนและหลังการอบรม 3) ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการอบรมตามหลักสูตร กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในตาดีกาในจังหวัดยะลาปีการศึกษา 2563 ที่มีความพร้อมและสมัครใจ จำนวน 44 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม การหลักสูตรฝึกอบรม แบบวัดเจตคติต่อการสอนแบบ Active Learning และแบบวัดความพึงพอใจต่อการอบรม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสอบถามผู้เชี่ยวชาญ และการวิจัยกึ่งการทดลองแบบกลุ่มเดียวสอบก่อนหลัง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที่ ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อการสอนแบบ Active Learning สำหรับผู้สอนตาดีกาในจังหวัดยะลาที่พัฒนาขึ้นมี 6 หน่วยการเรียนรู้ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าเป็นหลักสูตรที่มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด 2) เจตคติต่อการสอนแบบ Active Learning ของผู้สอนตาดีกาในจังหวัดยะลาหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ความพึงพอใจของครูตาดีกาในจังหวัดยะลาต่อการอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ผู้สอนตาดีกา, หลักสูตรฝึกอบรม, เจตคติต่อการสอนแบบ Active Learning

Abstract

This research aims to 1) develop training courses to strengthen attitudes towards Active Learning teaching for Tadika teachers in Yala Province, 2) to compare attitudes towards Active Learning teaching of Tadika teachers in Yala Province during before and after training and 3) evaluate the satisfaction of Tadika teachers in Yala Province toward training courses. The sample group consisted of 44 teachers in Tadika in Yala Province in 2020 C.E., who were ready and voluntarily participated in the project. The research tools consist of Training course to build better attitude towards Active Learning for Islamic teachers in Tadika in Yala Province, attitude questionnaire toward Active Learning and satisfaction questionnaire toward the training course. The data were collected by focus group and quasi-experimental research namely One group pretest posttest design. The research results appear as follows: 1) Training course to strengthen attitudes towards Active Learning teaching for Tadika teachers in Yala Province consists of 6 learning units. The experts considered that the training courses is very appropriate, 2) Tadika Teachers' Attitude towards Active Learning teaching after the training was significantly higher than before the training at the .01 level, and 3) The satisfaction of Teacher Tadika in Yala Province with the training was at the highest level.

Keywords: Tadika Teachers, training course, Active Learning

1. ความเป็นมาของปัญหา

ประเทศไทยได้กำหนดแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 และกำหนดว่าการจัดการเรียนรู้ต้องเน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาโดยเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ซึ่งเป็นการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แสดงความคิดเห็นของตนเองตามความเข้าใจ ตลอดจนร่วมรับผิดชอบในผลของการปฏิบัติ โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้ดูแล อำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษาแนะนำ สถานศึกษาทุกระดับ ทุกรูปแบบจึงต้องส่งเสริม ควบคุมให้ผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางดังกล่าว สำหรับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นศตวรรษที่ 4 ของประเทศไทย เป็นสถาบันการศึกษาสำหรับเยาวชนมุสลิมที่เก่าแก่ที่สุดในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต, สุกรี หลังปุเต๊ะ และกาเดร์ สะอะ, 2555) ก็ต้องดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวเช่นกัน แต่ที่ผ่านมาพบว่า ผู้สอนตาดิกาส่วนใหญ่ยังไม่ได้จัดการเรียนรู้แบบ Active Learning อย่างจริงจัง และส่วนใหญ่มีเจตคติที่ไม่ดีต่อการสอนดังกล่าว ส่งผลให้นักเรียนที่เรียนจากผู้สอนเหล่านี้ขาดโอกาสในการเรียนรู้และฝึกทักษะสำคัญ เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการทำงานร่วมกัน และทักษะการปฏิบัติ เป็นต้น (อุไรรัตน์ ยามาแรง, 2562) ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาหาวิธีการฝึกอบรมที่จะช่วยให้ผู้สอนในศตวรรษที่ 21 มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ ซึ่งพบว่าการฝึกอบรมที่จะได้ผลตามเป้าหมายนั้นจำเป็นต้องมีหลักสูตรฝึกอบรมที่มีจุดมุ่งหมาย โครงสร้าง กิจกรรมและการวัดประเมินผลที่ถูกต้องชัดเจน มีกิจกรรมที่สนุกสนาน น่าสนใจและเสริมการเรียนรู้ได้ (ชนันท์ ธาตุทอง, 2550) นอกจากนั้นการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่ดีจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร เช่น การวิเคราะห์ การออกแบบพัฒนา การทดลองใช้และการประเมินผลการใช้ (จิราภรณ์ เกตุแก้ว, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับ Hinda Taba (1962) ที่ได้เสนอกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรว่าควรประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) มีการวินิจฉัยความต้องการ 2) การกำหนดจุดประสงค์ 3) การเลือกเนื้อหา 4) การจัดเนื้อหา 5) การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ 6) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และ 7) การตัดสินใจในสิ่งที่จะประเมิน นอกจากนั้นกิจกรรมของหลักสูตรก็ต้องสอดคล้องกับผู้สอนตาดิกาที่ถือว่าเป็นผู้ใหญ่แล้ว คือ ขอบการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การอภิปรายและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Malcolm Knowles, 1973 cited in Lucus, R W., 2009) และผลการวิจัยของจิราภรณ์ เกตุแก้ว (2559) และวีระภัทร ไม้ไหว (2560) ที่ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินการตามขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร คือ การวิเคราะห์ การพัฒนา การทดลองใช้และการประเมินผลการใช้ ซึ่งต่างก็ส่งผลให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่หลักสูตรกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อการสอนแบบ Active Learning สำหรับผู้สอนตาดิกาในจังหวัดยะลาขึ้น โดยมีกรอบแนวคิดในการพัฒนาดังนี้

การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมในการวิจัยนี้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Hinda Taba (1962) และ Siberman M. (2006) มี 8 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นของการฝึกอบรม เป็นขั้นที่ตอบคำถามเกี่ยวกับบทบาทและภาระงานที่ต้องปฏิบัติในการฝึกอบรม จำนวน เพศ อายุ ความรู้ความเข้าใจและปัจจัยอื่นๆ ของผู้เข้ารับการอบรม เจตคติ ความเชื่อที่สัมพันธ์กับหัวข้ออบรม เป็นต้น

ขั้นที่ 2 การกำหนดเป้าหมายทั่วไปของการฝึกอบรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมการเรียนรู้หลักของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งประกอบด้วย 3 ประเภท ได้แก่ 1) การเรียนรู้ด้านจิตใจ affective learning) เป็นการเรียนรู้ด้านเจตคติ ความรู้สึก ความพึงพอใจ 2) การเรียนรู้ด้านพฤติกรรม (behavioral learning) เป็นการเรียนรู้ที่แสดงถึงในการดำเนินการ ปฏิบัติการ วิธีการและเทคนิค 3) การเรียนรู้ด้านสติปัญญา (cognitive learning) เป็นการเรียนด้านความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์และการสร้างสรรค์

ขั้นที่ 3 การกำหนดจุดประสงค์เฉพาะ (specify objectives) เป็นขั้นที่นำเป้าหมายในขั้นที่ 1 ที่กำหนดไว้ มาแตกย่อยออกไปให้มีความเฉพาะเจาะจงมากขึ้น อาจแตกเป็น 1 หรือ มากกว่านั้น ซึ่งการกำหนดจุดประสงค์เฉพาะจะมี 3 ด้านตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 4 การออกแบบกิจกรรมการฝึก (design training activities) หลังจากมีการกำหนดจุดประสงค์ ผู้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมก็ต้องออกแบบกิจกรรม ซึ่งจุดประสงค์หนึ่งๆ ก็สามารถออกแบบการจัดกิจกรรมได้หลายวิธี องค์ประกอบหลักของการออกแบบใดๆ จะมี 3 ประการ ได้แก่ จุดประสงค์ วิธีการและรูปแบบ

ขั้นที่ 5 การจัดลำดับกิจกรรมการฝึกอบรม (sequence training activities) โดยมีหลัก 1) เริ่มด้วยการสร้างความสนใจและแนะนำเนื้อหาใหม่ ก่อนลงมือพัฒนาในเชิงลึก 2) จัดกิจกรรมง่ายๆ ก่อนที่จะจัดกิจกรรมบังคับหรือถือว่าเป็นกิจกรรมสำหรับการอุ่นเครื่อง (warm up) 3) จัดกลุ่มความคิดรวบยอดและทักษะที่จะต้องสร้าง 4) ฝึกทักษะย่อย ๆ ก่อนฝึกทักษะเชิงซ้อน 5) การปิดการฝึกอบรมด้วยการอภิปรายถึงสิ่งที่เรียนรู้และการนำไปใช้ในหน่วยงาน

ขั้นที่ 6 เริ่มต้นวางแผนเกี่ยวกับรายละเอียดของการฝึก (start detailed planning) กำหนดรายละเอียดของการฝึกแต่ละกิจกรรมที่ออกแบบและจัดลำดับไว้ และตัดสินใจเกี่ยวกับเวลาที่ใช้ คະแนนที่จะให้แต่ละกิจกรรม แนวคิดหลักของการเรียนการสอน กำหนดวิธีการปิดการอบรม

ขั้นที่ 7 ปรับปรุงรายละเอียดที่ออกแบบ (revise design details) โดยการนำผลงานการดำเนินการในขั้นตอนที่ 6 มาทบทวนพิจารณาอีกครั้ง เช่น ตัดจุดประสงค์หรือกิจกรรมที่ไม่จำเป็นออกไป

ขั้นที่ 8 ประเมินผลโดยรวม (evaluation the total result) เพื่อศึกษาดูว่าบรรลุตามแผนหรือไม่

สำหรับกรอบแนวคิดในการพัฒนาแบบวัดเจตคติในงานวิจัยนี้ใช้แบบวัดเจตคติตามวิธีการวัดของลิเกิต (Likert) ซึ่งมีขั้นตอน สำคัญ คือ 1) การกำหนดเป้าหมายของเจตคติที่ต้องการวัด 2) การเขียนข้อความแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับเจตคติที่ต้องการวัด ทั้งทางบวกและทางลบให้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการถาม 3) การกำหนดคำตอบและน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกในแต่ละข้อคำถาม 4) การคัดเลือกข้อความที่จะนำไปใช้วัดเจตคติ 5) การทดลองคุณภาพเบื้องต้น ว่าข้อความที่กำหนดนั้นมีค่าอำนาจจำแนกเท่าใด เหมาะสมหรือไม่ 6) การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบวัดเจตคติ (ยูธ โกยวรณ์, 2559, 104; ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2542, 90) ส่วนการทดลองหาคุณภาพแบบวัดเจตคติในงานวิจัยนี้ เป็นการนำแบบวัดเจตคติที่สร้างขึ้นไปใช้กับผู้สอน วิชาที่ศึกษาไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างและอาสาสมัครทำแบบวัดเจตคติ จำนวน 100 คน และแบ่งกลุ่มด้วยเทคนิคร้อยละ 25 แล้วนำค่าที่ได้ไปคำนวณโดยใช้สูตรค่าอำนาจจำแนกตามแนวทางของ Edwards (1957 อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2542, 93-95) และค่าความเชื่อมั่นตามแนวทางของครอนบาค จากความสำคัญข้างต้นทำให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

สภาพปัจจุบัน
ผู้สอนอิสลามศึกษา
ในตาดีกาในจังหวัด
ยะลา มีเจตคติ
ต่อการสอนแบบ
Active Learning
ในระดับต่ำ

หลักสูตรฝึกอบรม
เพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อการ
สอน

สภาพที่คาดหวัง
1. ผู้สอนอิสลามศึกษาในตาดีกาใน
จังหวัดยะลา มีเจตคติต่อการสอน
แบบ Active Learning สูงขึ้น
(1.1 ความรู้คิด 1.2 ความรู้สึก
1.3 แนวโน้มพฤติกรรม)
2. ผู้สอนอิสลามศึกษาในตาดีกาใน
จังหวัดยะลา มีความพึงพอใจต่อ
หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง
เจตคติต่อการสอนแบบ Active
Learning

รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อการสอน Active Learning สำหรับผู้สอนตาดีกาในจังหวัดยะลา

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อการสอนแบบ Active Learning สำหรับผู้สอนตาดีกา ในจังหวัดยะลา

2. เพื่อเปรียบเทียบเจตคติต่อการสอน Active Learning ของผู้สอนตาติกาในจังหวัดยะลา ระหว่างก่อนและหลังการอบรม

3. ประเมินความพึงพอใจของผู้สอนตาติกาที่มีต่อการอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อการสอน แบบ Active Learning สำหรับผู้สอนตาติกาในจังหวัดยะลา

3. สมมติฐาน

3.1 หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อการสอน สำหรับผู้สอนตาติกาในจังหวัดยะลา ช่วยให้ผู้สอนตาติกาที่เข้ารับการอบรมมีเจตคติต่อการสอน Active Learning สูงขึ้น

3.2 ผู้เข้ารับการอบรมจะมีความพึงพอใจต่อการจัดอบรมโดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อการสอน สำหรับผู้สอนตาติกาในจังหวัดยะลาในระดับมาก

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ แบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นพัฒนาเอกสารหลักสูตรฝึกอบรมและเครื่องมือวัดตัวแปรตาม และขั้นศึกษาผลการใช้หลักสูตร โดยแต่ละขั้นตอนมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

4.1 ขั้นพัฒนาเอกสารหลักสูตรฝึกอบรม และเครื่องมือวัดตัวแปรตาม โดยดำเนินการดังนี้

4.2.1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ดำเนินการโดย 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร 2) การยกร่างเอกสารหลักสูตร 3) การตรวจสอบคุณภาพของเอกสารหลักสูตร ด้วยแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับกับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้แก่ 3.1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์แสงหิรัญญา สหัสธรา สาขาหลักสูตรและการสอน 3.2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิชัย แพงทิพย์ สาขาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา 3.3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มูหัมมัดตอลาล แกมมะ สาขาการสอนอิสลามศึกษา 3.4) ดร.กอบเดช อ้าสะกะละ สาขาหลักสูตรและการสอนและสาขาจิตวิทยาการศึกษา 3.5) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญสิทธิ์ ไชยชนะ สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ เกี่ยวกับความครบถ้วน ความถูกต้อง และความเหมาะสมขององค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2.2 การพัฒนาแบบวัดเจตคติต่อการสอน Active Learning ของผู้สอนตาติกาในจังหวัดยะลา ดำเนินการพัฒนามาตามวิธีการวัดเจตคติของลิเกิต (Likert) โดยใช้มาตราวัดแบบประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ด้านความรู้สึก 15 ข้อ 2) ด้านพฤติกรรม 15 ข้อ 3) ด้านการรู้จักคิด 30 ข้อ แยกเป็น 3.1) ด้านความรู้สึก 15 ข้อ 3.2) ด้านความเชื่อ 15 ข้อ โดยข้อคำถามแต่ละข้อมีค่าอำนาจจำแนกเหมาะสม คือ มีค่า t มากกว่า 1.75 ทุกข้อ ทั้งนี้ตามการคำนวณโดยใช้สูตรค่าอำนาจจำแนกตามแนว Edwards คือ ใช้ค่า t -test ตามสูตร

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{n_H} + \frac{S_L^2}{n_L}}}$$

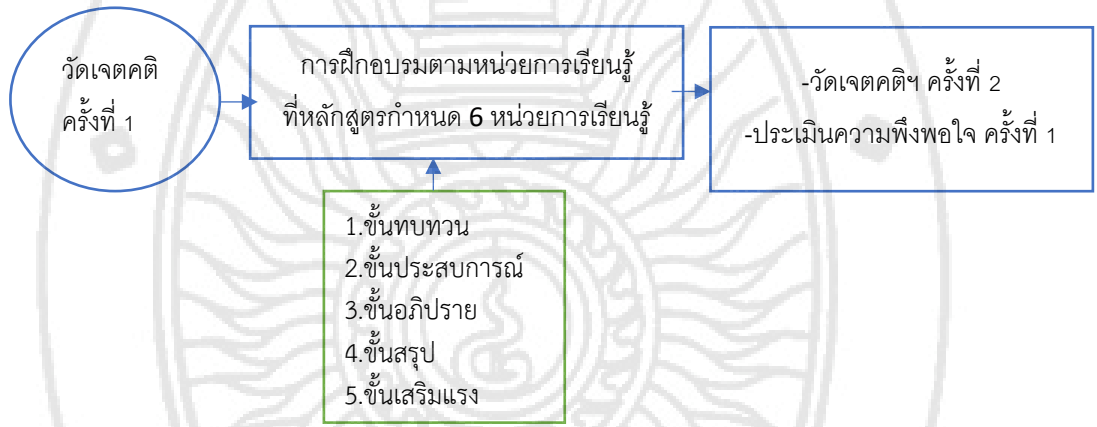
(Edwards, 1957 อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2542, 93-95) ซึ่งแปลผลค่า t ที่ได้ คือ ถ้า t มีค่ามากกว่า 1.75 ขึ้นไปถือว่าเป็นข้อที่มีอำนาจจำแนกใช้ได้ และนำข้อสอบทั้งฉบับไปหาความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนมาค (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.85 จากนั้นผู้วิจัยจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์สำหรับการวิจัยต่อไป

4.2.3 การพัฒนาแบบวัดความพึงพอใจ เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพ โดยผู้วิจัยศึกษา วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการวัดความพึงพอใจ หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อการสอน Active Learning สำหรับผู้สอนตาติกาในจังหวัดยะลา ที่สร้างขึ้นในขั้นตอนที่ 1 แล้วยกร่างแบบวัดความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม ตามแนวคิดของ Likert (ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ, 2543) แล้วนำร่างแบบวัดความพึงพอใจที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญชุดเดียวกับที่ตรวจคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมข้างต้น เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับจุดประสงค์ของการวัด (IOC) และปรับปรุงตามคำแนะนำ ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 และตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมของข้อคำถามโดยใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความถูกต้องเหมาะสมในระดับมาก

4.2.4 การทดสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างเป็นครูตาดิกาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการอาสาสมัครเข้ารับการอบรมตามหลักสูตร จำนวน 24 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบ 2 ครั้ง ๆ ละ 12 คน เครื่องมือประกอบด้วย 1) หลักสูตรฝึกอบรมฯ ฉบับร่าง 2) แบบวัดเจตคติที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อเหมาะสมแล้ว และมีค่าความเชื่อมั่น 0.85 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามีเหมาะสมระดับมาก เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเรียนและหลังเรียนของแต่ละหน่วยการเรียนรู้โดยใช้วิธีแบบกึ่งทดลอง วิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ เปรียบเทียบกับเกณฑ์ $E_1/E_2 = 80/80$ หรือร้อยละของคะแนนระหว่างอบรม และหลังอบรม ได้ค่าประสิทธิภาพก่อนนำหลักสูตรไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยรวม เท่ากับ 80.22/80.38

4.2.5 ผู้วิจัยจัดทำเอกสารหลักสูตรฉบับสมบูรณ์ สำหรับนำไปใช้ในการฝึกอบรมผู้สอนตาดิกาในกลุ่มเป้าหมายในขั้นตอนที่ 2

4.2 ขั้นศึกษาผลการใช้หลักสูตร ใช้วิธีแบบกึ่งทดลองแบบกลุ่มเดียวสอบก่อนสอบหลังตัวอย่างเป็นผู้สอนในตาดิกา ตำบลโกตาบารู อำเภอรามัน จังหวัดยะลา จำนวน 20 คน ที่ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่ายจากชื่อตำบลในจังหวัดยะลาที่มีความพร้อมเข้าร่วมโครงการ จำนวน 15 ตำบล เครื่องมือการวิจัย ประกอบด้วยหลักสูตรฝึกอบรมแบบวัดเจตคติต่อการสอนแบบ Active Learning และแบบวัดความพึงพอใจต่อการอบรมตามหลักสูตรฯ ที่พัฒนาและมีคุณภาพแล้วขึ้นในขั้นตอนที่ 1 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยประสานงานกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อชี้แจง แนวทางการดำเนินการวิจัยและนัดหมายการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามรูปที่ 1



รูปที่ 2 แสดงกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที่แบบข้อมูลที่ไม่อิสระต่อกัน (t-dependent test)

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อการสอนแบบ Active Learning สำหรับผู้สอนตาดิกาในจังหวัดยะลา ได้หลักสูตรที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1) สามารถวิเคราะห์แนวทางในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดีมีคุณภาพ 2) สามารถวิเคราะห์และอธิบายองค์ประกอบ/ลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากกิจกรรมต่าง ๆ ที่เข้าร่วมได้ 3) ตระหนักในคุณค่าของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 4) มีความมั่นใจเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของตนเอง ประกอบด้วย 6 หน่วยการเรียนรู้ ใช้เวลาเรียนหน่วยละ 2 ชั่วโมง จากการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า โดยภาพรวมผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ย 4.50 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.60 โดยหน่วยการเรียนรู้ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเหมาะสมมากที่สุดมี 3 หน่วย คือ หน่วยที่ 1, 2 และ 6 (\bar{X} =4.60, 4.80 และ 4.80 ตามลำดับ) ส่วนหน่วยการเรียนรู้ที่เหลือมีความเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมาก (\bar{X} =4.20, 4.40 และ 4.40 ตามลำดับ) โดยหน่วยที่เห็นว่ามีเหมาะสมน้อยกว่าหน่วยอื่น ๆ คือ หน่วยที่ 3 โรงเรียนดีเพราะครูมีคุณภาพ โดยมีข้อเสนอแนะว่าควรปรับการเขียนสาระสำคัญของหน่วยให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับตามข้อเสนอแนะเรียบร้อยแล้ว รายละเอียด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงหน่วยการเรียนรู้ ขอบข่ายเนื้อหาและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อความเหมาะสมของหลักสูตร
ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อการสอนแบบ Active Learning สำหรับผู้สอนตาติกาในจังหวัดยะลา
จำแนกตามรายหน่วยการเรียนรู้

ที่	ชื่อหน่วยการเรียนรู้	ขอบข่ายของเนื้อหา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
			\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	Active Learning คืออะไร	ศึกษา วิเคราะห์และอภิปรายเกี่ยวกับลักษณะของตัวอย่างการจัดการจัดกิจกรรมแบบ Active Learning	4.60	0.49	มากที่สุด
2	หนีไม่พ้น...แล้วทำไม	ศึกษา วิเคราะห์ข้อกำหนด กฎหมาย ความจำเป็นที่ต้องจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning	4.80	0.40	มากที่สุด
3	โรงเรียนดีเพราะครูมีคุณภาพดี	วิเคราะห์และสะท้อนความรู้สึกต่อกรณีตัวอย่างการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดีมีคุณภาพองค์ประกอบ/ลักษณะสำคัญและคุณค่าของการเรียนรู้เชิงรุกที่ได้เผชิญจากกรณีตัวอย่าง	4.20	0.75	มาก
4	ครูดีมีธรรมภิบาลและครูดีตามหลักอิสลาม	-วิเคราะห์และสะท้อนความรู้สึกต่อกรณีตัวอย่างการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกด้านกฎหมาย ความจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก -วิเคราะห์และเสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมได้	4.40	0.49	มาก
5	คนในศตวรรษที่ 21 ต้องดีกว่าเก่า	ฝึกปฏิบัติออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ฝึกตรวจสอบและประเมิน ผลการออกแบบการเรียนรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบ คุณค่าและผลที่ได้จากการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.40	0.49	มาก
6	เราทำได้	นำเสนอผลการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ฝึกตรวจสอบประเมินผลและสะท้อนผลเกี่ยวกับองค์ประกอบ คุณค่าและผลที่ได้จากการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.80	0.40	มากที่สุด
		เฉลี่ย	4.50	0.60	มากที่สุด

นอกจากนั้น พบว่า โดยภาพรวมผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.50, S.D.=0.60) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสอดคล้องของจุดประสงค์การเรียนรู้กับกิจกรรม (\bar{X} =4.80, S.D.=0.45) และความถูกต้องของเนื้อหาสาระสำหรับการพัฒนาเจตคติ ความสอดคล้องของจุดประสงค์การเรียนรู้กับเนื้อหาสาระ ความเป็นไปได้ในการพัฒนาเจตคติต่อการสอนแบบ Active Learning มีความเห็นว่ายู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.60, S.D.=0.55) ส่วนด้านที่เห็นว่ามีเหมาะสมน้อยที่สุด คือ ด้านความเหมาะสมของกิจกรรมกับระดับของผู้เข้ารับการซึ่งเป็นความคิดเห็นระดับมาก (\bar{X} =4.20, S.D.=0.84) โดยมีข้อเสนอแนะว่าการจัดกิจกรรมกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมควรแยกระหว่างชายหญิงให้สอดคล้องกับหลักอิสลาม ซึ่งผู้วิจัยได้เขียนไว้ในข้อเสนอแนะของงานวิจัยแล้ว รายละเอียดปรากฏ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อความเหมาะสมของหลักสูตรจำแนกตามรายประเด็นการประเมิน

ที่	ประเด็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ความครบถ้วนขององค์ประกอบของหลักสูตร	4.40	0.89	มาก
2	ความครอบคลุมของเนื้อหาสาระของการพัฒนาเจตคติ	4.40	0.55	มาก
3	ความถูกต้องของเนื้อหาสาระสำหรับการพัฒนาเจตคติ	4.60	0.55	มากที่สุด
4	ความสอดคล้องของจุดประสงค์การเรียนรู้กับกิจกรรม	4.80	0.45	มากที่สุด
5	ความสอดคล้องของจุดประสงค์การเรียนรู้กับเนื้อหาสาระ	4.60	0.55	มากที่สุด
6	ความสอดคล้องของกิจกรรมกับสื่อการเรียนรู้	4.60	0.55	มากที่สุด
7	ความสอดคล้องของจุดประสงค์การเรียนรู้กับการวัดผลประเมินผล	4.40	0.55	มาก
8	ความเหมาะสมของกิจกรรมกับระดับของผู้เข้ารับการอบรม	4.20	0.84	มาก
9	ความเหมาะสมของแนวทางการวัดประเมินผล	4.40	0.55	มาก
10	ความเป็นไปได้ในการพัฒนาเจตคติต่อการการสอนแบบ Active Learning	4.60	0.55	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.50	0.60	มากที่สุด

ส่วนผลการทดลองหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม (E_1/E_2) ก่อนใช้ ปรากฏดังตารางที่ 3
ตารางที่ 3 ผลการทดลองหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมก่อนนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย

ที่	ชื่อหน่วยการเรียนรู้	ผลการทดสอบประสิทธิภาพของหน่วยการเรียนรู้			
		การทดสอบครั้งที่ 1		การทดสอบครั้งที่ 2	
		(เกณฑ์ $E_1/E_2 = 70/70$)	(เกณฑ์ $E_1/E_2 = 80/80$)	(เกณฑ์ $E_1/E_2 = 80/80$)	(เกณฑ์ $E_1/E_2 = 80/80$)
		E_1/E_2	การแปลผล	E_1/E_2	การแปลผล
1	Active Learning คืออะไร	69.10/70.12	มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์	79.50/79.35	มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์
2	หนีไม่พ้น...แล้วทำไง	70.12/71.22	มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์	80.54/80.35	มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์
3	โรงเรียนดีเพราะครูมีคุณภาพดี	65.15/66.32	มีประสิทธิภาพต่ำกว่าเกณฑ์	79.12/79.15	มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์
4	ครูดีมีธรรมภิบาลและครูดีตามหลักอิสลาม	66.25/67.45	มีประสิทธิภาพต่ำกว่าเกณฑ์	80.08/80.15	มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์
5	คนในศตวรรษที่ 21 ต้องดีกว่าเก่า	71.24/72.25	มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์	81.00/80.85	มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์
6	เราทำได้	72.45/70.32	มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์	81.15/81.20	มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์
	เฉลี่ย	69.05/69.61	มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์	80.22/80.38	มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์

จากตารางที่ 3 จะเห็นว่าโดยภาพรวมหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นก่อนนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายมีประสิทธิภาพ (E_1/E_2) ตามเกณฑ์ 80/80 คือ มีประสิทธิภาพ 80.22/80.38

5.2 ผลการเปรียบเทียบเจตคติต่อการสอน Active Learning ของผู้สอนตาติกาในจังหวัดยะลา ระหว่างก่อนและหลังการอบรม ปรากฏผลตามตารางที่ 4-5 ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงคะแนนผลการประเมินเจตคติที่มีต่อการสอนแบบ Active learning ระหว่างก่อน-หลังการอบรม
คะแนนความแตกต่าง คะแนนความแตกต่างยกกำลังสองและค่าที

คนที่	X ₁	X ₂	D=(X ₂ -X ₁)	D ² =(X ₂ -X ₁) ²	t
1	104.35	166.50	62.15	3862.62	
2	101.35	174.50	73.15	5350.92	
3	151.50	159.00	7.50	56.25	
4	121.50	170.50	49.00	2401.00	
5	124.00	167.00	43.00	1849.00	
6	115.50	173.50	58.00	3364.00	
7	103.50	183.50	80.00	6400.00	
8	109.50	168.00	58.50	3422.25	
9	124.50	167.50	43.00	1849.00	
10	130.00	183.00	53.00	2809.00	
11	135.50	169.50	34.00	1156.00	
12	123.00	179.50	56.50	3192.25	
13	129.50	174.50	45.00	2025.00	
14	119.50	180.50	61.00	3721.00	
15	123.50	181.00	57.50	3306.25	
16	123.00	174.50	51.50	2652.25	
17	130.50	169.50	39.00	1521.00	
18	120.00	172.00	52.00	2704.00	
19	119.50	168.00	48.50	2352.25	
20	127.00	176.50	49.50	2450.25	
Σ	2436.70	3458.50	1021.80	56444.30	15.2941**

$\alpha \leq 0.01^{**}$

ตารางที่ 5 แสดงคะแนนผลการประเมินเจตคติที่มีต่อการสอนแบบ Active learning ก่อนอบรม (X₁) หลังการ
อบรม (X₂) คะแนนความแตกต่าง (D) และคะแนนความแตกต่างยกกำลังสอง (D²) และค่าการทดสอบที (t)
จำแนกตามรายองค์ประกอบของเจตคติ

องค์ประกอบเจตคติ	ΣX ₁	ΣX ₂	ΣD = Σ (X ₂ -X ₁)	ΣD ² = Σ (X ₂ -X ₁) ²	t
ด้านความรู้สึกรัก	813	1206	393	8067	20.6364**
ด้านพฤติกรรม	804	1132	328	5738	16.88**
ด้านการรู้คิด	819.70	1120.50	702	25596	22.1312**
เฉลี่ย	2436.70	3458.50	1021.80	56444.30	15.2941**

$\alpha \geq 0.01^{**}$

จากตารางที่ 4-5 จะเห็นว่าเจตคติของผู้เข้ารับอบรมที่มีต่อการสอนแบบ Active learning หลังอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน สังเกตได้จาก ค่าที ที่คำนวณได้สูงกว่าค่าทีที่เปิดจากตารางที่ df เท่ากับ 19 และ α เท่ากับ .01 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.539

5.3 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้สอนตาติกาในจังหวัดยะลาที่มีต่อการอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อการสอน Active Learning สำหรับผู้สอนตาติกาในจังหวัดยะลา ปรากฏตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อการเรียนรู้จากหลักสูตรฝึกอบรมฯ โดยภาพรวม จำแนกตามรายการประเมิน

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. กิจกรรมการอบรม	4.60	0.60	มากที่สุด
2. สื่อการเรียนรู้และเอกสารที่ใช้	4.50	0.61	มากที่สุด
3. วิทยากร/พี่เลี้ยง	4.60	0.60	มากที่สุด
4. สถานที่จัดกิจกรรมการอบรม	4.45	0.80	มาก
5. เวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม	4.35	0.81	มาก
6. สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ของการอบรม	4.55	0.60	มากที่สุด
7. เนื้อหาสาระ	4.40	0.75	มาก
8. การวัดประเมินผล	4.50	0.76	มากที่สุด
9. ประโยชน์ความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการอบรม	4.65	0.59	มากที่สุด
10. การบริหารจัดการโดยภาพรวม	4.50	0.69	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.51	0.68	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่าความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อการเรียนรู้จากหลักสูตรฝึกอบรมฯ จำแนกตามรายการประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.51, S.D.=0.68)

เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าด้านที่ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจมากที่สุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านประโยชน์ความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการอบรม (\bar{X} =4.65, S.D.=0.59) ด้านวิทยากร/พี่เลี้ยง (\bar{X} =4.60, S.D.=0.60) และด้านกิจกรรมการอบรม (\bar{X} =4.60, S.D.=0.60) ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ส่วนด้านที่ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม (\bar{X} =4.35, S.D.=0.81)) ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก

6. การอภิปรายและสรุปผล

6.1 การอภิปราย

6.1.1 จากผลการพัฒนาและการประเมินคุณภาพหลักสูตร พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของหลักสูตร อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาตามหลักวิชาการ โดยมีการศึกษาวิเคราะห์และวินิจฉัยความต้องการ มีการกำหนดจุดประสงค์ มีการเลือกและจัดเนื้อหา มีการเลือกและกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมทั้งกำหนดแนวทางในการประเมินผลที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาหลักสูตรอบรมของ Siberman (2006) และ Taba (1962) ที่ได้เสนอกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรว่าควรประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) มีการวินิจฉัยความต้องการ 2) การกำหนดจุดประสงค์ 3) การเลือกเนื้อหา 4) การจัดเนื้อหา 5) การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ 6) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และ 7) การตัดสินใจในสิ่งที่ประเมิน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิราภรณ์ เกตุแก้ว (2559) ที่พัฒนาหลักสูตรโดยให้ความสำคัญกับการดำเนินการตามขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ การวิเคราะห์ การพัฒนา การทดลองใช้และการประเมินผลการใช้ ซึ่งต่างก็ส่งผลให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่หลักสูตรกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

6.1.2 จากผลการเปรียบเทียบเจตคติต่อการสอนแบบ Active Learning ของผู้สอนตาคือพบว่าเจตคติของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการสอนแบบ Active Learning หลังอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 ทั้งนี้เนื่องจากการกิจกรรมการเรียนรู้ได้ประยุกต์ใช้รูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ ตามแนวคิดของเดวิด เอ โคล์ม (David A. Kolb) ที่ว่า “การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) คือกระบวนการสร้างความรู้ ทักษะ และเจตคติด้วยการนำเอาประสบการณ์เดิมของผู้เรียนมาบูรณาการเพื่อสร้างการเรียนรู้ใหม่ ๆ ขึ้น” (Life Education Thailand, 2563) เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ ขั้นทบทวน ขั้นประสบการณ์ ขั้นอภิปราย ขั้นสรุปและขั้นเสริมแรง ทำให้โดยภาพรวมหลักสูตรมีความถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การอภิปรายและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของ Macolb Knowles (1973 cited in Lucus,R.W. 2000)

6.1.3 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อการเรียนรู้จากหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าสมมติฐานที่ 2 ที่ตั้งไว้ เนื่องจากหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีกิจกรรมการเรียนรู้ใช้การเรียนรู้แบบประสบการณ์ มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1.ขั้นทบทวน 2.ขั้นประสบการณ์ 3.ขั้นอภิปราย 4.ขั้นสรุป และ 5.ขั้นเสริมแรงที่สามารถสร้างการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเจตคติได้เป็นอย่างดีเพราะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้ด้วยความสนุกสนาน มีโอกาสสร้างองค์ความรู้ มีส่วนร่วม มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและมีโอกาสร่วมกันผลิตผลงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ เกตุแก้ว (2559) ที่ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะ โดยการพัฒนาได้ให้ความสำคัญในการจัดองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดกิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติจริง

6.2 สรุปผล สรุปว่าหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อการสอนแบบ Active Learning สำหรับผู้สอนตาติกาในจังหวัดยะลาที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 6 หน่วยการเรียนรู้ โดยแต่ละหน่วยได้ประยุกต์การสอนแบบเน้นประสบการณ์มาใช้ มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นทบทวน 2) ขั้นประสบการณ์ 3) ขั้นอภิปราย 4) ขั้นสรุป และ 5) ขั้นเสริมแรง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเป็นหลักสูตรที่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และเมื่อนำไปใช้กับผู้สอนตาติกาพบว่าสามารถทำให้ผู้สอนตาติกาที่มีเจตคติต่อการสอนแบบ Active Learning สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความพึงพอใจต่อการอบรมตามหลักสูตรในระดับมากที่สุด

6.3 ข้อเสนอแนะ

ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับครูตาติกาควรให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมที่ต้องแยกขายหญิงเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติตามหลักอิสลามดังข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการอบรมในช่วงที่ให้มีการประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตร นอกจากนี้กิจกรรมบางกิจกรรมควรมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งเป็นผู้ใหญ่ให้มากขึ้น ควรเปิดโอกาสให้อภิปรายอย่างกว้างขวาง ทัวถึง และได้ปฏิบัติจริง ควรมีการติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ให้ต่อเนื่องและเกิดความยั่งยืน

7. กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณคณะกรรมการคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาที่สนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยนี้

8. เอกสารอ้างอิง

- จิราภรณ์ เกตุแก้ว. (2559). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะสำหรับนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*. ดุษฎีนิพนธ์ หลักสูตรการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ.(2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ.(2542). *การวัดด้านจิตพิสัย* กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
- วิรัชกร ไม้ไหว. (2560). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต, สุกรี หลังปุเต๊ะ และกาเดร์ สะอะ. (2556). *พัฒนาหลักสูตรตาติกาที่คงไว้ซึ่งอัตลักษณ์ของตาติกาดั้งเดิม*. *วารสารอัลนุร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอิสลามยะลา*, 7(12), 15-28.
- อุไรรัตน์ ยามาเรียง. (2562). *รายงานการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้สอนตาติกาในจังหวัด ยะลา เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรอิสลามศึกษา ระดับสถานศึกษา ตามหลักสูตรอิสลามศึกษาที่รฎออินประจำมลยิดระดับอิสลามศึกษาตอนต้น (อับตาดายยะฮ) พุทธศักราช 2559*. ยะลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Life Education Thailand. (2563). ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ หรือ Experiential Learning Theory (ELT). ค้นจาก <https://www.lifeeducation.in.th>.*
- Lucus, R.W. (2009). *Training workshop Essentials: Designs, Developing and Delivering Learning Events That Get Results*. San Francisco: Pfeiffer.
- Siberman. M. (2006). *Active Learning A Handbook of Techniques, Designs, Case Examples and Tips (3rd .ed.)*. San Francisco: Pfeiffer.
- Taba, H. (1962). *Curriculum Development Theory and Practice*. New York: Harcourt, Brace & world.